ZAMET SPÓŁKA AKCYJNA
Z SIEDZIBĄ W PIOTRKOWIE TRYBUNALSKIM

SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH

za okres od początku obowiązywania Polityki Wynagrodzeń w ZAMET Spółce Akcyjnej (tj. od dnia 01.01.2020 roku), do dnia 31.12.2020 roku.

Piotrków Trybunalski, dnia 25 sierpnia 2021 roku.

PODSTAWA ORAZ ZASADY SPORZĄDZENIA NINIEJSZEGO SPRAWOZDANIA.

W ZAMET S.A. (dalej także: „Spółka") funkcjonuje „Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Zamet S.A." (dalej: „Polityka Wynagrodzeń") obowiązująca od dnia 1 stycznia 2020 roku, zatwierdzona przez Walne Zgromadzenie ZAMET S.A. w dniu 28 lipca 2020 roku. Polityka Wynagrodzeń jest dostępna na stronie internetowej Spółki pod adresem: https://zametsa.com/wp-content/uploads/2020/07/rb_2020_11.pdf. Polityka Wynagrodzeń formułuje założenia stosowane przy kształtowaniu stałych i zmiennych składników wynagrodzeń objętych nią osób. Jej celem jest właściwe kształtowanie wynagrodzeń osób pełniących funkcje Członków Zarządu i Rady Nadzorczej z zachowaniem dbałości o to, by decyzje podejmowane wobec tych osób zachęcały do dbałości o długoterminowe dobro Spółki oraz unikania nadmiernej ekspozycji na ryzyko. Niniejsze Sprawozdanie o wynagrodzeniach (dalej: sprawozdanie) jest pierwszym sprawozdaniem sporządzonym w oparciu o art. 90g ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (dalej także „Ustawa").

Niniejsze sprawozdanie zostało sporządzone przez Radę Nadzorcą Spółki zgodnie z art. 90g Ustawy, za okres od początku obowiązywania w Spółce Polityki Wynagrodzeń (tj. od 01.01.2020 roku) do dnia 31.12.2020 r.

W niniejszym sprawozdaniu, kierując się art. 90g ust. 3 Ustawy pominięto dane za okresy, w których Polityka Wynagradzania nie obowiązywała, zatem dane za rok 2019. Dodatkowo taką interpretację przepisów i stanowisko Spółki wspiera oficjalne stanowisko Ministerstwa Finansów, które Spółka uzyskała w dniu 2 czerwca 2021 roku, w odpowiedzi na zapytanie dot. wykładni art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw. Wskazano w nim wprost, że „Jeżeli polityka wynagrodzeń została przyjęta przez spółkę jeszcze w 2019 roku, wówczas w naszej opinii pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach obejmie część 2019 roku, w której ta polityka obowiązywał oraz cały rok 2020. Natomiast w przypadku przyjęcia przez spółkę polityki wynagrodzeń w roku 2020, pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach obejmie jedynie rok 2020. Rada Nadzorcza spółki będzie mogła w takiej sytuacji pominąć w sprawozdaniu o wynagrodzeniach wszelkie dane dotyczące roku 2019 (przy ewentualnym wskazaniu, że w 2019 r. nie obowiązywała w spółce polityka wynagrodzeń)." Zapytanie i odpowiedź jest załącznikiem sprawozdania.

Poza Ustawą, przy przygotowaniu sprawozdania kierowano się także postanowieniami Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającej dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania (Shareholder Rights Directive II- dalej SRD II) oraz posiłkowo – opracowanych z uwagi na upoważnienie zawarte w art. 9b ust. SRD II - projektem wytycznych Komisji Europejskiej dotyczących standardowej prezentacji sprawozdania o wynagrodzeniach zgodnie z Dyrektywą 2007/36/WE, zmienioną dyrektywą (UE) 2017/828 (projekt wytycznych Komisji Europejskich; II wersja- dalej Projekt Wytycznych), biorąc pod uwagę, iż zawiera niewiążące wytyczne i nie tworzy nowych zobowiązań prawnych, a jego celem jest zapewnienie wyważonych i elastycznych wskazówek dotyczących raportowania wynagrodzenia w zakresie prezentacji danych, tak by raportować je w sposób transparenty, jednolity i czytelny.

Przyjęto sporządzenie sprawozdania zgodnie ze strukturą i kolejnością wyszukaną w art. 90g ust. 2 Ustawy i sekcjach Projektu Wytycznych, z zastrzeżeniem, że nawet jeśli w danym obszarze nie ma danych do wskazania zostaje to wyraźnie stwierdzone, bez ich pomijania. Wszelkie wynagrodzenia wskazane w niniejszym sprawozdaniu sią przedstawiane w kwotach brutto.

Jeśli nie wskazano inaczej, dane finansowe prezentowane są w tysiącach złotych, z dokładnością jednego miejsca po przecinku (do części dziesiętnych).

SPIS TREŚCI

I. WPROWADZENIE 5

II. CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ZAMET S.A. 7

a) WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU ZAMET S.A. 7

b) WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ ZAMET S.A. 10

c) WYNAGRODZENIA POCHODZĄCE Z INNYCH SPÓŁEK Z GRUPY 11

d) WARTOŚĆ ŚWIADCZEŃ PRZYZNANYCH NA RZECZ OSÓB NAJBLIŻSZYCH CZŁONKÓW ZARZĄDU LUB RADY NADZORCZEJ (WCHODZĄCYCH W SKŁAD WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU LUB RADY NADZORCZEJ) 12

e) PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE I PROGRAMY WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR 12

III. WYNAGRODZENIE W FORMIE INNYCH INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH 12

IV. INFORMACJE NA TEMAT KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA 12

V. INFORMACJE DOTYCZĄCE ODSTĘPSTW OD PROCEDURY WDRAŻANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ ORAZ ODSTĘPSTW ZASTOSOWANYCH ZGODNIE Z ART. 90F 12

VI. OCENA ZASTOSOWANIA KRYTERIÓW PREMIOWYCH 12

VII. INFORMACJA O ZMIANIE, W UJĘCIU ROCZNYM, WYNAGRODZENIA, WYNIKÓW SPÓŁKI ORAZ ŚREDNIEGO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW SPÓŁKI NIEBĘDĄCYCH CZŁONKAMI ZARZĄDU ANI RADY NADZORCZEJ, W OKRESIE CO NAJMNIEJ PIĘCIU OSTATNICH LAT OBROTOWYCH, W UJĘCIU ŁĄCZNYM 15

VIII. OCENA POLITYKI WYNAGRODZEŃ 16

IX. POSTANOWIENIA KOŃCOWE 16

I. WPROWADZENIE

Grupa Zamet jest producentem konstrukcji stalowych oraz maszyn i urządzeń dla przemysłu. Wg stanu na dzień 31.12.2020 roku, Grupę kapitałową tworzyły Zamet S.A. z siedzibą w Piotrkowie Trybunalskim oraz spółki podporządkowane:

- Zamet Industry Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. z siedzibą w Piotrkowie Trybunalskim
- Zamet Budowa Maszyn Spółka Akcyjna z siedzibą w Tarnowskich Górach
- Mostostal Chojnice Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. z siedzibą w Chojnicach

a także Zamet Industry Sp. z o.o. oraz Mostostal Chojnice sp. z o.o.

Zamet S.A. (KRS 0000340251) jest spółką holdingową. Przedmiotem jej działalności jest nadzór i kontrola nad jednostkami podporządkowanymi oraz świadczenie na ich rzecz usług wspólnych w obszarach: księgowości, kontrolingu, polityki personalnej oraz kadrowo płacowej. W niniejszym sprawozdaniu w zakresie danych finansowych odniesiono się do danych skonsolidowanych, gdyż oparcie się o dane jednostkowe ZAMET S.A. byłoby niemiarodajne z uwagi na holdingowy model Grupy.

W okresie 01.01.2020 – 31.12.2020 roku, w ZAMET S.A. funkcje Członków Zarządu pełnili:

1. Artur Jeziorowski, Prezes Zarządu
2. Adrian Smeja, Wiceprezes Zarządu

Wyżej wymienieni członkowie zarządu, sprawowali jednocześnie funkcje w zarządach jednostek podporządkowanych: Zamet Industry sp. z o.o., Mostostal Chojnice sp. z o.o. oraz Zamet Budowa Maszyn S.A.

W okresie 01.01.2020 – 31.12.2020 roku, Rada Nadzorcza składała się z 6 członków:

1. Tomasz Domogała – Przewodniczący Rady Nadzorczej
2. Czesław Kisiel - Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej
3. Magdalena Zajączkowska-Ejsymont - Członek Rady Nadzorczej
4. Jacek Leonkiewicz - Członek Rady Nadzorczej
5. Tomasz Kruk – Niezależny Członek Rady Nadzorczej
6. Dorota Wyjadłowska - Niezależny Członek Rady Nadzorczej

Działalność Grupy Kapitałowej ZAMET w 2020 roku skoncentrowana była na następujących sektorach rynku:

1. rynek ropy i gazu - 29% udziału w skonsolidowanych przychodach Grupy za 2020 rok,
2. rynek dźwigów i urządzeń przeładunkowych - 36% udziału w przychodach,
3. rynek górniczy - 4% udziału w przychodach,
4. rynek przetwórstwa spożywczego - 5% udziału w przychodach,
5. rynek pozostałych urządzeń i maszyn przemysłowych (w tym w branży przetwórstwa metali) – 17% udziału w przychodach,
6. rynek usług obróbczych i innych – 9% udziału w przychodach,

Grupa realizuje głównie kontrakty o charakterze długoterminowym. Sprzedaż eksportowa stanowiła w 2020 roku 65% udziału w skonsolidowanych przychodach ze sprzedaży za 2020 rok.

W 2020 roku Grupa Kapitałowa ZAMET wygenerowała 170,6 mln zł przychodów ze sprzedaży oraz 9,87 mln zł zysku netto. Skonsolidowany zysk operacyjny EBIT za ten okres wyniósł 12,77 mln zł. Wskaźnik ogólnego zadłużenia Grupy (DR) na koniec roku 2020 wyniósł 0,32. Spółka oraz grupa kapitałowa terminowo reguluje zobowiązania pieniężne, publicznoprawne oraz wynikające ze stosunków zobowiązaniowych. Warunki umów kredytowych nie zostały naruszone.

Istotnym czynnikiem mającym wpływ na działalność operacyjną spółki oraz grupy kapitałowej w 2020 roku była pandemia koronawirusa SARS-CoV-2 na świecie. Od momentu ogłoszenia stanu epidemii, w Grupie Zamet wdrożone zostały specjalne procedury bezpieczeństwa i konieczne zmiany w zakresie organizacji pracy oraz współpracy z klientami i dostawcami, które zostały dokonane w oparciu o wytyczne administracji centralnej RP oraz służb sanitarnych. Dzięki podejmowanym działaniom, działalność produkcyjna w Grupie Zamet była realizowana bez znaczących zakłóceń. Jednakże, pandemia oraz następstwa gospodarcze z nią związane, w znaczący sposób wpłynęły na obniżenie poziomu zamówień kontraktowanych przez Grupę Zamet w 2020 roku w stosunku do poziomów z lat ubiegłych – co szczególnie dotyczy segmentów operacyjnych w ramach których działalność prowadzą Zamet Industry oraz Zamet Budowa Maszyn.

Wskutek spadku obrotów gospodarczych w następstwie pandemii, w powyższych spółkach tj. Zamet Budowa Maszyn S.A. oraz Zamet Industry Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. na podstawie Ustawy z dnia 31 marca 2020 roku o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, ograniczony został wymiar czasu pracy o 20 proc. wraz z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzeń pracowników, odpowiednio w okresach maj–lipiec oraz czerwiec-sierpień 2020 roku. Spółki te otrzymały także dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników objętych obniżonym wymiarem czasu pracy.

We wskazanym powyżej okresie pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy w wyżej wymienionych spółkach, wynagrodzenia członków zarządów Zamet Budowa Maszyn S.A. oraz Zamet Industry sp. z o.o. były obniżone o 20 proc. tj. w takiej samej proporcji, w jakiej obniżone były w tym czasie wynagrodzenia pracowników.

II. CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ZAMET S.A.

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej ZAMET S.A. wynagradzani są na podstawie powołania. Kompleksowy przegląd ich wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w 2020 roku, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, przedstawia się następująco:

a) WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU ZAMET S.A.

Tabela nr 1 – wynagrodzenia zarządu za 2020 r.

Dane w tys zł 01.01.2020 r. – 31.12.2020	Artur Jeziorowski Prezes Zarządu (CEO) 01.01.2020-31.12.2020	Adrian Smeja Wiceprezes Zarządu (CFO) 01.01.2020-31.12.2020
1. Wynagrodzenie stałe brutto	240	216
2. Świadczenia w systemie kafeteryjnym	11,9	-
3. Świadczenia dodatkowe	4,8	4,8
4. Wynagrodzenie zmienne[1], w tym:	75,5	32,3
4.1 w obrębie roku	*75,5*	*32,3*
4.2. obejmujące okres ponad roku	-	-
5. Dodatkowe nagrody	-	-
6. Odprawy	-	-
7. Świadczenia przyznane lub należne ale jeszcze nie zrealizowane w ciągu roku, którego dotyczy sprawozdanie	-	-
8. Całkowite wynagrodzenie	332	253
9. Proporcja: wynagrodzenie zmienne pkt V ppkt 3 Polityki Wynagrodzeń / wynagrodzenie stałe pkt V ppkt 2 Polityki Wynagrodzeń	31,4%	14,9%
10. Proporcja: wynagrodzenie zmienne pkt V ppkt 3 Polityki Wynagrodzeń / całkowite wynagrodzenie	22,7%	12,8%

Dane zawarte w tabeli dotyczą wynagrodzenia za wskazany okres, z zastrzeżeniem że wynagrodzenie zmienne wykazane w pkt 4 tabeli dotyczy realizacji celów za 2019 rok i zostało wypłacone w 2020 roku. Wynagrodzenie zmienne za 2020 rok nie jest wykazane w tabeli powyżej, gdyż zostało rozliczone w 2021 r. i zostanie ujęte w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach za okres 2021 roku..

Wyjaśnienia i omówienie:

[1] wynagrodzenie zmienne wykazane w powyższej tabeli dotyczy realizacji celów za 2019 rok i zostało wypłacone w 2020 roku. Część wynagrodzenia zmiennego dotyczącego celów za 2019 rok została wypłacona zaliczkowo w 2019 roku i kwota ta nie została wykazana w Tabeli nr 1 powyżej. Wynagrodzenie zmienne za 2020 rok nie jest wykazane w Tabeli nr 1 powyżej, gdyż zostało rozliczone i wypłacone w 2021 i zostanie ujęte w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach za okres 2021 r. .

1) Wynagrodzenie stałe, to stałe miesięczne wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu, przyznawane indywidualnie uchwałą Rady Nadzorczej, mieszczące się w przedziale pomiędzy 10.000 zł a 50.000 zł brutto miesięcznie - zgodnie z pkt V ppkt 3 Polityki Wynagrodzeń. Zgodnie z danym zaprezentowanymi w tabelach nr 1 oraz 1A powyżej, wynagrodzenie zasadnicze Członków Zarządu ZAMET S.A. w okresie sprawozdawczym, mieściło się w przedziale przewidzianym w Polityce Wynagrodzeń obowiązującej od dnia 01 stycznia 2020 roku.
2) Świadczenia w tzw. systemie kafeteryjnym polegają na umożliwieniu Członkowi Zarządu korzystania z internetowej platformy (zwanej dalej Systemem). W Systemie Członek Zarządu może w ramach przyznanego mu uprzednio indywidualnie przez Radę Nadzorczą pakietu dokonywać wyboru wskazanych w Systemie świadczeń, bonów oraz pakietów abonamentowych dla siebie lub osób najbliższych, wykorzystując na ten cel Punkty (tj. ekwiwalent wartości pieniężnych w stosunku 1 punkt = 1 złoty, umożliwiający nabywanie lub zamawianie świadczeń, bonów lub pakietów abonamentowych w Systemie). Wartość pakietu jaka może być przyznana Członkowie Zarządu zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń mieści się w przedziale od 12.000 zł do 36.000 zł brutto rocznie. Rada Nadzorcza w indywidualnej uchwale określi rodzaj pakietu przyznanego danemu Członkowi Zarządu w Systemie, wskazując jego roczną wartość, tj. wartość na cały dany rok pełnienia funkcji w Zarządzie, przeliczaną w Systemie na Punkty pozwalające na nabywanie lub zamawianie świadczeń, bonów lub pakietów abonamentowych. Zgodnie z danym zaprezentowanymi w tabelach nr 1 powyżej, wysokość świadczeń w systemie kafeteryjnym Członków Zarządu ZAMET S.A. za okres sprawozdawczy, mieściło się w przedziale przewidzianym w Polityce Wynagrodzeń obowiązującej od dnia 01 stycznia 2020 roku.
3) Świadczenia dodatkowe. W zakresie świadczeń dodatkowych Spółka ZAMET S.A. może, w celu należytego pełnienia funkcji Członka Zarządu, udostępnić do korzystania i powierzyć mienie w postaci: samochodu służbowego wraz z kartą paliwową lub pokryje koszty podróży innym środkiem transportu, telefonu komórkowego, komputera (laptopa), mieszkania lub zakwaterowania, do bezpłatnego korzystania albo w ramach wynajmu po cenie niższej niż rynkowa. Decyzję o wyborze rodzaju mienia podejmuje Rada Nadzorcza, z zastrzeżeniem, iż łączna roczna wartość korzystania z ww. mienia w skali roku nie może przekroczyć 450.000 zł brutto. Spółka może zdecydować o wyrażeniu zgody na podniesienie kwalifikacji przez Członka Zarządu i pokrycie w całości lub w części kosztów takiego działania, w formie szkolenia, studiów, w tym podyplomowych lub nauki języka. Rada Nadzorcza może wyrazić zgodę na powyższe w uchwale. Roczna wartość świadczeń z tego tytułu nie jest limitowana, bowiem z uwagi na charter świadczenia decyzje zależą tu od dynamicznie zmieniających się i trudnych do przewidzenia potrzeb Spółki. Spółka może także sfinansować Członkowi Zarządu tzw. pakiety medyczne na zasadach funkcjonujących w Spółce dla jej pracowników (tj. o wartości takiej samej jak przyznawane dla pracowników Spółki). Decyzję w powyższym zakresie podejmuje Rada Nadzorcza, w formie uchwały. Wskazane w pkt 3 Tabeli nr 1 oraz Tabeli nr 1A wartości za okresy sprawozdawcze, dotyczą kwoty ryczałtu doliczonego do przychodu, z tytułu korzystania z samochodu służbowego z możliwością jego wykorzystania także do celów prywatnych. Zgodnie z danym zaprezentowanymi w tabelach nr 1 powyżej, świadczenia dodatkowe otrzymywane przez Członków Zarządu ZAMET S.A. za okres sprawozdawczy, mieściły się w przedziale przewidzianym w Polityce Wynagrodzeń obowiązującej od dnia 01 stycznia 2020 roku.

4) Wynagrodzenie zmienne uzależnione od poziomu realizacji wyznaczonych Członkowie Zarządu celów (tj. odpowiednio wynikowych, budżetowych, zadaniowych i uznaniowych). Wynagrodzenie zmienne przyznawane jest Członkom Zarządu na pełne okresy lat kalendarzowych. Cele i zadania wyznaczone w trakcie danego roku kalendarzowego obowiązują do końca danego roku (roku n). Ostateczna ocena przez Radę Nadzorczą zrealizowanych celów wynikowych, budżetowych, zadaniowych i/lub ocenianych uznaniowo zostanie dokonana w ciągu jednego miesiąca od otrzymania przez Radę Nadzorczą sprawozdania z realizacji celów Członka Zarządu i zaudytowanego sprawozdania finansowego Spółki za poprzedni rok obrotowy. Maksymalna wysokość rocznego wynagrodzenia zmiennego dla Członka Zarządu wynieść może 100% rocznej wartości wynagrodzenia stałego, z zastrzeżeniem, iż ta wartość odnosi się do sytuacji zrealizowania wszystkich celów i zadań w 100%, a dodatkowo jeśli dojdzie do przekroczenia ponad 100% celów wynikowych lub budżetowych, to wówczas wynagrodzenie zmienne Członka Zarządu może przekroczyć tą wartość, nie więcej jednak niż o 150% jego rocznego wynagrodzenia stałego. Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, Członek Zarządu zobowiązany jest do końca stycznia roku następującego po ocenianym okresie, a w przypadku celów wynikowych i zadaniowych opartych o dane ze zaudytowanego sprawozdania finansowego – do końca kwietnia roku następującego po ocenianym okresie przedstawić Radzie Nadzorczej sprawozdania z realizacji celów. Wskazane w tabeli nr 1 powyżej wartości wynagrodzenia zmiennego, wypłaconego Członkom Zarządu Zamet S.A. w czasie trwania okresu sprawozdawczego, dotyczą realizacji celów wynikowych, budżetowych, zadaniowych i uznaniowych za 2019 rok. Zgodnie z danym zaprezentowanymi w tabeli nr 1 powyżej, wynagrodzenia zmienne otrzymywane przez Członków Zarządu ZAMET S.A. w okresie sprawozdawczym, mieściły się w przedziale przewidzianym w Polityce Wynagrodzeń obowiązującej od dnia 01 stycznia 2020 roku.
5) Dodatkowa nagroda. Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, jako gratyfikacja za szczególne osiągnięcia, w tym w wypadku znacznego zaangażowania w sprawy operacyjne Spółki czy transakcje o szczególnym dla Spółki znaczeniu, czy szczególnie przyczynił się do realizacji strategii Spółki, Członek Zarządu może otrzymać jednorazową nagrodę, w wysokości od 50 do 250 proc. jego miesięcznego/rocznego wynagrodzenia stałego brutto. Łączna wartość nagród przyznanych w danym roku jednemu Członkowi Zarządu nie może przekroczyć 250% jego rocznego wynagrodzenia stałego brutto. W 2020 roku, Członkowie Zarządu nie otrzymywali nagród dodatkowych.
6) Odprawa. W razie odwołania Członka Zarządu lub jego rezygnacji przysługuje mu odprawa, na zasadach określonych Polityką Wynagrodzeń. W 2020 roku Członkowie Zarządu nie otrzymywali odpraw.
7) Świadczenia przyznane lub należne ale jeszcze nie zrealizowane w ciągu roku, którego dotyczy sprawozdanie. Nie występowały.
8) Całkowite wynagrodzenie. Jest to suma wartości określonych w pkt 1-7 Tabeli nr 1. Nie obejmuje wynagrodzenia Członków Zarządu otrzymywanego z innych spółek Grupy Zamet wskazanych pkt II lit. c niniejszego sprawozdania.
9) Wzajemne proporcje ww. składników:
    - udział wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników pracy i realizacji celów w stosunku do dochodu należnego Członkowi Zarządu (wynagrodzenie stałe + wynagrodzenie zmienne, opisane w pkt V ppkt. 3 Polityki Wynagrodzeń) wynosi do 150%

rocznego wynagrodzenia stałego brutto danego Członka Zarządu i jest takiej wielkości, że nie prowadzi on do finansowego uzależnienia Członka Zarządu od tego składnika,

- stosunek wynagrodzenia zmiennego (opisanego w pkt V ppkt. 3 Polityki Wynagrodzeń) do wynagrodzenia stałego nie może przekraczać 150 % rocznego wynagrodzenia stałego danego Członka Zarządu,

Zgodnie z danym zaprezentowanymi w tabeli nr 1 powyżej, wynagrodzenia zmienne otrzymywane przez Członków Zarządu ZAMET S.A. w okresie sprawozdawczym mieściły się w przedziale przewidzianym w Polityce Wynagrodzeń obowiązującej od dnia 01 stycznia 2020 roku.

Wynagrodzenia członków zarządu ZAMET S.A. przedstawione w tabeli nr 1 są zgodne z Polityka Wynagrodzeń oraz przyczyniają się do osiągania długoterminowych wyników spółki w sposób wskazany w punktach VI i VIII niniejszego sprawozdania.

b) WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ ZAMET S.A.

Członkowie Rady Nadzorczej pełnią swoją funkcje na postawie powołania, dokonanego zgodnie z regulacjami Kodeksu spółek handlowych oraz Statutu ZAMET S.A. Członkowie RN nie są zatrudniani przez Spółkę na podstawie umów o pracę, czy umów cywilnoprawnych, w tym w żadnym innym charakterze, by zapewnić ich bezstronność i uniknąć konfliktu interesów. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej jest jednoskładnikowe, przysługuje w stałej miesięcznej wysokości określonej uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, w przedziale pomiędzy 250 zł a 2.500 zł brutto miesięcznie. Wysokość wynagrodzenia nie jest uzależniona od ilości posiedzeń Rady Nadzorczej w danym miesiącu, czy obecności członka Rady Nadzorczej na nich.

Tabela nr 2 – wynagrodzenia RN za 2020 r.		Wartość wynagrodzeń 2020
Tomasz Domogała	Przewodniczący RN	6
Czesław Kisiel	Wiceprzewodniczący RN	6
Tomasz Kruk	Niezależny Członek RN	12
Jacek Leonkiewicz	Członek RN	6
Dorota Wyjadłowska	Niezależny Członek RN	12
Magdalena Zajączkowska - Ejsymont	Członek RN	12

Dane zawarte w tabeli dotyczą wynagrodzenia za wskazany okres. W analizowanym okresie Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymali wynagrodzenia zmiennego, składników dodatkowych, czy instrumentów finansowych. Wynagrodzenie stałe stanowi dla nich 100% ich całkowitego wynagrodzenia. Koszty związane z wynagrodzeniami Rady Nadzorczej za 2020 rok (łącznie 54 tys zł) stanowiły 0,034% skonsolidowanych kosztów w 2020 roku (wynoszących 160 598 tys zł[2]) oraz 1,135% kosztów spółki Zamet S.A. w 2020 roku (wynoszących 4 757 tys zł[3]).

[2] SSF ZAMET SA za rok obrotowy 2020, s.39 („17. Koszty wg rodzaju")
[3] SF ZAMET SA za rok obrotowy 2020, s. 32 („16. Koszty wg rodzaju")

Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ZAMET S.A. przedstawione w tabeli nr 2 są zgodne z Polityka Wynagrodzeń oraz przyczyniają się do osiągania długoterminowych wyników spółki w sposób wskazany w punktach VI i VIII niniejszego sprawozdania.

c) WYNAGRODZENIA POCHODZĄCE Z INNYCH SPÓŁEK Z GRUPY

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, mogą, w granicach i na zasadach przewidzianych przepisami prawa, zasiadać w organach innych Spółek Grupy ZAMET jak i zawierać z takimi spółkami umowy, w zależności do potrzeb tych podmiotów. Takie działanie nie może negatywnie wpływać na pełnienie funkcji Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki. Pod pojęciem Grupy należy rozumieć wszystkie spółki zależne od Zamet Spółki Akcyjnej (KRS 0000340251) jak i spółki zależne od takich spółek. Poniższa tabela prezentuje wartość wynagrodzeń należnych Członkom Zarządu za 2020 rok, pochodzących z innych spółek Grupy Zamet. Członkowie Rady Nadzorczej ZAMET S.A. nie otrzymywali w 2020 roku wynagrodzeń z innych spółek Grupy Zamet.

Tabela nr 3 – wynagrodzenia Członków Zarządu Zamet S.A. pochodzące z innych spółek Grupy Zamet. Dane zawarte w tabeli dotyczą wynagrodzenia za wskazany okres.

Spółka	Wynagrodzenie za 2020 rok obejmujący okres 01.01.2020 r. – 31.12.2020 Dane w tys zł	Artur Jeziorowski Prezes Zarządu (CEO)	Adrian Smeja Wiceprezes Zarządu (CFO)
Zamet Industry sp. z o.o.	1. Wynagrodzenie stałe brutto	68,4	34,2
	2. Świadczenia w systemie kafeteryjnym	-	-
	3. Świadczenia dodatkowe	-	-
	4. Wynagrodzenie zmienne, w tym:	-	-
	5. Dodatkowe nagrody	-	-
	6. Odprawy	-	-
	7. Świadczenia przyznane lub należne ale jeszcze nie zrealizowane w ciągu roku, którego dotyczy sprawozdanie	-	-
	8. Całkowite wynagrodzenie	68,3	34,2
Mostostal Chojnice sp. z o.o.	1. Wynagrodzenie stałe brutto	39,6	36
	2. Świadczenia w systemie kafeteryjnym	-	-
	3. Świadczenia dodatkowe	-	-
	4. Wynagrodzenie zmienne, w tym:	-	-
	5. Dodatkowe nagrody	-	-
	6. Odprawy	-	-
	7. Świadczenia przyznane lub należne ale jeszcze nie zrealizowane w ciągu roku, którego dotyczy sprawozdanie	-	-
	8. Całkowite wynagrodzenie	39,6	36
Zamet Budowa Maszyn S.A.	1. Wynagrodzenie stałe brutto	30,8	34,2
	2. Świadczenia w systemie kafeteryjnym	-	-
	3. Świadczenia dodatkowe	-	-

	4. Wynagrodzenie zmienne, w tym:	-	-
	5. Dodatkowe nagrody	-	-
	6. Odprawy	-	-
	7. Świadczenia przyznane lub należne ale jeszcze nie zrealizowane w ciągu roku, którego dotyczy sprawozdanie	-	-
	8. Całkowite wynagrodzenie	30,8	34,2

d) WARTOŚĆ ŚWIADCZEŃ PRZYZNANYCH NA RZECZ OSÓB NAJBLIŻSZYCH CZŁONKÓW ZARZĄDU LUB RADY NADZORCZEJ (WCHODZĄCYCH W SKŁAD WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU LUB RADY NADZORCZEJ)

Nie występowały w okresie sprawozdawczym.

e) PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE I PROGRAMY WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR

W ZAMET S.A. dla Członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej nie występowały w okresie sprawozdawczym dodatkowe programy emerytalno-rentowe i wcześniejszych emerytur.

III. WYNAGRODZENIE W FORMIE INNYCH INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH

Polityka Wynagrodzeń nie przewiduje wynagrodzenia w postaci przyznania członkom Zarządu lub Rady Nadzorczej instrumentów finansowych i takie też w okresie sprawozdawczym nie zostały przyznane.

IV. INFORMACJE NA TEMAT KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA

W okresie sprawozdawczym nie skorzystano z możliwości żądania zawrotu zmiennych składników wynagrodzenia czy to od Członka Zarządu czy Rady Nadzorczej, gdyż nie było potrzeby, ani podstaw do takiego działania.

V. INFORMACJE DOTYCZĄCE ODSTĘPSTW OD PROCEDURY WDRAŻANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ ORAZ ODSTĘPSTW ZASTOSOWANYCH ZGODNIE Z ART. 90F

Polityka Wynagradzania została w ZAMET S.A. przyjęta zgodnie z przepisami Ustawy. Po analizie ww. danych należy przyjąć, iż Spółka wypłaciła wynagrodzenie Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityka Wynagrodzeń, realizując zobowiązanie płynące z art. 90e ust. 1 Ustawy. W okresie sprawozdawczym nie podejmowano działań mających charakter odstępstw wskazanych art. 90f Ustawy.

VI. OCENA ZASTOSOWANIA KRYTERIÓW PREMIOWYCH

Zgodnie z obowiązującą w Zamet S.A. Polityką Wynagrodzeń, wynagrodzenie zmienne może się składać z czterech części: wynikowej, budżetowej zadaniowej oraz uznaniowej. Wynagrodzenie zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji celów wyznaczonych na dany rok. Cele są szczegółowo wyznaczane przez Radę Nadzorczą, z uwzględnieniem zasad określonych w Polityce Wynagrodzeń. Rada Nadzorcza

może postanowić o powiązaniu wynagrodzenia zmiennego na dany rok, z realizacją celów odnoszących się do jednego, kilku lub wszystkich wskazanych powyżej części.

W zakresie zadań na 2020 rok, przed członkami Zarządu Zamet S.A. postawiono zadania odnoszące się do części wynikowej, budżetowej, zadaniowej oraz uznaniowej.

Zastosowane na 2020 rok kryteria premiowe w części wynikowej, odnosiły się takich parametrów jak: (i) wynik netto Grupy Kapitałowej Zamet Spółki Akcyjnej za 2020 rok, (ii) określona procentowo stopa partycypacji w nadwyżce faktycznie zrealizowanego zysku netto nad ustalonym minimalnym wynikiem netto a także (iii) górna granica możliwego do uzyskania wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie 100 proc. celów wynikowych.

W odniesieniu do celów w części budżetowej, wynagrodzenie zmienne uzależniono od poziomu wskaźnika EBITDA na poziomie skonsolidowanym za rok 2020 a ponadto określono górną granicę możliwego do uzyskania wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie 100 proc. celów budżetowych.

W zakresie celów do realizacji w części zadaniowej, zastosowane kryterium na 2020 rok, odnosiło się do:

1. strategii, w tym:
   - osiągnięcia w 2020 roku, określonego poziomu sprzedaży u nowych klientów spoza segmentu operacyjnego reprezentowanego przez spółkę portfelową Zamet Industry, co miało na celu wspieranie dążenia do realizacji celu strategicznego jakim jest dywersyfikacja źródeł przychodów Grupy Kapitałowej ZAMET. W ocenie Rady Nadzorczej, zastosowane kryterium jest zasadne, albowiem dywersyfikacja geograficzna i branżowa a także związana z nią większa niezależność od tendencji makroekonomicznych szczególnie na rynku ropy i gazu, jest niezbędna dla zapewnienia stabilnego długoterminowego rozwoju Grupy Kapitałowej Zamet, z korzyścią dla interesariuszy emitenta, w szczególności akcjonariuszy;
   - opracowania strategicznych kierunków dla segmentu operacyjnego reprezentowanego przez spółkę portfelową Zamet Budowa Maszyn S.A. a także ich skuteczna realizacja. W ocenie Rady Nadzorczej, zastosowane kryterium jest uzasadnione z perspektywy wszystkich interesariuszy Zamet S.A. albowiem wspiera długoterminowy, zrównoważony rozwój Grupy Kapitałowej Zamet z uwzględnieniem oceny możliwych do przewidzenia szans i zagrożeń w zmieniającym się otoczeniu rynkowym;
2. sprzedaży, w tym osiągnięcia na koniec 2020 roku, określonego poziomu i struktury portfela zamówień w poszczególnych spółkach Grupy Kapitałowej Zamet. W ocenie Rady Nadzorczej, zastosowane kryterium jest uzasadnione, albowiem biorąc pod uwagę trudne uwarunkowania rynkowe w 2020 roku, w tym w szczególności kryzys gospodarczy wywołany pandemią koronawirusa SARS-CoV-2 na świecie, zabezpieczenie portfela zamówień we wszystkich lokalizacjach Grupy Kapitałowej Zamet jest bardzo istotnym i wymagającym celem, stanowiącym o możliwości funkcjonowania poszczególnych aktywów i tym samym Grupy Kapitałowej Zamet. Stąd zasadnym było powiązanie wynagrodzenia zmiennego z celami w tym obszarze, aby wspierać motywację i dążenie zarządu do osiągnięcia tak zdefiniowanego celu;

3. kluczowych wskaźników efektywności operacyjnej w obszarze produkcji, w poszczególnych segmentach operacyjnych reprezentowanych w SSF przez spółki portfelowe: Zamet Industry, Zamet Budowa Maszyn oraz Mostostal Chojnice. W ocenie Rady Nadzorczej, zastosowane kryterium jest uzasadnione z punktu widzenia budowy przewagi konkurencyjnej w oparciu o dążenie do doskonałości operacyjnej - w tym poprzez szczupłe zarządzanie (lean management). Efektywność operacyjna wyrażana w zdefiniowanych miernikach jest niezbędnym faktorem świadczącym o konkurencyjności zakładów produkcyjnych i tym samym jest ona kluczowa z perspektywy zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej. Określenie w ten sposób kryterium premiowego, jest więc korzystne z punktu widzenia interesariuszy Zamet S.A.

W zakresie celów do realizacji w części uznaniowej, zastosowane kryterium na 2020 rok, odnosiło się do: (i) realizacji celów i zadań istotnych dla Spółki, powierzonych Zarządowi do realizacji ad hoc, innych niż cele wynikowe, budżetowe i zadaniowe, (ii) stopnia przyczynienia się Członka Zarządu do realizacji strategii Spółki oraz (iii) postawy Członka Zarządu w świetle poniższych wartości:

a) wiara, rozumiana jako:
   - wiara w realizację wspólnej wizji,
   - postępowanie zgodnie z przyjętym systemem wartości,
   - koncentrowanie się na przyszłości,
   - wiara w inwestowanie w rozwój i edukację,
b) odpowiedzialność, rozumiana jako:
   - podejmowanie odważnych i przemyślanych decyzji,
   - branie odpowiedzialności za decyzje i działania własne i zespołu,
   - wymaganie od siebie inicjatywy,
   - działanie zawsze w najlepszym interesie Spółki,
c) współpraca, rozumiana jako:
   - darzenie się wzajemnie zaufaniem i tworzenie zgranego zespołu,
   - słuchanie i uczenie się od innych oraz branie pod uwagę każdego głosu w
   - dyskusji,
   - po podjętej decyzji, wspólne działanie na rzecz realizacji celu,
   - cieszenie się z sukcesów współpracowników i pracowników i promowanie
   - ich organizacji,
d) otwartość, rozumiana jako:
   - bycie lojalnym i komunikowaniu się otwarcie i szczerze,
   - szanowanie różnorodności poglądów,
   - pozostawanie otwartym na zmianę i innowacje,
   - otwartości na rozmowę o popełnionych błędach i nauce na nich,
e) wiarygodność, rozumiana jako:
   - dotrzymywanie słowa w każdej sytuacji,
   - bycie rzetelnym i uczciwym,
   - kierowanie się zasadami fair play,
   - wywiązywanie się z zobowiązań.

W ocenie Rady Nadzorczej, zastosowane kryterium w części uznaniowej jest uzasadnione albowiem wspiera budowanie stabilnych, silnych fundamentów długoterminowego rozwoju Spółki i Grupy Kapitałowej, w oparciu o ponadczasowe wartości.

Reasumując, Rada Nadzorcza Zamet S.A. ocenia wskazane powyżej, kryteria premiowe dla Członków Zarządu Zamet S.A. zastosowane na 2020 rok, jako kryteria adekwatne do sytuacji rynkowej, wspierające długoterminowy, zrównoważony rozwój Grupy ZAMET i pozostające w związku z najlepszym interesem interesariuszy Grupy Zamet, ze szczególnym uwzględnieniem klientów, pracowników oraz akcjonariuszy.

VII. INFORMACJA O ZMIANIE, W UJĘCIU ROCZNYM, WYNAGRODZENIA, WYNIKÓW SPÓŁKI ORAZ ŚREDNIEGO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW SPÓŁKI NIEBĘDĄCYCH CZŁONKAMI ZARZĄDU ANI RADY NADZORCZEJ, W OKRESIE CO NAJMNIEJ PIĘCIU OSTATNICH LAT OBROTOWYCH, W UJĘCIU ŁĄCZNYM

Tabela nr 4 – zmiany w ujęciu rocznym. Dane w tabeli zaprezentowano w tys. zł.
Dane finansowe prezentowane w tabeli odnoszą się do skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Zamet.

Dane finansowe	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Przychody ze sprzedaży	170 599	203 411	178 612	167 578	250 460	205 934
Zysk brutto na sprzedaży	32 315	39 953	26 944	16 345	-3 330	43 810
Wynik operacyjny EBIT	12 774	-4 645	8 596	-6 233	-54 054	16 335
Amortyzacja	8 625	9 562	9 025	9 075	13 146	11 138
Wskaźnik EBITDA	21 399	4 917	17 621	2 842	-40 908	27 473
Zysk netto	9 866	-5 999	6 727	8 557	-77 078	13 954
Średnie wynagrodzenie roczne pracowników GK Zamet	79	77	71	62	61	57
Wynagrodzenie zarządu:	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Artur Jeziorowski	332	512	191	367	101	
Adrian Smeja	253	132				
Tomasz Jakubowski		164	214	446	410	214
Przemysław Kozłowski		140	32			
Przemysław Milczarek		123	181	346	87	
Jan Szymik					411	507
Jarosław Dziwisz						47
Arkadiusz Nowakowski						51
Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Domogała Tomasz	6	6	6	5	5	25
Czesław Kisiel	6	6	6	5	5	10
Tomasz Kruk	12	12	3			
Nowak Michał		6	6	1		
Rogowski Robert			9	2		

Wyjadłowska Dorota	12	12	12	2		
Jacek Leonkiewicz	6	6	6	5	1	
Magdalena Zajączkowska-Ejsymont	12	12	12	6	1	
Zawiszowska Beata				4	5	7
Nowak Grzegorz				2		
Gelner Wojciech					3	4
Osowski Jacek					2	7
Blacha-Cieślik Karolina					2	
Jackowicz - Korczyńska Magdalena					1	

VIII. OCENA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

W ocenie Rady Nadzorczej, wynagrodzenia w 2020 r. przyznano i wypłacono zgodnie z Polityką Wynagrodzeń. W oparciu o dane objęte ww. sprawozdaniem Rada Nadzorcza ZAMET S.A. uznaje, iż Spółka prowadzi stabilną politykę wynagrodzeń, która sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu spółki a dotychczasowa praktyka zarządzania wynagrodzeniami zmiennymi odpowiada ustalonym w Polityce kryterium. Polityka Wynagrodzeń jest efektywna i spełnia założone cele, którymi są:

- umożliwienie pozyskania na stanowisko Członków Zarządu i Rady Nadzorczej wysokiej klasy specjalistów, menadżerów, którzy zadbają o trwały sukces Spółki w biznesie i jej bezpieczeństwo;
- dostosowanie się do rosnącego zapotrzebowania na wysokie kompetencje menadżerskie, z którymi powiązane są oczekiwania finansowe;
- wdrożenie efektywnego i sprawnego sytemu wynagradzania, zachęcającego do rozwijania Spółki, realizacji jej celów i strategii, poprzez powiązanie części wynagrodzenia (zmiennej) z wynikami Spółki i realizacją indywidualnych celów (KPI);
- wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcania jednocześnie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną normę.

Wynagrodzenia stałe i zmienne oraz inne świadczenia składające się na wynagrodzenie całkowite Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, pozostają w rozsądnym stosunku do wyników finansowych Spółki, jak również do całości ponoszonych przez nią kosztów. Całkowite wynagrodzenia, jakie obowiązują w Spółce, w odniesieniu i do członków Zarządu i Rady Nadzorczej, pozwalają w długiej perspektywie na osiąganie zadowalających wyników finansowych.

IX. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Niniejsze sprawozdanie zostanie przedłożone do zaopiniowania przez biegłego rewidenta, zgodnie z art. 90g ust. 10 Ustawy, tj. w celu ustalenia czy zamieszczono w nim dane wymagane przepisami prawa, a następnie przedłożone pod obrady Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy ZAMET S.A. w celu podjęcia uchwały (doradczej) opiniującej niniejsze sprawozdanie. Kolejnym krokiem będzie opublikowanie go na stronie internetowej Spółki, gdzie będzie bezpłatnie udostępnione przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad ww. Walnego Zgromadzenia.

Podpisy Członków Rady Nadzorczej sporządzających sprawozdanie.

Załącznik do Sprawozdania o Wynagrodzeniach – zapytanie dot. wykładni art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw oraz otrzymane w odpowiedzi na zapytanie, stanowisko Ministerstwa Finansów.

zamet

Zamet S.A.
ul. Dmowskiego 38B, 97-300 Piotrków Trybunalski
KRS: 0000340251, REGON: 100538529, NIP: 7712790864
t: +48 44 648 9181, f: +48 44 648 9152
www.zametsa.com, e: zamet@zametsa.com

ZSA/79/05/21

Piotrków Trybunalski, dn. 24 maja 2021 r.

Ministerstwo Finansów
Departament Rozwoju Rynku Finansowych

ul. Świętokrzyska 12, 00-916 Warszawa

Szanowni Państwo,

Działając imieniem ZAMET Spółki Akcyjnej z siedzibą w Piotrkowie Trybunalskim wskazuje, ze wobec różnej praktyki i ocen, podjęliśmy istotną wątpliwość odnośnie wykładni art. 36 ustawy z **dnia 16 października 2019 roku** o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw. W uzasadnieniu projektu ww. ustawy (dostępnym m.in. https://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp?nr=3755) przyjęto, odnosząc się do proponowanego brzmienia art. 33, że:

> *„**Art. 33** wyznacza dla organów spółek publicznych termin na przyjęcie pierwszej polityki wynagrodzeń do dnia 30 czerwca 2020 r. W większości spółek w ciągu roku obrotowego odbywa się jedno walne zgromadzenie, czyli zwyczajne walne zgromadzenie, które musi odbyć się w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku. W przypadku nieustanowienia żadnego okresu przejściowego, lub ustanowienia jedynie kilkumiesięcznego okresu, obowiązek podjęcia uchwały w sprawie polityki wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej spowodowałby w istocie konieczność zwołania dodatkowego walnego zgromadzenia – wyłącznie w celu podjęcia jednej uchwały. W dniu wejścia w życie przepisów o polityce wynagrodzeń, tj. 10 czerwca 2019 r., niektóre spółki odbyłyby już bowiem zwyczajne walne zgromadzenie za rok 2018, a pozostałe miałyby jedynie 3 tygodnie na podjęcie takiej uchwały, co biorąc pod uwagę jej doniosłość dla spółki i obszerność prezentowanych informacji, sprawiłoby, że prawdopodobnie i tak nie zdążyłyby podjąć tej uchwały na zwyczajnym walnym zgromadzeniu za 2018 r. Termin 30 czerwca 2020 r. pozwoli natomiast wszystkim spółkom na przygotowanie przemyślanej polityki wynagrodzeń i jej przyjęcie na zwyczajnym walnym zgromadzeniu za rok 2019, bez konieczności zwoływania dodatkowego zgromadzenia w ciągu roku.*
> *Opracowanie pierwszego sprawozdania o wynagrodzeniach będzie natomiast możliwe wspólnie za rok 2019 i 2020. **Biorąc pod uwagę, że przepis przejściowy umożliwia opracowanie pierwszej polityki wynagrodzeń również w roku 2020, należy liczyć się z tym, że w większości spółek pierwsze sprawozdanie będzie obejmowało jedynie rok***

Zamet S.A.
ul. Dmowskiego 38B, 97-300 Piotrków Trybunalski
KRS: 0000340251, REGON: 100538529, NIP: 7712790864
t: +48 44 648 9181, f: +48 44 648 9152
www.zametsa.com, e: zamet@zametsa.com

***2020**. Art. 29 ust. 2 daje jednak możliwość spółkom, które zdecydują się przyjąć politykę wynagrodzeń już w 2019 r., aby nie musiały one sporządzać sprawozdania za krótki okres. W ostatecznym tekście ww. ustawy art. 33 stał się art. 36, ale nadal utrzymał pierwotne brzmienie, tj.:*

1. Walne zgromadzenie spółki, o której mowa w art. 90c ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, podejmuje uchwałę w sprawie polityki wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej, o której mowa w art. 90d ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, do dnia 30 czerwca 2020 r.

2. Rada nadzorcza spółki, o której mowa w art. 90c ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, sporządza po raz pierwszy sprawozdanie o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g ustawy zmienianej w art. 1, łącznie za rok 2019 i rok 2020"

Czy zatem w sytuacji, gdy spółka przyjęła Politykę wynagrodzeń, o której mowa w art. 90d ustawy dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych dopiero w 2020 r., a nie już w 2019 r., sprawozdanie z realizacji tej Polityki sporządzone przez Radę Nadzorczą może objąć tylko dane za rok 2020, czy też (zgodnie z literalnym brzmienie ww. art 36 ww. ustawy) musi jednak też objąć dane za 2019 r. (choć wówczas Polityka taka nie obowiązywała i nie było podstaw do gromadzenia takich danych, jakie byłyby niezbędne do sporządzenia sprawozdania za 2019 r.).

W oczekiwaniu na Państwa stanowisko, istotne nie tylko dla nas, ale wszystkich spółek stających w tym roku po raz pierwszy przed zadaniem sporządzenia takiego sprawozdania,

Pozostajemy z wyrazami szacunku

PREZES ZARZĄDU
Artur Jezdorowski

PROKURENT
Rafał Komorowski

ZAMET
SPÓŁKA AKCYJNA
ul. Dmowskiego 38B, 97-300 Piotrków Trybunalski
REGON: 100538529, NIP: 7712790864
KRS 0000340251

Warszawa, dnia 02 czerwca 2021 r.

MINISTERSTWO FINANSÓW
Departament Rozwoju Rynku Finansowego

FN3.701.24.2021

Zamet S.A.
ul. Dmowskiego 38B
97-300 Piotrków Trybunalski

Szanowni Państwo,

w odpowiedzi na pismo z 24 maja 2021 r. dotyczące interpretacji przepisu art. 36 ustawy z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2217, z późn. zm.), proszę o przyjęcie poniższych wyjaśnień.

W opinii Departamentu Rozwoju Rynku Finansowego w Ministerstwie Finansów, zakres czasowy pierwszego sprawozdania o wynagrodzeniach sporządzanego przez spółkę będzie zależny od tego, kiedy spółka przyjęła pierwszą politykę wynagrodzeń. Zgodnie z uzasadnieniem do ww. ustawy, intencją przepisu przejściowego było bowiem, aby pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach objęło okres od przyjęcia pierwszej polityki wynagrodzeń do końca 2020 r.

Jeżeli polityka wynagrodzeń została przyjęta przez spółkę jeszcze w 2019 roku, wówczas w naszej opinii pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach obejmie część 2019 roku, w której ta polityka obowiązywała oraz cały rok 2020. Natomiast w przypadku przyjęcia przez spółkę polityki wynagrodzeń w roku 2020, pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach obejmie jedynie rok 2020. Rada nadzorcza spółki będzie mogła w takiej sytuacji pominąć w sprawozdaniu o wynagrodzeniach wszelkie dane dotyczące roku 2019 (przy ewentualnym wskazaniu, że w 2019 r. nie obowiązywała w spółce polityka wynagrodzeń).

Jednocześnie uprzejmie informuję, że przedstawione stanowisko nie stanowi powszechnej wykładni prawa i nie jest wiążące dla podmiotów stosujących prawo.

Z poważaniem,

Dyrektor
Departamentu Rozwoju Rynku Finansowego
Katarzyna Przewalska
(podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym)