

**UCHWAŁA nr 2/2024**  
**Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników**  
**Spółki ENERGO-TEL sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie**  
**z dnia 27 listopada 2024 roku**  
*w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki*  
*ENERGO-TEL sp. z o.o.*

Zgromadzenie Wspólników uchwała co następuje:

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 (Dz. U. z 2020 r. poz. 1907 t.j. ze zm.) oraz § 11 ust. 8 Umowy Spółki Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników Spółki ENERGO-TEL sp. z o.o., przyjmuje następujące zasady kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki ENERGO-TEL sp. z o.o.:

§ 1

1. Z Członkiem 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.
2. Treść Umowy określa Zgromadzenie Wspólników na warunkach określonych w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, Dz. U. z 2020 r. poz. 1907 t.j. ze zm., („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. Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu zostanie określona kwotowo przez Zgromadzenie Wspólników, z zastrzeżeniem że:
  - a) Wynagrodzenie Stałe Prezesa Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od jednokrotności do trzykrotności podstawy wymiaru przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego,
  - b) Wynagrodzenie Stałe pozostałych Członków Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od jednokrotności do trzykrotności podstawy wymiaru przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez

wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

### § 3

1. Wynagrodzenie Zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 50 % Wynagrodzenia Stałego.
2. Ustala się ogólny katalog Celów Zarządczych w postaci:
  - a) Wzrostu wartości Spółki,
  - b) Poprawy wskaźników ekonomiczno – finansowych,
  - c) Zwiększenie nakładów inwestycyjnych rozwojowych,
  - d) Zoptymalizowanie nakładów inwestycyjnych utrzymaniowych, kosztów ogólnych oraz osobowych,
  - e) Zmiana pozycji rynkowej Spółki według relacji z kontrahentami oznaczonymi jako kluczowi według określonych kryteriów.
3. Ustala się odrębne Cele Zarządcze, warunkujące możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego, w postaci wdrożenia zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych, zgodnych z przepisami Ustawy w podmiocie zależnym Spółki.
4. Zgromadzenie Wspólników uszczegółowi 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 danemu Członkowi 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 Członków Zarządu w danym roku obrotowym,
  - d) spełnienie warunków Wynagrodzenia Zmiennego poszczególnych Członków Zarządu, dla których na dany rok obrotowy ustalone zostały Cele Zarządcze i którzy pełnili funkcje w ocenianym roku obrotowym, Zgromadzenie Wspólników stwierdza, określając należną kwotę, w oparciu o zweryfikowane przez biegłych sprawozdania finansowe oraz inne dokumenty w zależności od wyznaczonych Celów.

5. Wygaśnięcie mandatu ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych, nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, na warunkach określonych w ust. 1-4 powyżej, pod warunkiem jednakże, że czas pełnienia funkcji w ocenianym roku obrotowym był dłuższy niż 3 (trzy) miesiące.

#### § 4

1. Umowa zawiera obowiązek informowania przez Członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu w niej akcji lub uzyskaniu na powyższe czynności zgody Zgromadzenia Wspólników 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. Zgromadzenie Wspólników określi zakazy i ograniczenia, o których mowa w ust 1 i 2 powyżej, obowiązków sprawozdawczych z ich wykonania oraz sankcji za nienależyte wykonanie.

#### § 5

Zgromadzenie Wspólników określi w Umowie zakres i zasady udostępniania Członkowi 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 Członka 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, Członkowi 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 Członkowi Zarządu w przypadku:
  - a) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek zmiany funkcji pełnionej przez Zarządzającego w składzie Zarządu,
  - b) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek powołania Zarządzającego na kolejną kadencję Zarządu,
  - c) objęcia funkcji członka zarządu w spółce w ramach Grupy Kapitałowej,
  - d) rezygnacji z pełnienia funkcji.

## § 7

1. Pełnomocnik Zgromadzenie Wspólników w oparciu o stosowną uchwałę Zgromadzenie Wspólników może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji obowiązującą po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym może być ona zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez Członka 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 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. Zgromadzenie Wspólników zobowiązane jest określić w umowie o zakazie konkurencji co najmniej działalność konkurencyjną wobec Spółki, wysokość odszkodowania z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji, terminy zapłaty tego odszkodowania, obowiązki informacyjne zarządzającego 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.

Z dniem wejścia w życie niniejszej uchwały ulegają uchyleniu:

- 1) uchwała nr 7 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 29 czerwca 2017 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu ENERGO-TEL S.A.;

- 2) uchwała nr 3 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 17 października 2017 r. w sprawie: zmiany uchwały nr 7 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia ENERGO-TEL S.A. z dnia 29 czerwca 2017 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu ENERGO-TEL S.A.;
- 3) uchwała nr 13 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 26 lipca 2018 r. w sprawie zmiany uchwały nr 7 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia ENERGO-TEL S.A. z dnia 29 czerwca 2017 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu ENERGO-TEL S.A., zmienionej Uchwałą Nr 3 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki ENERGO-TEL S.A. z dnia 17 października 2017 r. w sprawie: zmiany uchwały nr 7 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia ENERGO-TEL S.A. z dnia 29 czerwca 2017 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu ENERGO-TEL S.A.

Uchwała wchodzi w życie z dniem powzięcia.