

Uchwała Nr 2/2017
Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników
Spółki Szpital Murcki Sp. z o.o.
z siedzibą w Katowicach
z dnia 08.06.2017 r.

w sprawie: zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu spółki Szpital Murcki Sp. z o.o.

Działając na podstawie art. 2 ust.2 pkt 1, art. 4, art. 5, art.6, art. 7, art. 8 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. *o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami* (Dz. U. z 2016 r. poz. 1202 z późn. zm.) oraz § 31 ust. 1 Aktu Założycielskiego Spółki Szpital Murcki Sp. z o.o. z siedzibą w Katowicach (Spółka)

Zgromadzenie Wspólników uchwala, co następuje:

§1

1. Z Członkiem Zarządu Spółki 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 9 czerwca 2016 r. *o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami* (Ustawa) oraz zgodnie z postanowieniami niniejszej uchwały.

§2

1. Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu Spółki składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe brutto (Wynagrodzenie Stałe) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające brutto za rok obrotowy Spółki (Wynagrodzenie Zmienne).
2. Miesięczne Wynagrodzenie Stałe brutto dla Członków Zarządu Spółki zawiera się w przedziale **od 2 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.
3. Upoważnia się Radę Nadzorczą Spółki do określenia kwotowo Wynagrodzenia Stałego brutto dla poszczególnych Członków Zarządu zgodnie z postanowieniami ust. 2.

§3

1. Wynagrodzenie Zmienne brutto jest uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia podstawowego Członka Zarządu w poprzednim roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości przysługującego Wynagrodzenia Zmiennego.
2. Ustala się ogólny katalog Celów Zarządczych dla Członków Zarządu tj.:
 - a)
 - b)
 - c)
 - d)
 - e)

3. Upoważnia się Radę Nadzorczą Spółki do uszczegółowienia Celów Zarządczych, o których mowa w ust. 2, a także do określenia Wagi dla Celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów (wskaźników) ich realizacji i rozliczania (KPI).
4. Wynagrodzenie Zmienne brutto przysługuje danemu Członkowi Zarządu, po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy i udzieleniu temu Członkowi Zarządu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Zgromadzenie Wspólników, pod warunkiem stwierdzenia przez Radę Nadzorczą realizacji przez Członka Zarządu Celów zarządczych i określeniu należnej kwoty wypłaty.
5. Wynagrodzenie Zmienne brutto jest przeliczane proporcjonalnie; proporcjonalność uzależniona jest od liczby dni świadczenia usług przez Członków Zarządu w danym roku obrotowym.
6. Wygaśnięcie mandatu po upływie roku obrotowego ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych, nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego brutto, na warunkach określonych w ust. 1-5 powyżej. Wygaśnięcie mandatu w trakcie roku obrotowego nie powoduje utraty prawa do części Wynagrodzenia Zmiennego brutto, na zasadach określonych w ust. 1-5 powyżej, pod warunkiem, że czas pełnienia funkcji w roku obrotowym był dłuższy niż 6 miesięcy.
7. Spełnienie warunków Wynagrodzenia Zmiennego brutto poszczególnych Członków Zarządu, dla których na dany rok obrotowy ustalone zostały Cele Zarządcze i którzy pełnili funkcje w ocenianym roku obrotowym, Rada Nadzorcza stwierdza, określając należną kwotę, w oparciu o zweryfikowane przez biegłych sprawozdania finansowe oraz inne dokumenty w zależności od wyznaczonych Celów.

§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 wprowadzić 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 wykonywania 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.

§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 rozwiązania 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 (jednak nie dłuższe niż 3 miesiące) 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 Członkowi Zarządu w przypadku:

- a) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek zmiany funkcji pełnionej przez Zarządzającego w składzie Zarządu,
- b) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek powołania Zarządzającego na kolejną kadencję Zarządu,
- c) 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 ona być 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 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 pkt 7 ustawy.

§8

Traci moc Oświadczenie Prezydenta Miasta Katowice z dnia 15.10.2013 r. w sprawie wysokości wynagrodzenia dla Prezesa Zarządu Szpitala Murcki Sp. z o.o. w Katowicach.

§9

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

§10

Głosowanie przeprowadzono w trybie tajnym.

Głosy „ZA”: 17.437

Głosy „PRZECIW”: brak

Głosy „WSTRZYMUJĄCE SIĘ”: brak

(podpis Przewodniczącego)