Załącznik nr 2
do Protokołu Zgromadzenia Wspólników Spółki
Centrum Pediatrii im. Jana Pawła II w Sosnowcu Sp. z o.o.
z dnia 06.04.2022 r.

Uchwała Nr 1 /2022
z dnia 06.04.2022 r.
Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników
Spółki pod firmą: Centrum Pediatrii im. Jana Pawła II w Sosnowcu sp. z o.o.
z siedzibą w Sosnowcu przy ul. G. Zapolskiej 3

w sprawie: **w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu.**

Działając na podstawie art. 203^1§ 1 Kodeksu spółek handlowych oraz na podstawie art. 2 ust. 1 w zw. z art. 4 ust. 5, 6 i 8 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, Zgromadzenie Wspólników Spółki Centrum Pediatrii im. Jana Pawła II w Sosnowcu Sp. z o.o. uchwala, co następuje:

§ 1

1. Ustala się następujące zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki Centrum Pediatrii im. Jana Pawła II w Sosnowcu sp. z o.o. (dalej jako „Spółka").
2. Niniejsze zasady kształtowania wynagrodzeń stosuje się do osób pełniących funkcje członków Zarządu Spółki (dalej jako „Członkowie Zarządu").

§ 2

1. Podstawę zatrudnienia Członków Zarządu Spółki stanowi umowa o świadczenie usług zarządzania (dalej jako „Umowa Zarządzania").
2. Umowę Zarządzania zawiera się na czas pełnienia funkcji członka Zarządu, z obowiązkiem świadczenia osobistego takiego członka, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.

§ 3

1. Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu Spółki wynikające z zawartej Umowy Zarządzania składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe, określonej kwotowo (dalej jako „Wynagrodzenie Stałe") oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (dalej jako „Wynagrodzenie Zmienne").
2. Wynagrodzenie Stałe Członka Zarządu Spółki ustala Rada Nadzorcza Spółki w drodze uchwały, uwzględniając skalę działalności Spółki, w szczególności jej aktywów, osiąganych przychodów i wielkości zatrudnienia, w oparciu o art. 4 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz.U. z 2020 r. poz. 1907 z późn. zm), dla której część stałą wynagrodzenia ustala się w wysokości od trzykrotności do siedmio- i pół krotności podstawy wymiaru.
3. Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu zostanie ustalona przez Zgromadzenie Wspólników, z uwzględnieniem skali działalności Spółki, z zastrzeżeniem że:
   a) Wynagrodzenie Stałe Prezesa Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym od 3 do 7,5 -krotności podstawy wymiaru,
   b) Wynagrodzenie Stałe Wiceprezesa Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym od 3 do 5 -krotności podstawy wymiaru,
   c) Wynagrodzenie Stałe Członka Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym od 3 do,5 -krotności podstawy wymiaru.

§ 4

1. Wynagrodzenie Zmienne Członka Zarządu Spółki uzależnione jest od poziomu realizacji celów zarządczych Spółki. Wagi celów zarządczych, a także obiektywne i mierzalne kryteria ich realizacji i rozliczania są ustalane dla wszystkich Członków Zarządu.
2. Wynagrodzenie Zmienne w Spółce nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia podstawowego Członka Zarządu w poprzednim roku obrotowym.
3. Ustala się na rok 2022 następujące cele zarządcze Spółki:
   a) **o charakterze finansowym:**

   b) **o charakterze niefinansowym:**

   przy czym waga żadnego z powyższych celów nie może być wyższa niż 35%, a ich łączna waga musi wynosić 100%.
4. Upoważnia się Radę Nadzorczą Spółki do uszczegółowienia Celów Zarządczych dla Członków Zarządu, a ponadto do określenia wag tych celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania, uwzględniających przyjęte plany rzeczowo-finansowe i stopień realizacji zadań publicznych.
5. Cele Zarządcze na dany rok kalendarzowy obowiązywania Umowy Zarządzania określa każdorazowo uchwała Zgromadzenia Wspólników w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu. Uchwała podejmowana jest każdorazowo nie później niż do 30 kwietnia każdego roku, na który ma obowiązywać. W przypadku, gdy uchwała Zgromadzenia Wspólników w sprawie określenia Celów Zarządczych na kolejny rok kalendarzowy obowiązywania Umowy Zarządzania nie zostanie podjęta, obowiązują ostatnio uchwalone Cele Zarządcze.
6. Wynagrodzenie Zmienne dla danego Członka Zarządu przysługuje po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzielenia temu Członkowi Zarządu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Zgromadzenie Wspólników Spółki.
7. W razie wykonywania przez Członka Zarządu przedmiotu Umowy Zarządzania przez okres krótszy niż pełny rok kalendarzowy, ale przynajmniej przez 6 miesięcy w danym roku obowiązywania Umowy Zarządzania, Wynagrodzenie Zmienne jest przeliczane proporcjonalnie. Proporcjonalność uzależniona jest od liczby dni świadczenia usług zarządzania przez Członka Zarządu w danym roku obrotowym, przy czym poziom spełnienia wag, kryteriów realizacji i rozliczenia celów zarządczych jest odnoszony do wyników za cały rok kalendarzowy.
8. 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.

9. Zasady i terminy wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego określa Umowa Zarządzania.
10. Wygaśnięcie mandatu po upływie roku obrotowego ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych, nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, na warunkach określonych w niniejszym paragrafie. Wygaśnięcie mandatu w trakcie roku obrotowego nie powoduje utraty prawa do części Wynagrodzenia Zmiennego, na zasadach określonych w niniejszym paragrafie, pod warunkiem jednakże, że czas pełnienia funkcji w roku obrotowym wynosił co najmniej 6 (sześć) miesięcy.

§ 5

1. Członek Zarządu Spółki 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 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (Dz. U. z 2021 r. poz. 275 z późn. zm.)
2. Umowa Zarządzania zawierać będzie obowiązek informowania Rady Nadzorczej przez Członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej oraz nabyciu w niej akcji, oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiejkolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące działalności Członka Zarządu.

§ 6

1. Członka Zarządu obowiązuje zakaz konkurencji w trakcie pełnienia funkcji Członka Zarządu,
2. Rada Nadzorcza może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu pełnienia funkcji, w oparciu o następujące zasady:
   1) zakaz konkurencji po ustaniu pełnienia funkcji ustanowiony będzie jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez Członka Zarządu przez okres co najmniej 3 miesięcy;
   2) umowa o zakazie konkurencji z Członkiem Zarządu może przewidywać okres zakazu konkurencji nieprzekraczający 6 miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji Członka Zarządu;
   3) odszkodowanie za każdy miesiąc obowiązywania umowy o zakazie konkurencji nie może być wyższe niż 100% Wynagrodzenia Stałego otrzymanego przez członka Zarządu przed ustaniem pełnienia funkcji. Odszkodowanie to będzie płacone w okresach miesięcznych w terminie do 10-go dnia miesiąca za miesiąc poprzedni;
   4) nie jest dopuszczalne zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu Umowy Zarządzania;
   5) w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez Członka Zarządu Spółki 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) 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.

§ 7

Członek Zarządu w okresie trwania Umowy Zarządzania, nie dłużej jednak niż do dnia wygaśnięcia mandatu członka Zarządu, uprawniony będzie do otrzymania środków i infrastruktury biurowej, sprzętowej i organizacyjnej wraz z obsługą według standardów i regulacji obowiązujących w Spółce umożliwiających członkowi Zarządu należyte wykonywanie zobowiązań wynikających z Umowy Zarządzania, na zasadach szczegółowo określonych przez

Radę Nadzorczą z uwzględnieniem kryterium niezbędności takich środków i infrastruktury biurowej, sprzętowej i organizacyjnej do wykonywania funkcji Członka Zarządu.

§ 8

Członek Zarządu, który nie działa w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej, w okresie trwania Umowy Zarządzania, nie dłużej jednak niż do dnia wygaśnięcia mandatu członka Zarządu, uprawniony będzie do objęcia ubezpieczeniem odpowiedzialności cywilnej członków władz Spółki, z sumą ubezpieczenia nie niższą niż 2 000 000,00 zł (dwa miliony złotych złotych) i składką roczną nie wyższą niż 10 000,00 zł (dziesięć tysięcy złotych).

§ 9

1. W przypadku wygaśnięcia mandatu w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, Umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
2. Spółka jest uprawniona do rozwiązania Umowy Zarządzania z zachowaniem:
   a) jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego, jeżeli okres wykonywania Umowy Zarządzania był krótszy niż 6 miesięcy,
   b) trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego, jeżeli okres wykonywania Umowy Zarządzania był dłuższy niż 6 miesięcy.
3. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia Umowy Zarządzania przez Spółkę z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków wynikających z Umowy Zarządzania, Członkowi Zarządu przysługuje odprawa w wysokości jednokrotności Wynagrodzenia Stałego pod warunkiem pełnienia przez Członka Zarządu funkcji przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem Umowy Zarządzania. Rada Nadzorcza w drodze uchwały może Członkowi Zarządu przyznać odprawę w wysokości wyższej niż jednokrotność jego wynagrodzenia stałego jednak nie więcej niż trzykrotność. Uchwała podejmowana jest najpóźniej w dniu rozwiązania Umowy.

§ 10

1. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.
2. Z dniem wejścia w życie niniejszej uchwały traci moc uchwała nr 10/I/2017 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Centrum Pediatrii im. Jana Pawła II w Sosnowcu Sp. z o.o. z dnia 06 czerwca 2017 roku, zmieniona uchwałą nr 3 z dnia 24 sierpnia 2017r Rep A 4021/2017, uchwałą nr 8/2018 z dnia 27 marca 2018 r., uchwałą nr 13/2019 z dnia 25 czerwca 2019 r., uchwałą nr 1/2020 z dnia 04.03.2020 r. oraz uchwałą nr 10 z dnia 14 maja 2021 r. Rep A 1903/2021.

.....
Protokolant

.....
Przewodniczący

RADCA PRAWNY
Marek Woźniak
[illegible]

Załącznik nr 1 do Uchwały Nr 1 /2022 z dnia ..06.04.2022. r.
Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki pod firmą: Centrum Pediatrii im. Jana Pawła II w Sosnowcu sp. z o.o. z siedzibą w Sosnowcu przy ul. G. Zapolskiej 3

w sprawie: **zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu.**

Centrum Pediatrii im. Jana Pawła II w Sosnowcu Sp. z o.o. wnioskuje o podjęcie uchwały dotyczącej zmiany górnej granicy wysokości Wynagrodzenia Stałego Prezesa Zarządu Spółki. Z uwagi na potrzebę zapewnienia ciągłości świadczeń medycznych oraz ograniczoną możliwość pozyskania lekarzy o odpowiednich kwalifikacjach przez Spółkę, uzasadnione jest aby Prezes Zarządu Spółki, jako lekarz posiadający uprawnienia z zakresu pediatrii oraz psychiatrii dzieci i młodzieży, mógł udzielać świadczeń medycznych pacjentom spółki (w szczególności poprzez pełnienie dyżurów oraz konsultacji i zabezpieczenia lekarskiego pacjentom oddziałowym), aby uzupełnić występujące braki kadrowe.

Z tego względu uzasadnione jest zwiększenie wynagrodzenia stałego Prezesa Zarządu Spółki, związane z udzielaniem przez Prezesa Zarządu, będącego lekarzem, świadczeń medycznych pacjentom spółki.

Biorąc pod uwagę otoczenie rynkowe zasadnym jest zwiększenie limitu wynagrodzenia stałego do poziomu 7, 5 krotności podstawy wymiaru (dotychczasowe wynagrodzenie ustalone było na poziomie 5 krotności podstawy wymiaru).

W ramach zwiększonego limitu mieścić się będzie dodatkowe wynagrodzenie za obsługę pacjentów Centrum Pediatrii, które zabezpieczy ciągłość świadczeń medycznych z zakresu pediatrii oraz psychiatrii wieku rozwojowego dzieci i młodzieży, rozliczane ryczałtem według stawki godzinowej, nie wyższej niż stosowana w stosunku do innych lekarzy o analogicznych obowiązkach.

.....
Protokolant

.....
Przewodniczący

RADCA PRAWNY
Marek Woźniak

Uchwała Nr 10/I/2017
z dnia 06 czerwca 2017 r.
Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki
Centrum Pediatrii im. Jana Pawła II w Sosnowcu Sp. z o.o.

w sprawie: **zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu.**

Działając na podstawie art. 203[1]§ 1 Kodeksu spółek handlowych oraz 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 (Dz. U. z 2016 r. poz. 1202 z późn. zm.) Zgromadzenie Wspólników Centrum Pediatrii im. Jana Pawła II w Sosnowcu sp. z o.o. uchwala, co następuje:

§ 1

1. Ustala się następujące zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki Centrum Pediatrii im. Jana Pawła II w Sosnowcu sp. z o.o. (dalej jako „Spółka").
2. Niniejsze zasady kształtowania wynagrodzeń stosuje się do osób pełniących funkcje członków Zarządu Spółki (dalej jako „Członkowie Zarządu").

§ 2

1. Podstawę zatrudnienia Członków Zarządu Spółki stanowi umowa o świadczenie usług zarządzania (dalej jako „Umowa Zarządzania").
2. Umowę Zarządzania zawiera się na czas pełnienia funkcji Członka Zarządu, z obowiązkiem świadczenia osobistego takiego Członka, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.

§ 3

1. Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu Spółki wynikające z zawartej Umowy Zarządzania składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe, określonej kwotowo (dalej jako „Wynagrodzenie Stałe") oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (dalej jako „Wynagrodzenie Zmienne").
2. Wynagrodzenie Stałe Członka Zarządu Spółki ustala Zgromadzenie Wspólników Spółki w drodze uchwały, uwzględniając skalę działalności Spółki, w szczególności wartości jej aktywów, osiąganych przychodów i wielkości zatrudnienia, w oparciu o art. 4 ust. 2 pkt 3) ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. z 2016 r. poz. 1202 z późn. zm.), dla której część stałą wynagrodzenia ustala się w wysokości od trzykrotności do pięciokrotności podstawy wymiaru.
3. Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu zostanie ustalona przez Zgromadzenie Wspólników, z uwzględnieniem skali działalności Spółki, z zastrzeżeniem że:
   a) Wynagrodzenie Stałe Prezesa Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 3 do 5 – krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.
   b) Wynagrodzenie Stałe Wiceprezesa Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 3 do 5 – krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.
   c) Wynagrodzenie Stałe Członka Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 3 do 5 – krotności przeciętnego wynagrodzenia

w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

§ 4

1. Wynagrodzenie Zmienne Członka Zarządu Spółki uzależnione jest od poziomu realizacji celów zarządczych Spółki. Wagi celów zarządczych, a także obiektywne i mierzalne kryteria ich realizacji i rozliczania są ustalane dla wszystkich Członków Zarządu.
2. Wynagrodzenie Zmienne w Spółce nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia podstawowego Członka Zarządu w poprzednim roku obrotowym.
3. Ustala się na rok 2017 następujące cele zarządcze Spółki i wagi celów zarządczych:

4. Cele zarządcze określone w § 4 ust. 3 zwane są dalej łącznie jako „Cele Zarządcze".
5. Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia obiektywnych i mierzalnych kryteriów realizacji i rozliczania Celów Zarządczych, w tym zasad ich rozliczania, na podstawie przyjętych planów rzeczowo-finansowych i strategicznych planów wieloletnich Spółki, a także uwzględniając stopień realizacji zadań publicznych.
6. Cele Zarządcze oraz wagi tych celów na dany rok kalendarzowy obowiązywania Umowy Zarządzania określa każdorazowo uchwała Zgromadzenia Wspólników w sprawie kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu. Uchwała podejmowana jest każdorazowo nie później niż do końca pierwszego kwartału roku, na który ma obowiązywać.
7. W przypadku, gdy Uchwała Zgromadzenia Wspólników w sprawie określenia Celów Zarządczych na kolejny rok kalendarzowy obowiązywania Umowy Zarządzania nie zostanie podjęta, obowiązują ostatnio uchwalone Cele Zarządcze.
8. Wynagrodzenie Zmienne dla danego Członka Zarządu przysługuje po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzielenia temu Członkowi Zarządu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Zgromadzenie Wspólników Spółki.
9. Wypłata części Wynagrodzenia Zmiennego może zostać odroczona w czasie, na okres nieprzekraczający 36 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.
10. W razie wykonywania przez Członka Zarządu przedmiotu Umowy Zarządzania przez okres krótszy niż pełny rok kalendarzowy, ale przynajmniej przez 6 miesięcy w danym roku obowiązywania Umowy Zarządzania, Wynagrodzenie Zmienne jest przeliczane proporcjonalnie. Proporcjonalność uzależniona jest od liczby dni świadczenia usług zarządzania przez Członka Zarządu w danym roku obrotowym, przy czym poziom spełnienia wag, kryteriów realizacji i rozliczenia celów zarządczych jest odnoszony do wyników za cały rok kalendarzowy.
11. 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.

12. Zasady i terminy wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego określa Umowa Zarządzania.
13. Wygaśnięcie mandatu po upływie roku obrotowego ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych, nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, na warunkach określonych w pkt. 1-3 powyżej. Wygaśnięcie mandatu w trakcie roku obrotowego nie powoduje utraty prawa do części Wynagrodzenia Zmiennego, na zasadach określonych w niniejszym paragrafie, pod warunkiem jednakże, że czas pełnienia funkcji w roku obrotowym był dłuższy niż 6 (sześć) miesięcy.

§ 5

1. Członek Zarządu Spółki 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 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (Dz. U. z 2015 r. poz. 184 z późn. zm.)
2. Umowa Zarządzania zawierać będzie obowiązek informowania Rady Nadzorczej przez Członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej oraz nabyciu w niej akcji, oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiejkolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące działalności Członka Zarządu.

§ 6

1. Członka Zarządu obowiązuje zakaz konkurencji w trakcie pełnienia funkcji Członka Zarządu,
2. Rada Nadzorcza może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu pełnienia funkcji, w oparciu o następujące zasady:
   1) zakaz konkurencji po ustaniu pełnienia funkcji ustanowiony będzie jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez Członka Zarządu przez okres co najmniej 3 miesięcy;
   2) umowa o zakazie konkurencji z Członkiem Zarządu może przewidywać okres zakazu konkurencji nieprzekraczający 6 miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji Członka Zarządu;
   3) odszkodowanie za każdy miesiąc obowiązywania umowy o zakazie konkurencji nie może być wyższe niż 100% Wynagrodzenia Stałego otrzymanego przez członka Zarządu przed ustaniem pełnienia funkcji. Odszkodowanie to będzie płacone w okresach miesięcznych w terminie do 10-go dnia miesiąca za miesiąc poprzedni;
   4) nie jest dopuszczalne zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu Umowy Zarządzania;
   5) w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez Członka Zarządu Spółki 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) 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.

§ 7

Członek Zarządu w okresie trwania Umowy Zarządzania, nie dłużej jednak niż do dnia wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu, uprawniony będzie do otrzymania środków i infrastruktury biurowej, sprzętowej i organizacyjnej wraz z obsługą według standardów i regulacji obowiązujących w Spółce umożliwiających członkowi Zarządu należyte wykonywanie zobowiązań wynikających z Umowy Zarządzania, na zasadach szczegółowo określonych przez

Radę Nadzorczą z uwzględnieniem kryterium niezbędności takich środków i infrastruktury biurowej, sprzętowej i organizacyjnej do wykonywania funkcji Członka Zarządu.

§ 8

Członek Zarządu, który nie działa w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej, w okresie trwania Umowy Zarządzania, nie dłużej jednak niż do dnia wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu, uprawniony będzie do objęcia ubezpieczeniem odpowiedzialności cywilnej członków władz Spółki, z sumą ubezpieczenia nie niższą niż 2.000.000 zł (dwa miliony złotych) i składką roczną nie wyższą niż 10.000 zł (dziesięć tysięcy złotych).

§ 9

1. W przypadku wygaśnięcia mandatu w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, Umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
2. Spółka jest uprawniona do rozwiązania Umowy Zarządzania z zachowaniem:
   a) jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego, jeżeli okres wykonywania Umowy Zarządzania był krótszy niż 6 miesięcy,
   b) trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego, jeżeli okres wykonywania Umowy Zarządzania był dłuższy niż 6 miesięcy.
3. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia Umowy Zarządzania przez Spółkę z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków wynikających z Umowy Zarządzania, Członkowi Zarządu może być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność Wynagrodzenia Stałego pod warunkiem pełnienia przez Członka Zarządu funkcji przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem Umowy Zarządzania. Przyznanie odprawy wymaga uchwały Rady Nadzorczej.

§ 10

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia .

Protokolant

Przewodniczący

UCHWAŁA NR 3

w sprawie ***zmiany uchwały nr 10/I/2017 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki Centrum Pediatrii im. Jana Pawła II w Sosnowcu Sp. z o.o. z dnia 6 czerwca 2017 roku w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu***

Działając na podstawie art.203[1] Kodeksu spółek handlowych oraz 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 (Dz.U. z 2016 r., poz. 1202 z późn. zm.) Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników Spółki Centrum Pediatrii im. Jana Pawła II w Sosnowcu Sp. z o.o. uchwala, co następuje: ----------

§ 1

W uchwale nr 10/I/2017 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki Centrum Pediatrii im. Jana Pawła II w Sosnowcu Sp. z o.o. z dnia 6 czerwca 2017 roku w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu wprowadza się następujące zmiany: ----------

1) w § 3 ust.2 otrzymuje brzmienie: ----------

„2. Wynagrodzenie Stałe Członka Zarządu Spółki ustala Rada Nadzorcza Spółki w drodze uchwały, uwzględniając skalę działalności Spółki, w szczególności wartości jej aktywów, osiąganych przychodów i wielkości zatrudnienia, w oparciu o art. 4 ust. 2 pkt 2) ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. z 2016 r. poz. 1202 z późn. zm.), dla której część stałą wynagrodzenia ustala się w wysokości od trzykrotności do pięciokrotności podstawy wymiaru."; ----------

2) w § 3 ust.3 otrzymuje brzmienie: ----------

„3. Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu zostanie ustalona przez Radę Nadzorczą, z uwzględnieniem skali działalności Spółki, z zastrzeżeniem że: ----------

a) *Wynagrodzenie Stałe Prezesa Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od trzy do pięcio – krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, ---*
b) *Wynagrodzenie Stałe Wiceprezesa Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od trzy do pięcio – krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, ----------*
c) *Wynagrodzenie Stałe pozostałych Członków Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od trzy do pięcio – krotności*

przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. ----------

3) § 4 ust 3. otrzymuje brzmienie: ----------

„Ustala się następujące cele zarządcze Spółki: ----------

4) w § 4 ust.5 otrzymuje brzmienie: ----------

„5. Na podstawie art. 4 ust. 8 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. z 2016 r. poz. 1202 z późn. zm.) upoważnia się Radę Nadzorczą do uszczegółowienia Celów Zarządczych, a ponadto do określenia wag tych celów oraz do określenia obiektywnych i mierzalnych kryteriów realizacji i rozliczania Celów Zarządczych, w tym zasad ich rozliczania na podstawie przyjętych planów rzeczowo – finansowych i strategicznych planów wieloletnich Spółki, a także uwzględniając stopień realizacji zadań publicznych."; ----------

5) w § 4 ust. 6, 7 i 9 skreśla się. ----------

6) § 9 ust.3 otrzymuje brzmienie: ----------

„3. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia Umowy Zarządzania przez Spółkę z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków wynikających z Umowy Zarządzania, Członkowi Zarządu przysługuje odprawa w wysokości jednokrotności Wynagrodzenia Stałego pod warunkiem pełnienia przez członka Zarządu funkcji przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem Umowy Zarządzania. Rada Nadzorcza w drodze uchwały może Członkowi zarządu przyznać odprawę w wysokości wyższej niż jednokrotność jego wynagrodzenia stałego jednak nie więcej niż trzykrotność. Uchwała podejmowana jest najpóźniej w dniu rozwiązania Umowy.".----------

§ 2

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

Przewodniczący Zgromadzenia stwierdził, że: w głosowaniu jawnym nad podjęciem powyższej uchwały oddano: 29.150 głosów „za", 0 głosów „przeciw", 0 głosów

„wstrzymujących się", brak było sprzeciwów, wobec czego **uchwała została podjęta jednogłośnie**. ----------

[redacted]

[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].

[redacted]