

Uchwała Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Katowickiego TBS Sp. z o.o.

nr 5/NZW/2022

z dnia 29 grudnia 2022 roku

w sprawie zmiany uchwały 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 2020 r., poz. 1907 z późn.zm., zwanej dalej „Ustawą”) oraz § 15 ust. 1 pkt. 16 Umowy Spółki Zgromadzenie Wspólników Spółki Katowickie TBS Sp. z o.o. (zwanej w dalszej treści „Spółką”) uchwala, co następuje:

§ 1

1. W Uchwale nr 6a/NZW/2018 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki Katowickie TBS Sp. z o.o. z dnia 21.03.2018r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu § 2 ust. 2 przyjmuje brzmienie:

„2. Miesięczne Wynagrodzenie Stałe brutto dla poszczególnych członków Zarządu Spółki zawiera się w przedziale **od 2-krotności do 5-krotności** podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt.11 Ustawy”.

2. Pozostałe postanowienia Uchwały, o której mowa w ust. 1 pozostają bez zmian.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z dniem 01.01.2023r.

Uzasadnienie

Na zasadzie art. 4 ust. 3 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami z dnia 09.06.2016r. (Dz. U. z 2020r., poz. 1907 z późn. zm., zwanej dalej „Ustawą”) Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników Katowickiego TBS Sp. z o.o. (zwanej dalej: „Spółką”), w związku z postanowieniem § 2 ust. 2 uchwały Zgromadzenia Wspólników, określającym przedział wynagrodzenia części stałej dla Członków Zarządu Spółki w wysokości od 2-krotności do 5-krotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt.11 Ustawy, wskazuje następujące uzasadnienie podjęcia uchwały.

Zgodnie z art. 4 ust. 3 Ustawy projekt uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego, o którym mowa w art. 2 ust. 2 pkt 1 Ustawy, może przewidywać inną wysokość części stałej wynagrodzenia członka organu zarządzającego niż określona zgodnie z art. 4 ust. 2 Ustawy, jeżeli przemawiają za tym wyjątkowe okoliczności dotyczące spółki albo rynku, na którym ona działa, w szczególności jeżeli spółka:

- 1) realizuje program konsolidacji spółek należących do jej grupy kapitałowej, prowadzący do znaczącej zmiany struktury jej aktywów lub przychodów,
- 2) realizuje program inwestycyjny znacząco przekraczający wartość jej aktywów trwałych,
- 3) realizuje program restrukturyzacji, o co najmniej 3-letnim horyzoncie czasowym, prowadzącym do znaczącej zmiany struktury aktywów lub przychodów spółki,
- 4) ma siedzibę za granicą Rzeczypospolitej Polskiej lub zasady jej działalności określa wiążąca Rzeczpospolitą Polską umowa międzynarodowa,
- 5) funkcjonuje krócej niż rok,
- 6) została utworzona w celu realizacji projektu, w szczególności z udziałem środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej lub niepodlegających zwrotowi środków z pomocy udzielanej przez państwa członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) lub środków pochodzących z innych źródeł zagranicznych niepodlegających zwrotowi.

Użycie przez ustawodawcę zwrotu „w szczególności” stanowi o tym, że wskazany w ust. 3 katalog przesłanek dopuszczalności zastosowania wyższej wysokości części stałej wynagrodzenia nie ma charakteru katalogu zamkniętego. Oznacza to, że intencją ustawodawcy nie było ograniczenie się wyłącznie do przesłanek wskazanych w przedmiotowym przepisie przy ustalaniu dopuszczalności wyższego wynagrodzenia.

Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników, analizując sytuację ekonomiczno-finansową i inwestycyjną Spółki oraz otoczenie biznesowe, w którym Spółka funkcjonuje, a także uwzględniając wysoki poziom inflacji, doszło do wniosku, że celem utrzymania najwyżej wykwalifikowanej kadry zarządzającej, a tym samym spełnienia jej oczekiwań finansowych w obliczu uwarunkowań rynkowych i sytuacji, w jakiej znajduje się Spółka, koniecznym jest podwyższenie ustawowego progu maksymalnego wynagrodzenia dla Członków Zarządu Spółki.

Do zadań Zarządu należy w szczególności:

1. przygotowanie strategii Spółki na najbliższe lata, a następnie jej realizacja,
2. realizacja planu rzeczowo-finansowego na dany rok,
3. terminowa realizacja szerokiego programu inwestycyjnego, obejmującego m.in.:
 - rewitalizację zespołu budynków przy ul. Mariackiej w Katowicach (41 lokali mieszkalnych);
 - inwestycję przy ul. Kossutha 7 (budynek wielorodzinny, z 3-5 pokojowymi mieszkaniami dla rodzin, ze żłobkiem trzyoddziałowym (90 miejsc) i dyrekcją Miejskiej Biblioteki Publicznej);
 - inwestycję przy ul. Francuskiej, polegającą na budowie apart-hotelu z częścią gastronomiczną i wystawienniczą;
 - budowę osiedla ekologicznego z ok. 120 mieszkaniami przy ul Kosmicznej;
 - inwestycję przy Al. Korfantego z ok. 240 mieszkaniami;
 - nadzór nad realizacją przez zależną spółkę celową budowy parkingu wielopoziomowego w Strefie Kultury na ok 1300 miejsc,
4. systematyczna poprawa wskaźników ekonomicznych, w tym zapewniających terminowe uiszczanie zobowiązań.

Uznać zatem należy, że uwarunkowania rynkowe, szczególna pozycja strategiczna Spółki z punktu widzenia rozwoju mieszkalnictwa w Katowicach, a przede wszystkim szeroko zakrojony program inwestycyjny Spółki, przesądzają o konieczności pozyskania kadry menadżerskiej na najwyższym poziomie, a w konsekwencji zapewnienia jej adekwatnego do tych kwalifikacji poziomu wynagrodzenia, odpowiadającego nakładowi pracy i zakresowi zadań jakie są nałożone na Zarząd Spółki.

Mając na uwadze powyżej podane względy podjęcie przedmiotowej uchwały należy uznać za zasadne.