

UCHWAŁA nr 19/ 2017
Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników
GPK-SUEZ Głogów
Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Głogowie
z dnia 24.05.2017r.

w sprawie: zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu.

Działając na podstawie art. 203 ¹ ustawy z dnia z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U. z 2016 poz. 1578) w zw. z art. 2 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) oraz § 20 ust. 2 Umowy Spółki Zwyczajne Zgromadzenie Wspólników Spółki działającej pod firmą GPK – SUEZ Głogów sp. z o.o. z siedzibą Głogowie uchwala, co następuje:

§ 1

1. Uchwała określa zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu GPK – SUEZ Głogów sp. z o.o. z siedzibą Głogowie oraz inne warunki dotyczące świadczenia usług zarządzania przez Członków Zarządu.
2. Ilekroć w uchwale jest mowa o:
 - 1) „Członku organu zarządzającego” – należy przez to rozumieć członka Zarządu GPK – SUEZ Głogów sp. z o.o. z siedzibą Głogowie,
 - 2) „Spółce” - należy przez to rozumieć spółkę kapitałową prowadzoną pod firmą GPK – SUEZ Głogów sp. z o.o. z siedzibą Głogowie,
 - 3) „Umowie”- należy przez to rozumieć umowę o świadczenie usług zarządzania zawieraną pomiędzy Spółką, a członkiem organu zarządzającego,
 - 4) „Stronach” – należy przez to rozumieć strony umowy o świadczenie usług zarządzania, tj. GPK – SUEZ Głogów sp. z o.o. z siedzibą w Głogowie oraz członka organu zarządzającego/ członka Zarządu.

§ 2

1. Podstawę świadczenia przez członka organu zarządzającego usług zarządzania stanowi umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego takiego członka, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
2. W imieniu Spółki Umowę z członkiem organu zarządzającego zawiera Rada Nadzorcza przy uwzględnieniu określonych niniejszą uchwałą zasady kształtowania wynagrodzeń

oraz innych warunków świadczenia usług, a także warunków wynikających z przepisów ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. z 2016 r. poz. 1202).

3. Umowę zawiera się na czas pełnienia funkcji przez członka organu zarządzającego, tj. do czasu wygaśnięcia mandatu. Mandat wygasa z dniem odbycia zgromadzenia wspólników, zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji. Mandat członka organu zarządzającego wygasa również wskutek śmierci, rezygnacji albo odwołania ze składu Zarządu.
4. Przyczyny określone w ust. 3 zdanie drugie skutkują rozwiązaniem Umowy z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
5. Umowa powinna określać termin wypowiedzenia, który nie może być dłuższy niż 3 miesiące. Umowa może przewidywać również, że termin wypowiedzenia upływa z końcem miesiąca kalendarzowego.
6. Umowa powinna przewidywać możliwość jej rozwiązania przez Spółkę bez zachowania terminów wypowiedzenia w szczególnych przypadkach określonych w Umowie oraz zapis dotyczący możliwości jej rozwiązania w każdym czasie na mocy porozumienia Stron.
7. W razie rozwiązania lub wypowiedzenia Umowy przez Spółkę z innych przyczyn niż naruszenie przez członka organu zarządzającego podstawowych obowiązków wynikających z Umowy, członkowi organu zarządzającego przysługuje odprawa w wysokości 3 - krotności części stałej wynagrodzenia pod warunkiem pełnienia przez członka organu zarządzającego funkcji przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem bądź wypowiedzeniem Umowy. Odprawa nie przysługuje w przypadku zmiany funkcji pełnionej przez członka organu zarządzającego w składzie Zarządu, powołania członka organu zarządzającego na kolejną kadencję Zarządu, rozwiązania Umowy wskutek śmierci lub rezygnacji członka organu zarządzającego.
8. Umowa zawierać musi obowiązek informowania przez członka organu zarządzającego o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, jak też o nabyciu w niej akcji bądź udziałów. Za wypełnienie obowiązku, o którym mowa w zdaniu pierwszym uważa się poinformowanie Rady Nadzorczej z co najmniej 14 – dniowym wyprzedzeniem, o planowanym objęciu funkcji w organach innej spółki handlowej oraz o nabyciu w niej udziałów lub akcji.
9. Członek organu zarządzającego nie będzie pobierał 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 roku o ochronie konkurencji i konsumentów.

10. Członek organu zarządzającego nie będzie również podejmował innej działalności, jeżeli jest ona zabroniona na podstawie innych bezwzględnie obowiązujących przepisów.

§ 3

1. Wynagrodzenie całkowite członka organu zarządzającego składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe, określonej kwotowo oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki.
2. Ustala się część stałą wynagrodzenia w następującej miesięcznej wysokości:
 - a) dla Prezesa Zarządu w kwocie 18 950,00 zł (słownie: osiemnaście tysięcy dziewięćset pięćdziesiąt złotych) brutto;
 - b) dla Wiceprezesa Zarządu w kwocie 14 550,00 zł (słownie: czternaście tysięcy pięćdziesiąt złotych) brutto.
3. Część zmienna wynagrodzenia uzależniona jest od poziomu realizacji celów zarządczych i wypłacana jest po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy i udzieleniu Członkowi Zarządu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Zgromadzenie Wspólników z zastrzeżeniem ust. 7.
4. Część zmienna wynagrodzenia wynosi nie więcej niż równowartość 30% wynagrodzenia podstawowego członka organu zarządzającego uzyskanego w poprzednim roku obrotowym.
5. Cele zarządcze, ich wagi oraz kryteria ich realizacji i rozliczania ustalone są przez Zgromadzenie Wspólników w § 4 niniejszej uchwały.
6. Członek organu zarządzającego przedkłada Radzie Nadzorczej sprawozdanie z wykonania celów zarządczych. Rada Nadzorcza opiniuje sprawozdanie i przedkłada sprawozdanie wraz z opinią Zgromadzeniu Wspólników Spółki.
7. Zgromadzenie Wspólników podejmuje uchwałę w sprawie wykonania celów zarządczych i ustalenia wysokości należnej części zmiennej wynagrodzenia. Część zmienna wynagrodzenia powinna zostać ustalona i wypłacona najpóźniej w terminie 30 dni od dnia odbycia Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników.
8. W przypadku rozwiązania lub wypowiedzenia Umowy w trakcie roku obrotowego, część zmienna wynagrodzenia jest należna proporcjonalnie do długości pełnienia przez członka organu zarządzającego funkcji w Zarządzie Spółki, z tym zastrzeżeniem, iż członek organu zarządzającego spełnił warunki, o których mowa w § 3 ust. 3.
9. W przypadku, gdy Umowa została rozwiązana z przyczyn uzasadniających odmowę wypłaty odprawy, część zmienna wynagrodzenia jest nienależna.
10. W przypadku, gdy członek organu zarządzającego nabędzie prawo do części zmiennej wynagrodzenia po zakończeniu obowiązywania Umowy, Spółka jest zobowiązana do

udzielenia wszelkiej pomocy, w tym udostępnienia dokumentów mających na celu realizację obowiązku przedłożenia sprawozdania z wykonania celów zarządczych.

§ 4

Nie podlega publikacji w BIP

w myśl art. 11 ust. 1 Ustawy z dnia 9 czerwca 2016r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami

§ 5

1. Członek organu zarządzającego ma prawo do korzystania z urządzeń technicznych i zasobów stanowiących mienie Spółki niezbędnych do wykonywania funkcji, tj.:
 - 1) postawionego do jego dyspozycji pomieszczenia biurowego wraz z wyposażeniem;
 - 2) współkorzystania z pomieszczeń i urządzeń wspólnych;
 - 3) telefonów – stacjonarnego i komórkowego oraz Internetu z limitem miesięcznym kosztów w wysokości 500 zł;
 - 4) komputera przenośnego wraz z oprogramowaniem i niezbędnym dodatkowym wyposażeniem;
 - 5) całej infrastruktury informatycznej i oprogramowań Spółki;
 - 6) literatury i prasy branżowej.
2. Do obowiązków Spółki należy:
 - 1) udostępnienie środka transportu (samochodu osobowego) do wyłącznej dyspozycji Zarządzającego, których zasady udostępniania będą szczegółowo określone odrębnym porozumieniem;
 - 2) ponoszenie kosztów niezbędnych do wykonywania Umowy poza siedzibą Spółki i udziału w szkoleniach oraz konferencjach itp., takich jak: koszty podróży (środki transportu publicznego – według ceny biletu, środek transportu zapewniony przez Spółkę) i zakwaterowania, w ramach limitu rocznego określonego w budżecie na dany rok obrotowy,
 - 3) ponoszenie kosztów szkoleń, konferencji, spotkań branżowych itp., związanych z pełnioną funkcją w Zarządzie Spółki, w ramach limitu rocznego określonego w budżecie na dany rok obrotowy;
 - 4) ponoszenie kosztów:
 - a) badań lekarskich członka organu zarządzającego wchodzących w zakres profilaktycznej opieki medycznej,
 - b) szkoleń BHP członka organu zarządzającego według zasad obowiązujących w Spółce,
 - c) związanych z wyposażeniem członka organu zarządzającego w środki ochrony indywidualnej, zgodnie z przepisami BHP;

- 5) zwrot wydatków poniesionych przez członka organu zarządzającego a niezbędnych do należytego świadczenia usług zarządzania, po ich należytych udokumentowaniu i zaakceptowaniu przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki.
3. Członek organu zarządzającego ma prawo do korzystania ze służbowej karty płatniczej w celu pokrycia kosztów i wydatków, oraz obowiązek dokonywania szczegółowego rozliczania tych wydatków, na zasadach i w ramach limitów określonych w ust. 2.

§ 6

Członek organu zarządzającego zobowiązany jest do zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa Spółki w okresie obowiązywania Umowy oraz przez okres 6 miesięcy od jej rozwiązania lub wygaśnięcia. Przez tajemnicę przedsiębiorstwa Spółki rozumie się informacje techniczne, technologiczne, handlowe lub organizacyjne Spółki, co do których Spółka podjęła niezbędne działania w celu zachowania ich poufności.

§ 7

1. W czasie trwania Umowy Członka organu zarządzającego obowiązuje zakaz konkurencji oraz przez okres 3 miesięcy po ustaniu pełnienia przez niego funkcji nie będzie prowadził działalności konkurencyjnej, o ile będzie pełnił swoją funkcję w Zarządzie przez co najmniej trzy miesiące.
2. Za działalność konkurencyjną uważa się każdą działalność w kraju i za granicą, niezależnie od formy prawnej, która wchodzi nawet pośrednio w zakres profilu działalności Spółki lub utworzonych z jej udziałem podmiotów, jeżeli prowadzenie działalności konkurencyjnej (w tym przedsiębiorstwa konkurencyjnego) może wpłynąć na poziom sprzedaży, sytuację rynkową, wyniki ekonomiczne Spółki lub takich podmiotów.
3. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu Umowy jest niedopuszczalne.
4. W związku z wprowadzeniem zakazu konkurencji po ustaniu pełnienia funkcji przez Członka Zarządu:
 - 1) Członkowi Zarządu przysługuje przez okres trwania zakazu konkurencji, po ustaniu pełnienia funkcji przez Członka Zarządu, odszkodowanie za każdy miesiąc w wysokości 100% wynagrodzenia miesięcznego podstawowego otrzymanego przez Członka Zarządu przed ustaniem pełnienia funkcji.
 - 2) Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji w razie podjęcia się pełnienia przez Członka Zarządu funkcji w innej spółce w rozumieniu art. 1 ust. 3 pkt 7 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, pod warunkiem poinformowania o tym Spółki przed jej podjęciem. W takim przypadku prawo do odszkodowania wygasa z dniem podjęcia pełnienia tej funkcji.

- 3) W razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez Członka Zarządu zakazu konkurencji, po ustaniu pełnienia funkcji, Członek Zarządu jest zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz Spółki w wysokości określonej w Umowie, która nie może być niższa niż wysokość odszkodowania przysługująca za cały okres zakazu konkurencji.
- 4) Umowa powinna określać, że Spółka jest uprawniona do dochodzenia odszkodowania przewyższającego wysokość kary umownej, o której mowa w ust. 4 pkt 3 na zasadach ogólnych określonych w przepisach Kodeksu cywilnego.
- 5) Zakaz konkurencji, po ustaniu pełnienia funkcji, może być rozwiązany w każdym czasie na mocy porozumienia Stron. Porozumienie musi być zawarte, na piśmie pod rygorem nieważności, określać termin rozwiązania zakazu konkurencji. W takim przypadku prawo do odszkodowania wygasa z dniem rozwiązania zakazu konkurencji.
- 6) Zakaz konkurencji może być rozwiązany w każdym czasie za wypowiedzeniem złożonym przez Spółkę w formie pisemnej, ze skutkiem natychmiastowym, w przypadku naruszenia przez Członka Zarządu zakazu konkurencji po ustaniu funkcji w postaci podjęcia się działalności konkurencyjnej. W takim przypadku prawo do odszkodowania wygasa z dniem doręczenia Zarządzającemu oświadczenia o rozwiązaniu, o którym mowa w zdaniu 1.
- 7) W razie ustania zakazu konkurencji na zasadach określonych w pkt. 2, a także w razie rozwiązania, o którym mowa w pkt. 5 i 6, miesięczna rata odszkodowania przysługująca za ten miesiąc ulega zmniejszeniu na zasadach określonych w Umowie.

§ 8

1. Zarządzający ma prawo do przerwy w świadczeniu usług w wymiarze 26 dni roboczych w ciągu roku kalendarzowego (niezależnie od sobót oraz dni ustawowo wolnych od pracy), z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Termin przerwy w świadczeniu usług, w wymiarze powyżej 10 dni roboczych, wymaga uzgodnienia z Przewodniczącym Rady Nadzorczej Spółki, a w przypadku nie możliwości uzgodnienia z Przewodniczącym wymaga uzgodnienia z Zastępcą Przewodniczącego oraz z współzarządzającym i nie może zakłócić prawidłowego działania Spółki. Termin przerwy w świadczeniu usług krótszym niż 10 dni roboczych wymaga uprzedniego zawiadomienia Przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki. Brak sprzeciwu Przewodniczącego traktowany jest jako akceptacja zawiadomienia Zarządzającego. W przypadku ustania obowiązywania Umowy lub w przypadku zawarcia Umowy w trakcie roku kalendarzowego Zarządzającemu przysługuje prawo do przerwy w danym roku kalendarzowym w wymiarze proporcjonalnym z zaokrągleniem do pełnego dnia.
2. Niewykorzystane w danym roku kalendarzowym dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia mogą zostać wykorzystane w następnym roku

w wymiarze nie wyższym niż 15 dni. Jeżeli Zarządzający nie wykorzysta przysługującej przerwy w przypadku ustania obowiązywania Umowy, na Spółce nie będzie ciążyć jakiegokolwiek zobowiązanie do zapłaty równowartości nie wykorzystanej przerwy.

3. Na umotywowany wniosek Zarządzającego Rada Nadzorcza Spółki w formie uchwały może wyrazić zgodę na przerwę w świadczeniu usług bez zachowania prawa do wynagrodzenia.
4. Przerwa w świadczeniu usług spowodowana chorobą, za którą Zarządzający otrzymuje zasiłek chorobowy nie stanowi naruszenia Umowy oraz nie umniejsza wymiaru dni, o którym mowa w ust. 1. Za okres pobierania zasiłku chorobowego wynagrodzenie podstawowe miesięczne, nie jest należne. Zarządzającemu za okres pobierania zasiłku chorobowego przysługuje prawo do wyrównawczego świadczenia pieniężnego, w wysokości odpowiadającej różnicy pomiędzy pobranym zasiłkiem chorobowym a podstawowym wynagrodzeniem miesięcznym.
5. Informacja o ilości dni przerwy w danym miesiącu kalendarzowym stanowi załącznik do rachunku Zarządzającego przedkładanego Spółce. Z informacji powinno wynikać, czy przerwa w świadczeniu usług była odpłatna czy nieodpłatna. Zarządzający zobowiązany jest również do sporządzania na piśmie informacji o łącznej liczbie godzin wykonania umowy w danym miesiącu i do przedłożenia jej wraz z rachunkiem za ten miesiąc.

§ 9

1. Członek Zarządu ponosi odpowiedzialność wobec Spółki za szkody wyrządzone Spółce własnym działaniem zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym w szczególności zgodnie z Kodeksem spółek handlowych oraz Kodeksem cywilnym
 - a) Prezes Zarządu do wartości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia podstawowego;
 - b) Wiceprezes Zarządu do wartości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia podstawowego;
2. Członek Zarządu nie ponosi odpowiedzialności za szkody wyrządzone osobom trzecim w związku z wykonywaniem funkcji, chyba że odpowiedzialność wynika z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa. Spółka może w drodze regresu dochodzić od Członka Zarządu wypłaconego odszkodowania do kwoty określonej w ust. 1.
3. Spółka obejmie Członka Zarządu ubezpieczeniem typu D&O (Directors & Officers) za szkody wyrządzone Spółce oraz osobom trzecim.

§ 10

1. Umowa powinna określać zobowiązanie dla Członka Zarządu do przeniesienia na Spółkę wszelkich praw autorskich i majątkowych z tytułu utworów, w rozumieniu ustawy z dnia

4 lutego 1994 roku o prawie autorskim i prawach pokrewnych, wytworzonych w związku z wykonywaniem funkcji w Zarządzie Spółki na każdym polu eksploatacji, w każdej formie i nośniku.

2. Umowa powinna określać, że wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu zawiera wynagrodzenie z tytułu przeniesienia praw autorskich, o których mowa w ust. 1.

§ 11

1. Uwzględniając stosowaną w Spółce praktykę i prawa nabyte Członków Zarządu, prawo do nagrody rocznej za 2016 rok przysługiwać będzie na zasadach dotychczasowych.
2. Przy obliczeniu części zmiennej wynagrodzenia za rok 2017 należy wziąć pod uwagę zarówno wynagrodzenie podstawowe wynikające z Umowy oraz wynagrodzenie zasadnicze (podstawowe) wynikające z uprzedniej umowy o pracę obowiązującej w 2017 roku.

§ 12

1. Wykonanie uchwały powierza się Radzie Nadzorczej.
2. Rada Nadzorcza ma obowiązek niezwłocznego wprowadzenia zasad wynagradzania Członków Zarządu, w tym w szczególności przyjęcia projektu umowy o świadczenie usług zarządzania, oraz podjęcia działań zmierzających do jej podpisania z Członkiem Zarządu.
3. Za wykonanie uchwały uznaje się rozwiązanie umów o pracę z Członkami Zarządu i zawarcie Umów na zasadach określonych w niniejszej uchwale.

§ 13

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

1. Z dniem wejścia w życie niniejszej uchwały tracą moc uchwały zgromadzenia wspólników nr:
 - a) 2/2014 z dnia 23.04.2015r.
 - b) 19/2016 z dnia 10.05.2016r.

Przewodniczący
Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników

/-/ Rafael Rokaszewicz