

Zwyczajne Walne Zgromadzenie podjęło następującą uchwałę:-----

Uchwała nr 19
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
spółki pod firmą HUTA ŁABĘDY S.A. w Gliwicach
z dnia 12 czerwca 2026 roku

w sprawie: zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu HUTY ŁABĘDY S.A. -----

W związku z wnioskiem Zarządu wyrażonym w uchwale Zarządu nr 101/X/2026 z dnia 12 maja 2026 r. oraz pozytywną opinią Rady Nadzorczej wyrażoną w uchwale nr 196/X/2026 z dnia 22 maja 2026 r., działając na podstawie art. 378 § 2 Kodeksu spółek handlowych oraz art. 2 ust. 2 pkt 1 w zw. z art. 4 ust. 3 pkt 2 oraz art. 5 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: Ustawa), Zwyczajne Walne Zgromadzenie uchwala co następuje: -----

§ 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 Rada Nadzorcza na warunkach określonych w Ustawie 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. Wysokość miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu zostanie określona kwotowo przez Radę Nadzorczą, z zastrzeżeniem, że: --
 - a) Wynagrodzenie Stałe Prezesa Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 7 (siedmiu) do 15 (piętnastu) – krotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy, -----
 - b) Wynagrodzenie Stałe pozostałych Członków Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 7 (siedmiu) do 15 (piętnastu) – krotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy. -----

§ 3

1. Wynagrodzenie Zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 50,00 % (pięćdziesiąt procent) Wynagrodzenia Stałego w poprzednim roku obrotowym. -----
2. Ustala się ogólny katalog Celów Zarządczych tj.: -----
 - a) wzrost zysku netto albo zysku przed pomniejszeniem o odsetki, podatki i amortyzację albo dodatnia zmiana tempa wzrostu jednego z tych wyników, -----
 - b) osiągnięcie albo zmiana wielkości produkcji albo sprzedaży, -----
 - c) wartość przychodów, w szczególności ze sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej, -----
 - d) zmniejszenie strat, obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności, -----
 - e) realizacja strategii lub planu restrukturyzacji, -----
 - f) osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności, -----
 - g) realizacja inwestycji, z uwzględnieniem w szczególności skali, stopy zwrotu, innowacyjności, terminowości realizacji, -----
 - h) zmiana pozycji rynkowej spółki, liczonej jako udział w rynku lub według innych kryteriów lub relacji z kontrahentami oznaczonymi jako kluczowi według określonych kryteriów, -----
 - i) realizacja prowadzonej polityki kadrowej i wzrost zaangażowania pracowników, -----
 - j) poprawa działalności operacyjnej. -----
3. Ustala się dodatkowe Cele Zarządcze warunkujące możliwość otrzymania części zmiennej wynagrodzenia w postaci: -----
 - a) ukształtowania i stosowania zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych zgodnie z przepisami Ustawy we wszystkich podmiotach zależnych HUTY ŁABĘDY S.A. -----
 - b) realizacji obowiązków, o których mowa w art. 17 – 20, art. 22 i art. 23 ustawy z dnia 16 grudnia 2016 roku o zasadach zarządzania mieniem państwowym, w spółkach zależnych HUTY ŁABĘDY S.A. w rozumieniu art. 4 pkt 3 ustawy z dnia 16 lutego 2007 roku o ochronie konkurencji i konsumentów -----
4. Upoważnia się Radę Nadzorczą do ustalenia szczegółowych Celów Zarządczych spośród ogólnego katalogu Celów Zarządczych 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 Walne Zgromadzenie,-----
 - b) wypłata części Wynagrodzenia Zmiennego może zostać odroczone w czasie, na okres nie przekraczający 36 (trzydzieści sześć) 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, Rada Nadzorcza stwierdza, określając należną kwotę, w oparciu o zweryfikowane przez biegłych sprawozdania finansowe oraz inne dokumenty w zależności od wyznaczonych Celów Zarządczych. -----
5. Wygaśnięcie mandatu ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych, nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, na warunkach określonych w pkt 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 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 roku o ochronie konkurencji i konsumentów oraz w podmiotach należących do Grupy Kapitałowej WĘGLOKOKS. -----
- 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. Rada Nadzorcza 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.-----
2. W okresie obowiązywania Umowy Członek Zarządu uprawniony jest do korzystania - z innych niepieniężnych świadczeń przewidzianych dla kadry kierowniczej Spółki w odpowiednich regulacjach wewnętrznych Spółki lub uchwałach Walnego Zgromadzenia bądź Rady Nadzorczej Spółki pod warunkiem ustalenia przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały zasad przyznawania lub korzystania przez Członka Zarządu z takich świadczeń. Członek Zarządu uprawniony jest również do świadczenia dodatkowego w postaci ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej tzw. D&O. -----

§ 6

1. W przypadku wygaśnięcia mandatu, w szczególności na skutek upływu kadencji, 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, nie wyższa niż w wysokości 3 (trzy)- krotność części stałej wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem 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 WĘGLOKOKS, -----

d) rezygnacji z pełnienia funkcji. -----

§ 7

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 6 (sześciu) miesięcy, a jej wysokość nie może przekroczyć 50,00 % (pięćdziesiąt procent) 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. 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 z Grupy Kapitałowej WĘGLOKOKS. -----
5. 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. -----
6. Rada Nadzorcza zobowiązana 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. -----

§ 8

Traci moc uchwała numer 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia HUTY ŁABĘDY S.A. z dnia 20 września 2024 r., które rozpoczęło się w dniu 23 sierpnia 2024 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu HUTY ŁABĘDY S.A. z późniejszymi zmianami -----

§ 9.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia. -----