

Uchwała Nr 1/2025

Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Regionalnego Towarzystwa Budownictwa Społecznego Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Lubinie

z dnia 27 marca 2025 roku

w sprawie **zasad kształtowania wynagrodzenia Członków Zarządu RTBS Sp. z o.o.
w Lubinie**

Działając na podstawie art. 203¹ Ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych oraz art. 2 ust. 2 pkt 1, art. 4, art. 5, art. 6, art. 7 i art. 8 Ustawy z dnia 09 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. 2016 poz. 1202 ze zm.) uchwala się, co następuje:

§ 1

1. Z Członkiem Zarządu Spółki, spełniającym wymogi określone w art. 22 Ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym, w związku z art. 10 a ust. 7 Ustawy z dnia 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej, zawierana jest umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji (Umowa), z obowiązkiem świadczenia osobistego, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
2. Treść Umowy określa Rada Nadzorcza na warunkach określonych w Ustawie z dnia 09 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Ustawa) oraz zgodnie z postanowieniami niniejszej uchwały.

§ 2

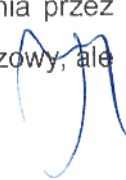
1. Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe (Wynagrodzenie Stałe) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (Wynagrodzenie Zmienne).
2. Miesięczne Wynagrodzenie Stałe dla poszczególnych Członków Zarządu Spółki zawiera się w przedziale od 2-krotności do 4-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, z zastrzeżeniem uwzględnienia obowiązujących, szczególnych przepisów prawa kształtujących jego wysokość w odniesieniu do postanowień ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.



3. W przypadku gdy Umowa, o której mowa w § 1 ust. 1, wskutek jej zawarcia, zerwania lub rozwiązania obowiązuje przez niepełny miesiąc kalendarzowy, Wynagrodzenie Stałe za dany miesiąc przysługuje w kwocie, o której mowa w ust. 2, podzielonej przez liczbę dni danego miesiąca, pomnożonej przez liczbę dni obowiązywania Umowy w danym miesiącu.
4. Upoważnia się Radę Nadzorczą Spółki do określenia kwotowo Wynagrodzenia Stałego dla poszczególnych Członków Zarządu, zgodnie z postanowieniami ust. 2.

§ 3

1. Wynagrodzenie Zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 50% Wynagrodzenia Stałego w poprzednim roku obrotowym.
2. Ustala się Cele Zarządcze stanowiące o:
 - 1)
 - 2)
 - 3)
3. Upoważnia się Radę Nadzorczą Spółki do uszczegółowienia Celów Zarządczych, o których mowa w ust. 2, a także do określenia Wąg dla tych Celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów (wskaźników) ich realizacji i rozliczania (KPI).
4. Rada Nadzorcza ustala dla każdego Członka Zarządu maksymalny stosunek Wynagrodzenia Zmiennego do Wynagrodzenia Stałego, zgodnie z § 3 ust. 1.
5. Spełnienie warunków Wynagrodzenia Zmiennego poszczególnych Członków Zarządu, dla których na dany rok obrotowy zostały ustalone Cele Zarządcze i którzy pełnili funkcje w ocenianym roku obrotowym, Rada Nadzorcza stwierdza, określając należną kwotę wraz z terminem jej wypłaty, w oparciu o sprawozdania finansowe oraz inne dokumenty w zależności od wyznaczonych Celów, z zastrzeżeniem ust. 6.
6. Wynagrodzenie Zmienne przysługuje po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy i udzieleniu temu członkowi absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Zwyczajne Zgromadzenie Wspólników.
7. W każdym roku kalendarzowym obowiązywania Umowy, w czasie wykonywania przez Członka Zarządu przedmiotu Umowy przez okres krótszy niż pełny rok kalendarzowy, ale



przynajmniej przez okres 3 miesięcy w danym roku obowiązywania Umowy, Wynagrodzenie Zmienne jest przeliczane proporcjonalnie. Proporcjonalność uzależniona jest od liczby dni wykonywania przez Członka Zarządu przedmiotu Umowy w danym roku kalendarzowym, przy jednoczesnym uwzględnieniu poziomu wypełnienia wag i kryteriów realizacji i rozliczeniu Celów Zarządczych do wyniku za cały rok kalendarzowy.

§ 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 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.
3. Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia zakazów i ograniczeń, o których mowa w ust. 1 i 2, powyżej obowiązków sprawozdawczych z ich wykonania oraz sankcji za nienależyte wykonanie.

§ 5

1. Rada Nadzorcza określi w Umowie zakres i zasady udostępniania Członkowi Zarządu urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji.
-
2. Umowa może określić także zasady korzystania przez Członka Zarządu z mienia spółki do celów prywatnych.

§ 6

1. W przypadku wygaśnięcia mandatu w szczególności na skutek: upływu kadencji, śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, Umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji 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 (trzy) miesiące.
3. Spółka ma prawo wypowiedzenia Umowy z maksymalnie 3 (trzy) miesięcznym terminem wypowiedzenia.



4. Spółka ma prawo wypowiedzenia Umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia postanowień Umowy.
5. 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.
6. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia Umowy z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków, Członkowi Zarządu może być przyznana odprawa, w wysokości nie wyższej niż 3 (trzy) – krotność części stałej wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem tej umowy.
7. Odprawa nie przysługuje Członkowi Zarządu w przypadku:
 - 1) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek zmiany funkcji Członka Zarządu w składzie Zarządu;
 - 2) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek powołania Członka Zarządu na kolejną kadencję Zarządu;
 - 3) rezygnacji z pełnienia funkcji przez Członka Zarządu.
8. Wygaśnięcie mandatu po upływie roku obrotowego, ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych, nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, na warunkach określonych w § 3. Wygaśnięcie mandatu w trakcie roku obrotowego, nie powoduje utraty prawa do części Wynagrodzenia Zmiennego, na zasadach określonych w § 3, w wysokości proporcjonalnej do okresu pełnienia funkcji w roku obrotowym.

§ 7

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 Członka Zarządu przez okres co najmniej 3 (trzech) miesięcy.
2. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o świadczenie usług zarządzania jest niedopuszczalne.
3. Okres zakazu konkurencji nie może przekraczać 6 (sześciu) miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji Członka Zarządu.



4. W razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez Członka Zarządu umowy o zakazie konkurencji, będzie on zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz Spółki, nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji.
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.

§ 8

Zobowiązuje się Radę Nadzorczą Spółki do przedłożenia Wspólnikowi kserokopii wszystkich umów z Członkami Zarządu, zawieranych w wykonaniu lub na podstawie postanowień niniejszej uchwały oraz aneksów do tych umów – każdorazowo w terminie 7 dni, licząc do dnia ich zawarcia lub zmiany.

§ 9

Zobowiązuje się Radę Nadzorczą Spółki do informowania Wspólnika o rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umów z Członkami Zarządu Spółki zawieranych w wykonaniu lub na podstawie postanowień niniejszej uchwały – każdorazowo w terminie 3 dni, licząc do dnia ich rozwiązania lub wypowiedzenia.

§ 10

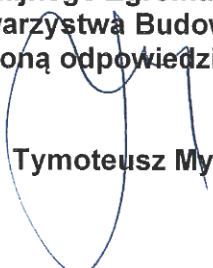
Traci moc Uchwała Nr 10/2021 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników RTBS Sp. z o.o. w Lubinie z dnia 19.04.2021 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzenia Członków Zarządu RTBS Sp. z o.o. w Lubinie.

§ 11

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Uchwałę podjęto jednogłośnie, w głosowaniu jawnym 21.050 głosami „za”.

**Przewodniczący
Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników
Regionalnego Towarzystwa Budownictwa Społecznego
Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Lubinie**


Tymoteusz Myrda