

Uchwała Nr 18/2017

Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników
Spółki „Regionalne Wodociągi i Kanalizacja
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Białogardzie
z dnia 10 lipca 2017 roku

w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki

Na podstawie art. 203¹ Kodeksu spółek handlowych, art. 2 ust. 2 pkt 1, art. 4 ust. 1, 2 pkt 3, ust. 5, 6, 8 i 9, art. 5 – 8 i art 21 ustawy z 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. z 2016 r. poz. 1202, z późn. zm.) i § 13 lit. n umowy spółki „Regionalne Wodociągi i Kanalizacja Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Białogardzie” Zgromadzenie Wspólników Spółki „Regionalne Wodociągi i Kanalizacja spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Białogardzie” uchwała, co następuje:

§ 1

1. Członkowie Zarządu Spółki, z zastrzeżeniem § 9, zatrudniani są na podstawie umów o świadczenie usług zarządzania Spółką (umowa) na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego, bez względu na to czy dany członek działa w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
2. Treść umowy o świadczenie usług zarządzania Spółką ustala Rada Nadzorcza, z uwzględnieniem zasad określonych w ustawie z 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (ustawa) oraz zgodnie z postanowieniami niniejszej uchwały.

§ 2

1. Wynagrodzenie całkowite członka Zarządu składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe (wynagrodzenie stałe), określonej kwotowo, oraz z części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (wynagrodzenie zmienne).
2. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia stałego (podstawowego) członków Zarządu ustala się w przedziale kwotowym od trzykrotności do pięciokrotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.
3. Upoważnia się Radę Nadzorczą Spółki do ustalenia kwotowo miesięcznego wynagrodzenia stałego dla poszczególnych członków Zarządu, w granicach przedziału określonego w ust. 2.

§ 3

1. Wynagrodzenie zmienne (uzupełniające) jest uzależnione od poziomu realizacji celów zarządczych i nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia podstawowego danego członka Zarządu w poprzednim roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości przysługującego wynagrodzenia zmiennego.
2. Wyznacza się następujące cele zarządcze dla członków Zarządu:
zgodnie z art. 11 ust. 1 zdanie końcowe ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. z 2016 r.

poz. 1202 z późn. zm.) informacje dotyczące celów zarządczych, wagi, tych celów, a także kryteriów ich realizacji i rozliczenia są niejawnie i nie podlegają publikacji w Biuletynie Informacji Publicznej.

3. Upoważnia się Radę Nadzorczą do uszczegółowienia celów zarządczych, o których mowa w ust. 2, a także określenia wag tych celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów (wskaźników) ich realizacji i rozliczania (KPI).
4. Wynagrodzenie zmienne może być wypłacone po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy i po udzieleniu członkowi Zarządu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Zgromadzenie Wspólników oraz po stwierdzeniu przez Radę Nadzorczą wykonania przez członka Zarządu celów zarządczych i określeniu należnej kwoty wypłaty.
5. Rada Nadzorcza stwierdza wykonanie przez członka Zarządu celów zarządczych i ustala należną kwotę wynagrodzenia zmiennego do wypłaty w oparciu o zweryfikowane przez biegłych sprawozdania, o których mowa w ust. 4, oraz w oparciu o inne dokumenty, w zależności od wyznaczonych celów zarządczych.
6. Wypłata 50% wynagrodzenia zmiennego może zostać odroczone na czas nie dłuższy niż 12 miesięcy, jeżeli w umowie z członkiem zarządu jest ona uzależniona od zajścia w oznaczonym w umowie terminie okoliczności mających wpływ na realizację określonych w umowie celów zarządczych.
7. Wygaśnięcie mandatu po upływie roku obrotowego ocenianego pod względem wykonania celów zarządczych nie powoduje utraty prawa do wynagrodzenia zmiennego. Wygaśnięcie mandatu w trakcie roku obrotowego nie powoduje utraty prawa do proporcjonalnej części wynagrodzenia zmiennego, pod warunkiem, że czas świadczenia usług w tym roku obrotowym wynosił co najmniej trzy miesiące, a umowa nie została rozwiązana wskutek naruszenia jej postanowień przez członka Zarządu.

§ 4

1. Umowa zawiera obowiązek informowania przez członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu w niej akcji, oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiegokolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące 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 (Dz. U. z 2017 r. poz. 229).
3. Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia zakazów i ograniczeń, o których mowa w ust. 1 i 2, obowiązków informacyjnych oraz sankcji za naruszenie tych zakazów i ograniczeń.

§ 5

1. Rada Nadzorcza określa w uchwale w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu zakres i zasady udostępniania członkowi Zarządu urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji, a także limity dotyczące poszczególnych kosztów w szczególności kosztów udziału w szkoleniach, kosztów przejazdów, kosztów używania telefonu komórkowego, albo sposób określania tych kosztów.

2. Umowa może określać także zasady korzystania przez członka Zarządu z mienia Spółki do celów prywatnych.

§ 6

1. W przypadku wygaśnięcia mandatu, w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji, bez okresu wypowiedzenia i bez konieczności dodatkowych czynności.
2. W przypadku rozwiązania umowy za porozumieniem stron, uzgodniony termin rozwiązania umowy nie może być dłuższy niż trzy miesiące od czasu uzgodnienia.
3. Każda ze stron ma prawo rozwiązać umowę ze skutkiem natychmiastowym, w przypadku istotnego naruszenia postanowień umowy przez drugą stronę. Umowa powinna określać co należy rozumieć przez istotne naruszenia postanowień umowy.
4. Każda ze stron ma prawo rozwiązania umowy za wypowiedzeniem z innych przyczyn niż określone w ust. 3, z zachowaniem maksymalnie trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, upływającego z końcem miesiąca kalendarzowego.
5. Umowa może przewidywać różne terminy wypowiedzenia (nie dłuższe niż trzy miesiące) upływające z końcem miesiąca kalendarzowego w zależności od czasu pełnienia funkcji przez członka Zarządu.
6. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia przez Spółkę umowy z innych przyczyn niż wymienione w ust. 3, członkowi Zarządu może być przyznana odprawa, w wysokości nie wyższej niż trzykrotność części stałej wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej dwunastu miesięcy przed rozwiązaniem umowy. Odprawa nie przysługuje w przypadku rezygnacji z pełnienia funkcji. Warunki wypłaty odprawy powinna określać umowa.

§ 7

1. Rada Nadzorcza może zawrzeć z członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji, obowiązującym po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym umowa ta może być zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez członka Zarządu przez okres co najmniej trzech miesięcy.
2. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wygaśnięciu umowy o świadczenie usług zarządzania jest niedopuszczalne.
3. Okres zakazu konkurencji nie może przekraczać sześciu miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji członka Zarządu.
4. Umowa o zakazie konkurencji powinna przewidywać karę umowną na rzecz Spółki z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania przez członka Zarządu tej umowy. Kara umowna nie może być niższa niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji.
5. Umowa o zakazie konkurencji powinna określać co najmniej: działalność konkurencyjną wobec Spółki, okres obowiązywania umowy, wysokość odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, terminy płatności tego odszkodowania, obowiązki informacyjne członka Zarządu, przypadki, w których zakaz konkurencji przestaje obowiązywać, wysokość kary umownej. Umowa może także określać prawo Spółki do odstąpienia od umowy oraz prawa stron do wypowiedzenia tej umowy.
6. 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 komunalnej.

§ 8

Upoważnia się Radę Nadzorczą do podjęcia uchwały w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu i do uszczegółowienia celów zarządczych, z uwzględnieniem postanowień niniejszej uchwały.

§ 9

Dotychczasowe umowy o pracę z członkami Zarządu, obowiązujące w dniu podjęcia niniejszej uchwały, zachowują moc do czasu ich rozwiązania lub wygaśnięcia.

§ 10

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Uchwała została podjęta następującym stosunkiem głosów:
za podjęciem uchwały głosowało 236 819 głosów, nie było głosów przeciw i nie było głosów wstrzymujących się. Uchwała została podjęta jednogłośnie.