

## **Uchwała nr 25/2024**

### **Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki Fabryki Sprzętu i Narzędzi Górniczych Grupa Kapitałowa FASING Spółka Akcyjna z dnia 13 czerwca 2024 roku**

#### **w sprawie: przyjęcia Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki Fabryki Sprzętu i Narzędzi Górniczych Grupa Kapitałowa FASING Spółka Akcyjna.**

#### **§ 1.**

Działając na podstawie art. 90d ust. 1 w zw. z art. 90e ust. 4 zd. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych Zwyczajne Walne Zgromadzenie uchwała Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki Fabryki Sprzętu i Narzędzi Górniczych Grupa Kapitałowa Fasing S.A. o następującej treści:

#### **Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki Fabryki Sprzętu i Narzędzi Górniczych Grupa Kapitałowa FASING Spółka Akcyjna.**

#### **§ 1.**

##### **Podstawa prawna i definicje**

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej została przyjęta przez Walne Zgromadzenie Spółki zgodnie z art. 90 d ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („Polityka wynagrodzeń”).
2. Ilekroć w niniejszej Polityce wynagrodzeń jest mowa o:
  - a) Spółce – należy przez to rozumieć Fabryki Sprzętu i Narzędzi Górniczych Grupa Kapitałowa FASING S.A. z siedzibą w Katowicach;
  - b) Zarządzie – należy przez to rozumieć Zarząd Spółki;
  - c) Członku Zarządu – należy przez to rozumieć każdego Członka Zarządu Spółki, w tym Prezesa Zarządu, Wiceprezesa Zarządu, Członka Zarządu;
  - d) Radzie Nadzorczej – należy przez to rozumieć Rada Nadzorcza Spółki;
  - e) Członkowie Organów - należy przez to rozumieć Członków Rady Nadzorczej, Członków Zarządu;
  - f) Walnym Zgromadzeniu - należy przez to rozumieć Walne Zgromadzenie Spółki;
  - g) Kodeksie pracy- należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy;
  - h) Ustawę o ofercie - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

## **§ 2.**

### **Cel polityki wynagrodzeń**

1. Celem Polityki wynagrodzeń jest ustalenie jasnych i przejrzystych zasad wynagradzania Członków Organów, które mają przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki oraz do ograniczenia konfliktu interesów w Spółce.

2. Niniejsza Polityka wynagrodzeń przyczynia się do realizacji celów określonych w ust. 1 poprzez:

a) zastosowanie sposobu wynagrodzenia motywującego do zarządzania oraz nadzorowania Spółki na odpowiednio wysokim poziomie oraz osiągnięcia wyznaczonych celów biznesowych;

b) zapewnienie transparentności wynagrodzeń Członków Organów oraz zasad ich kształtowania w Spółce.

## **§ 3.**

### **Podstawa prawna wynagradzania Członków Organów**

1. Z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, Członkowie Zarządu wynagradzani są zgodnie z uchwałą Rady Nadzorczej na podstawie jednej z następujących form:

- a) umowa o pracę,
- b) umowa o świadczenie usług zarządzania (kontrakt menadżerski),
- c) uchwała Rady Nadzorczej z tytułu powołania Członka Zarządu.

2. Rada Nadzorcza może ustalić różne podstawy prawne wynagradzania dla poszczególnych Członków Zarządu. Osoba kandydująca na stanowisko w Zarządzie może wskazać preferowaną formę podstawy wynagradzania.

3. Rada Nadzorcza w uchwale określa oprócz formy wynagradzania, także wysokość wynagrodzenia danego Członka Zarządu uwzględniając podział wynagrodzenia na część stałą oraz zmienną.

4. Umowy o pracę z Członkami Zarządu zostają zawarte na czas nieokreślony. Okres wypowiedzenia wynika z postanowień Kodeksu Pracy. Rada Nadzorcza upoważniona jest do ustalenia odmiennego czasu obowiązywania umów o pracę oraz korzystniejszych niż wynikające z Kodeksu pracy zasad wypowiedzenia.

5. Umowy o świadczenie usług zarządzania kontrakt menadżerski zawierane są na czas określony – trwania kadencji z przedłużeniem w przypadku wyboru ponownie na nową kadencję. Umowa wygasa przed terminem w przypadku odwołania/ rezygnacji z funkcji. Umowa może być rozwiązana w każdym czasie na mocy porozumienia Stron. Rada Nadzorcza jest upoważniona do

ustalenia odmiennego okresu obowiązywania umów o świadczenie usług zarządzania oraz okresu wypowiedzenia.

6. Podstawą prawną uzyskiwania wynagrodzenia przez Członków Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania funkcji w Radzie Nadzorczej są uchwały Walnego Zgromadzenia.

#### **§ 4.**

#### **Wynagrodzenia Członków Zarządu- opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, w tym innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu**

1. Wynagrodzenie Członków Zarządu składa się ze: stałych oraz zmiennych składników wynagrodzenia.

2. Każdy z Członków Zarządu otrzymuje stały składnik wynagrodzenia w postaci wynagrodzenia zasadniczego, wypłacanego z dołu co miesiąc w terminach wypłaty wynagrodzeń pracownikom Spółki.

3. Ustalając wysokość wynagrodzenia zasadniczego danego Członka Zarządu, Rada Nadzorcza, z zastrzeżeniem ust. 11 bierze pod uwagę: nadkład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji, zakres obowiązków i odpowiedzialności, wielkości i specyfikę nadzorowanego obszaru, a także posiadane kompetencje oraz doświadczenie.

4. Każdy z Członków Zarządu może otrzymywać zmienne składniki wynagrodzenia, na które składają się:

- a) premia kwartalna,
- b) nagroda roczna,
- c) nagroda specjalna.

5. Przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia uzależnione jest od spełnienia określonych przez Radę Nadzorczą kryteriów finansowych jak kryteriów niefinansowych, a w szczególności:

- a) w zakresie kryteriów niefinansowych: podejmowanie działań mających na celu uwzględnienie interesów społecznych, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowaniem działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie,
- b) w zakresie kryteriów finansowych: osiągnięcie wyznaczonych wskaźników finansowych.

6. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia określa Rada Nadzorcza w uchwale lub odrębnym Regulaminie, przy uwzględnieniu postanowień rozdziału 4 a ustawy o ofercie.

7. Niezależnie od rodzaju stosunku prawnego łączącego Członków Zarządu ze Spółką, Członkom Zarządu mogą przysługiwać inne świadczenia pieniężne i niepieniężne, których zapewnienie jest powszechnie przyjęte.

8. Zakres i zasady świadczeń wskazanych w ust. 7 określa szczegółowo uchwała Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub umowy o świadczenie usług zarządzania - również te dokumenty.

9. Członkowie Zarządu mogą być objęci dodatkową umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Okres trwania zakazu konkurencji oraz należne odszkodowanie określa w uchwale Rada Nadzorcza.

10. Proporcja wynagrodzenia stałego i zmiennego uzależniona będzie od stopnia realizacji wyznaczonych zadań na podstawie kryteriów, o których mowa w ust. 5.

11. Wynagrodzenie stałe i zmienne oraz inne świadczenia przyznane przez Radę Nadzorczą pozostają w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki, sytuacji rynkowej, osiągniętych przez Spółkę wyników finansowych, jak również do całości kosztów podlegających corocznemu przeglądowi, dzięki czemu przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i ograniczania konfliktu interesów w spółce.

## **§ 5.**

### **Wynagrodzenie Rady Nadzorczej - opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, w tym innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Rady Nadzorczej**

1. Podstawą prawną wynagradzania Członków Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania określonych funkcji w organie nadzorczym jest uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie wynagradzania Rady Nadzorczej.

2. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie w formie stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty.

3. Miesięczne wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej, ustalane jest jako iloczyn przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw wraz z wypłatami nagród z zysku za ostatni miesiąc minionego kwartału, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, pomnożonego przez zróżnicowany współczynnik, w zależności od pełnionej funkcji przez Członka Rady.

4. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie miesięczne bez względu na częstotliwość formalnie zwołanych posiedzeń, natomiast nie przysługuje za ten miesiąc, w którym Członek Rady Nadzorczej nie był obecny na formalnie zwołanym posiedzeniu z powodów nieusprawiedliwionych. O usprawiedliwieniu lub nieusprawiedliwieniu nieobecności Członka Rady na jej posiedzeniu decyduje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.

5. W przypadku gdy w danym miesiącu kalendarzowym odbędzie się więcej niż jedno posiedzenie Rady, wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej ulegać będzie proporcjonalnemu

zmniejszeniu przy uwzględnieniu ilości nieusprawiedliwionych nieobecności na posiedzeniach Rady Nadzorczej odbytych w danym miesiącu.

6. Wynagrodzenie jest obliczane proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji w przypadku, gdy powołanie lub odwołanie nastąpiło w czasie trwania miesiąca kalendarzowego.

7. Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują zmiennych składników wynagrodzenia.

8. Spółka ponosi koszty związane z wykonywaniem funkcji Członka Rady, w tym koszty przejazdów i diet.

9. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej nie jest uzależnione od opcji i innych instrumentów pochodnych, ani jakichkolwiek innych zmiennych składników oraz nie jest powiązane z wynikami z działalności Spółki.

## **§ 6.**

### **Dodatkowe informacje i zasady**

1. Nie przyznaje się Członkom Organów wynagrodzeń w formie instrumentów finansowych.

2. Dla Członków Organów nie prowadzi się dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

3. Wszystkie składniki wynagrodzenia, o których mowa w Polityce wynagrodzeń ustalane są w wartościach brutto i wypłacane po potrąceniu odpowiednich należności publicznoprawnych.

## **§ 7.**

### **Wyjaśnienie w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu polityki wynagrodzeń**

1. Ustanawiając politykę wynagrodzeń warunki pracy i płacy pracowników innych niż Członkowie Zarządu zostały uwzględnione w szczególności poprzez możliwość analogicznie jak w przypadku innych pracowników Spółki tj.: zastosowania elastycznych podstaw nawiązania stosunku (umowa o pracę, umowa o świadczenie usług), możliwość wprowadzenia zakazu konkurencji, podział składników wynagrodzenia na część stałą oraz zmienną, możliwość przyznania dodatkowych świadczeń, zbieżnym terminem wypłaty wynagrodzeń stałych.

2. Jednocześnie z uwagi na zakres obowiązków, odpowiedzialności oraz aktywną rolę Zarządu w funkcjonowaniu Spółki, wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu jest odpowiednio wyższa w stosunku do wynagrodzeń pracowników Spółki.

3. Ustalenie stałego, zryczałtowanego wynagrodzenia dla Członków Rady Nadzorczej daje gwarancje sprawowania nadzoru nad działalnością Spółki w sposób bezstronny, niezależny od wyniku finansowego Spółki.

## **§ 8.**

### **Unikanie konfliktu interesów związanych z Polityką wynagrodzeń**

1. W celu unikania konfliktu interesów związanych z Polityką wynagrodzeń w Spółce obowiązuje podział kompetencji przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany w art. 378 i 392 Kodeksu spółek handlowych, z uwzględnieniem postanowień Polityki wynagrodzeń.
2. Członkowie Organów powinni unikać podejmowania aktywności, które mogłyby doprowadzić do powstania konfliktu interesów związanych z Polityką wynagrodzeń. Każdy Członek Organów zobowiązany jest ujawnić powstanie jak również prawdopodobieństwo powstania konfliktu interesów w zakresie zagadnień uregulowanych w Polityce wynagrodzeń.
3. W przypadku zidentyfikowania powstania lub prawdopodobieństwa powstania konfliktu interesów w zakresie zagadnień uregulowanych w Polityce wynagrodzeń:
  - a) dany Członek Organu zostaje wyłączonej od rozstrzygania sprawy, w której taki konflikt interesów istnieje/ może zaistnieć,
  - b) Zarząd Spółki podejmuje działania w kierunku zmiany Polityki wynagrodzeń celem wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania konfliktu interesów.

## **§ 9.**

### **Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu polityki wynagrodzeń**

1. Projekt Polityki wynagrodzeń uwzględniając sytuację Spółki, opracowuje Zarząd Spółki. Projekt jest następnie przedkładany Radzie Nadzorczej w celu zaopiniowania.
2. Projekt Polityki wynagrodzeń po zaopiniowaniu jest przedkładany Walnemu Zgromadzeniu Spółki, które przyjmuje Politykę wynagrodzeń w drodze uchwały.
3. Uchwała w sprawie polityki wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. Istotna zmiana polityki wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez walne zgromadzenie.
4. Spółka niezwłocznie zamieszcza politykę wynagrodzeń oraz uchwałę w sprawie polityki wynagrodzeń, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie internetowej. Dokumenty te pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.
5. Zarząd jest odpowiedzialny za wdrożenie Polityki wynagrodzeń.
6. Rada Nadzorcza w ramach funkcji nadzorczych, na bieżąco monitoruje prawidłowość realizacji Polityki wynagrodzeń.
7. Zarząd raz do roku dokonuje przeglądu oraz weryfikacji postanowień Polityki wynagrodzeń. Informacja w tym zakresie przedkładana jest celem zaopiniowania Radzie Nadzorczej.

## **§ 10.**

### **Sprawozdanie o wynagrodzeniach**

1. Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Organów lub należnych poszczególnym Członkom Organów w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką wynagrodzeń. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej.
2. Sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane jest zgodnie z przepisami ustawy o ofercie.
3. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie ustawy o ofercie.
4. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała ma charakter doradczy. W przypadkach przewidzianych w ustawie o ofercie, zamiast uchwały może być przedmiotem dyskusji w ramach obrad Walnego Zgromadzenia.
5. Spółka zamieszcza sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia, o którym mowa w ust. 4 powyżej.

## **§ 11.**

### **Wyjątki/odstępstwa od stosowania Polityki wynagrodzeń**

1. O czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki wynagrodzeń w całości lub części decyduje Rada Nadzorcza Spółki w drodze uchwały. Podjęcie uchwały w sprawie czasowego odstąpienia od stosowania Polityki wynagrodzeń możliwe jest wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do:
  - a) realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki,
  - b) zagwarantowania rentowności Spółki.
2. Uchwała Rady Nadzorczej o odstąpieniu od stosowania Polityki określa: zakres odstąpienia, okres odstąpienia, a także wskazuje przesłanki, procedurę i uzasadnienie.
3. Odstąpienie od stosowania Polityki nie może trwać jednorazowo dłużej niż 2 kolejne lata obrotowe. Kolejne odstąpienie od stosowania Polityki może zostać wprowadzone nie wcześniej niż po upływie 6 miesięcy od zakończenia poprzedniego okresu odstąpienia.
4. Czasowe odstąpienie może dotyczyć całej Polityki wynagrodzeń, jak i wskazanych przez Radę Nadzorczą wybranych elementów Polityki wynagrodzeń.

## **§ 12.**

### **Postanowienia końcowe**

1. Wynagrodzenie Członków Organów jest ustalane zgodnie z postanowieniami Polityki wynagradzania.
2. Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Organów wyłącznie zgodnie z Polityką wynagrodzeń.
3. Niniejsza Polityka wynagrodzeń nie wprowadza istotnych zmian w stosunku do poprzednio obowiązującej w Spółce Polityki wynagrodzeń, uchwalonej uchwałą nr 22/2020 ZWZ.

## **§ 2.**

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Uchwała została podjęta w głosowaniu jawnym.

Liczba akcji, z których oddano ważne głosy 2.042.611, co stanowi 65,73 % kapitału zakładowego. łączna liczba ważnych głosów 2.042.611 w tym liczba głosów „za” 1.884.313, „przeciw” 156.897 i „wstrzymujących się” 1.401