

Uchwała
jedynego Wspólnika spółki pod firmą
PKS Hrubieszów Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Hrubieszowie
z dnia 1 czerwca 2017 r. r.
w trybie art. 227 § 2 Kodeksu spółek handlowych

w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej

Na podstawie art. 1 ust. 1 pkt 4 i ust. 2 pkt 4 oraz pozostałych przepisów ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (dalej: „Ustawa”) oraz § 19 ust. 1 i § 30 ust. 3 umowy spółki, jedyny Wspólnik Spółki postanawia, co następuje:

§ 1

Niniejsza uchwała reguluje zasady kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej PKS Hrubieszów Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Hrubieszowie (dalej „Spółka”).

ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

§ 2

1. Wynagrodzenie całkowite członka Zarządu składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe, określonej kwotowo, oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy spółki.

§ 3

1. Część stałą wynagrodzenia członka Zarządu ustala się z uwzględnieniem skali działalności spółki, w szczególności wartości jej aktywów, osiągniętych przychodów i wielkości zatrudnienia, w wysokości:
 - 1) od jednokrotności do trzykrotności podstawy wymiaru, jeżeli Spółka w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniła przynajmniej dwie poniższe przesłanki:
 - a) zatrudniała średniorocznie do 10 pracowników,
 - b) osiągnęła roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych niższy niż równowartość w złotych 2 milionów euro,
 - c) sumy aktywów jej bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat były niższe niż równowartość w złotych 2 milionów euro;
 - 2) od dwukrotności do czterokrotności podstawy wymiaru, jeżeli Spółka w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniła przynajmniej dwie poniższe przesłanki:
 - a) zatrudniała średniorocznie co najmniej 11 pracowników,
 - b) osiągnęła roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych stanowiący co najmniej równowartość w złotych 2 milionów euro,

- c) sumy aktywów jej bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat stanowiły co najmniej równowartość w złotych 2 milionów euro;
- 3) od trzykrotności do pięciokrotności podstawy wymiaru, jeżeli Spółka w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniła przynajmniej dwie poniższe przesłanki:
 - a) zatrudniała średniorocznie co najmniej 51 pracowników,
 - b) osiągnęła roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych wyższy niż równowartość w złotych 10 milionów euro,
 - c) sumy aktywów jej bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat były wyższe niż równowartość w złotych 10 milionów euro;
- 4) od czterokrotności do ośmiokrotności podstawy wymiaru, jeżeli Spółka w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniła przynajmniej dwie poniższe przesłanki:
 - a) zatrudniała średniorocznie co najmniej 251 pracowników,
 - b) osiągnęła roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych wyższy niż równowartość w złotych 50 milionów euro,
 - c) sumy aktywów jej bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat były wyższe niż równowartość w złotych 43 milionów euro;
- 5) od siedmiokrotności do piętnastokrotności podstawy wymiaru, jeżeli Spółka w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniła przynajmniej dwie poniższe przesłanki:
 - a) zatrudniała średniorocznie co najmniej 1251 pracowników,
 - b) osiągnęła roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych wyższy niż równowartość w złotych 250 milionów euro,
 - c) sumy aktywów jej bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat były wyższe niż równowartość w złotych 215 milionów euro

- przy czym wyrażone w euro wielkości, o których mowa w pkt 1-5, przelicza się na złote według średniego kursu ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski w ostatnim dniu danego roku obrotowego.

2. Określenia wysokości części stałej wynagrodzenia dokonuje Zgromadzenie Wspólników w uchwałach w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń poszczególnych członków Zarządu.

§ 4

1. Część zmienna wynagrodzenia członka Zarządu, stanowiąca wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki, uzależniona jest od poziomu realizacji celów zarządczych. Wagi celów zarządczych, a także obiektywne i mierzalne kryteria ich realizacji i rozliczania są ustalane dla poszczególnych lub wszystkich członków Zarządu.
2. Część zmienna wynagrodzenia w Spółce nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia podstawowego członka Zarządu w poprzednim roku obrotowym.
3. Cele zarządcze, o których mowa w ust. 1, mogą stanowić w szczególności:
 - 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;

h

- 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.
4. Uszczegółowienia celów, wag i kryteriów, o których mowa w ust. 3, dokonuje Zgromadzenie Wspólników w uchwałach w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń poszczególnych członków Zarządu.

§ 5

1. Z członkiem Zarządu Spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego takiego członka, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej. Umowa ta powinna być zgodna z następującymi zasadami:
 - a) istnieje możliwość wypowiedzenia przez Spółkę umowy, przy czym umowa ta może określać różne terminy wypowiedzenia, zależne od okresu jej wykonywania, jednak nie dłuższe niż 3 miesiące, jak też może przewidywać, że termin wypowiedzenia upływa z końcem miesiąca kalendarzowego;
 - b) 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 wprowadzać inne ograniczenia dotyczące działalności członka Zarządu;
 - c) umowa zawiera klauzulę prymatu przepisów Ustawy, niniejszej uchwały oraz uchwały w sprawie kształtowania wynagrodzenia członka Zarządu stosowanych w takiej kolejności w przypadku sprzeczności treści umowy z przepisami ustawy lub uchwały.
2. Członek Zarządu nie będzie pobierał 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. Uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń poszczególnych członków Zarządu mogą także określać w szczególności:
 - a) uprawnienia członków Zarządu do korzystania z określonych urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki;
 - b) odpłatność i jej wysokość dla członków Zarządu ustalone na zasadach przewidzianych niniejszą uchwałą;

- c) wysokość i warunki przyznania członkom Zarządu odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, o którym mowa w mniejszej uchwale;
- d) w jakiej części wypłata wynagrodzenia uzupełniającego jest uzależniona od terminu, nie dłuższego niż 36 miesięcy, i warunków, w szczególności powodujących utratę prawa do otrzymania wynagrodzenia uzupełniającego w całości albo w części, jeżeli w oznaczonym w umowie terminie zajdą okoliczności mające wpływ na realizację określonych w umowie celów zarządczych.

§ 6

W przypadku, gdy uchwała w sprawie kształtowania wynagrodzeń poszczególnych członków Zarządu przewiduje uprawnienia członków Zarządu do korzystania z określonych urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, określa ona również zasady przyznawania zapewnianych przez Spółkę urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki do wykorzystania przez członków Zarządu niezbędnych do wykonywania ich funkcji, w szczególności może przewidywać limity dotyczące kosztów albo sposób określania tych limitów, jakie Spółka ponosi w związku z dostępem i wykorzystywaniem tych urządzeń i zasobów.

§ 7

W przypadku, gdy uchwała w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń poszczególnych członków Zarządu przewiduje odprawę, odprawa taka może przysługiwać tylko w razie rozwiązania albo wypowiedzenia umowy o świadczenie usług zarządzania członka Zarządu przez Spółkę, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków wynikających z tej umowy, w wysokości nie wyższej niż trzykrotność części stałej wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej dwunastu miesięcy przed rozwiązaniem tej umowy.

§ 8

1. W przypadku, gdy uchwała w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń poszczególnych członków Zarządu przewiduje zakaz konkurencji, stosuje się następujące zasady:
 - a) zakaz konkurencji po ustaniu stosunku będącego podstawą pełnienia funkcji może być ustanowiony jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez członka Zarządu przez okres co najmniej trzech miesięcy;
 - b) umowa o zakazie konkurencji z członkiem Zarządu może przewidywać okres zakazu konkurencji nieprzekraczający sześciu miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji;
 - c) nie jest dopuszczalne zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o świadczenie usług zarządzania;
 - d) 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;

- e) 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.
2. W sprawach określonych w ust. 1, przepisy art. 101¹ § 1 oraz art. 101²-101⁴ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.) stosuje się odpowiednio, przy czym odszkodowanie za każdy miesiąc, o którym mowa w tych przepisach, nie może być wyższe niż 100% wynagrodzenia miesięcznego podstawowego otrzymanego przez członka Zarządu przed ustaniem pełnienia funkcji.

RADA NADZORCZA

§ 9

1. Przewodniczącemu Rady Nadzorczej przysługuje miesięczne wynagrodzenie w wysokości iloczynu kwoty 2400,00 zł i mnożnika:
- a) 0,5 - w przypadku, gdy Spółka spełnia kryteria, o których mowa w § 3 pkt 1 niniejszej uchwały;
 - b) 0,75 - w przypadku, gdy Spółka spełnia kryteria, o których mowa w § 3 pkt 2 niniejszej uchwały
 - c) 1 - w przypadku, gdy Spółka spełnia kryteria, o których mowa w § 3 pkt 3 niniejszej uchwały
 - d) 1,5 - w przypadku, gdy Spółka spełnia kryteria, o których mowa w § 3 pkt 4 niniejszej uchwały;
 - e) 2,75 - w przypadku, gdy Spółka spełnia kryteria, o których mowa w § 3 pkt 5 niniejszej uchwały.
2. Pozostałym członkom Rady Nadzorczej przysługuje miesięczne wynagrodzenie w wysokości iloczynu kwoty 2000,00 zł i mnożnika:
- a) 0,5 - w przypadku, gdy Spółka spełnia kryteria, o których mowa w § 3 pkt 1 niniejszej uchwały;
 - b) 0,75 - w przypadku, gdy Spółka spełnia kryteria, o których mowa w § 3 pkt 2 niniejszej uchwały
 - c) 1 - w przypadku, gdy Spółka spełnia kryteria, o których mowa w § 3 pkt 3 niniejszej uchwały
 - d) 1,5 - w przypadku, gdy Spółka spełnia kryteria, o których mowa w § 3 pkt 4 niniejszej uchwały;
 - e) 2,75 - w przypadku, gdy Spółka spełnia kryteria, o których mowa w § 3 pkt 5 niniejszej uchwały.
3. W odrębnej uchwale Zgromadzenie Wspólników może przyznać członkowi Rady Nadzorczej wynagrodzenie miesięczne w kwocie wyższej niż wynikająca z ustępów poprzednich ze względu na inną funkcję pełnioną w Radzie Nadzorczej, nie wyższe jednak niż o 10% w stosunku do wynagrodzenia określonego w ust. 2.

§ 10

Niniejsza uchwała, z wyłączeniem informacji dotyczących celów zarządczych, wagi tych celów, a także kryteriów ich realizacji i rozliczania, jest jawna, nie podlega ochronie danych osobowych ani tajemnicy przedsiębiorstwa i podlega publikacji w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Lubelskich Dworców Spółki Akcyjnej z siedzibą w Lublinie.

POSTANOWIENIA PRZEJŚCIOWE I KOŃCOWE

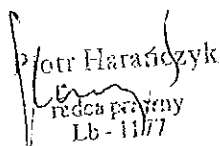
§ 11

1. Szczegółowe regulacje dotyczące zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu zostaną ustalone w uchwałach w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń poszczególnych członków Zarządu.
2. Lubelskie Dworce Spółka Akcyjna w terminie 3 miesięcy od dnia odbycia zwyczajnego zgromadzenia wspólników za rok 2016 r. przekazuje ministrowi właściwemu do spraw Skarbu Państwa informację o podjęciu oraz zastosowaniu niniejszej uchwały.
3. Zgromadzenie Wspólników oraz Rada Nadzorcza niezwłocznie podejmują działania mające na celu zastosowanie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu ustalone niniejszą uchwałą.
4. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia z tym, że w stosunku do wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej ma zastosowanie począwszy od czerwca 2017 r.

Za Lubelskie Dworce S.A. w Lublinie



.....
Mariusz Grad



Piotr Harańczyk
radca prawny
Lb - 11/17