

Uchwała nr 18//2024
Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników
„Łęczyńska Energetyka” Spółka z o.o. w Bogdance z siedzibą w Bogdance
z dnia 03.06.2024 roku

w sprawie zasad kształtowania wynagrodzenia Prezesa Zarządu Spółki

Działając na podstawie art. 203¹ Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 16 ust.1 lit. g) Umowy Spółki Zwyczajne Zgromadzenie Wspólników „Łęczyńska Energetyka” Sp. z o.o. w Bogdance z siedzibą w Bogdance („Spółka”) postanawia, co następuje:

§ 1

1. Z Prezesem 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. o treści określonej przez Zgromadzenie Wspólników, zgodnej z postanowieniami niniejszej uchwały.
2. Treść Umowy określi Rada Nadzorcza zgodnie z postanowieniami niniejszej uchwały.

§ 2

1. Wynagrodzenie całkowite Prezesa 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 Prezesa Zarządu zostanie określona kwotowo przez Radę Nadzorczą Spółki, z zastrzeżeniem że Wynagrodzenie Stałe Prezesa Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od trzy do pięć – krotności podstawy wymiaru, o której mowa w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami z uwzględnieniem obowiązujących, szczegółowych przepisów prawa kształtujących jej wysokość.

§ 3

1. Wynagrodzenie Zmienne Prezesa Zarządu Spółki jest uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 50 % Wynagrodzenia Stałego rocznego.
2. Ustala się ogólny katalog Celów Zarządczych dla Prezesa Zarządu Spółki tj.:
 - a) osiągnięcie albo zmiana wielkości produkcji albo sprzedaży,
 - b) wartość przychodów, w szczególności ze sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej,
 - c) zmniejszenie strat, obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności,
 - d) realizacja strategii lub planu restrukturyzacji,
 - e) osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności,
 - f) realizacja inwestycji, z uwzględnieniem w szczególności skali, stopy zwrotu, innowacyjności, terminowości realizacji,
 - g) zmiana pozycji rynkowej spółki, liczonej jako udział w rynku lub według innych kryteriów lub relacji z kontrahentami oznaczonymi jako kluczowi według określonych kryteriów,
 - h) realizacja prowadzonej polityki kadrowej i wzrost zaangażowania pracowników.
3. Upoważnia się Radę Nadzorczą Spółki do uszczegółowienia Cele Zarządcze wraz z określeniem wag tych celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania (KPI), przy uwzględnieniu że:
 - a) Wynagrodzenie Zmienne przysługuje Prezesowi Zarządu po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Zgromadzenie Wspólników,
 - b) wypłata części Wynagrodzenia Zmiennego może zostać odroczone w czasie, na okres nie przekraczający 36 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 Prezesa Zarządu w danym roku obrotowym.
 - d) spełnienie warunków Wynagrodzenia Zmiennego Prezesa Zarządu - jeżeli na dany rok obrotowy ustalone zostały dla niego Cele Zarządcze i jeśli pełnił on funkcję w ocenianym roku obrotowym -

stwierdza Zgromadzenie Wspólników Spółki, 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 pkt 1-3 powyżej, pod warunkiem jednakże, że łączny czas pełnienia Funkcji w Spółce lub funkcji w organie zarządzającym spółki w Grupie Kapitałowej ENEA w ocenianym roku obrotowym był dłuższy niż 3 (trzy) miesiące.

§ 4

1. Umowa zawiera obowiązek informowania przez Prezesa Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu w niej akcji lub uzyskaniu na powyższe czynności zgody Rady Nadzorczej oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiegokolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące dodatkowej działalności Prezesa Zarządu.
2. Prezes 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. W przypadku pełnienia przez Prezesa Zarządu funkcji członka zarządu w innej spółce zależnej od ENEA S.A. w ramach Grupy Kapitałowej ENEA, w ramach unii personalnej, z zastrzeżeniem ust. 2 powyżej, wysokość przysługującego Prezesowi Zarządu Wynagrodzenia Stałego pomniejszona zostanie o połowę, a w przypadku pełnienia funkcji w większej liczbie podmiotów, pomniejszona zostanie proporcjonalnie do liczby podmiotów, w których Prezes Zarządu pełni ww. funkcję. W szczególnych przypadkach, uzasadnionych przede wszystkim skalą działalności spółki zależnej w ramach Grupy Kapitałowej ENEA, Prezes Zarządu może nie pobierać wynagrodzenia z tytułu pełnienia ww. funkcji w danej spółce, zachowując prawo do pełnego wynagrodzenia w innej spółce zależnej w ramach Grupy Kapitałowej ENEA.
4. Rada Nadzorcza Spółki określi zakazy i ograniczenia, o których mowa w ust 1 i 2 powyżej, obowiązki sprawozdawcze z ich wykonania oraz sankcje za nienależyte wykonanie.

§ 5

Rada Nadzorcza Spółki określi w Umowie zakres i zasady udostępniania Prezesowi 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 Prezesa Zarządu do celów służbowych.

§ 6

1. W przypadku wygaśnięcia mandatu w szczególności na skutek 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 niż określone w ust. 2, Prezesowi Zarządu może być przyznana 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.
5. Odprawa, o której mowa w ust. 4 nie przysługuje Prezesowi Zarządu w przypadku:
 - a) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek zmiany Funkcji pełnionej przez Prezesa Zarządu w składzie Zarządu Spółki,
 - b) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek powołania Prezesa Zarządu na kolejną kadencję Zarządu Spółki (w tym na inną funkcję w Zarządzie Spółki),
 - c) objęcia lub pełnienia funkcji członka zarządu w spółce w ramach Grupy Kapitałowej ENEA,
 - d) rezygnacji z pełnienia funkcji.

§ 7

1. Spółka może zawrzeć z Prezesem Zarządu umowę o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu pełnienia Funkcji, przy czym może być ona zawarta jedynie w przypadku pełnienia Funkcji przez Prezesa

Zarządu przez okres co najmniej 6 (sześć) miesięcy, a jej wysokość nie może przekraczać 50% stałego wynagrodzenia, 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 Prezesa Zarządu.
4. W razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez Prezesa 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. Rada Nadzorcza Spółki określi w umowie o zakazie konkurencji co najmniej działalność konkurencyjną wobec Spółki, wysokość odszkodowania z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji, terminy zapłaty tego odszkodowania, obowiązki informacyjne Prezesa Zarządu 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.
6. Zakaz konkurencji, o którym mowa w niniejszym paragrafie nie obowiązuje w przypadku gdy z chwilą wygaśnięcia (ustania obowiązywania) Umowy, Zarządzający pełni funkcję w zarządzie innej spółki zależnej w ramach Grupy Kapitałowej ENEA i w związku z pełnieniem tej funkcji jest objęty wobec Spółki zakazem konkurencji obowiązującym po ustaniu Funkcji.

§ 8

Traci moc uchwała Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki nr 23/2017 z dnia 09.05.2017 roku, w sprawie zasad kształtowania wynagrodzenia Prezesa Zarządu Spółki (wraz ze wszystkimi późniejszymi zmianami tej uchwały).

§9

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.