

Załącznik Nr 11 do protokołu

Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 30.06.2017 r.

UCHWAŁA Nr 10 /2017

Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki

Oświęcimskie Towarzystwo Budownictwa Społecznego Sp. z o.o. w Oświęcimiu

z dnia 30.06.2017 r.

w sprawie: zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki

Działając na podstawie art. 203¹ ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1578 z późn. zm.) oraz art. 2 ust. 1 i 2 pkt 1, art. 4, art. 5, art. 6 i art. 7, art. 8 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.), Zwyczajne Zgromadzenie Wspólników uchwala, co następuje:

§ 1

Ustala się zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki, zwanych dalej Członkami Zarządu.

§ 2

1. Z Członkiem Zarządu zawierana jest umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej („Umowa”).
2. Treść Umowy, o której mowa w ust. 1, określa Rada Nadzorcza na warunkach określonych w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami („Ustawa”) oraz zgodnie z postanowieniami niniejszej uchwały.

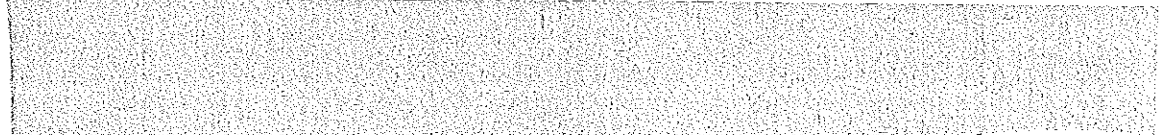
§ 3

1. Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu składa się z:
 - a) części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe, określonej kwotowo („Wynagrodzenie Stałe”) oraz
 - b) części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki („Wynagrodzenie Zmienne”).
2. Miesięczne Wynagrodzenie Stałe dla Członka Zarządu zawiera się w przedziale od 2 -krotności do 3 -krotności podstawy wymiaru, rozumianej jako przeciętne miesięczne wynagrodzenie 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 określenia kwotowo Wynagrodzenia stałego dla poszczególnych Członków Zarządu, zgodnie z postanowieniami ust. 2.

§ 4

1. Wynagrodzenie Zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 15 % Wynagrodzenia Stałego w poprzednim roku obrotowym.
2. Ustala się następujące Cele Zarządcze dla Członków Zarządu:



3. Upoważnia się Radę Nadzorczą Spółki do określenia Wag dla Celów Zarządczych oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów (wskaźników) ich realizacji i rozliczania (KPI).
4. Wynagrodzenie Zmienne może zostać wypłacone po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za ubiegły rok obrotowy i udzieleniu temu Członkowi Zarządu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Zgromadzenie Wspólników, pod warunkiem stwierdzenia przez Radę Nadzorczą realizacji przez Członka Zarządu Celów Zarządczych i określeniu należnej kwoty.
5. Wygaśnięcie mandatu w trakcie roku obrotowego, nie powoduje utraty prawa do części Wynagrodzenia Zmiennego, na zasadach określonych w ust. 1-5, w wysokości proporcjonalnej do okresu pełnienia funkcji w roku obrotowym, o ile Umowa nie została rozwiązana w skutek istotnego naruszenia jej postanowień oraz istnieje możliwość oceny realizacji Celów Zarządczych za okres pełnienia funkcji.
6. Wynagrodzenie Zmienne nie jest należne Członkowi Zarządu w przypadku popełnienia przez Członka Zarządu przestępstwa stwierdzonego prawomocnym wyrokiem uniemożliwiającym mu pełnienie funkcji Członka Zarządu.
7. Uchwała Rady Nadzorczej w sprawie kształtowania wynagrodzeń Członka Zarządu może określić w jakiej części wypłata Wynagrodzenia Zmiennego zostaje odroczone w czasie, na okres nieprzekraczający 36 (trzydziestu sześciu) miesięcy, w zależności od spełnienia w określonym terminie warunków, zgodnie z wyznaczonymi Celami Zarządczymi, wówczas ta część Wynagrodzenia Zmiennego może być wypłacona w całości albo w części na koniec okresu rozliczeniowego.
8. Członkowi Zarządu na umotywowany wniosek Rady Nadzorczej może zostać przyznane prawo do świadczeń dodatkowych do wysokości nieprzekraczającej trzykrotności jego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w roku poprzedzającym przyznanie świadczenia. Wysokość tych świadczeń dla poszczególnych Członków Zarządu określi odrębna uchwała Zgromadzenia Wspólników.

§ 5

1. Umowa zawiera obowiązek informowania przez Członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, a także nabyciu w niej akcji bądź udziału oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiegokolwiek 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.

§ 6

1. Rada Nadzorcza określi zakres i zasady udostępniania Członkowi Zarządu urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji, a także limity dotyczące poszczególnych kosztów albo sposób ich określania.
2. Rada Nadzorcza może określić zasady korzystania przez Członka Zarządu z mienia Spółki do celów prywatnych.

§ 7

1. Rada Nadzorcza może zawrzeć z Członkiem zarządu odrębną umowę o zakazie konkurencji obowiązującą po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym może być ona zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez członka zarządu przez okres co najmniej 3 miesięcy.
2. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o świadczenie usług zarządzania 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 wykonania przez Członka Zarządu umowy o zakazie konkurencji przewiduje, iż Członek Zarządu będzie zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz Spółki nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji, a w przypadku wyrządzenia Spółce szkody w większym rozmiarze, na pokrycie szkody w pełnym zakresie.
5. 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 o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.
6. Umowa o zakazie konkurencji może przewidywać odszkodowanie za każdy miesiąc trwania zakazu konkurencji, w wysokości nie wyższej niż 100% wynagrodzenia miesięcznego podstawowego otrzymanego przez Członka Zarządu przed ustaniem pełnienia funkcji.
7. Rada Nadzorcza zobowiązana jest określić w umowie o zakazie konkurencji co najmniej działalność konkurencyjną wobec Spółki, wysokość odszkodowania z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji, terminy zapłaty odszkodowania, obowiązki informacyjne Członka Zarządu oraz przypadki, w których zakaz konkurencji przestaje obowiązywać, jak też może określić prawo Spółki do odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji lub prawa stron do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji.

§ 8

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 konieczności dokonywania dodatkowych czynności, przy czym termin rozwiązania umowy na skutek złożenia rezygnacji nie może być dłuższy niż 3 miesiące od daty jej złożenia.

2. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia Umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą Stronę postanowień Umowy.
3. Spółka ma prawo wypowiedzenia Umowy z innych przyczyn niż określona w ust. 2 z maksymalnie 3 (trzy) miesięcznym terminem wypowiedzenia.
4. Umowa może przewidywać różne terminy wypowiedzenia w zależności od czasu pełnienia funkcji Członka Zarządu, z zastrzeżeniem ust. 1, a także, że termin wypowiedzenia upływa z końcem miesiąca kalendarzowego.

§ 9

1. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia przez Spółkę umowy o świadczenie usług zarządzania przez Członka Zarządu, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków wynikających z tej Umowy, Członkowi Zarządu może zostać przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność części stałej wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem tej umowy.
2. Szczegółową wysokość odprawy ustala Rada Nadzorcza w uchwale w sprawie kształtowania wynagrodzeń Członka Zarządu

§ 10

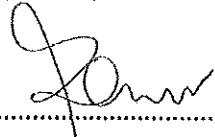
Czynności, do których została upoważniona Rada Nadzorcza, na mocy niniejszej uchwały, zostaną szczegółowo uregulowane w uchwale Rady Nadzorczej o kształtowaniu wynagrodzeń Członków Zarządu, w projekcie Umowy o świadczenie usług zarządzania, stanowiącej załącznik do tejże uchwały oraz w uchwale Rady Nadzorczej w sprawie ustalenia wskaźników określających wykonanie Celów Zarządczych (KPI), wartości referencyjnych oraz trybu i sposobu ich wykonania dla Członków Zarządu.

§ 11

Uchwała została podjęta jednomyślnie.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Protokolant:


.....

Przewodniczący Zwyczajnego
Zgromadzenia Wspólników


.....
Janusz Chwierut