

Uchwała Nr 3

Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników

Świdnickiego Gminnego Przedsiębiorstwa Komunalnego Sp. z o.o.

z dnia 21.06.2017r

w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu

Na podstawie § 10 ust. 12 pkt. 5) aktu założycielskiego Świdnickiego Gminnego Przedsiębiorstwa Komunalnego spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Bystrzycy Dolnej art. 2 ust 2 pkt 1, art. 4 – 8 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. poz. 1202), Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników Spółki uchwała, co następuje:

§ 1

Uchwała określa zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki oraz inne warunki świadczenia usług zarządzania przez Członków Zarządu.

§ 2

1. Z Członkiem Zarządu Spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania (zwaną dalej: „Umową”), z obowiązkiem świadczenia osobistego bez możliwości powierzania wykonania umowy osobie trzeciej.
2. Treść Umowy określa Rada Nadzorcza na warunkach określonych w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz zgodnie z postanowieniami niniejszej uchwały.
3. W imieniu Spółki Umowę z Członkiem Zarządu zawiera Rada Nadzorcza reprezentowana przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej.
4. Umowę zawiera się na czas pełnienia funkcji, tj., do czasu wygaśnięcia mandatu. Mandat Członka Zarządu wygasa z chwilą upływu kadencji. Mandat Członka Zarządu wygasa również wskutek śmierci, rezygnacji albo odwołania ze składu Zarządu.
5. Przyczyny określone w ust. 4 skutkują rozwiązaniem Umowy z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
6. Umowa powinna określać termin wypowiedzenia, który nie może być dłuższy niż 3 miesiące. Umowa może określać, że termin wypowiedzenia upływa z końcem miesiąca kalendarzowego, z zastrzeżeniem postanowień ust. 4 i 5.

7. Umowa powinna określać możliwość jej rozwiązania przez Spółkę bez zachowania terminów wypowiedzenia w szczególnych przypadkach określonych w Umowie.
8. Umowa powinna określać zakazy zajmowania stanowisk lub pełnienia funkcji dla członków zarządów spółek komunalnych, o których mowa w ustawie z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne (t.j. Dz. U. z 2006 r., Nr 126, poz. 1584, z późn. zm.). Umowa może także wprowadzać inne ograniczenia dotyczące działalności Członka Zarządu oraz obowiązek informowania Członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej oraz nabyciu w niej udziałów lub akcji, (jeśli jest to dopuszczalne w związku z zakazami, o których mowa w zdaniach poprzednich).
9. W razie rozwiązania lub wypowiedzenia Umowy przez Spółkę z innych przyczyn niż naruszenie przez Członka Zarządu podstawowych obowiązków wynikających z Umowy, Członkowi Zarządu przysługuje odprawa w wysokości 3 - krotności części stałej wynagrodzenia pod warunkiem pełnienia przez Członka Zarządu funkcji przez okres, co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem Umowy.

§ 3

1. Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu Spółki składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe (Wynagrodzenie Stałe) oraz części zmiennej stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (Wynagrodzenie Zmienne).
2. Wynagrodzenie Stałe dla poszczególnych Członków Zarządu Spółki kształtuje się następująco:
- dla Prezesa Zarządu – zawiera się w przedziale od 1 do 3 krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego , ogłoszonego przez Prezesa GUS,
3. Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia kwotowo Wynagrodzenia Stałego dla poszczególnych członków Zarządu zgodnie z postanowieniami ust. 2.
4. Wynagrodzenie Zmienne może wynosić maksymalnie 20% Wynagrodzenia Stałego Członka Zarządu w poprzednim roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości przysługującego Wynagrodzenia Zmiennego, z tym zastrzeżeniem, że za rok 2017 należy wziąć pod uwagę zarówno wynagrodzenie podstawowe wynikające z Umowy oraz wynagrodzenie zasadnicze (podstawowe) wynikające z dotychczasowej umowy o pracę.
5. Wynagrodzenie Zmienne przysługuje w zależności od poziomu realizacji celów zarządczych, 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.
6. Wynagrodzenie Zmienne Członka Zarządu Spółki uzależnione jest od poziomu realizacji celów zarządczych.

7. Rada Nadzorcza jest upoważniona do określania w drodze uchwały celów zarządczych na dany rok obrotowy, sposobu oceny stopnia ich realizacji, w szczególności określenia wskaźników określających realizację celów, sposobu mierzenia poszczególnych wartości, wagi przyznanej poszczególnym celom oraz wykazu dokumentów niezbędnych do wykazania realizacji Celów Zarządczych za dany rok obrotowy i wysokości wypłaty części zmiennej wynagrodzenia.
8. Cele zarządcze dla Członków Zarządu ustalane corocznie przez Radę Nadzorczą muszą spełniać funkcję motywującą, odpowiadać sytuacji finansowej spółki, jej strategii, polityce właścicielskiej, branży, w której działa (np.: skuteczna realizacja programu rozwoju, wdrożenie kluczowej inwestycji) oraz uwzględniać fakt, iż spółka powołana jest do realizacji zadań własnych Gminy i prowadzi działalność o charakterze użyteczności publicznej.
9. Cele zarządcze mogą stanowić w szczególności:
 - a. osiągnięcie zysku netto albo zysku przed pomniejszeniem o odsetki, podatki i amortyzację albo dodatnia zmiana tempa wzrostu jednego z tych wyników;
 - b. osiągnięcie albo zmiana wielkości produkcji albo sprzedaży;
 - c. wartość przychodów, w szczególności ze sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej;
 - d. zmniejszenie strat, obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności;
 - e. osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności;
 - f. realizacja inwestycji, z uwzględnieniem w szczególności skali, innowacyjności, terminowości realizacji;
 - g. realizacja prowadzonej polityki kadrowej,
 - h. realizacja zadań publicznych.
10. Szczegółowe określenie celów zarządczych oraz wskazanie wag poszczególnych celów zarządczych, a także obiektywne i mierzalne kryteria ich realizacji i rozliczenia ustala Rada Nadzorcza Spółki dla poszczególnych lub wszystkich członków Zarządu Spółki. Projekt takiej uchwały musi być pozytywnie zaopiniowany przez Zgromadzenie Wspólników.
11. Uchwała Rady Nadzorczej w przedmiocie określenia celów zarządczych jest podejmowana każdorazowo nie później niż do końca pierwszego kwartału roku, na który ma obowiązywać, przy czym na rok 2017 cele zarządcze, wagi tych celów oraz obiektywne i mierzalne kryteria realizacji i rozliczenia Rada Nadzorcza określi najpóźniej do dnia 31 lipca 2017 roku.
12. Cele zarządcze, wagi tych celów oraz obiektywne i mierzalne kryteria realizacji i rozliczenia mogą być zmieniane przez Radę Nadzorczą w trakcie danego roku w uzasadnionych przypadkach.
13. Członek Zarządu przedkłada Radzie Nadzorczej sprawozdanie z wykonania celów zarządczych w danym roku obrotowym. W przypadku wspólnych celów zarządczych członkowie Zarządu

przedstawiają sprawozdanie z ich wykonania w formie sprawozdania Zarządu. Rada Nadzorcza opiniuje sprawozdanie i przedkłada sprawozdanie wraz opinią Zgromadzeniu Wspólników.

14. Zgromadzenie Wspólników podejmuje uchwałę w sprawie oceny wykonania celów zarządczych i wysokości należnej części zmiennej wynagrodzenia. Wynagrodzenie Zmienne powinno zostać ustalone i wypłacone najpóźniej w terminie 30 dni kalendarzowych od dnia odbycia Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników.
15. W przypadku ustania pełnienia funkcji przez Członka Zarządu w trakcie roku, pod warunkiem, że Członek Zarządu pełnił swoją funkcję, przez co najmniej 6 miesięcy oraz spełnił przesłanki wynikające z ust. 4 Wynagrodzenie Zmienne jest należne proporcjonalnie do długości pełnienia funkcji w danym roku.
16. W przypadku, gdy Umowa została rozwiązana z przyczyn uzasadniających odmowę wypłaty odprawy, Wynagrodzenie Zmienne jest nienależne.
17. W przypadku, gdy Członek Zarządu nabędzie prawo do Wynagrodzenia Zmiennego po zakończeniu obowiązywania Umowy, Spółka jest zobowiązana udzielić Członkowi Zarządu wszelkiej pomocy, w tym udostępnić dokumenty mające na celu realizację obowiązku przedłożenia sprawozdania Członka Zarządu z wykonania celów zarządczych.

§ 4

1. Członek Zarządu ma prawo do korzystania z urządzeń technicznych i zasobów stanowiących mienie Spółki niezbędnych do wykonywania funkcji, tj.:
 - 1) pomieszczenia biurowego wraz ze standardowym wyposażeniem;
 - 2) współkorzystania z pomieszczeń i urządzeń wspólnych;
 - 3) telefonu stacjonarnego bez limitu;
 - 4) telefonu komórkowego z limitem miesięcznym kosztów określonym uchwałą Rady Nadzorczej;
 - 5) laptopa, tableta wraz ze standardowym oprogramowaniem;
 - 6) samochodu prywatnego używanego do celów służbowych zgodnie z warunkami określonymi w odrębnie zawartej umowie ;
2. Członek Zarządu ma także prawo do:
 - 1) korzystania z zasobów ludzkich (pracowników i innych osób współpracujących) w celu obsługi Zarządu;
 - 2) zapewnienia finansowania przez Spółkę świadczeń niezbędnych do wykonywania Umowy poza siedzibą Spółki, takich jak: koszty podróży służbowych i zakwaterowania, w ramach limitów określonych uchwałą Rady Nadzorczej;
 - 3) zapewnienia finansowania przez Spółkę szkoleń, konferencji, spotkań branżowych itp. w ramach limitów określonych uchwałą Rady Nadzorczej;

- 4) zwrotu wydatków poniesionych przez Członka Zarządu a niezbędnych do należytego świadczenia usług zarządzania, po ich należytym udokumentowaniu i zaakceptowaniu przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej;

§ 5

1. Członka Zarządu w czasie trwania Umowy obowiązuje zakaz konkurencji.
2. Rada Nadzorcza może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji obowiązującym po rozwiązaniu lub wygaśnięciu umowy w przypadku pełnienia funkcji przez Członka Zarządu przez okres, co najmniej 3 (trzech) miesięcy. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu Umowy jest niedopuszczalne.
3. W przypadku zawarcia umowy, o której mowa w ust. 2:
 - 1) Członkowi Zarządu przysługuje przez okres trwania zakazu konkurencji odszkodowanie za każdy miesiąc w wysokości określonej w Umowie, nie wyższej niż 100% wynagrodzenia miesięcznego podstawowego otrzymanego przez Członka Zarządu przed ustaniem pełnienia funkcji;
 - 2) umowa o zakazie konkurencji z Członkiem Zarządu może przewidywać okres zakazu konkurencji nieprzekraczający 6 miesięcy;
 - 3) nie jest dopuszczalne zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu Umowy;
 - 4) 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;
 - 5) w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez Członka Zarządu zakazu konkurencji, 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;
 - 6) Umowa powinna określać, że Spółka jest uprawniona do dochodzenia odszkodowania przewyższającego wysokość kary umownej, o której mowa w ust. 3 pkt 5 na zasadach ogólnych określonych w przepisach Kodeksu cywilnego.

§ 6

Rada Nadzorcza określi w Umowie zasady udzielania przerw w świadczeniu usług, za które Członkowi Zarządu przysługuje wynagrodzenie lub nie przysługuje wynagrodzenie, przy czym przerwa w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia nie może przewyższać 26 dni roboczych w roku kalendarzowym. Niewykorzystane w danym roku kalendarzowym dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia nie przechodzą na kolejny rok.

§ 7

Rada Nadzorcza określi w Umowie zakres odpowiedzialności Członków Zarządu za szkody wyrządzone Spółce i osobom trzecim.

§ 8

Uwzględniając stosowaną w Spółce praktykę i prawa nabyte Członków Zarządu, prawo do nagrody rocznej za rok 2016 przysługiwać będzie w trybie i na zasadach dotychczasowych, tj., na zasadach i w trybie określonym w Zarządzeniu nr 58/2012 Wójta Gminy Świdnica w sprawie szczegółowych zasad i trybu przyznawania nagrody rocznej osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi oraz określenia wzoru wniosku o przyznanie nagrody rocznej.

§ 9

1. Wykonanie uchwały powierza się Radzie Nadzorczej.
2. Zobowiązuje się Radę Nadzorczą do realizacji obowiązków publikacyjnych wynikających z art. 11 ust. 1 Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, poprzez przesłanie do podmiotu uprawnionego do wykonywania praw udziałowych wniosku o umieszczenie na stronie BIP stosownych uchwał, o których mowa w art. 11 ust.1 Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami uwzględniając w szczególności ochronę informacji, które ze względu na tajemnicę przedsiębiorstwa nie powinny być publikowane.
3. Upoważnia się Radę Nadzorczą do kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego Spółki.
4. Rada Nadzorcza ma obowiązek wprowadzenia zasad wynagradzania Członków Zarządu do dnia Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników, którego przedmiotem będzie rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za rok obrotowy 2016.
5. Uchwała została podjęta jednogłośnie w głosowaniu jawnym.
6. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Zgromadzenie Wspólników

WÓJTA GMINY
ŚWIDNICA
Teresa Mazurek