

Odpis z Protokołu
Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników
EkoProHut spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Gliwicach
kontynuowanego 10 lutego 2025 r., po zarządzonej przerwie 20 stycznia 2025 r.

UCHWAŁA nr 1

z dnia 10 lutego 2025 r.

Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników EkoProHut sp. z o.o. z siedzibą w Gliwicach w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu EkoProHut sp. z o.o.

Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników EkoProHut sp. z o.o. z siedzibą w Gliwicach, działając na podstawie art. 203¹ Ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych, art. 2 ust. 2 pkt 1), art. 4 i 5 Ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (dalej Ustawa) oraz § 31 ust. 1 pkt. 23) Umowy Spółki, uchwala co następuje:

§ 1

1. Z członkiem Zarządu Spółki (Zarządzającym) 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 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. Wysokość miesięcznego Wynagrodzenia Stałego członków Zarządu zostanie określona kwotowo przez Radę Nadzorczą, z zastrzeżeniem, że:
 - a) Wynagrodzenie Stałe Prezesa Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od dwukrotności do czterokrotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy,
 - b) Wynagrodzenie Stałe pozostałych członków Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od dwukrotności do czterokrotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy.

§ 3

1. Wynagrodzenie Zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 50% (pięćdziesiąt procent) Wynagrodzenia Stałego w poprzednim roku obrotowym.
2. Ustala się ogólny katalog Celów Zarządczych tj.:
 - a) wzrost zysku netto albo zysku przed pomniejszeniem o odsetki, podatki i amortyzację albo dodatnia zmiana tempa wzrostu jednego z tych wyników,
 - b) osiągnięcie albo zmiana wielkości produkcji albo sprzedaży,
 - c) wartość przychodów, w szczególności ze sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej,
 - d) zmniejszenie strat, obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności,
 - e) realizacja strategii lub planu restrukturyzacji,
 - f) osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności,
 - g) realizacja inwestycji, z uwzględnieniem w szczególności skali, stopy zwrotu, innowacyjności, terminowości realizacji,
 - h) zmiana pozycji rynkowej Spółki, liczonej jako udział w rynku lub według innych kryteriów lub relacji z kontrahentami oznaczonymi jako kluczowi według określonych kryteriów,
 - i) realizacja prowadzonej polityki kadrowej i wzrost zaangażowania pracowników,
 - j) poprawa działalności operacyjnej.

3. Upoważnia się Radę Nadzorczą do ustalenia szczegółowych Celów Zarządczych spośród ogólnego katalogu Celów Zarządczych wraz z określeniem wag tych celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania (KPI) przy uwzględnieniu że:
 - a) Wynagrodzenie Zmienne przysługuje danemu członkowi Zarządu po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu temu członkowi Zarządu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Zgromadzenie Wspólników,
 - b) wypłata części Wynagrodzenia Zmiennego może zostać odroczone w czasie, na okres nie przekraczający 36 (trzydzieści sześć) miesięcy, zależnie od spełnienia w określonym terminie warunków zgodnie z wyznaczonymi Celami Zarządczymi, wówczas ta część Wynagrodzenia Zmiennego może być wypłacana w całości albo w części na koniec okresu rozliczeniowego,
 - c) Wynagrodzenie Zmienne jest przeliczane proporcjonalnie; proporcjonalność uzależniona jest od liczby dni świadczenia usług przez członków Zarządu w danym roku obrotowym,
 - d) spełnienie warunków Wynagrodzenia Zmiennego 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 Zarządczych.
4. Wygaśnięcie mandatu ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych, nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, na warunkach określonych w ust. 1-3 powyżej, pod warunkiem jednakże, że czas pełnienia funkcji w ocenianym roku obrotowym był dłuższy niż 3 (trzy) miesiące.

§ 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 roku o ochronie konkurencji i konsumentów oraz w podmiotach należących do Grupy Kapitałowej WĘGLOKOKS.
3. Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia zakazów i ograniczeń, o których mowa w ust 1 - 2 powyżej, obowiązków sprawozdawczych z ich wykonania oraz sankcji za nienależyte wykonanie.

§ 5

Rada Nadzorcza określi w Umowie zakres i zasady udostępniania członkowi Zarządu urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji, a także może określić limity albo sposób ich określania dotyczące kosztów, jakie Spółka ponosi w związku z udostępnieniem i wykorzystywaniem urządzeń i zasobów przez członka Zarządu do celów służbowych.

§ 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 konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
2. Każda ze stron ma prawo wypowiedzenia Umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą stronę postanowień Umowy.
3. Każda ze stron ma prawo wypowiedzenia Umowy z innych przyczyn niż określone w ust. 2, z maksymalnie **3 (trzy) miesięcznym** terminem wypowiedzenia, z zastrzeżeniem, iż w przypadku, gdy w okresie wypowiedzenia wystąpi zdarzenie, o którym mowa w ust. 1 skutkujące rozwiązaniem Umowy wskutek zaprzestania pełnienia funkcji, to Umowa ulega rozwiązaniu zgodnie z treścią ust. 1.

4. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia przez Spółkę Umowy z innych przyczyn określone w ust. 2. członkowi Zarządu może być przyznana odprawa, nie wyższa niż w wysokości 3 (trzy) krotność części stałej wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej **12 (dwunastu) miesięcy** przed rozwiązaniem Umowy.
5. Odprawa, o której mowa w ust. 4 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) objęcia funkcji członka Zarządu w spółce w ramach Grupy Kapitałowej WĘGLOKOKS,
 - d) 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 **6 (sześciu) miesięcy**, a jej wysokość nie może przekroczyć **50%** Wynagrodzenia Stałego określonego w § 2 ust. 2 niniejszej uchwały.
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. 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 z Grupy Kapitałowej WĘGLOKOKS.
5. 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.
6. Rada Nadzorcza zobowiązana jest określić w umowie o zakazie konkurencji co najmniej działalność konkurencyjną wobec Spółki, wysokość odszkodowania z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji, terminy zapłaty tego odszkodowania, obowiązki informacyjne Zarządzającego oraz przypadki, w których zakaz konkurencji przestaje obowiązywać, jak też może określić prawo Spółki do odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji lub prawa stron do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji.

§ 8

1. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.
2. Traci moc uchwała nr 1 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 21 września 2023 r., w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu EkoProHut sp. z o.o.

W głosowaniu jawnym oddano 3 256 głosów „za”, 0 głosów „przeciw” i 0 głosów „wstrzymujących się”, co stanowi 100 % kapitału zakładowego.

W związku z powyższym niniejsza uchwała została podjęta.

Przewodnicząca Nadzwyczajnego Zgromadzenia
Wspólników EkoProHut sp. z o.o.

Protokolant


.....

.....

