**Uchwała Nr 6/2017**

**Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia**

**Kraków Nowa Huta Przyszłości**

**Spółka Akcyjna z siedzibą w Krakowie**

**[z dnia 19 kwietnia 2017 r.]**

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

Na podstawie art. 378 § 2 Kodeksu spółek handlowych, w związku z art. 2 ust. 2 pkt 1, art. 4, art. 5, art. 6 i art. 7 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (zwana dalej "**Ustawą**"), Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Kraków Nowa Huta Przyszłości Spółka Akcyjna (**„Spółka”**) uchwala, co następuje:

**§ 1 (ZASADY OGÓLNE)**

1. Z członkiem Zarządu Spółki, Spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia przez niego funkcji w Zarządzie ("**Kontrakt Menedżerski**"), z obowiązkiem świadczenia osobistego członka Zarządu, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
2. Warunki Kontraktu Menedżerskiego określa Rada Nadzorcza Spółki, zgodnie z przepisami Ustawy oraz postanowieniami niniejszej Uchwały.
3. Wynagrodzenie całkowite członka Zarządu składa się z:
   1. części stałej, stanowiącej podstawowe wynagrodzenie miesięczne ("**Wynagrodzenie Stałe**");
   2. części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (**"Wynagrodzenie Zmienne").**

**§ 2 (WYNAGRODZENIE STAŁE)**

1. Wynagrodzenie Stałe przysługuje Prezesowi Zarządu w kwocie 13.211 zł (słownie: trzynaście tysięcy dwieście jedenaście złotych).
2. Rada Nadzorcza jest zobowiązana do składania uzasadnionych wniosków do Walnego Zgromadzenia o zmianę niniejszej uchwały w przypadku zaistnienia przesłanek, wynikających z art. 4 ust. 2 Ustawy.
3. Rada Nadzorcza jest uprawniona do zmiany Wynagrodzenia Stałego wynikającej ze zmiany w kolejnym roku wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

**3 (WYNAGRODZENIE ZMIENNE)**

1. Wynagrodzenie Zmienne dla członka Zarządu przysługująca za dany rok obrotowy Spółki ustala Rada Nadzorcza i nie może ono przekroczyć 25% wynagrodzenia podstawowego członka Zarządu wypłaconego w poprzednim roku obrotowym.
2. Przyznanie członkowi Zarządu Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy Spółki oraz jego wysokość, uzależnione są od poziomu realizacji celów zarządczych wyznaczonych mu na ten rok ("**Cele**"). Do każdego z poszczególnych Celów na dany rok przypisuje się wagi, w taki sposób aby suma wag wszystkich Celów wynosiła 100%.
3. Wyznacza się następujące Cele dla członków Zarządu i ich minimalne wagi: [uchwała w części dotyczącej celów zarządczych jest wyłączona z publikacji w BIP na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami]
4. Upoważnia się Radę Nadzorczą do uszczegółowienia rocznych Celów, określenia ich wag oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania. Uchwała Rady Nadzorczej w tej sprawie będzie podejmowana do końca marca roku, na który Cele są wyznaczane.
5. Kryteria oceny poziomu realizacji poszczególnych Celów w danym roku obrotowym będą oparte w szczególności na podstawie danych zawartych w sprawozdaniu Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdaniu finansowym Spółki za ten rok obrotowy, zatwierdzonych przez Walne Zgromadzenie Spółki.
6. Wynagrodzenie Zmienne dla danego członka Zarządu przysługuje po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu temu członkowi Zarządu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Walne Zgromadzenie.
7. W przypadku sprawowania mandatu przez członka Zarządu tylko przez część danego roku obrotowego, wysokość Wynagrodzenia Zmiennego przysługującego za ten rok jest ustalana proporcjonalnie z uwzględnieniem okresu sprawowania funkcji członka Zarządu w takim roku obrotowym.
8. Wygaśnięcie mandatu członka Zarządu w trakcie albo po upływie roku obrotowego ocenianego pod względem wykonania Celów nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego.
9. Pierwsze Wynagrodzenie Zmienne zostanie przyznane w 2018 roku za rok obrotowy kończący się z dniem 31 grudnia 2017 roku. Za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2016 roku Walne Zgromadzenie oraz Rada Nadzorcza rozpatrzą wnioski o nagrodę roczną zgodnie z zarządzeniem Nr 950/2016 Prezydenta Miasta Krakowa *w sprawie szczegółowych zasad i trybu przyznawania nagrody rocznej osobom kierującymi niektórymi podmiotami prawnymi oraz określenia wzoru wniosku o przyznanie nagrody rocznej* z dnia 20 kwietnia 2016 r.

**§ 4 (WARUNKI KONTRAKTU MENEDŻERSKIEGO)**

1. W przypadku wygaśnięcia mandatu, w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub rezygnacji, Kontrakt Menedżerski rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez okresu wypowiedzenia i konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
2. Każda ze stron ma prawo do wypowiedzenia Kontraktu Menedżerskiego ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszania przez druga stronę postanowień Kontraktu Menedżerskiego.
3. Każda ze stron ma prawo do wypowiedzenia Kontraktu Menedżerskiego z innych przyczyn niż określonych w ust. 2 z maksymalnym trzymiesięcznym terminem wypowiedzenia z uwzględnieniem zasad opisanych w ust. 1.
4. W razie rozwiązania, o którym mowa w ust. 1, albo wypowiedzenia przez Spółkę Kontraktu Menedżerskiego, z innych przyczyn niż naruszenie przez członka Zarządu jego podstawowych obowiązków wynikających z Kontraktu Menedżerskiego, członkowi Zarządu przysługiwać będzie odprawa, w wysokości trzykrotności Wynagrodzenia Stałego, pod warunkiem pełnienia przez członka Zarządu funkcji w Zarządzie przez okres co najmniej dwunastu miesięcy przed rozwiązaniem Kontraktu Menedżerskiego.
5. Odprawa, o której mowa w ust. 4, nie przysługuje w przypadku:
   1. wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Kontraktu Menedżerskiego wskutek zmiany funkcji pełnionej w składzie Zarządu,
   2. wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Kontraktu Menedżerskiego wskutek powołania na kolejną kadencję Zarządu,
   3. rozwiązania Kontraktu Menedżerskiego wskutek objęcia funkcji członka zarządu w innej spółce, w której Gmina Miejska Kraków pełni funkcję kontrolną w rozumieniu art. 4 pkt 3 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów
   4. rezygnacji z pełnienia funkcji.
6. Kontrakt Menedżerski powinien zawierać postanowienie dotyczące zakazu konkurencji w okresie obowiązywania Kontraktu.
7. Kontrakt Menedżerski powinien zawierać obowiązek informowania przez członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu w niej akcji lub udziałów lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące działalności członka Zarządu.
8. Kontrakt Menedżerski powinien stanowić, 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 roku o ochronie konkurencji i konsumentów.
9. Kontrakt Menedżerski powinien określać zasady wykorzystywania przez członków Zarządu płatnych przerw w świadczeniu usług, w wymiarze nie przekraczającym 26 dni roboczych za wyjątkiem roku 2017, w którym ilość dni płatnych przerw będzie przyznana w wysokości proporcjonalnie do okresu trwania Kontraktu Menadżerskiego w tym roku.
10. Kontrakt Menedżerski powinien określać zasady wypłaty członkowi Zarządu 80 % Wynagrodzenia Stałego, za faktyczny czas przerw w świadczeniu usług z tytułu choroby nie dłuższej niż 30 (trzydzieści) dni w ciągu roku kalendarzowego. Wynagrodzenie za czas przerw w świadczeniu usług z tytułu choroby, o którym mowa w zdaniu powyżej, zostanie pomniejszone o zasiłek chorobowy wypłacany członkowi Zarządu z funduszu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

**§ 5 (DODATKOWE UPRAWNIENIA)**

1. Członkowi Zarządu z tytułu świadczenia usług w Spółce na podstawie Kontraktu Menedżerskiego mogą przysługiwać następujące dodatkowe uprawnienia:
2. udostępnienie telefonu służbowego, zestawu komputerowego, umeblowanego osobnego pomieszczenia biurowego oraz innego mienia Spółki, które jest standardowo wykorzystywane przez personel Spółki na cele służbowe;
3. ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej związanej z pełnieniem funkcji przez członka Zarządu;
4. dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne w postaci abonamentu medycznego;
5. prawo do korzystania z samochodu służbowego lub prawo do zryczałtowanego ekwiwalentu pieniężnego z tytułu korzystania przez członka Zarządu z jego prywatnego samochodu w celach służbowych;
6. polisa na życie, następstw nieszczęśliwych wypadków lub trwałą utratę zdrowia związaną z pełnieniem funkcji w czasie obowiązywania Kontraktu Menadżerskiego do poziomu odszkodowania nie przekraczającego 6-cio krotności miesięcznego Wynagrodzenia Stałego;
7. zwrot uzasadnionych kosztów ponoszonych przez członka Zarządu w związku ze świadczeniem usług na podstawie Kontraktu Menedżerskiego, w tym w związku z odbywanymi podróżami służbowymi oraz w związku z odwoływaniem lub przerywaniem zaplanowanych wyjazdów prywatnych, jeśli ich odwołanie lub przerywanie będzie uzasadnione potrzebami Spółki;
8. zwrot uzasadnionych wydatków ponoszonych w związku z udziałem w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe członka Zarządu oraz w konferencjach dotyczących spraw zawodowych;
9. inne standardowe uprawnienia, niemające charakteru składników wynagrodzenia, przysługujące personelowi Spółki na podstawie regulaminów Spółki lub w związku z wykonywaniem przez Spółkę obowiązków wobec tego personelu, związanych w szczególności z bezpieczeństwem i higieną pracy.
10. O przyznaniu danego uprawnienia wszystkim członkom Zarządu lub danemu członkowi Zarządu decydować będzie Rada Nadzorcza. Rada Nadzorcza określi także szczegółowe ograniczenia dotyczące tych uprawnień.

**§ 6 (POSTANOWIENIA KOŃCOWE)**

1. Wykonanie Uchwały, a w szczególności doprowadzenie w terminie do 30 czerwca 2017 r., do:
2. przyjęcia uchwały bądź uchwał Rady Nadzorczej, określającej szczegółowe warunki zatrudnienia Prezesa Zarządu, zgodnie z niniejszą Uchwałą oraz uszczegółowiająca Cele, określające ich wagi oraz obiektywnych mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania na 2017 r.
3. zawarcia z Prezesem Zarządu porozumienia o rozwiązaniu jego dotychczasowej umowy o pracę zawartej ze Spółką,
4. zawarcia z Prezesem Zarządu Kontraktu Menedżerskiego, zgodnego z warunkami określonymi w Uchwale i Ustawie powierza się Radzie Nadzorczej.
5. Z dniem 30 czerwca 2017 r. traci moc uchwała Nr 2/2014 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 22 listopada 2014 r.

**§ 7**

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia z wyjątkiem § 2 ust. 1, który wchodzi w życie z dniem 1 lipca 2017 r.