

Uchwała 3/NZW/2024
Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników
Przedsiębiorstwa Komunikacji Miejskiej Katowice
Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Katowicach
z dnia 9 lipca 2024 r.

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 (tekst jednolity: Dz. U. z 2020 r., poz. 1907 z późn. zm., zwanej dalej „Ustawą”) oraz § 16 ust. 1 pkt 15 Umowy Spółki

NADZWYCZAJNE ZGROMADZENIE WSPÓLNIKÓW PKM KATOWICE SP. Z O. O.
UCHWAŁA, CO NASTĘPUJE:

§1

1. W uchwale nr 5/NZW/2017 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Przedsiębiorstwa Komunikacji Miejskiej Katowice Sp. z o.o. w Katowicach z dnia 19 czerwca 2017 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu, § 2 ust. 2 przyjmuje brzmienie:
„2. Miesięczne wynagrodzenie stałe brutto dla Członków Zarządu Spółki zawiera się w przedziale **od 3 do 6-cio 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 01.07.2024 r.

~~Głosowania~~

Uzasadnienie

Na zasadzie art. 4 ust. 3 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami z dnia 09.06.2016 r. (tekst jednolity: Dz. U. z 2020 r., poz. 1907 z późn. zm., zwanej dalej „Ustawą”) Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników PKM Katowice 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 3-krotności do 6-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, biorąc pod uwagę obszar rynku, na którym działa Spółka oraz analizując sytuację ekonomiczno-finansową i inwestycyjną Spółki, a także uwzględniając poziom inflacji, doszło do wniosku, że celem utrzymania wysoko 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) realizacja planu rzeczowo-finansowego na dany rok,
- 2) realizacja strategii Spółki przez najbliższe lata,
- 3) poprawa wskaźników ekonomiczno-finansowych, w tym zapewniających terminowe regulowanie zobowiązań,
- 4) realizacja programu inwestycyjnego, mającego na celu m.in.
 - odnowę taboru autobusowego,
 - pozyskanie finansowania na wymianę taboru z funduszy unijnych,
 - niezawodność w realizacji usług,
 - optymalizację kosztów, w szczególności kosztów eksploatacji autobusów,
 - poprawienie bezpieczeństwa i komfortu podróżowania,
 - korzystanie z nowoczesnego oprogramowania wspomagającego zarządzanie,

- podwyższenie standardów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Skoncentrowanie działań Zarządu zmierzających do wymiany taboru autobusowego na nowoczesny, posiadający ekologiczne jednostki napędzające, których emisja spalin zgodna jest z obowiązującymi w tym zakresie normami, tym samym podwyższenia standardu podróżowania, są jednym z podstawowych czynników, które pozwalają na pozytywny odbiór usług oferowanych przez Spółkę wśród pasażerów komunikacji miejskiej.

Uznać zatem należy, że uwarunkowania rynkowe oraz szczególna pozycja strategiczna 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.