

Uchwała nr 6/NZW/2025
Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników
Zakładu Gospodarki Komunalnej Suchy Las Spółki z o.o.
z siedzibą w Suchym Lesie
z dnia 30.12.2025 r.

w sprawie: **zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu**

Działając na podstawie art. 203¹ ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych, w związku z ustawą z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, w szczególności jej art. 4 ust. 3, Zgromadzenie Wspólników Zakładu Gospodarki Komunalnej Suchy Las Spółki z o.o. z siedzibą w Suchym Lesie uchwala co następuje:

§ 1. [Przedmiot uchwały]

Ustala się zasady kształtowania wynagrodzeń członka Zarządu Spółki („**Członek Zarządu**”).

§ 2. [Forma umowy zawieranej z Członkiem Zarządu]

1. Z Członkiem Zarządu zawierana jest umowa o świadczenie usług zarządzania („**Umowa**”) na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego, bez względu na to czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
2. Treść Umowy określa Rada Nadzorcza przy zachowaniu przestrzegania warunków określonych w przepisach ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami („**Ustawa**”) oraz postanowień niniejszej uchwały.

§ 3. [Rodzaje wynagrodzenia; Wynagrodzenie Stałe]

1. Wynagrodzenie całkowite brutto Członka Zarządu składa się z:
 - a. części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe, określonej kwotowo („**Wynagrodzenie Stałe**”) oraz
 - b. części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki („**Wynagrodzenie Zmienne**”).
2. Ustala się miesięczne Wynagrodzenie Stałe dla Członka Zarządu w wysokości 22.000,00 zł.

§ 4. [Wynagrodzenie Zmienne, Cele Zarządcze]

1. Wynagrodzenie Zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 15% Wynagrodzenia Stałego otrzymanego przez Członka Zarządu w roku, za który przysługuje Wynagrodzenie Zmienne.
2. W przypadku zrealizowania jedynie części z wyznaczonych Celów Zarządczych, Członek Zarządu nabywa uprawnienie do Wynagrodzenia Zmiennego w wysokości proporcjonalnej do procentowej wagi zrealizowanych Celów Zarządczych.
3. Ustala się następujące Cele Zarządcze dla Członków Zarządu:
 - a. [...]
 - b. [...]
 - c. [...]
 - d. [...]
4. Upoważnia się Radę Nadzorczą Spółki do uszczegółowienia Celów Zarządczych dla Członka Zarządu, a także do określenia obiektywnych i mierzalnych kryteriów (wskaźników) ich realizacji i rozliczania (KPI).
5. Rada Nadzorcza jest uprawniona do aktualizacji szczegółowych Celów Zarządczych i wskaźników określających wykonanie tych celów, wartości referencyjnych i trybu oraz sposobu ich wykonania na dany rok obrotowy, na podstawie odrębnej uchwały podejmowanej w uzgodnieniu z Członkami Zarządu nie później niż do końca pierwszego kwartału danego roku obrotowego.
6. Członek Zarządu nabywa uprawnienie do Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ten rok obrotowy i udzieleniu temu Członowi absolutorium z wykonania przez niego obowiązków w danym roku obrotowym przez Zgromadzenie Wspólników.
7. Wynagrodzenie Zmienne nie jest należne Członkowi Zarządu w przypadku popełnienia przez Członka Zarządu przestępstwa stwierdzonego prawomocnym wyrokiem uniemożliwiającego mu pełnienie funkcji Członka Zarządu.
8. Wygaśnięcie mandatu Członka Zarządu w trakcie roku obrotowego lub po upływie roku obrotowego, ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych, nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego za ten rok na zasadach określonych w pkt 1, 2, 6, i 7.

§ 5. [Rozliczanie poziomu realizacji Celów Zarządczych]

1. Rada Nadzorcza dokonuje oceny wykonania Celów Zarządczych przez Członka Zarządu, który pełnił funkcję w ocenianym roku obrotowym.

2. Ocena wykonania Celów Zarządczych, o której mowa w ust. 1, dokonywana jest w oparciu o zweryfikowane przez biegłego rewidenta sprawozdanie finansowe za oceniany rok obrotowy oraz inne dokumenty w zależności od wyznaczonych Celów.
3. Na podstawie dokonanej oceny wykonania Celów Zarządczych Rada Nadzorcza określi proponowaną wysokość Wynagrodzenia Zmiennego, z zastrzeżeniem ust. 4.
4. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, na pisemnie umotywowany wniosek Członka Zarządu, Rada Nadzorcza może określić proponowaną wysokość Wynagrodzenia Zmiennego Członkowi Zarządu w innej wysokości niż wynikająca z oceny stopnia realizacji Celów Zarządczych, jednak nie wyższej niż określona w § 4 ust. 1. W takim przypadku w sprawozdaniu wskazanym w ust. 6 Rada Nadzorcza obowiązana jest przedstawić uzasadnienie podjęcia tej decyzji.
5. Zobowiązuje się Członka Zarządu, w terminie nie później niż 14 dni przed datą odbycia Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za oceniany rok obrotowy, do przedstawienia Radzie Nadzorczej Spółki sprawozdania z wykonania Celów Zarządczych w oparciu o ustalone kryteria realizacji (KPI).
6. Rada Nadzorcza w terminie do 14 dni od złożenia sprawozdania Członka Zarządu, o którym mowa w pkt 5, stwierdza w odrębnym sprawozdaniu stopień realizacji przez Członka Zarządu Celów Zarządczych oraz podejmuje uchwałę w sprawie oceny wykonania Celów Zarządczych w danym roku obrotowym i ustalenia kwoty Wynagrodzenia Zmiennego przysługującego za ten rok.
7. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 6 jest przedkładane przez Radę Nadzorczą na Zwyczajnym Zgromadzeniu Wspólników, na którym zatwierdzone jest sprawozdanie finansowe za poprzedni rok obrotowy działalności Spółki.
8. Uchwałę o przyznaniu Wynagrodzenia Zmiennego podejmuje Zgromadzenie Wspólników na wniosek Rady Nadzorczej zawierający, w szczególności ocenę stopnia realizacji Celów Zarządczych i proponowaną wysokość przysługującego Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok.
9. Wynagrodzenie Zmienne dla Członka Zarządu wypłacane jest po podjęciu przez Zgromadzenie Wspólników uchwały, o której mowa w pkt 8.

§ 6. [Obowiązki Członka Zarządu]

1. Umowa zawiera obowiązek informowania przez Członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, a także o nabyciu w niej akcji bądź udziału.
2. W Umowie wskazuje się, że 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 (t. j. Dz. U. z 2025 r., poz. 1714.).

§ 7. [Uprawnienia Członka Zarządu]

Członek Zarządu jest uprawniony do zwrotu kosztów poniesionych w związku ze świadczeniem usług, w szczególności zwrotu kosztów podróży służbowych i reprezentowania Spółki.

§ 8. [Narzędzia i zwrot środków związanych z reprezentacją Spółki]

1. Urządzenia techniczne i zasoby stanowiące mienie Spółki będą udostępnione Członkowi Zarządu nieodpłatnie w zakresie uzasadnionym celem Umowy, tj. w celu świadczenia usług zarządzania.
2. 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 określenia.

§ 9. [Używanie samochodu osobowego do celów służbowych]

1. Członek Zarządu może używać do celów służbowych samochód niebędący własnością Spółki.
2. Szczegółowe zasady rozliczenia zwrotu kosztów poniesionych przez Członka Zarządu z tytułu używania do celów służbowych samochodu stanowiącego mienie Członka Zarządu określi Rada Nadzorcza w drodze Umowy.

§ 10 [Świadczenia dodatkowe]

1. Członkowi Zarządu przysługuje prawo do wpłat podstawowych i wpłat dodatkowych dokonywanych przez Spółkę do pracowniczego planu kapitałowego, o którym mowa w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (dalej: Ustawa PPK).
2. Kwoty wpłat podstawowych oraz wpłat dodatkowych, o których mowa w ust. 1, a także wpłaty powitalnej i dopłat rocznych, o których mowa w Ustawie PPK, nie wlicza się do wysokości Wynagrodzenia Stałego, o którym mowa w § 3.
3. Członkowi Zarządu przysługują również inne świadczenia zaakceptowane przez Radę Nadzorczą, o ile przysługują one innym pracownikom Spółki, na warunkach nie odbiegających od warunków określonych regulacjami wewnętrznymi w Spółce.

§ 11. [Zakaz konkurencji]

1. Rada Nadzorcza może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji obowiązującą po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu Umowy, w przypadku gdy Członek Zarządu pełni funkcję w organie zarządzającym Spółki przez co najmniej 3 miesiące.
2. Umowa o zakazie konkurencji, o której mowa w ust. 1 może zostać zawarta na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy.
3. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wygaśnięciu Umowy jest niedopuszczalne.
4. Członkowi Zarządu przysługuje odszkodowanie za każdy miesiąc obowiązywania zakazu konkurencji w wysokości 50% miesięcznego Wynagrodzenia Stałego otrzymanego w ostatnim pełnym miesiącu przed ustaniem pełnienia funkcji.
5. W razie niewykonania lub nienależytego wykonania Umowy o zakazie konkurencji Członek Zarządu będzie zobowiązany do zapłaty na rzecz Spółki kary umownej co najmniej w wysokości odszkodowania, które przysługuje mu za cały okres zakazu konkurencji.
6. Podjęcie przez Członka Zarządu funkcji w innej spółce w rozumieniu art. 1 ust. 3 pkt 7 Ustawy, skutkuje ustaniem obowiązywania zakazu konkurencji.

§ 12. [Rozwiązanie Umowy]

1. Umowa ulega rozwiązaniu w przypadku wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu, w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożonej rezygnacji. Umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez okresu wypowiedzenia i konieczności dokonywania dodatkowych czynności w zakresie rozwiązania Umowy.
2. Strony mogą zawrzeć porozumienie o rozwiązaniu Umowy, określając w nim termin, z upływem którego Umowa ulega rozwiązaniu (nie dłuższy niż 3 m-ce).
3. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia Umowy ze skutkiem natychmiastowym w razie istotnego naruszenia postanowień Umowy przez drugą Stronę.
4. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia Umowy z innych przyczyn niż wskazane w ust. 3 z zachowaniem 3-miesięcznego terminu wypowiedzenia.
5. W Umowie przewiduje się, że w razie jej rozwiązania albo wypowiedzenia przez Spółkę z innych przyczyn niż naruszenie przez Członka Zarządu podstawowych obowiązków wynikających z tej Umowy, Członkowi Zarządu jest przyznawana odprawa w wysokości nie wyższej niż 3-krotność Wynagrodzenia Stałego, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji w organie zarządzającym Spółki przez okres co najmniej 12 miesięcy.
6. Odprawa, o której mowa w ust. 5 nie przysługuje Członkowi Zarządu w przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania Umowy w skutek:

- a. zmiany funkcji pełnionej w organie zarządzającym Spółki,
- b. powołania Członka Zarządu na kolejną kadencję,
- c. objęcia funkcji Członka Zarządu w innej jednoosobowej spółce Gminy Suchy Las.

§ 13. [Postanowienia końcowe]

1. Uchwała wchodzi w życie z pierwszym dniem miesiąca następującego po dacie podjęcia uchwały.
2. Uchwała zastępuje uchwałę nr 9/ZW/2017 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Zakładu Gospodarki Komunalnej Suchy Las spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z dnia 9 czerwca 2017 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków zarządu.

Przewodniczący Zgromadzenia: Grzegorz Wojtera

Protokolant: Ewa Małyszek

UZASADNIENIE

dla ustalenia wynagrodzenia Prezesa Zarządu Zakładu Gospodarki Komunalnej Suchy Las sp. z o.o.

Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników Zakładu Gospodarki Komunalnej Suchy Las sp. z o.o. z siedzibą w Suchym Lesie głosami Gminy Suchy Las oddanymi przez Wójta Gminy Suchy Las podjęło w dniu 30 grudnia 2025 r. uchwałę nr 6/NZW/2025 w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu, ustalając część stałą wynagrodzenia Prezesa Zarządu Spółki w wysokości odmiennej niż wynika to z art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 9 czerwca 2017 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. z 2020 r. poz. 1907 ze zm.), w oparciu o art. 4 ust. 3 tej ustawy.

Zakład Gospodarki Komunalnej Suchy Las sp. z o.o. prowadzi obecnie zaawansowane przygotowania do realizacji kluczowych dla Spółki zadań z zakresu:

- budowy hali do przetwarzania odpadów wraz z wyposażeniem (aktualnie prowadzona jest procedura uzyskania finansowania zewnętrznego tej inwestycji), której koszt (zgodnie z ofertami uzyskanymi w procesie udzielania zamówienia publicznego) wyniesie 11.490.000,00 zł netto,
- wcześniejszego wykupu siedziby Spółki, która jest na dzień dzisiejszy dzierżawiona – umowa dzierżawy tego obiektu zawarta w dniu 28 grudnia 2016 r. opiewała na kwotę 10.624.800,00 zł netto. Wiosną 2026 roku planowany jest wykup tego obiektu.

Jednocześnie, poza wyżej wymienionymi, w trakcie przygotowywania są również inne inwestycje Spółki m. in. budowa instalacji do zbierania i kruszenia odpadów oraz budowa elektrowni/farmy fotowoltaicznej.

Bezsprzeczne jest, że zakres przygotowywanych do realizacji zadań i ich wartość znacząco wykracza poza inwestycje dotychczas realizowane przez Spółkę. Przygotowanie, a później również prowadzenie tak dużych i skomplikowanych projektów wymaga szczególnego nadzoru ze strony Prezesa Zarządu, a także jego osobistego zaangażowania w proces inwestycyjny oraz ciągłego podnoszenia wiedzy i kwalifikacji zawodowych.

Dodatkowo podejmując decyzję o wysokości wynagrodzenia stałego Prezesa Zarządu nie sposób nie wziąć pod uwagę faktu, że wartość aktywów wykazywanych w bilansie Spółki nie odzwierciedla rzeczywistej wartości majątku, którym gospodaruje Zakład Gospodarki Komunalnej Suchy Las sp. z o.o. Kluczowe aktywa Spółki są bowiem przedmiotem umów dzierżawy (siedziba Spółki) lub leasingu, a zgodnie ze sprawozdaniem finansowym za 2024 rok sama wartość przyszłych czynszów dzierżawnych na umowie dzierżawy siedziby Spółki to kwota 2,3 mln zł, podczas gdy wartość rzeczowych aktywów trwałych Spółki na dzień 31.12.2024 r. obejmowała kwotę zaledwie 9.288.474,80 zł (przy czym w tej kwocie znajduje się wartość wykupionych po zakończeniu okresu leasingu urządzeń zakupionych za ułamek ich wartości rynkowej - najczęściej nie przekraczający 10% wartości początkowej).

Powyższe argumenty wskazują, że uzasadnione jest, aby wynagrodzenie stałe Prezesa Zarządu Zakładu Gospodarki Komunalnej Suchy Las sp. z o.o. odzwierciedlało jego zaangażowanie w procesy inwestycyjne prowadzone przez Spółkę, a także było wyrazem wysokich kompetencji i doświadczenia zawodowego Prezesa Zarządu. Wskazują również jednoznacznie, że wartość aktywów Spółki nie odzwierciedla rzeczywistej wartości majątku,

którym gospodaruje Spółka, a jest to dla Zakładu Gospodarki Komunalnej Suchy Las sp. z o.o. parametr mający kluczowy wpływ na kształtowanie wysokości wynagrodzenia organu zarządzającego. Przytoczone argumenty świadczą o wyjątkowych okolicznościach dotyczących Spółki, a także o spełnieniu przesłanek ustawowych uzasadniających inną wysokość części stałej wynagrodzenia członka organu zarządzającego niż określona w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

Jednocześnie należy wskazać, że podstawą wymiaru wysokości wynagrodzenia stałego zgodnie z ustawą z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami powinna być wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, tj. dla 2025 roku winna to być kwota 8.548,85 zł. Pozwoliłoby to na ustalenie wynagrodzenia Prezesowi Zarządu Spółki w kwocie maksymalnej nie wyższej niż 34.195,40 zł. Z uwagi na zapisy ustawy z dnia 21 listopada 2024 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2025 podstawa wymiaru wynagrodzenia stałego członków organu zarządzającego została zamrożona na poziomie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 roku, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, tj. kwoty 4.403,78 zł, która jest już niższa od aktualnie obowiązującego wynagrodzenia minimalnego tj. kwoty 4.666,00 zł. Sytuacja, w której podstawa wymiaru wynagrodzenia stałego członka organu zarządzającego spółką prawa handlowego jest niższa od wynagrodzenia minimalnego jest rażąco krzywdząca biorąc pod uwagę nałożoną na członków organu zarządzającego odpowiedzialność i wymóg posiadania wysokich kompetencji i kwalifikacji zawodowych.

Grzegorz Wojtera