

Uchwała Nr 12/2017
Walnego Zgromadzenia/Zgromadzenia Wspólników
SOLMED sp. z o. w Solcu Kujawskim
z dnia 26.06.2017r.

w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu

Działając na podstawie art. 2 ust. 2 pkt 1, art. 4, art. 5, art. 6, art. 7 i art. 8 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. z 2016 r. poz. 1202) uchwała się, co następuje:

§ 1

1. Z Członkiem Zarządu Solmed sp. z o.o. w Solcu Kujawskim 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 (Wynagrodzenie Stałe) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (Wynagrodzenie Zmienne).
2. Wynagrodzenie Stałe dla poszczególnych członków Zarządu Spółki kształtuje się następująco:
 - a. dla Prezesa Zarządu stanowi jednokrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS. zł miesięcznie, netto.
3. Upoważnia się Radę Nadzorczą Spółki do określenia kwotowo Wynagrodzenia Stałego dla poszczególnych członków Zarządu zgodnie z postanowieniami ust. 2.

§ 3

1. Wynagrodzenie Zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 30 % Wynagrodzenia Stałego w poprzednim roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości przysługującego Wynagrodzenia Zmiennego.
2. Ustala się następujące Cele Zarządce dla członków Zarządu:
 3. Upoważnia się Radę Nadzorczą Spółki do uszczegółowienia Celów Zarządczych, o których mowa w ust. 2, a także do określenia wag dla tych celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów (wskaźników) ich realizacji i rozliczania.
 4. Wynagrodzenie Zmienne może być wypłacone, po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy i udzieleniu temu członkowi absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Walne Zgromadzenie Wspólników, pod warunkiem stwierdzenia przez Radę Nadzorczą realizacji przez Członka Zarządu Celów Zarządczych i określeniu należnej kwoty wypłaty.

§ 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 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 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 wykonania oraz sankcji za nienależyte wykonanie.

§ 5

1. Członkowi Zarządu przysługuje prawo do płatnej przerwy w wykonywaniu Umowy, w wymiarze 26 dni roboczych, do wykorzystania w danym roku kalendarzowym, przy czym ilość dni płatnej przerwy ustala się w wymiarze proporcjonalnym do okresu świadczenia usług zarządzania w danym roku kalendarzowym. Niewykorzystane dni płatnej przerwy w wykonywaniu Umowy w danym roku kalendarzowym nie zwiększają liczby przysługujących dni w następnych latach kalendarzowych i nie powodują obowiązku wypłaty ekwiwalentu finansowego.
2. Terminy przerwy w wykonywaniu Umowy Członek Zarządu każdorazowo uzgadnia z Przewodniczącym rady Nadzorczej.
3. Członkowi Zarządu przysługuje prawo do płatnej przerwy w wykonywaniu Umowy w wysokości do 10 dni kalendarzowych w danym roku kalendarzowym w przypadku choroby potwierdzonej stosownym zaświadczeniem lekarskim. Ustęp 1 stosuje się odpowiednio.

§6

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.

§ 7

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 wypowiedzenia 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 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.

§ 8

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 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 ust. 3 pkt 7 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

§ 9

1. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.
2. Traci moc uchwała Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Wspólników Solmed sp. z o.o. z siedzibą w Solcu Kujawskim z dnia 10 lipca 2014 r. w sprawie ustalenia zasad wynagradzania Prezesa Zarządu Spółki



Uchwała nr 8/2020

Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników SOLMED spółka z o.o. z siedzibą w Solcu Kujawskim z dnia 29 czerwca 2020 roku.

W sprawie: zmiany uchwały nr 12/2017 Walnego Zgromadzenia Wspólników Solmed sp. z o.o. w Solcu Kujawskim z dnia 26 czerwca 2017 r w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu

Zgromadzenie Wspólników SOLMED sp. z o.o. działając na podstawie art. 2 ust. 2 pkt 1, art. 4-8 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, uchwała co następuje:

§ 1.

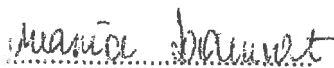
W uchwale nr 12/2017 Walnego Zgromadzenia Wspólników Solmed sp. z o.o. w Solcu Kujawskim z dnia 26 czerwca 2017 r w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu, wprowadza się następujące zmiany:

- 1) § 2 ust. 2 lit a otrzymuje brzmienie: „dla Prezesa Zarządu stanowi 1,5% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS zł. miesięcznie, netto.”
- 2) § 3 ust. 2 lit. c otrzymuje brzmienie:
- 3) § 3 ust. 3 otrzymuje brzmienie: ,
- 4) Po § 5 wprowadza się § 5¹ w brzmieniu: „Członkowi Zarządu przysługuje prawo do zwarcia przez spółkę, na jego rzecz, umowy ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej za szkody wynikłe z wykonywanej funkcji.”

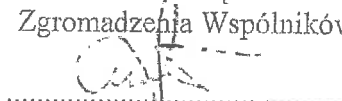
§ 2.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia, z mocą obowiązującą od dnia 1 lipca 2020 r.

Sekretarz:


/ Maria Damrat /

Przewodnicząca
Zgromadzenia Wspólników


/Tercsa Substyk/

Uchwała nr 12/2021

Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników SOLMED spółka z o.o. z siedzibą w Solcu Kujawskim z dnia 16 czerwca 2021 roku

W sprawie: zmiany uchwały nr 12/2017 Walnego Zgromadzenia Wspólników Solmed sp. z o.o. w Solcu Kujawskim z dnia 26 czerwca 2017 r w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu

Zgromadzenie Wspólników SOLMED sp. z o.o. działając na podstawie art. 2 ust. 2 pkt 1, art. 4-8 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, uchwała co następuje:

§ 1.

W uchwale nr 12/2017 Walnego Zgromadzenia Wspólników Solmed sp. z o.o. w Solcu Kujawskim z dnia 26 czerwca 2017 r w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu, wprowadza się następujące zmiany:

§ 2 ust. 2 lit a otrzymuje brzmienie: „dla Prezesa Zarządu stanowi 165 % przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS zł. miesięcznie, netto.”

§ 2.

Uchwała wchodzi w życie od dnia 1 lipca 2021 r.

Sekretarz

PROKURENT
DYREKTOR DS. MEDYCZNYCH

mgr Maria Damrat

.....
/ Maria Damrat /

Przewodnicząca
Zgromadzenia Wspólników



.....
/Teresa Subtyk/

Uzasadnienie do Uchwały Nr 12/2021

Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Solmed sp. z o.o. z siedzibą w Solcu Kujawskim z dnia 16 czerwca 2021 r.

W sprawie: zmiany uchwały nr 12/2017 Walnego Zgromadzenia Wspólników Solmed sp. z o.o. w Solcu Kujawskim z dnia 26 czerwca 2017 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu


Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1907 z późn. zm., dalej uzkw) projekt uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego oraz projekt uchwały w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego, zwane dalej "uchwałami w sprawie wynagrodzeń", przewidują, że wynagrodzenie całkowite członka organu zarządzającego składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe, określonej kwotowo, oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy spółki. Część stałą wynagrodzenia członka organu zarządzającego 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 - dla spółki, która 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. Podstawą wymiaru, zgodnie z art. 1 ust. 3 pkt 11 uzkw, jest wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Biorąc pod uwagę, że Solmed sp. z o.o. na dzień podjęcia uchwały spełnia kryteria wskazane, w art. 4 ust. 1 pkt 2 uzkw, Zgromadzenie Wspólników postanawia przyznać Prezesowi Zarządu wynagrodzenie w wysokości 1,65 wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Odniesienie wynagrodzenia

Prezesa Zarządu do ogłaszanego corocznie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego daje gwarancje corocznego uaktualnienia wysokości wynagrodzenia oraz przyjęcia w tym zakresie w pełni zobiektywizowanego kryterium. Jednocześnie biorąc pod uwagę fakt, iż ustawodawca ustawą z dnia 19 listopada 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021 (Dz. U. poz. 2400 z późn. zm.) dokonał „zamrożenia” wysokości podstawy wymiaru, w rozumieniu ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, ukształtowanie wynagrodzenia Prezesa Zarządu w oparciu o aktualną, corocznie ogłaszaną przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, obarczone jest ryzykiem przekroczenia wskazanej w art. 4 ust. 2 pkt 1 uzkw maksymalnej wysokości wynagrodzenia stałego. W związku z powyższym, na podstawie art. 4 ust. 3 uzkw, Zgromadzenie Wspólników przyjmuje, że za przyjętym sposobem kształtowania wynagrodzeń członka zarządu przemawiają wyjątkowe okoliczności dotyczące zarówno spółki, jak i rynku na którym działa. Podstawowym przedmiotem działalności Spółki jest udzielanie świadczeń zdrowotnych. Zakres zadań oraz ryzyk z nim związanych uległ drastycznej zmianie w związku z ogłoszeniem na terytorium RP stanu epidemii Covid-19. Rynek usług medycznych determinowany jest ponadto w dużej mierze zdolnością pozyskania oraz utrzymania wysokokwalifikowanych specjalistów, w szczególności lekarzy oraz personelu średniego. Specyfika rynku usług medycznych oraz działalności podmiotów leczniczych skłoniła polskiego ustawodawcę do szczególnego uregulowania zasad kształtowania wynagrodzeń pracowników podmiotów leczniczych w drodze ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 2139). Przyjęty w tej ustawie mechanizm ustalenia minimalnego poziomu wynagrodzenia dla poszczególnych grup pracowników opiera się na przyjęciu mnożnika kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym ustalenie, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski". W ocenie ustawodawcy właśnie taki mechanizm gwarantuje utrzymanie właściwego poziomu minimalnych wynagrodzeń w służbie zdrowia. Zgodnie z przyjętym mechanizmem minimalne wynagrodzenie 1. Grupy pracowników podmiotów leczniczych, stanowi 1,45 przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym ustalenie,

ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski". W związku z powyższym, w ocenie Zgromadzenia Wspólników Solmed sp. z o.o., za ukształtowaniem wynagrodzenia stałego Prezesa Zarządu Solmed sp. z o.o., na poziomie 1,65 przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, przemawiają wyjątkowe okoliczności dotyczące zarówno spółki, jak i rynku, na którym ona działa.

Przewodnicząca

Zgromadzenia Wspólników



.....

/Teresa Substyk/