

UCHWAŁA NR 1
Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników PIT Certification Sp. z o.o. w organizacji
z siedzibą w Poznaniu
z dnia 16 grudnia 2024 r.

§ 1

Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników Spółki ustala zasady kształtowania wynagrodzenia Prezesa Zarządu i w tym zakresie postanawia, że:

I.

1. Prezes Zarządu Spółki otrzymywać będzie wynagrodzenie miesięczne w części stałej, w wysokości nie przekraczającej brutto pięciokrotności podstawy wymiaru w rozumieniu ustawy z dnia 09 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 1907 ze zmianami), dalej „Ustawa o wynagrodzeniach”.
2. Ww. Wynagrodzenie Stałe obejmuje także wynagrodzenie za przeniesienie autorskich praw majątkowych i wykonywanie praw zależnych zgodnie z Umową o zarządzanie.

II.

1. Z Prezesem Zarządu Spółki jako Zarządzającym, Spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania (dalej: Umowa o zarządzanie).
2. Zarządzający wykonuje swoje obowiązki określone Umową o zarządzanie osobiście; nie może zlecić ich wykonywania osobie trzeciej.
3. Rada Nadzorcza podejmie uchwałę w sprawie kształtowania wynagrodzenia Prezesa Zarządu, na warunkach wskazanych w Ustawie o Wynagrodzeniach, zgodnie z postanowieniami niniejszej uchwały oraz określi wzór Umowy o zarządzanie.

III.

1. W przypadku, gdy Umowa o zarządzanie, wskutek jej zawarcia, rozwiązania lub wygaśnięcia obowiązuje przez niepełny miesiąc kalendarzowy, wynagrodzenie miesięczne przysługuje w kwocie wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa powyżej, podzielonego przez 30, pomnożone przez liczbę dni obowiązywania Umowy o zarządzanie w miesiącu.
2. Niezależnie od wynagrodzenia miesięcznego, Zarządzającemu przysługuje wynagrodzenie uzupełniające z tytułu świadczenia usług zarządzania (dalej Wynagrodzenie Zmienne) w razie zrealizowania przez Zarządzającego w danym roku kalendarzowym celów zarządczych.
3. Wynagrodzenie Zmienne nie może przekroczyć 50% Wynagrodzenia Stałego rocznego Zarządzającego. Wynagrodzenie Stałe roczne, o którym mowa w zdaniu poprzednim, obliczone jest wedle wzoru: wysokość Wynagrodzenia Stałego, ustalonego zgodnie z ust. 2 razy 12. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego jest uzależniona od poziomu realizacji przez Zarządzającego celów zarządczych (Cele Zarządcze). Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia, każdorazowo na dany rok obrotowy, procentowego pułapu Wynagrodzenia Zmiennego.
4. Cele Zarządcze, o których mowa w ust. 3, mogą dotyczyć w szczególności:
 - a. wzrostu zysku netto bądź zysku przed pomniejszeniem o odsetki, podatki i amortyzację albo dodatnia zmiana tempa wzrostu jednego z tych wyników,
 - b. osiągnięcia albo zmiany wielkości produkcji albo sprzedaży,
 - c. osiągnięcia określonej wartości przychodów, w szczególności: ze sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej,
 - d. zmniejszenia strat, obniżenia kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności,
 - e. osiągnięcia albo zmiany szczególnych wskaźników, w szczególności: rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności w Spółce,
 - f. przygotowania i wdrożenia wieloletniego planu rozwoju dla Spółki,
 - g. zwiększenia wartości Spółki,
 - h. zwiększenia zdolności Spółki do konkurowania na rynku.

5. Upoważnia się Radę Nadzorczą do wyboru i uszczegółowienia Celów Zarządczych, o których mowa w ust. 4 i zgodnie z ust. 4 - począwszy od roku 2024, jak i dla lat następnych - wraz z określeniem wag tych celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania, przy uwzględnieniu że:
- a. Cele Zarządcze na dany rok obrotowy (rok kalendarzowy obowiązywania Umowy o zarządzanie), określa uchwała Rady Nadzorczej w sprawie kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu (Uchwała RN), która określa szczegółowe Cele Zarządcze, wagi tych Celów oraz obiektywne i mierzalne kryteria realizacji i rozliczenia Celów Zarządczych na dany rok obrotowy (rok kalendarzowy obowiązywania Umowy o zarządzanie). Uchwała RN podjęta jest w oparciu o uchwałę Zgromadzenia Wspólników w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu (Uchwała ZW). Uchwała ZW i Uchwała RN, będąca podstawą przysługującego wynagrodzenia Zarządzającego, stanowi załącznik do jego Umowy o zarządzanie,
 - b. Uchwała RN określająca szczegółowo Cele Zarządcze, wagi tych celów oraz obiektywne i mierzalne kryteria realizacji i rozliczenia Celów Zarządczych na dany rok obrotowy jest podejmowana każdorazowo nie później niż do końca pierwszego kwartału roku obrotowego, na który ma obowiązywać,
 - c. w przypadku, gdy Uchwała RN, o której mowa w lit. b), na dany rok obrotowy nie zostanie podjęta nie powoduje to negatywnych konsekwencji oraz nie ma wpływu na skuteczność uchwały podjętej po jego upływie,
 - d. Wynagrodzenie Zmienne przysługuje danemu Zarządzającemu pod warunkiem realizacji Celów Zarządczych i po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Zwyczajne Zgromadzenie Wspólników,
 - e. w każdym roku kalendarzowym obowiązywania Umowy o zarządzanie, w razie wykonywania przez Zarządzającego przedmiotu Umowy o zarządzanie przez okres krótszy niż pełny rok kalendarzowy, wynagrodzenie uzupełniające jest przeliczane proporcjonalnie. Proporcjonalność uzależniona jest od liczby dni wykonywania przez Zarządzającego przedmiotu ww. Umowy,
 - f. Zarządzający, każdorazowo po: zatwierdzeniu przez Zgromadzenie Wspólników: sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki - za rok obrotowy, którego wynagrodzenie uzupełniające dotyczy oraz udzieleniu Zarządzającemu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków członka Zarządu Spółki w roku obrotowym, którego wynagrodzenie uzupełniające dotyczy, przedkłada (w terminie określonym w Umowie o zarządzanie) Radzie Nadzorczej Spółki sprawozdanie z realizacji Celów Zarządczych i sporządzoną przez siebie kalkulację wysokości wynagrodzenia uzupełniającego należnego za realizację Celów Zarządczych, a na żądanie Rady Nadzorczej przedstawia dokumentację wykazującą wykonanie zadań,
 - g. Rada Nadzorcza Spółki dokonuje weryfikacji i ustalenia wysokości wynagrodzenia uzupełniającego na zasadach określonych w Umowie o zarządzanie. Zasady i terminy wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego określa Umowa o zarządzanie. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego jest uzależniona od poziomu realizacji przez Zarządzającego Celów Zarządczych,
 - h. wygaśnięcie mandatu Członka Zarządu ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych, nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, na warunkach określonych powyżej. Wynagrodzenie Zmienne jest przeliczane proporcjonalnie.

6. Miejszem wykonywania usług stanowiących przedmiot Umowy o zarządzanie jest siedziba Spółki i jej jednostek organizacyjnych, z tym, że w dni ustawowo wolne od pracy oraz w soboty, obecność Zarządzającego w siedzibie Spółki wymagana jest jedynie w przypadkach uzasadnionych interesem Spółki. W przypadku uzasadnionego braku możliwości wykonywania Umowy o zarządzanie w siedzibie Spółki lub potrzeby wykonywania przedmiotu Umowy o zarządzanie w innym miejscu niż siedziba Spółki, ze względu na realizację zobowiązań Zarządzającego wynikających z ww. Umowy, Zarządzający zobowiązany jest do wykonywania przedmiotu Umowy o zarządzanie, w takim miejscu, przy czym Zarządzający może mieć prawo do wykonywania przedmiotu Umowy o zarządzanie w innym miejscu przez siebie wybranym przez okres do 30 dni roboczych w danym roku kalendarzowym, w każdym przypadku zapewniając stałą możliwość komunikacji za pośrednictwem telefonu komórkowego i poczty elektronicznej. O realizacji przedmiotu Umowy o zarządzanie w miejscach innych niż wynikające ze zdania pierwszego powyżej, Zarządzający informuje pozostałych Członków Zarządu lub Przewodniczącego Rady Nadzorczej niezwłocznie, ale nie później niż w dniu skorzystania z uprawnienia.
7. Zarządzającemu może przysługiwać prawo do przerwy w wykonywaniu usług objętych Umową o zarządzanie – na podstawie decyzji własnej Zarządzającego, w tym wskutek choroby, nie powodującej obniżenia wynagrodzenia Zarządzającego, w wymiarze nieprzekraczającym 30 (trzydziestu) dni kalendarzowych w danym roku obrotowym. W przypadku świadczenia usług przez okres krótszy niż rok obrotowy, przerwa przysługuje proporcjonalnie do okresu świadczenia usług. W przypadku nieskorzystania przez Zarządzającego w całości lub w części z uprawnienia, o którym mowa w zdaniach poprzednich w danym roku obrotowym, Zarządzający traci to uprawnienie i nie ma prawa żądania wypłaty przez Spółkę jakiegokolwiek świadczenia z tego tytułu. Zarządzający uprawniony jest do samodzielnego wskazywania i wyznaczania okresów przerw w świadczeniu usług, wynikających z Umowy o zarządzanie, jednakże podejmując powyższą decyzję Zarządzający zobowiązany jest do uprzedniego poinformowania o terminie przerwy pozostałych członków Zarządu Spółki lub Przewodniczącego Rady Nadzorczej, z co najmniej 2 (dwu) dniowym wyprzedzeniem, z wyłączeniem przypadku choroby (w takiej sytuacji Zarządzający zobowiązany jest poinformować o tym pozostałych członków Zarządu Spółki oraz Przewodniczącego Rady Nadzorczej tak szybko, jak to będzie możliwe), z uwzględnieniem konieczności zapewnienia nieprzerwanego funkcjonowania Spółki, realizacji przedmiotu jej działalności, jak również realizacji zadań Spółki, o których mowa w Umowie o zarządzanie.
8. Upoważnia się Radę Nadzorczą do uszczegółowienia i wskazania w Umowie o zarządzanie, okresów , o których mowa powyżej i ust. 9.
9. Umowa o zarządzanie zostaje zawarta na czas określony, tj. od dnia jej wejścia w życie do dnia zaprzestania pełnienia przez Zarządzającego funkcji w Zarządzie. Szczegółowe regulacje w zakresie rozwiązania umowy o zarządzanie w przypadku zaprzestania pełnienia przez Zarządzającego funkcji w Zarządzie zawarte są w Umowie o zarządzanie.

IV.

1. Zarządzający 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 2007r. o ochronie konkurencji i konsumentów.
2. Zarządzający w celu należytego wykonywania Umowy o zarządzanie, w tym celem zapewnienia zachowania poufności informacji, zobowiązany jest do stosowania wszelkich środków służących ochronie informacji i – w szczególności lecz niewyłącznie – do korzystania w czasie wykonywania obowiązków umownych z postawionych do jego dyspozycji przez Spółkę na jej koszt – powierzchni biurowej wraz z wyposażeniem, w tym przenośnym komputerem osobistym z bezprzewodowym dostępem do sieci Internet, środków łączności, w tym telefonu komórkowego oraz telefonu stacjonarnego.
3. Zarządzający zobowiązany jest do uczestnictwa w konferencjach, seminariach lub spotkaniach o charakterze biznesowym związanych z przedmiotem działalności Spółki oraz celem wykonywania Umowy o zarządzanie i, o ile jest to konieczne dla realizacji tych zobowiązań, odbywania podróży w kraju i za granicą.
4. Spółka zobowiązana jest do pokrywania wydatków związanych bezpośrednio z realizacją przez Zarządzającego przedmiotu Umowy o zarządzanie, takich jak koszty podróży odbywanych w interesie Spółki i celem realizacji Umowy o zarządzanie (w kraju i za granicą), w tym koszty transportu, noclegów, pobytu oraz spotkań, o ile są to koszty udokumentowane, uzasadnione, bezpośrednio związane z wykonywaniem przedmiotu Umowy o zarządzanie. W przypadku, gdy wskutek zajścia okoliczności, których Zarządzający lub Spółka nie mogli przewidzieć lub im zapobiec, mimo dołożenia należytej staranności, koszty zostaną poniesione ze środków własnych Zarządzającego, to Spółka zobowiązuje się do ich zwrotu na rzecz Zarządzającego na zasadach określonych w Umowie o zarządzanie. W pozostałym zakresie koszty związane z realizacją przedmiotu Umowy o zarządzanie obciążają Zarządzającego.
5. Zarządzający ma obowiązek informować Radę Nadzorczą o zakresie prowadzonej przez siebie działalności innej niż konkurencyjna oraz obowiązek informowania Przewodniczącego Rady Nadzorczej o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej lub nabyciu udziałów albo akcji w innej spółce handlowej.
6. Prowadzenie przez Zarządzającego w okresie obowiązywania Umowy o zarządzanie działalności konkurencyjnej wymaga zgody Spółki udzielanej w formie uchwały Rady Nadzorczej uzyskanej przed podjęciem działalności konkurencyjnej. Za działalność konkurencyjną uznaje się prowadzenie w okresie obowiązywania Umowy o zarządzanie działalności, o której mowa w łączącej Zarządzającego i Spółkę Umowie o zakazie konkurencji na rzecz podmiotów, o których mowa w Umowie o zakazie konkurencji, z wyłączeniem działalności szkoleniowej.

V.

Rada Nadzorcza określi w Umowie o zarządzanie 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.

VI.

1. W przypadku wygaśnięcia mandatu Zarządzającego w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, upływu kadencji, Umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia przez Zarządzającego funkcji, bez okresu wypowiedzenia i bez konieczności dokonywania przez którąkolwiek ze stron Umowy dodatkowych czynności,

w tym składania oświadczeń woli. Postanowienia niniejszego ustępu nie mają zastosowania w przypadku, gdy odwołanie, rezygnacja i niepowołanie na daną funkcję w Zarządzie następuje w związku ze zmianą funkcji Zarządzającego w Zarządzie. W takim przypadku konieczne będzie zawarcie odpowiedniego aneksu do Umowy o zarządzanie.

2. Spółka ma prawo wypowiedzenia Umowy o zarządzanie z każdej przyczyny z 3 (trzy) miesięcznym terminem wypowiedzenia, którego bieg rozpoczyna się w dniu następującym po dniu doręczenia Zarządzającemu pisemnego oświadczenia Spółki o wypowiedzeniu, z zastrzeżeniem, iż w przypadku, gdy w okresie wypowiedzenia wystąpi zdarzenie, o którym mowa w ust. 1 skutkujące rozwiązaniem Umowy o zarządzanie wskutek zaprzestania pełnienia funkcji, to Umowa ta ulega rozwiązaniu zgodnie z treścią ust. 1.
3. Spółka ma prawo wypowiedzenia Umowy o zarządzanie ze skutkiem natychmiastowym w przypadku rażącego naruszenia przez Zarządzającego postanowień Umowy o zarządzanie.
4. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia przez Spółkę Umowy o zarządzanie z innych przyczyn niż naruszenie przez Zarządzającego postanowień Umowy o zarządzanie, Zarządzającemu może być przyznana odprawa, w wysokości nie wyższej niż 3 (trzy) – krotność części Wynagrodzenia Stałego, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem ww. Umowy.
5. Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia w Umowie o zarządzanie zasad przyznania odprawy, o której mowa w ust. 4.
6. Odprawa, o której mowa w ust. 4 nie przysługuje Zarządzającemu w przypadku:
 - a. wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy o zarządzanie wskutek zmiany funkcji pełnionej przez Zarządzającego w składzie Zarządu,
 - b. wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy o zarządzanie wskutek powołania Zarządzającego na kolejną kadencję Zarządu.
 - c. objęcia funkcji członka zarządu w spółce w ramach grupy kapitałowej definiowanej zgodnie z punktem V. ust. 1,
 - d. rezygnacji z pełnienia funkcji,
 - e. rozwiązania Umowy o zarządzanie za porozumieniem stron.

VII.

1. Z Członkiem Zarządu Spółki (Prezesem, pozostałymi Członkami Zarządu), jako Zarządzającym Spółka może zawrzeć Umowę o zakazie konkurencji. Rada Nadzorcza w uchwale w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu (na warunkach wskazanych w Ustawie, zgodnie z postanowieniami niniejszej uchwały) określi wzór Umowy o zakazie konkurencji.
2. Umowa o zakazie konkurencji obowiązuje po ustaniu pełnienia funkcji Zarządzającego w Zarządzie Spółki i rozwiązaniu Umowy o zarządzanie (zgodnie z postanowieniami Umowy o zarządzanie) oraz pod warunkiem, że Zarządzający pełnił funkcję w Zarządzie Spółki przez okres co najmniej 3 miesięcy.
3. Z zastrzeżeniem warunków, o których mowa w ust. 2 powyżej, zakaz konkurencji obowiązuje przez okres 6 miesięcy po ustaniu pełnienia przez Zarządzającego funkcji w Zarządzie Spółki.
4. Z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji Zarządzającemu przysługuje odszkodowanie w łącznej wysokości obliczonej, jako: $6 \times 100\%$ wynagrodzenia miesięcznego Zarządzającego wynikającego z Umowy o zarządzanie.
5. Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji wypłacane będzie w miesięcznych ratach w wysokości po $1/6$ kwoty, o której mowa powyżej.

6. W przypadku, gdy wskutek wypowiedzenia Umowy o zakazie konkurencji, odstąpienia od niej albo rozwiązania Umowy o zakazie konkurencji w innych przypadkach określonych tą umową, obowiązuje ona przez niepełny okres miesiąca, to miesięczna rata odszkodowania, przysługuje za ten miesiąc w kwocie wynikającej z treści ust. 4, podzielonej przez 30 pomnożonej przez liczbę dni obowiązywania Umowy o zakazie konkurencji w tym miesiącu.
7. ile znajdzie to zastosowanie, to każda miesięczna rata odszkodowania zostanie przez Spółkę wypłacona w wysokości wynikającej z potrącenia z ratą odszkodowania należności publicznoprawnych Zarządzającego, których płatnikiem jest Spółka.
8. W przypadku naruszenia zakazu konkurencji w okresie jego obowiązywania, Zarządzający zapłaci na rzecz Spółki karę umowną w wysokości równej 100% odszkodowania, o którym mowa w ust. 3.

§ 2.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.