

Uchwała nr 15/06/2017r.

Zgromadzenia Wspólników

Gorzowskiego Towarzystwa Budownictwa Społecznego

spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

z dnia 13 czerwca 2017r.

w sprawie: zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu

Działając na podstawie 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 ze zm.) Zgromadzenie Wspólników Spółki uchwała co następuje:

§ 1

1. Z członkiem zarządu Spółki zawierana jest umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji (projekt umowy – wzór w załączniku), z obowiązkiem świadczenia osobistego, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
2. Ostateczną treść Umowy określa Rada Nadzorcza na warunkach określonych w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz zgodnie z postanowieniami niniejszej uchwały.

§ 2

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 4.400,00 zł (słownie: cztery tysiące czterysta 00/100 złotych) do 5.000,00 zł (słownie: pięć tysięcy 00/100 złotych) miesięcznie,
 - dla Członka Zarządu – zawiera się w przedziale od 4.400,00 zł (słownie: cztery tysiące czterysta 00/100 złotych) do 5.000,00 zł (słownie: pięć tysięcy 00,100 złotych) miesięcznie.
3. 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 8,33 % Wynagrodzenia Stałego w poprzednim roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości przysługującego Wynagrodzenia Zmiennego.
2. Ustala się następujące ogólne Cele Zarządcze:

- 1) cel rozwojowy - realizacja planu rozwoju spółki,
 - 2) cel ekonomiczny - poprawa wskaźników ekonomiczno-finansowych,
 - 3) cel organizacyjny - poprawa funkcjonowania spółki.
3. Upoważnia się Radę Nadzorczą Spółki do ustalenia szczegółowych Celów Zarządczych.
 4. Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia Wąg dla Celów Zarządczych oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów (wskaźników) ich realizacji i rozliczania (KPI).
 5. Spełnienie warunków do przyznania poszczególnych Członkom Zarządu Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy stwierdza Rada Nadzorcza w oparciu o zweryfikowane przez biegłych sprawozdanie finansowe oraz inne dokumenty właściwe do oceny realizacji wyznaczonych Celów, z zastrzeżeniem ust 6. Na tej podstawie Rada Nadzorcza określa kwotę Wynagrodzenia Zmiennego dla poszczególnych Członków Zarządu, przy czym w przypadku wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu w trakcie danego roku obrotowego, wysokość Wynagrodzenia Zmiennego jest ustalana z uwzględnieniem okresu sprawowania funkcji Członka Zarządu w danym roku obrotowym.
 6. Wynagrodzenie Zmienne przysługuje danemu Członkowi Zarządu, 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 Zgromadzenie Wspólników.

§ 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 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, a także limity dotyczące poszczególnych kosztów albo sposób ich określania.
2. Umowa może określić także zasady korzystania przez Członka Zarządu z mienia spółki do celów prywatnych.
3. Umowa może określać zasady udzielania członkom zarządu odpłatnych przerw w świadczeniu usług do 26 dni w roku obrotowym.

§ 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 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. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia Umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą Stronę postanowień Umowy.
4. Każda ze stron ma prawo wypowiedzenia Umowy z Innych przyczyn niż określona w ust 3, z maksymalnie 3 (trzy) miesięcznym terminem wypowiedzenia.

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 Umowy w związku z zaprzestaniem pełnienia Funkcji z jakichkolwiek przyczyn innych niż naruszenie przez Członka Zarządu podstawowych obowiązków, Członkowi Zarządu przysługuje 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, o której mowa w ust 6, nie przysługuje członkom Zarządu w przypadku:
 - 1) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek zmiany funkcji pełnionej w składzie Zarządu,
 - 2) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek powołania na kolejną kadencję Zarządu,
 - 3) rozwiązania Umowy wskutek objęcia funkcją członka zarządu w innej spółce z grupy kapitałowej Spółki,
 - 4) rezygnacji z pełnienia funkcji.

§ 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 przez 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 przez 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

Z dniem wejścia w życie niniejszej uchwały w sprawie kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu, tracą moc uchwały Zgromadzenia Wspólników nr 1/03/2016 z dnia 7.03.2016r. oraz 2/03/2016 z dnia 7.03.2016r.

§ 9

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Protokolant

Przewodniczący Zgromadzenia

Kamila Gabryniowska

Sebastian