

Uchwała Nr 1 /2017
Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników
Elbląskiego Przedsiębiorstwa Gospodarki Komunalnej
Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji
z dnia 23.05. 2017 r.

w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu

Działając na podstawie art. 203¹ ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1578 ze zm.) oraz art. 2 ust. 1 i ust. 2 pkt 1, art. 4, art. 5, art. 6, art. 7 i art. 8 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. z 2016 r. poz. 1202 ze zm., zwanej dalej Ustawą), a także § 27 ust. 6 Umowy Spółki Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników Elbląskiego Przedsiębiorstwa Gospodarki Komunalnej Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji uchwala co następuje:

§ 1

1. Z Członkiem Zarządu Spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji (zwaną dalej Umową) z obowiązkiem świadczenia osobistego, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej czy też nie.
2. Treść Umowy określa Rada Nadzorcza Spółki na warunkach określonych w Ustawie oraz zgodnie z postanowieniami niniejszej uchwały. Umowa powinna być zasadniczo zgodna z wzorem Umowy przyjętym odrębną uchwałą Zgromadzenia Wspólników Spółki.
3. W imieniu Spółki Umowę z Członkiem Zarządu zawiera Rada Nadzorcza.

§ 2

Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu składa się z:

- 1) części stałej stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe (zwane dalej „Wynagrodzeniem stałym”),
- 2) części zmiennej stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (zwane dalej „Wynagrodzeniem zmiennym”).

§ 3

1. Wynagrodzenie stałe (brutto) Członka Zarządu zawiera się w przedziale kwotowym od ¼-krotności do 3-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.
2. Wysokość Wynagrodzenia stałego Członka Zarządu z uwzględnieniem postanowień zawartych w ust. 1 określana jest kwotowo odrębnymi uchwałami Zgromadzenia Wspólników.

§ 4

1. Wynagrodzenie zmienne Członka Zarządu uzależnione jest od poziomu realizacji celów zarządczych.
2. Wynagrodzenie zmienne nie może przekroczyć 20% sumy wynagrodzenia stałego w poprzednim roku obrotowym.
3. Wynagrodzenie zmienne przyznawane jest uchwałą Zgromadzenia Wspólników na wniosek Rady Nadzorczej zawierający wnioskowaną przez Radę Nadzorczą kwotę Wynagrodzenia

zmiennego wraz z uzasadnieniem zawierającym w szczególności ustalenie i ocenę stopnia realizacji wyznaczonych celów zarządczych oraz wyliczenie wysokości tego wynagrodzenia według wzoru określonego w ust. 7.

4. Cele zarządcze mogą stanowić w szczególności:
 - 1) osiągnięcie przez Spółkę dodatniego wyniku finansowego netto,
 - 2) wzrost ilości i wartości sprzedaży,
 - 3) obniżenie kosztów działalności,
 - 4) niezakłócona i prawidłowa realizacja zadań,
 - 5) osiągnięcie lub zmiana określonych wskaźników, w szczególności wskaźników rentowności, płynności, zadłużenia,
 - 6) realizacja zaplanowanej wielkości przychodów i wyniku finansowego,
 - 7) realizacja strategii lub przyjętego planu restrukturyzacji,
 - 8) realizacja prowadzonej polityki kadrowej.
5. Cele zarządcze na rok obrotowy oraz wagi dla tych celów i kryteria ich realizacji i rozliczania ustalane są każdorazowo uchwałą Zgromadzenia Wspólników podejmowaną nie później niż do 30 czerwca roku, na który mają obowiązywać, z wyłączeniem roku 2017, dla którego cele zarządcze określone są w ust. 8.
6. W przypadku, gdy uchwała Zgromadzenia Wspólników, o której mowa w ust. 5 nie zostanie podjęta i cele zarządcze nie zostaną wyznaczone, Wynagrodzenie zmienne nie może zostać przyznane.
7. Wysokość Wynagrodzenia zmiennego wyliczana jest według wzoru:
$$WZ = (C_1 * S_1 + C_2 * S_2 + C_3 * S_3 + C_4 * S_4 + \dots + C_n * S_n) * WZKB,$$
gdzie:
WZ – Wynagrodzenie zmienne,
WZKB – kwota bazowa Wynagrodzenia zmiennego równa 20% sumy Wynagrodzenia stałego w poprzednim roku obrotowym,
 $C_1, C_2, C_3, C_4, \dots, C_n$ – waga poszczególnych celów od 1 do n wyrażona w % (suma wag wszystkich celów = 100%),
 $S_1, S_2, S_3, S_4, \dots, S_n$ – stopień realizacji poszczególnych celów od 1 do n wyrażony w % (od 0 do 100%).
8. Cele zarządcze na rok obrotowy 2017 i ich wagi są następujące:
9. Wynagrodzenie zmienne może być przyznane przez Zgromadzenie Wspólników po zatwierdzeniu sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego spółki za poprzedni rok obrotowy i udzieleniu Członkowi Zarządu absolutorium z wykonania obowiązków.
10. Wynagrodzenie zmienne może być przyznane Członkowi Zarządu również w przypadku rozpoczęcia lub ustania pełnienia przez niego funkcji w trakcie roku obrotowego, którego dotyczy pod warunkiem, że Członek Zarządu pełnił swoją funkcję przez co najmniej 3 miesiące roku obrotowego i spełnione zostały inne warunki przyznania Wynagrodzenia zmiennego określone w niniejszej uchwale oraz w uchwale Zgromadzenia Wspólników określającej cele zarządcze na rok obrotowy, o której mowa w ust. 5.

§ 5

1. Umowa może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiejkolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące dodatkowej działalności Członka Zarządu.
2. Członek Zarządu nie może pobierać wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach zależnych od Spółki w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 229).
3. Umowa może zawierać zakazy i ograniczenia, o których mowa w ust. 1 i 2 oraz sankcje za nienależyte wykonanie obowiązków lub naruszenie zakazów i ograniczeń.

§ 6

1. Umowa może określać zakres i zasady udostępnienia Członkowi Zarządu urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji, a także limity albo sposób ich określania dotyczące kosztów, jakie Spółka ponosi w związku z udostępnianiem i wykorzystywaniem urządzeń i zasobów przez Członka Zarządu do celów służbowych.
2. Umowa może także określić:
 - 1) zasady korzystania z zasobów ludzkich (pracowników i innych osób współpracujących) w celu obsługi Zarządu,
 - 2) zasady i limity zwrotu Członkowi Zarządu poniesionych przez niego kosztów niezbędnych do wykonywania Umowy takich jak koszty:
 - a) podróży służbowych i zakwaterowania,
 - b) szkoleń, konferencji, spotkań branżowych,
 - c) użytkowania samochodu prywatnego do celów służbowych,
 - d) wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich,
 - 3) możliwość zwrotu Członkowi Zarządu innych wydatków niezbędnych do należytego świadczenia usług zarządzania po ich należytym udokumentowaniu, zaopiniowaniu przez Radę Nadzorczą i zatwierdzeniu przez Zgromadzenie Wspólników.

§ 7

1. Umowa może określać zasady udzielania przerw w świadczeniu usług zarządzania, za które Członkowi Zarządu przysługuje lub nie przysługuje wynagrodzenie, przy czym przerwa w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia nie może przewyższyć 26 dni w roku kalendarzowym (niezależnie od sobót i dni ustawowo wolnych od pracy).
2. Liczbę dni przerwy w świadczeniu usług zarządzania, za które Członkowi Zarządu przysługuje wynagrodzenie ustala się w wymiarze proporcjonalnym do okresu świadczenia usługi w roku kalendarzowym.
3. Niewykorzystane w danym roku kalendarzowym dni przerwy w świadczeniu usług zarządzania z zachowaniem prawa do wynagrodzenia nie przechodzą na kolejny rok kalendarzowy.
4. Z tytułu niewykorzystanych dni przerwy w świadczeniu usług zarządzania z zachowaniem prawa do wynagrodzenia Członkowi Zarządu może być w Umowie przyznany ekwiwalent – dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 1/21 Wynagrodzenia stałego za każdy dzień niewykorzystanej przerwy.
5. Członkowi Zarządu przysługuje również prawo do wynagrodzenia w wysokości 80% Wynagrodzenia stałego za okres niewykonywania usług zarządzania wynikający z czasowej niezdolności do realizacji usług spowodowanej chorobą potwierdzoną stosownym zaświadczeniem lekarskim w ilości do 60 dni w roku kalendarzowym.

§ 8

1. W przypadku wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, Umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji Członka Zarządu, bez okresu wypowiedzenia i konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
2. W przypadku rozwiązania Umowy za porozumieniem Stron, ustalony termin rozwiązania Umowy nie może być dłuższy niż 3 miesiące.
3. Każda ze Stron Umowy ma prawo do jej wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą Stronę postanowień Umowy.
4. Każda ze Stron ma prawo do wypowiedzenia Umowy z innych przyczyn niż określone w ust. 3 z terminem wypowiedzenia upływającym z końcem miesiąca kalendarzowego. W zależności od okresu pełnienia funkcji przez Członka Zarządu na podstawie Umowy, Stronom przysługuje prawo wypowiedzenia Umowy z terminem:
 - a) na koniec miesiąca kalendarzowego w przypadku pełnienia funkcji do 1 roku,
 - b) 1-miesięcznym w przypadku pełnienia funkcji od 1 roku do 2 lat,
 - c) 2-miesięcznym w przypadku pełnienia funkcji od 2 lat do 3 lat,
 - d) 3-miesięcznym w przypadku pełnienia funkcji przez co najmniej 3 lata.
5. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia przez Spółkę Umowy z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków, Członkowi Zarządu przysługuje odprawa w wysokości nie wyższej niż 3-krotność Wynagrodzenia stałego pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej 1 roku przed rozwiązaniem Umowy. Wysokość odprawy w zależności od okresu pełnienia funkcji przez Członka Zarządu wynosi:
 - a) 1-krotność Wynagrodzenia stałego w przypadku pełnienia funkcji przez co najmniej 1 rok,
 - b) 2-krotność Wynagrodzenia stałego w przypadku pełnienia funkcji przez co najmniej 2 lata,
 - c) 3-krotność Wynagrodzenia stałego w przypadku pełnienia funkcji przez co najmniej 3 lata.
6. Odprawa nie przysługuje Członkowi Zarządu w przypadku:
 - a) rezygnacji z pełnienia funkcji,
 - b) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek powołania na kolejną kadencję lub zmiany funkcji w Zarządzie,
 - c) objęcia funkcji członka Zarządu w innej spółce jednoosobowej lub z większościovym udziałem Gminy Miasta Elbląg,
 - d) odwołania Członka Zarządu w związku z rażącym naruszeniem pełnionych obowiązków, w tym na skutek popełnienia przez Członka Zarządu czynu zabronionego lub wykroczenia, o których mowa w przepisach Kodeksu spółek handlowych, przepisach karno-skarbowych, przepisach prawa upadłościowego, ordynacji podatkowej, przepisach o ochronie konkurencji.

§ 9

1. Rada Nadzorcza może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym może być ona zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez Członka Zarządu na podstawie Umowy przez okres co najmniej 6 miesięcy.
2. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu Umowy jest niedopuszczalne.
3. Umowa o zakazie konkurencji z Członkiem Zarządu nie może przewidywać okresu zakazu konkurencji dłuższego niż 6 miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji.

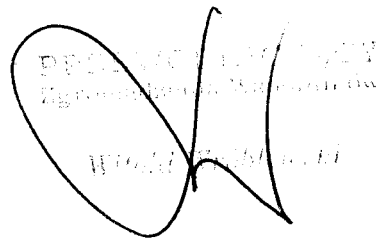
4. Umowa o zakazie konkurencji, w razie niewykonania lub nienależytego jej wykonania przez Członka Zarządu, przewidywać powinna, że będzie on zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz Spółki nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji.
5. Umowa o zakazie konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta w razie podjęcia się pełnienia przez Członka Zarządu funkcji w innej spółce niemającej charakteru podmiotu konkurencyjnego.
6. Umowa o zakazie konkurencji może przewidywać odszkodowanie za każdy miesiąc trwania zakazu konkurencji w wysokości nie wyższej niż Wynagrodzenie stałe Członka Zarządu.

§ 10

Umowa będzie przewidywać, iż z chwilą jej zawarcia Strony rozwiązują za porozumieniem dotychczas łączące je umowy, a Członkowi Zarządu nie będą przysługiwały w związku z tym faktem żadne odszkodowania, odprawy czy podobne świadczenia, a Członek Zarządu nie będzie rościł do tych świadczeń żadnych praw.

§ 11

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.



EPGK Sp. z o.o.
ul. ...
10-000 ...

Otrzymują:

- 1) EPGK Sp. z o. o. w organizacji
- 2) Rada Nadzorcza EPGK Sp. z o. o. w organizacji
- 3) DSiR UM w Elblągu.

GŁÓWNY SPECJALISTA


Dariusz Ostrowski