

Uchwała Nr 11/2023
Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników
Miejski Zespół Opieki Zdrowotnej spółka z o.o. we Włocławku
z dnia 22. sierpnia 2023r.

w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu

Działając na podstawie art. 203¹ kodeksu spółek handlowych, art. 2 ust. 2 pkt 1, art. 4, art. 5, art. 6, art. 7 i art. 8 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz §10 ust.1 lit.h Umowy Spółki Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników Miejskiego Zespołu Opieki Zdrowotnej spółka z o.o. z siedzibą we Włocławku (Spółka) uchwała, co następuje:

§ 1

1. Z Członkiem Zarządu Spółki zawierana jest umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji (zwana dalej **Umową**), 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 z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (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. **Wynagrodzenie Stałe** dla Prezesa Zarządu wynosi **18.000 złotych** (słownie: osiemnaście tysięcy złotych) brutto miesięcznie.

§ 3

1. **Wynagrodzenie Zmienne** jest uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych zgodnie z ich wagą w oparciu o ustalone mierzalne kryteria określone przez Radę Nadzorczą i nie może przekroczyć 25% Wynagrodzenia Stałego w poprzednim roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości przysługującego **Wynagrodzenia Zmiennego**.

2. Ustala się, że **Cele Zarządcze** dla Członków Zarządu będą dotyczyły w szczególności *Do publikacji w BIP wyłączenia jawności informacji o celach zarządczych, wagach tych celów, a także kryteriach ich realizacji i rozliczania dokonano na podstawie art.11 ust. 1 ustawy z dnia 9 czerwca 2016r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz.U. z 2020r. poz.1907 z późn.zm.)*
3. Upoważnia się Radę Nadzorczą Spółki do ustalenia szczegółowych **Celów Zarządczych**.
4. Upoważnia się Radę Nadzorczą Spółki do określenia Wąg dla Celów Zarządczych oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów (wskaźników) ich realizacji i rozliczania.
5. W przypadku wykonywania przez Członka Zarządu przedmiotu **Umowy** przez okres krótszy niż pełen rok obrotowy, ale przynajmniej przez minimum 6 miesięcy w danym roku obrotowym, **Wynagrodzenie Zmienne** jest przeliczane proporcjonalnie i przysługuje na zasadach określonych w uchwale Rady Nadzorczej w sprawie kształtowania wynagrodzeń.
6. **Wynagrodzenie Zmienne** może być wypłacone, po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy i udzieleniu Członkowi Zarządu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Zgromadzenie Wspólników, pod warunkiem stwierdzenia przez Radę Nadzorczą realizacji przez Członka Zarządu Celów Zarządczych i określeniu należnej kwoty wypłaty.
7. **Wynagrodzenie Zmienne** jest również należne w przypadku wygaśnięcia mandatu po upływie roku obrotowego pod warunkiem wypełnienia wymagań określonych przez Radę Nadzorczą w uchwałach w sprawie kształtowania wynagrodzeń oraz ustalenia celów zarządczych.
8. **Wynagrodzenie Zmienne** jest także należne w przypadku wygaśnięcia mandatu w trakcie roku obrotowego w wysokości proporcjonalnej do okresu pełnienia funkcji w roku obrotowym na zasadach określonych w ust. 7.
9. Utrata prawa do **Wynagrodzenia Zmiennego** dla Członka Zarządu następuje:
 - 1) w całości, w przypadku nie uzyskania przez Członka Zarządu absolutorium od Zgromadzenia Wspólników albo nie zrealizowania Celów Zarządczych zgodnie z wymogami określonymi przez Radę Nadzorczą albo wygaśnięcia mandatu z powodu naruszenia obowiązków i zakazów określonych w Umowie o świadczenie usług zarządzania,
 - 2) w części, zgodnie z kryteriami przewidzianymi w uchwałach Rady Nadzorczej w sprawie kształtowania wynagrodzeń oraz ustalenia celów zarządczych, na podstawie oceny poziomu realizacji celów zarządczych przez Radę Nadzorczą.

§ 4

1. Członek Zarządu może korzystać wyłącznie do celów służbowych z urządzeń technicznych i innych zasobów stanowiących mienie Spółki.
2. Rada Nadzorcza określi w **Umowie** zakres i zasady udostępniania Członkowi Zarządu urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji, a także limity dotyczące poszczególnych kosztów albo sposób ich określania.
3. Rada Nadzorcza może określić w **Umowie** zakres odpowiedzialności Członków Zarządu za szkody wyrządzone spółce.
4. Rada Nadzorcza może określić w **Umowie** zasady udzielania przerw w świadczeniu usług, za które Członkowi Zarządu przysługuje lub nie przysługuje **Wynagrodzenie**

Stałe, przy czym przerwa w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia nie może przewyższać 30 dni roboczych w roku kalendarzowym niezależnie od sobót, niedziel oraz dni ustawowo wolnych od pracy.

5. Niewykorzystane w danym roku kalendarzowym dni przerwy w świadczeniu usług z zachowaniem prawa do wynagrodzenia nie przechodzą na rok następny.

§ 5

1. 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 2007r. o ochronie konkurencji i konsumentów.
2. Członek Zarządu nie może zajmować się interesami konkurencyjnymi, ani też uczestniczyć w spółce jako wspólnik spółki cywilnej, spółki osobowej, spółki prawa handlowego lub jako członek organu spółki prawa handlowego bądź uczestniczyć w innej konkurencyjnej osobie prawnej jako członek organu. Zakaz ten obejmuje także udział w spółce prawa handlowego w przypadku posiadania przez Członka Zarządu co najmniej 10% udziałów lub akcji tej spółki albo prawa do powołania co najmniej jednego członka zarządu.
3. Członek Zarządu nie może również naruszać zakazów, o których mowa w ustawie z dnia 21 sierpnia 1997r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne oraz ustawy z dnia 16 grudnia 2016 roku o zasadach zarządzania mieniem państwowym.
4. Uchwała Rady Nadzorczej w sprawie kształtowania wynagrodzeń lub umowa o świadczenie usług zarządzania mogą wprowadzać inne ograniczenia lub zakazy dotyczące dodatkowej działalności Członka Zarządu.
5. Rada Nadzorcza może określić w **Umowie** odpowiedzialność za naruszenie zakazów, o których mowa w niniejszym paragrafie ustalając kary umowne za ich naruszenie.

§ 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 okresu wypowiedzenia i konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
2. Umowa może być rozwiązana w każdym czasie za porozumieniem Stron.
3. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia Umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą Stronę postanowień **Umowy**.
4. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia **Umowy** z innych przyczyn niż określone w ust 3, z zachowaniem 1 miesięcznego terminu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec miesiąca.
5. W razie rozwiązania **Umowy** w związku z zaprzestaniem pełnienia funkcji z jakichkolwiek przyczyn innych niż naruszenie przez Członka Zarządu podstawowych obowiązków, Członkowi Zarządu przysługuje odprawa w wysokości 1 krotności **Wynagrodzenia Stałego**, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem tej **Umowy**.

6. Odprawa, o której mowa w ustępie 5 nie przysługuje w przypadku zmiany funkcji pełnionej w Zarządzie albo powołania Członka Zarządu na kolejną kadencję.

§ 7

Niniejsza uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia, z mocą obowiązującą od 1 września 2023r.

§ 8

Z chwilą obowiązywania tj. z dniem 1 września 2023 roku traci moc uchwała Nr 1/2022 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników MZOZ spółka z o.o. we Włocławku z dnia 20 stycznia 2022r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki.

§ 9

Wykonanie uchwały powierza się Radzie Nadzorczej Spółki.

Protokolant:

K. Szaurewska

**Przewodniczący
Zgromadzenia Wspólników**


Marek Wojtkowski

Pisemne Uzasadnienie

*zgodnie z art.4 ust.3 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku
o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami*

Stosownie do treści art.4 ust.3 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, Prezydent Miasta Włocławek, jako uprawniony do wykonywania praw udziałowych w Miejskim Zespole Opieki Zdrowotnej spółka z o.o. z siedzibą we Włocławku, przedstawia niniejsze pisemne uzasadnienie oddania głosów za uchwałą ustalającą wysokość stałej wynagrodzenia Prezesa Zarządu Spółki w wysokości wyższej, niż określona zgodnie z art.4 ust.2 w/w ustawy. Co równie istotne katalog okoliczności wymieniony w w/w przepisie prawnym ma charakter otwarty, co oznacza, iż zmiana wysokości wynagrodzenia może być również uzasadniona innymi, szczególnymi warunkami, które nie zostały enumeratywnie wskazane w katalogu ustawowym.

Przyjęcie odmiennej wysokości części stałej wynagrodzenia członków Zarządu Spółki, względem limitów określonych w art.4 ust. 2 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, podyktowane są realiami rynku na którym działa Spółka oraz okolicznościami dotyczącymi samej Spółki.

Sektor ochrony zdrowia na przestrzeni lat wciąż ulega stałym przemianom i modyfikacjom, świadczącym o rozwoju tej części gospodarki, która oferuje usługi i produkty służące promowaniu, zachowaniu, poprawie i przywracaniu zdrowia członków danej populacji. Duży wpływ na zachodzące zmiany mają procesy globalizacyjne, oddziaływujące m.in. poprzez nowe technologie lub przemiany społeczne. Przed osobami zarządzającymi podmiotami medycznymi stają nowe zadania, które mają na celu przede wszystkim umożliwić jednostkom pozostanie na rynku przy jednoczesnym dostosowaniu prowadzonej działalności do zachodzących zmian.

Współczesny rynek usług medycznych, podobnie jak cały sektor ochrony zdrowia, oparty jest na konkurencyjności podmiotów leczniczych i zabieganiu o udzielanie świadczeń zdrowotnych na możliwie najwyższym poziomie. Konkurencyjność wiąże się z koniecznością budowania renomy zakładów opieki zdrowotnej, z pozyskiwaniem uznania i zaufania leczonych w nich pacjentów, a także z umocnieniem pozycji negocjacyjnej tych podmiotów przy zawieraniu umów na finansowanie świadczeń zdrowotnych ze środków publicznych. Zarządzanie takim podmiotem wymaga podjęcia szeregu działań i decyzji, które zapewniają pacjentom dostęp do usług medycznych na wysokim poziomie, przy jednoczesnym zabezpieczeniu wykwalifikowanego personelu medycznego.

Spółka, poza świadczeniami usług medycznych, stanowiących główny przedmiot jej działalności, realizuje także liczne programy profilaktyczne, m.in. takie jak:

- program z zakresu profilaktyki i terapii uzależnień i współuzależnienia do alkoholu i innych substancji psychoaktywnych,
- program pn. „Program profilaktyki zakażeń pneumokokowych wśród osób dorosłych w oparciu o szczepienia przeciwko pneumokokom w województwie kujawsko-pomorskim,
- program pn. „Program szczepień ochronnych przeciwko grypie dla osób w wieku 65 lat i więcej, zamieszkałych na terenie miasta Włocławek”,
- program pn. „Program profilaktyki zakażeń wirusem brodawczaka ludzkiego (HPV) Miasta Włocławek”.

Ponadto Spółka zapewnia pomoc społeczną z zakwaterowaniem dla osób w podeszłym wieku i osób niepełnosprawnych.

Są to wyjątkowe okoliczności, o których mowa w art.4 ust.3 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami i uzasadniają zmianę wynagrodzenia Prezesa Zarządu ze względu zakres obowiązków oraz odpowiedzialność związaną z prowadzoną przez Spółkę działalnością, ponieważ wykraczają one poza zwyczajne standardowe warunki funkcjonowania Spółki w kontekście aktualnych realiów życia gospodarczego i społecznego. Okolicznością, która powinna być brana pod uwagę przy ocenie wyjątkowości sytuacji danego podmiotu powinno być także to, że został on powołany do realizacji zadań samorządu terytorialnego.

Zwiększenie części stałej wynagrodzenia Prezesa Zarządu Spółki umożliwi adekwatne, rynkowe wynagrodzenie Prezesa w relacji do powierzonych mu zadań i jest zgodne z przepisami prawa powszechnie obowiązującego.

Niniejsze uzasadnienie podlega publikacji w Biuletynie Informacji Publicznej na stosownej stronie Urzędu Miasta we Włocławku.

PREZYDENT MIASTA

dr Marek Wojtkowski