

**Uchwała nr 2/2019
Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników
spółki Kopalnia Wapienia „Czatkowice” sp. z o.o.
z siedzibą w Krzeszowicach
z dnia 17.12.2019 r.**

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

Działając na podstawie § 35 ust. 2 pkt 19) Umowy Spółki Kopalnia Wapienia „Czatkowice” sp. z o.o. („Spółka”), Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników Spółki, uchwała, co następuje:

§ 1

1. Z Członkiem Zarządu Spółki (dalej również jako: Zarządzający), Spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania (dalej: Umowa), na czas pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki, z obowiązkiem świadczenia osobistego, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
2. Zarządzającemu z tytułu świadczenia usług zarządzania oraz wykonywania innych zobowiązań wynikających z Umowy, przysługuje wynagrodzenie całkowite, na które składa się:
 - 2.1. miesięczne (za miesiąc kalendarzowy) wynagrodzenie podstawowe (Wynagrodzenie Stałe).

Wynagrodzenie Stałe obejmuje także wynagrodzenie za przeniesienie autorskich praw majątkowych i wykonywanie praw zależnych zgodnie z Umową;
 - 2.2. wynagrodzenie uzupełniające za dany rok obrotowy (Wynagrodzenie Zmienne) uzależnione od poziomu realizacji celów zarządczych (dalej Cele Zarządcze).
3. Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu zostanie określona kwotowo przez Radę Nadzorczą, z zastrzeżeniem że:
 - 3.1 Wynagrodzenie Stałe Prezesa Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 4 do 8 - krotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, z zastrzeżeniem uwzględnienia obowiązujących, szczególnych przepisów prawa kształtujących jej wysokość.
 - 3.2 Wynagrodzenie Stałe pozostałych Członków Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 4 do 8 - krotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, z zastrzeżeniem uwzględnienia obowiązujących, szczególnych przepisów prawa kształtujących jej wysokość.
4. Wynagrodzenie Zmienne nie może przekroczyć 50 % Wynagrodzenia Stałego rocznego Zarządzającego.
5. TAURON Polska Energia S.A. (dalej: TAURON) wyznacza Cele Zarządcze i wydaje decyzję w sprawie ich wykonania na zasadach szczegółowo określonych w Umowie.
6. Uzyskanie przez Zarządzającego prawa do Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy oraz jego wypłata mogą zostać ograniczone decyzją TAURON w przypadku,

gdy skonsolidowane sprawozdanie finansowe sporządzone przez TAURON nie wykaże zysku przed opodatkowaniem za ten rok obrotowy.

7. TAURON może określić, że 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 wypłacona w całości albo w części na koniec okresu rozliczeniowego.

§ 2

1. Umowa zawiera obowiązek informowania przez Członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu w niej akcji / udziałów 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 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.

§ 3

1. W przypadku wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu, w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, upływu kadencji, Umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez okresu wypowiedzenia i 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

Rada Nadzorcza ustala szczegółowe postanowienia dotyczące zasad wynagradzania i wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki w oparciu o zawarte w niniejszej uchwale postanowienia, odpowiadające zasadom określonym w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, w szczególności w następującym zakresie:

1. Określenia kwotowo miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Zarządzającego.
2. Określenia poziomu Wynagrodzenia Zmiennego za rok obrotowy Spółki, określonego jako wskaźnik procentowy Wynagrodzenia Stałego rocznego Zarządzającego.
3. Postanowień przewidujących:
 - a) wypłatę Wynagrodzenia Zmiennego, pod warunkiem realizacji przez Zarządzającego Celów Zarządczych, po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za ubiegły rok obrotowy i udzieleniu Zarządzającemu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków Członka Zarządu przez Zgromadzenie Wspólników oraz zatwierdzeniu skonsolidowanego sprawozdania finansowego grupy kapitałowej TAURON przez Walne Zgromadzenie za ubiegły rok obrotowy;

- b) udostępnienie Zarządzającemu przez Spółkę do korzystania w czasie wykonywania obowiązków umownych niezbędnych urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki;
- c) prawo do pokrycia / zwrotu przez Spółkę kosztów koniecznych dla prawidłowego wykonywania obowiązków przez Zarządzającego;
- d) ponoszenie przez Spółkę lub refinansowanie kosztów indywidualnego szkolenia Zarządzającego, o ile Rada Nadzorcza wyrazi zgodę na poniesienie lub refinansowanie kosztów takiego szkolenia;

4. Rada Nadzorcza może przyznać Zarządzającemu:

- a) prawo do odprawy po ustaniu Umowy w wysokości nie wyższej niż 3 (trzy) - krotność miesięcznego Wynagrodzenia Stałego, pod warunkiem pełnienia przez Zarządzającego funkcji przez okres co najmniej 12 miesięcy przed rozwiązaniem Umowy. Jeżeli Zarządzający, w terminie jednego roku od wygaśnięcia mandatu, podejmuje zajęcia zarobkowe na podstawie jakiegokolwiek stosunku prawnego w Spółce lub w innej jednostce działającej w ramach grupy kapitałowej TAURON w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów, zobowiązany jest do zwrotu otrzymanej odprawy w terminie 7 dni od dnia podjęcia zajęć zarobkowych. Odprawa nie przysługuje w przypadku:
 - rozwiązania albo wypowiedzenia Umowy przez spółkę z powodu naruszenia podstawowych obowiązków wynikających z Umowy;
 - wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek zmiany funkcji pełnionej przez Zarządzającego w składzie Zarządu;
 - wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy, wskutek powołania Zarządzającego na kolejną kadencję Zarządu;
 - objęcia funkcji członka zarządu w spółce w ramach grupy kapitałowej TAURON w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów lub świadczenia - na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na innej podstawie - pracy lub usług na rzecz takiej spółki;
 - rezygnacji z pełnienia funkcji;
- b) prawo do odszkodowania z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji po rozwiązaniu Umowy w wysokości nie wyższej niż 50% miesięcznego Wynagrodzenia Stałego płatnego przez maksimum 6 miesięcy, pod warunkiem pełnienia funkcji przez Zarządzającego przez okres ustalony przez Radę Nadzorczą, nie krótszy jednak niż 6 miesięcy, przy czym:
 - zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o świadczenie usług zarządzania jest niedopuszczalne;
 - 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;
 - 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.

§ 5

Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników uchyla uchwałę nr 2/2017 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki z dnia 29.12.2017 r. w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu, zmienioną uchwałą nr 1/2019 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki z dnia 28.06.2019 r. w sprawie zmiany zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu.

§ 6

W zakresie Wynagrodzenia Zmiennego za rok obrotowy 2019 stosuje się zasady ustalone niniejszą uchwałą.

§ 7

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Stosownie do art. 156 Kodeksu spółek handlowych uchwała została podjęta jednogłośnie w głosowaniu jawnym.

**Przewodniczący
Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników**



Marcin Zych

**UCHWAŁA NR 10/2022
ZWYCZAJNEGO ZGROMADZENIA WSPÓLNIKÓW
KOPALNI WAPIENIA „CZATKOWICE”
SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ
Z SIEDZIBĄ W KRZESZOWICACH
Z DNIA 23.08.2022 r.**

w sprawie: zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki.

Działając na podstawie § 35 ust. 2 pkt 19) Umowy Spółki Kopalnia Wapienia „Czatkowice” sp. z o.o., Zgromadzenie Wspólników Spółki, uchwała, co następuje:

§ 1

1. Zgromadzenie Wspólników Kopalnia Wapienia „Czatkowice” sp. z o.o. postanawia o dalszym stosowaniu zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki ustalonych Uchwałą nr 2/2019 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Kopalni Wapienia „Czatkowice” sp. z o.o. z dnia 17.12.2019 r.
2. Uzasadnienie dalszego stosowania zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki, o których mowa w ust. 1 stanowi załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z dniem 01.09.2022 r.

Stosownie do art. 156 Kodeksu spółek handlowych Uchwała została podjęta jednomyślnie, w głosowaniu jawnym.

**Przewodniczący
Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników**



Bogusław Gębica

Załącznik nr 1 do Uchwały Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników spółki Kopalnia Wapienia „Czatkowice” sp. z o.o. nr 10/2022 z dnia 23.08.2022 r.

Uzasadnienie do dalszego stosowania zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Kopalni Wapienia „Czatkowice” sp. z o.o. ustalonych Uchwałą nr 2/2019 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Kopalni Wapienia „Czatkowice” sp. z o.o. z dnia 17.12.2019 r.

Podstawowym przedmiotem działalności Kopalni Wapienia „Czatkowice” sp. z o.o. jest wydobywanie kamieni ozdobnych oraz kamienia dla potrzeb budownictwa, skał wapiennych, gipsu, kredy i łupków. Podstawowe rynki zbytu dla poszczególnych produktów i ich asortymentów to:

- mączki i piaski wapienne – wykorzystywane w energetyce, drogownictwie (masy bitumiczne), jako mączki techniczne i malarskie w budownictwie, jako mączki i kredy dla przemysłu paszowego i nawozowego,
- kruszywa – grysy i mieszanki kamienia – wykorzystywane w budownictwie i drogownictwie,
- kamień i pozostałe produkty – wykorzystywany w hutnictwie jako topnik, przemyśle chemicznym, cukrowniczym i przez drobnych producentów wapna oraz przemyśle cementowym (do produkcji klinkieru).

Na skutek zmniejszenia sumy aktywów poniżej progu 43 mln euro wynagrodzenie stałe członków zarządu Spółki powinno zostać ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 3 do 5 - krotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy z dnia 09.06.2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami („Ustawa”), zamiast jak dotychczas w przedziale od 4 - 8 krotności podstawy wymiaru,

Jednocześnie, zgodnie z Ustawą, jeżeli przemawiają za tym wyjątkowe okoliczności dotyczące spółki albo rynku, na którym ona działa, wynagrodzenie członków Zarządu może zostać określone w wysokości innej niż określona zgodnie z art. 4 ust. 2 Ustawy. W przypadku Kopalni Wapienia „Czatkowice” sp. z o.o. należy uwzględnić następujące wyjątkowe okoliczności dotyczące spółki oraz rynku, na którym działa tj.:

- spółka stanowi bardzo istotne ogniwo ciągu technologicznego wytwarzania energii elektrycznej w źródłach węglowych;
- spółka jest kluczowym, największym i w całości polskim producentem sorbentów do odsiarczania spalin w kotłach energetycznych;
- spółka jest jedynym dostawcą sorbentu do Grupy TAURON oraz największym dostawcą tego produktu do Grupy PGE;
- strategiczne znaczenie węglowych źródeł wytwarzanie energii w czasach rosnącej niepewności rynkowej i konieczności zapewnienia nieprzerwanych dostaw;
- specyfikę spółki w zakresie rozliczenia rezerw na rekultywację i likwidację zakładów górniczych i wycenę aktywów obrotowych, co istotnie wpływa na zmianę sumy bilansowej spółki.

Mając na względzie powyższe, co w konsekwencji przekłada się na znaczne zaangażowanie oraz odpowiedzialność członków zarządu Kopalni Wapienia „Czatkowice” sp. z o.o., zasadne było ustalenie części stałej wynagrodzenia dla członków zarządu w wysokości wyższej niż określona, zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 09.06.2016 r. o zasadach kształtowania

wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, co przekłada się na decyzję utrzymania dotychczasowych zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki, ustalonych Uchwałą nr 2/2019 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Kopalni Wapienia „Czatkowice” sp. z o.o. z dnia 17.12.2019 r.

Bożena Gryfin