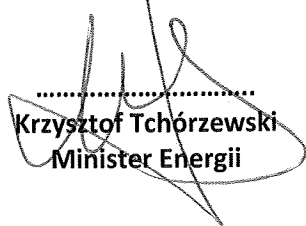


Akceptuję:


Krzysztof Tchórzewski
Minister Energii

**ZASADY USTALANIA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDÓW I CZŁONKÓW RAD
NADZORCZYCH W SPÓŁKACH, W KTÓRYCH PRAWA Z AKCJI LUB UDZIAŁÓW
WYKONUJE MINISTER ENERGII**

Zasady wynagradzania członków zarządów w spółkach z udziałem Skarbu Państwa regulują przepisy ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. *o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami* (Dz.U. z 2016 r. poz. 1202) (dalej: ustawa o wynagradzaniu). Zgodnie z przepisami ww. ustawy:

„...podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych jest obowiązany podejmować działania mające na celu ukształtowanie i stosowanie w spółce zasad wynagradzania członków organów zarządzającego i nadzorczego określonych ustawą...”.

W związku z powyższym, organem w pierwszej kolejności właściwym do ustalenia zasad wynagradzania prezesa, wiceprezesa oraz członka zarządu w spółkach, w których Skarb Państwa posiada władztwo korporacyjne jest walne zgromadzenie/ zgromadzenie wspólników.

Obowiązkiem Ministra Energii, jako wykonującego prawa z akcji lub udziałów w spółkach z udziałem Skarbu Państwa jest więc:

1. W przypadku jednoosobowych spółek z udziałem Skarbu Państwa - **podjęcie uchwał walnego zgromadzenia/zgromadzenia wspólników w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń zarządu spółki oraz rady nadzorczej.**
2. W przypadku spółek, w których udział Skarbu Państwa¹ umożliwia, zgodnie z art. 236 § 1 oraz art. 400 § 1 KSH umieszczenie określonych spraw w porządku obrad walnego zgromadzenia/zgromadzenia wspólników – **doprowadzenie do głosowania projektów uchwał walnego zgromadzenia/zgromadzenia wspólników w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń zarządu spółki oraz rady nadzorczej i oddanie głosów za ich uchwaleniem.**
3. **Odebranie od kandydata na członka rady nadzorczej, wskazanego przez Ministra Energii, oświadczenia o przyjęciu obowiązku kształtowania w spółce wynagrodzeń członków zarządu zgodnie z ustawą.** (Minister właściwy do spraw Skarbu Państwa określi w drodze rozporządzenia, wzór oświadczenia).
4. W sytuacji niepodjęcia przez walne zgromadzenie/ zgromadzenie wspólników uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń zarządu, **Minister Energii informuje wskazanych przez siebie członków rad nadzorczych o konieczności realizacji obowiązku, o którym mowa w pkt 3 powyżej.**

¹Udział Skarbu Państwa lub udział Skarbu Państwa łącznie z udziałem jednostki samorządu terytorialnego, państwowej lub komunalnej osoby prawnej. W spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością udział ten wynosi 10% kapitału zakładowego, w spółkach akcyjnych 5% kapitału zakładowego.

ZARZĄD

I. Wynagrodzenie

Zgodnie z postanowieniami art. 4 ustawy o wynagradzaniu całkowite **wynagrodzenie członka zarządu** składa się z:

1. **części stałej**, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe, którą ustala się z uwzględnieniem skali działalności spółki, w szczególności wartości jej aktywów, osiągniętych przychodów i wielkości zatrudnienia, zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy o wynagradzaniu, w następujących wysokościach²:
 - a) **od 1 do 3 – krotności** przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (**dalej**: przeciętne wynagrodzenie) w spółkach, o których mowa w art. 4 ust 2 pkt 1 ustawy o wynagradzaniu,
 - b) **od 2 do 4 – krotności** przeciętnego wynagrodzenia w spółkach, o których mowa w art. 4 ust 2 pkt 2 ustawy o wynagradzaniu,
 - c) **od 3 do 5 – krotności** przeciętnego wynagrodzenia w spółkach, o których mowa w art. 4 ust 2 pkt 3 ustawy o wynagradzaniu,
 - d) **od 4 do 8 – krotności** przeciętnego wynagrodzenia w spółkach, o których mowa w art. 4 ust 2 pkt 4 ustawy o wynagradzaniu,
 - e) **od 7 do 15 – krotności** przeciętnego wynagrodzenia w spółkach, o których mowa w art. 4 ust 2 pkt 5 ustawy o wynagradzaniu.
2. **części zmiennej**, (wynagrodzenie uzupełniające) stanowiącej element motywacyjny wynagrodzenia, uzależniony od realizacji wyznaczonych celów zarządczych w danym roku obrotowym. Część zmienna wynagrodzenia członka zarządu nie może przekroczyć 50%, a w przypadku największych spółek oraz spółek publicznych 100%, podstawowego wynagrodzenia rocznego członka zarządu w poprzednim roku obrotowym.

Ostateczna wysokość przysługującej części zmiennej zależy od poziomu realizacji celów zarządczych. Część zmienna wynagrodzenia 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 /zgromadzenie wspólników.

Wypłata części wynagrodzenia uzupełniającego może zostać odroczone w czasie, na okres nie przekraczający 36 miesięcy, zależnie od spełnienia w określonym terminie warunków zgodnie z wyznaczonymi celami zarządczymi (np. osiągnięcie albo zmiana szczególnych wskaźników, np. wskaźnika rentowności, płynności finansowej). Wówczas ta część wynagrodzenia zmiennego może być wypłacana w całości albo w części na koniec okresu rozliczeniowego.

Jeżeli przemawiają za tym wyjątkowe okoliczności dotyczące spółki lub rynku, na którym działa, uchwala walnego zgromadzenia/zgromadzenia wspólników może przewidywać inną, wykraczającą poza wyżej opisane limity, wysokość miesięcznego wynagrodzenia stałego członka zarządu. Wówczas, w przypadku oddania głosów za taką uchwałą, zgodnie z art. 4 ust.3 ustawy o wynagradzaniu należy sporządzić pisemne uzasadnienie takiej decyzji i opublikować je w Biuletynie Informacji Publicznej (dalej BIP) na stronie internetowej Ministerstwa Energii. Ponadto, zgodnie z art. 11 ust. 2 ustawy o wynagradzaniu, Minister Energii przekazuje informację o sporządzeniu przedmiotowego uzasadnienia wraz z adresem jego publikacji w BIP, Ministrowi właściwemu ds. Skarbu Państwa, w celu publikacji tej informacji również w BIP na swojej stronie internetowej.

² W przypadku spółek tworzących grupy kapitałowe, uwzględnia się dane skonsolidowane.

W przypadku spółek publicznych, podjęcie decyzji o ustaleniu innego, niż określone w ustawie o wynagradzaniu, poziomu części stałej wynagrodzenia należy poprzedzić przeprowadzeniem analizy porównawczej danego poziomu wynagrodzenia w stosunku do wynagrodzeń zarządów innych spółek publicznych o podobnej skali lub przedmiocie działalności, a wyniki porównania zawrzeć w uzasadnieniu, o którym mowa powyżej.

Ponadto, zgodnie z zapisami art. 11 ust. 1 ustawy o wynagradzaniu, w przypadku spółek w których Skarb Państwa, reprezentowany przez Ministra Energii jest akcjonariuszem/udziałowcem dominującym³, publikacji w BIP na stronie internetowej Ministerstwa Energii podlegają:

- a) uchwała walnego zgromadzenia/zgromadzenia wspólników w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków zarządu, z wyłączeniem wszystkich informacji dotyczących celów zarządczych,
- b) uchwała w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków rady nadzorczej.

II. Cele zarządcze

1. Cele zarządcze, wagi tych celów oraz obiektywne i mierzalne kryteria ich realizacji i rozliczania ustala, w drodze uchwały, walne zgromadzenie/ zgromadzenie wspólników spółki. Jeżeli ww. uchwała to przewiduje, uszczegółowienia celów zarządczych, ich wag i kryteriów dokonuje rada nadzorcza.
2. Cele zarządcze powinny mieć charakter ekstraordynaryjny i wykraczać w sposób istotny poza wyniki zwyczajowo osiągane przez spółkę oraz działania podejmowane w toku normalnej działalności, a ich realizacja powinna wymagać szczególnego zaangażowania i starań członka zarządu ponad to, które wymagane jest celem prawidłowego wykonania umowy i wynagradzanego w ramach stałego wynagrodzenia miesięcznego.
3. Cele zarządcze mogą stanowić w szczególności:
 - a) wzrost zysku netto bądź 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 szczególnych 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 bądź według innych kryteriów lub relacji z kontrahentami oznaczonymi jako kluczowi według określonych kryteriów;
 - i) realizacja prowadzonej polityki kadrowej i wzrost zaangażowania pracowników.

Powyższy wykaz należy traktować jako katalog otwarty przedstawiający propozycje przykładowych celów zarządczych. Każdorazowo walne zgromadzenie/zgromadzenie wspólników może wyznaczyć inne cele zarządcze, dostosowane do specyfiki prowadzonej przez spółkę działalności, jej sytuacji ekonomiczno-finansowej, realizowanych programów inwestycyjnych lub restrukturyzacyjnych etc.

4. W przypadku spółek realizujących misję publiczną lub zadania publiczne⁴, przy określaniu celów zarządczych, należy uwzględnić stopień realizacji misji publicznej lub zadań publicznych.

³ W rozumieniu art. 4 pkt 3 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów.

⁴ W rozumieniu ustawy o wynagradzaniu.

5. W przypadku grup kapitałowych, istotne jest uwzględnienie przy ustalaniu celów zarządczych członków zarządu spółki „matki”, również wskaźników skonsolidowanych w taki sposób, jakby grupa kapitałowa stanowiła jeden podmiot (np. poprzez odniesienie się do danych skonsolidowanych).
6. W grupach kapitałowych każdorazowo, jako odrębny cel zarządczy warunkujący możliwość otrzymania wynagrodzenia uzupełniającego, określa się ukształtowanie i stosowanie zasad wynagradzania członków zarządów i rad nadzorczych podmiotów zależnych odpowiadających zasadom określonym w ustawie o wynagradzaniu.
7. Wyznaczenie celów przez walne zgromadzenie/zgromadzenie wspólników może zostać poprzedzone uzyskaniem rekomendacji rady nadzorczej spółki. Wówczas, przed podjęciem uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków zarządu spółki walne zgromadzenie/zgromadzenie wspólników zwraca się do rady nadzorczej z wnioskiem o przedstawienie rekomendacji odnośnie zasad wynagradzania członków zarządu spółki. W szczególności, walne zgromadzenie/zgromadzenie wspólników może poprosić o propozycje rady nadzorczej, w zakresie:
 - a) poziomu miesięcznego wynagrodzenia podstawowego prezesa, wiceprezesa, członka zarządu,
 - b) poziomu wynagrodzenia uzupełniającego za rok obrotowy spółki prezesa, wiceprezesa, członka zarządu spółki,
 - c) celów zarządczych wraz ze wskazaniem ich wag oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania.

Z zastrzeżeniem przepisów prawa obowiązujących spółki publiczne, tj. ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (j.t. Dz. U. z 2013 r., poz. 1382 ze zm.) oraz ustawy z dnia 29 lipca o obrocie instrumentami finansowymi (j.t. Dz.U z 2014 r., poz. 94 ze zm.).

8. Cele zarządcze mogą zostać ustalone oddzielnie dla prezesa, wiceprezesa, członka zarządu lub łącznie dla wszystkich członków zarządu. Możliwe jest również jednoczesne ustalenie celów wspólnych dla całego zarządu oraz celów indywidualnych, przypisanych do danej funkcji w zarządzie, zależnie od zakresu kompetencji.
9. Wyznaczone cele zarządcze dla członków zarządu powinny być odzwierciedleniem celów stawianych spółce. W grupie kapitałowej cele dla spółki matki powinny być kaskadowane i odpowiednio uszczegółowione dla spółek zależnych.
10. Cele zarządcze powinny być zostać wyznaczone do końca pierwszego kwartału roku obrotowego i uwzględniać plany strategiczne, restrukturyzacyjne czy inwestycyjne realizowane w spółce.
11. Dobrą praktyką rynkową jest, aby ilość celów zarządczych dla danego członka zarządu mieściła się w przedziale od 3 do 7. W uzasadnionych przypadkach, (np. zawiązanie spółki w trakcie roku obrotowego) może zostać wyznaczona inna ilość celów, odbiegająca od wyżej wskazanych wartości.
12. Celom zarządczym należy przypisać wagi – zazwyczaj od 10% do 35%, skwantyfikowane mierniki ich realizacji oraz zasady rozliczania. W szczególności należy określić minimalny poziom realizacji danego celu, poniżej którego określona część wynagrodzenia zmiennego nie będzie przysługiwała.
13. Fakultatywnie, można wyznaczyć cele zarządcze z odroczonym terminem ich rozliczenia wynoszącym maksymalnie 36 miesięcy. Należy wówczas określić warunki, jakie muszą zostać

ZASADY USTALANIA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDÓW I CZŁONKÓW RAD NADZORCZYCH
W SPÓŁKACH, W KTÓRYCH PRAWA Z AKCJI LUB UDZIAŁÓW WYKONUJE MINISTER ENERGII

spełnione w określonym przedziale czasu (np. utrzymanie określonego minimalnego wyniku finansowego w kolejnych latach) oraz sposób rozliczania realizacji tego rodzaju celów (np. na koniec okresu rozliczeniowego, w konkretnych interwałach czasowych).

14. Uchwała walnego zgromadzenia/zgromadzenia wspólników może wyznaczać cele zarządcze obejmujące rok obrotowy lub okres kilkuletni (np. na czas kadencji). W zależności od potrzeb i sytuacji danej spółki wyznaczone cele zarządcze mogą być weryfikowane corocznie lub w odstępach kilkuletnich. Corocznie natomiast, należy dokonać uszczegółowienia celów (np. poprzez wskazanie nowego poziomu miernika) oraz weryfikacji ich wag oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania. Zależnie od postanowień uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków zarządu, czynności tych dokonuje walne zgromadzenie/zgromadzenie wspólników lub rada nadzorcza.

III. Odprawy

Zgodnie z przepisem art. 7 ustawy o wynagradzaniu, dopuszczalne jest przyznanie członkowi zarządu prawa do odprawy. Wysokość ewentualnej odprawy nie może być wyższa niż trzykrotność części stałej wynagrodzenia danego członka zarządu. Warunki jakie muszą zostać spełnione, aby odprawa mogła zostać przyznana to:

- a) rozwiązanie albo wypowiedzenie umowy przez spółkę z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków z niej wynikających,
- b) pełnienie funkcji w zarządzie spółki przez co najmniej 12 miesięcy przed rozwiązaniem umowy.

IV. Zakaz konkurencji

Zgodnie z postanowieniami art. 5 ust. 2 pkt 3 ustawy o wynagradzaniu, możliwe jest przyznanie członkom organu zarządzającego odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji. Zgodnie z przepisem art. 8 ustawy o wynagradzaniu uchwała w sprawie wynagrodzeń przyznanie tego prawa oraz zawarcie umowy o zakazie konkurencji, może mieć miejsce przy uwzględnieniu następujących warunków:

- a) pełnienie funkcji w zarządzie spółki przez okres co najmniej 3 miesięcy,
- b) okres zakazu konkurencji nie może być dłuższy niż 6 miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji,
- c) zobowiązanie do zapłaty kary umownej na rzecz spółki nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji, w sytuacji niewykonania lub nienależytego wykonania umowy o zakazie konkurencji.

Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu określonego w umowie, w sytuacji podjęcia przez członka zarządu pełnienia funkcji w innej spółce, w której prawa z akcji lub udziałów wykonuje Skarb Państwa, jednostka samorządu terytorialnego, państwowa lub komunalna osoba prawna.

Nie jest dopuszczalne zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy łączącej członka zarządu ze spółką, będącą podstawą pełnienia funkcji.

V. Uprawnienia do korzystania z mienia spółki

Zgodnie z postanowieniami art. 5 ust. 2 pkt 1 ustawy o wynagradzaniu, dopuszczalne jest przyznanie członkowi zarządu prawa do korzystania z urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie spółki, niezbędnych do wykonywania swojej funkcji. W sytuacji skorzystania z takiej możliwości, należy sformułować zasady przyznawania przedmiotowych urządzeń i zasobów, w szczególności poprzez wskazanie limitu kosztów, jakie spółka ponosi w związku z dostępem do nich i ich wykorzystywaniem.

VI. Uchwała walnego zgromadzenia/zgromadzenia wspólników w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków zarządu

Zasady kształtowania wynagrodzeń członków zarządów powinny zostać określone w uchwale walnego zgromadzenia/zgromadzenia wspólników.

I. Elementy uchwały walnego zgromadzenia/zgromadzenia wspólników w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków zarządu spółki:

1. Postanowienie dotyczące składowych całkowitego (rocznego) wynagrodzenia prezesa, wiceprezesa, członka zarządu, tj. części stałej stanowiącej miesięczne wynagrodzenie podstawowe oraz części zmiennej stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy spółki,
2. Określone kwotowo miesięczne wynagrodzenie podstawowe prezesa, wiceprezesa, członka zarządu spółki (zgodne z limitami określonymi w art. 4 ust. 2 ustawy o wynagradzaniu). Uchwała może określać:
 - a) konkretną kwotę przypisaną do danej funkcji w zarządzie,
 - b) przedział kwotowy przypisany do danej funkcji w zarządzie, wskazując że rada nadzorcza określa konkretną kwotę przypisaną do danej osoby sprawującej określoną funkcję w zarządzie (w uchwale w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków zarządu).
3. Poziom wynagrodzenia uzupełniającego za rok obrotowy spółki, określony jako wskaźnik procentowy rocznego wynagrodzenia podstawowego (zgodnie z limitami określonymi w art. 4 ust. 5 ustawy o wynagradzaniu) prezesa, wiceprezesa, członka zarządu spółki. Określony poziom stanowi maksymalny pułap tej składowej wynagrodzenia, ponieważ ostatecznie przysługujące wynagrodzenie jest uzależnione od poziomu realizacji celów zarządczych wyznaczonych do realizacji dla członków zarządu. Uchwała może określać:
 - a) konkretny wskaźnik procentowy przypisany do danej funkcji w zarządzie,
 - b) przedział wskaźnika procentowego przypisany do danej funkcji w zarządzie, wskazując że, rada nadzorcza określa konkretny wskaźnik procentowy przypisany do danej osoby sprawującej określoną funkcję w zarządzie (w uchwale w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków zarządu).
4. Wyznaczenie celów zarządczych. Uchwała może określać:
 - a) konkretne cele zarządcze wraz ze wskazaniem ich wag oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania, lub/oraz
 - b) katalog celów ogólnych, wskazując, że rada nadzorcza dokona uszczegółowienia tych celów oraz ich wag, kryteriów realizacji i rozliczania,
5. Postanowienia przewidujące przysługiwanie wynagrodzenia uzupełniającego członkowi zarządu po zatwierdzeniu sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu temu członkowi zarządu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez walne zgromadzenie/zgromadzenie wspólników.
6. Postanowienia dotyczące rodzaju umowy zawieranej przez spółkę z jej członkami zarządu wskazujące, iż jest to umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego członka zarządu.
7. Postanowienia dotyczące okresu wypowiedzenia umowy, o której mowa w pkt 6 powyżej, zgodnie z limitem określonym w ustawie o wynagradzaniu. Uchwała może określać:
 - a) konkretny okres wypowiedzenia,

- b) przedział okresu wypowiedzenia przypisany do danej funkcji w zarządzie wskazując, że rada nadzorcza określa konkretny termin wypowiedzenia przypisany do danej osoby sprawującej określoną funkcję w zarządzie (w uchwale w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków zarządu).
8. Postanowienia dotyczące zakazu pobierania przez członka zarządu spółki wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w innych podmiotach w ramach grupy kapitałowej⁵.
9. Postanowienia dotyczące zawarcia w umowie:
- a) obowiązku uzyskania zgody rady nadzorczej Spółki na planowane objęcie funkcji w organach innej spółki handlowej, nabycie udziałów albo akcji w innej spółce handlowej, wykonywanie pracy lub świadczenie usług na rzecz innych podmiotów na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub na podstawie innego stosunku,
 - b) zakazu pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej lub innych ograniczeń dotyczących działalności członka zarządu(fakultatywnie).

II. Fakultatywne elementy uchwały walnego zgromadzenia/zgromadzenia wspólników w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków zarządu spółki

1. Postanowienia dotyczące uprawnienia członka zarządu do korzystania z określonych urządzeń i zasobów stanowiących mienie spółki wraz ze wskazaniem, w szczególności zasad ich przyznawania oraz limitów kosztów, jakie spółka poniesie w związku z dostępem do nich członka zarządu.
2. Postanowienia dotyczące prawa do odprawy, ze wskazaniem jej wysokości oraz przy uwzględnieniu warunków, o których mowa w art. 7 ustawy o wynagradzaniu.
3. Postanowienia dotyczące zakazu konkurencji, zgodne z warunkami określonymi w art. 8 ustawy o wynagradzaniu.
4. Postanowienia dotyczące odroczonej części wynagrodzenia uzupełniającego, w szczególności:
 - a) wskazanie w jakiej części wypłata wynagrodzenia uzupełniającego zostaje odroczone w czasie,
 - b) określenie okresu odroczenia tej części wynagrodzenia,
 - c) określenie warunków jakie muszą zostać spełnione w okresie, o którym mowa w ppkt b) powyżej, aby odroczonego wynagrodzenia uzupełniającego przysługiwała,
 - d) określenie zasad rozliczenia, w szczególności warunków, które będą powodowały utratę w całości albo w części prawa do otrzymania odroczonej części wynagrodzenia uzupełniającego.

W sytuacji gdy uchwała walnego zgromadzenia/zgromadzenia wspólników tak stanowi lub gdy nie zawiera postanowień odnośnie kwestii, o których mowa w pkt I ppkt 5-9 oraz pkt II ppkt 1-4 powyżej, rada nadzorcza zawiera stosowne postanowienia w uchwale w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków zarządu.

⁵ W rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów.

VII. Uchwała rady nadzorczej w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków zarządu

Szczegółowe postanowienia odnośnie wynagrodzeń członków zarządów powinny zostać określone w uchwale rady nadzorczej, **w zakresie w jakim stanowi uchwała walnego zgromadzenia /zgromadzenia wspólników w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków zarządu lub gdy uchwała ta nie zawiera wybranych postanowień, o których mowa w art. 4 - 8 ustawy o wynagradzaniu.**

I. Elementy uchwały rady nadzorczej kształtowania wynagrodzeń członków zarządu spółki:

1. Określone kwotowo, miesięczne wynagrodzenie podstawowe prezesa, wiceprezesa, członka zarządu spółki z przypisaniem kwot do konkretnych osób sprawujących daną funkcję w zarządzie.
2. Poziom wynagrodzenia uzupełniającego za rok obrotowy spółki, określony jako wskaźnik procentowy rocznego wynagrodzenia podstawowego prezesa, wiceprezesa, członka zarządu spółki z przypisaniem wskaźników do konkretnych osób sprawujących daną funkcję w zarządzie.
3. Uszczegółowienie celów zarządczych na dany rok obrotowy oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania. Niezależnie od formuły wyznaczonych celów (wspólne lub indywidulane), należy je jednoznacznie przypisać do konkretnych osób sprawujących daną funkcję w zarządzie.
4. Postanowienia przewidujące przysługiwanie wynagrodzenia uzupełniającego członkowi zarządu po zatwierdzeniu sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu temu członkowi zarządu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez walne zgromadzenie/zgromadzenie wspólników.
5. Postanowienia dotyczące rodzaju umowy zawieranej przez spółkę z jej członkami zarządu, wskazujące, iż jest to umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego członka zarządu.
6. Postanowienia dotyczące okresu wypowiedzenia umowy, o której mowa w pkt 5 powyżej. Należy wskazać konkretny okres wypowiedzenia wraz z przypisaniem do konkretnych osób sprawujących daną funkcję w zarządzie.
7. Postanowienia dotyczące zakazu pobierania przez członka zarządu spółki wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w innych podmiotach w ramach grupy kapitałowej⁶.
8. Postanowienia dotyczące zawarcia w umowie:
 - a) obowiązku uzyskania zgody rady nadzorczej Spółki na planowane objęcie funkcji w organach innej spółki handlowej, nabycie udziałów albo akcji w innej spółce handlowej, wykonywanie pracy lub świadczenie usług na rzecz innych podmiotów na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub na podstawie innego stosunku,
 - b) zakazu pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej lub innych ograniczeń dotyczących działalności członka zarządu(fakultatywnie).

II. Fakultatywne elementy uchwały rady nadzorczej w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków zarządu spółki

⁶ Ibidem.

1. Postanowienia dotyczące uprawnienia członka zarządu do korzystania z określonych urządzeń i zasobów stanowiących mienie spółki wraz z przypisaniem do konkretnych osób sprawujących daną funkcję w zarządzie. Należy wskazać zasady przyznawania i korzystania z przedmiotowych urządzeń i zasobów, w szczególności poprzez wskazanie z jakich składników mienia spółki dany członek zarządu może korzystać (np. samochód, komputer, telefon) oraz limitów kosztów, jakie spółka poniesie w związku z dostępem do nich danego członka zarządu.
2. Postanowienia dotyczące prawa do odprawy, ze wskazaniem jej wysokości oraz przypisaniem do konkretnych osób sprawujących daną funkcję w zarządzie, przy uwzględnieniu warunków, o których mowa w art. 7 ustawy o wynagradzaniu.
3. Postanowienia dotyczące zakazu konkurencji, ze wskazaniem okresu obowiązywania zakazu oraz wysokości odszkodowania, przy uwzględnieniu warunków określonych w art. 8 ustawy o wynagradzaniu.
4. Postanowienia dotyczące odroczonej części wynagrodzenia uzupełniającego, w szczególności:
 - a) wskazanie w jakiej części wypłata wynagrodzenia uzupełniającego zostaje odroczone w czasie,
 - b) określenie okresu odroczenia tej części wynagrodzenia,
 - c) określenie warunków jakie muszą zostać spełnione w okresie, o którym mowa w ppkt b) powyżej, aby odroczonego wynagrodzenia uzupełniającego przysługiwało,
 - d) określenie zasad rozliczenia, w szczególności warunków, które będą powodowały utratę w całości albo w części prawa do otrzymania odroczonej części wynagrodzenia uzupełniającego.

RADA NADZORCZA

I. Wynagrodzenie

Zgodnie z postanowieniami art. 10 ustawy o wynagradzaniu, zasady wynagradzania członków rad nadzorczych ustala walne zgromadzenie/zgromadzenie wspólników w uchwale w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków rady nadzorczej.

1. Miesięczne **wynagrodzenie członka rady nadzorczej** uzależnione jest od skali działalności spółki, w szczególności wartości jej aktywów, osiąganych przychodów i wielkości zatrudnienia i wynosi maksymalnie:
 - a) **0,5 – krotności** przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (**dalej:** przeciętne wynagrodzenie) w spółkach, o których mowa w art. 4 ust 2 pkt 1 ustawy o wynagradzaniu,
 - b) **0,75 – krotności** przeciętnego wynagrodzenia w spółkach, o których mowa w art. 4 ust 2 pkt 2 ustawy o wynagradzaniu,
 - c) **1 – krotności** przeciętnego wynagrodzenia w spółkach, o których mowa w art. 4 ust 2 pkt 3 ustawy o wynagradzaniu,
 - d) **1,5 – krotności** przeciętnego wynagrodzenia w spółkach, o których mowa w art. 4 ust 2 pkt 4 ustawy o wynagradzaniu,
 - e) **2,75 – krotności** przeciętnego wynagrodzenia w spółkach, o których mowa w art. 4 ust 2 pkt 5 ustawy o wynagradzaniu.
2. Ze względu na pełnioną w radzie nadzorczej lub jej komitecie funkcję (w szczególności przewodniczącego rady nadzorczej lub komitetu), uwzględniając nakład pracy związany z pełnieniem tego rodzaju funkcji, wynagrodzenie członka rady nadzorczej może zostać podwyższone do 10% w stosunku do kwot, o których mowa w pkt 1 powyżej.

ZASADY USTALANIA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDÓW I CZŁONKÓW RAD NADZORCZYCH
W SPÓŁKACH, W KTÓRYCH PRAWA Z AKCJI LUB UDZIAŁÓW WYKONUJE MINISTER ENERGII

3. Uchwała walnego zgromadzenia/zgromadzenia wspólników powinna przewidywać, iż w sytuacji nieusprawiedliwionej nieobecności na posiedzeniu, członkowi rady nadzorczej nie przysługuje wynagrodzenie za dany miesiąc lub - w przypadku większej liczby posiedzeń w miesiącu – wynagrodzenie miesięczne zostaje proporcjonalnie obniżone.