

Uchwała Nr 3/2024

**Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki pod firmą:
Śląskie Centrum Reumatologii, Ortopedii i Rehabilitacji w Ustroniu Spółka
z ograniczoną odpowiedzialnością
z dnia 06 listopada 2024 r.**

**w sprawie: zmiany uchwały nr 1/2022 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki
Śląskie Centrum Reumatologii, Ortopedii i Rehabilitacji w Ustroniu Sp. z o.o. z dnia
6 kwietnia 2022 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu z późn.
zm. _____**

Działając na podstawie art. 203¹ § 1 Kodeksu spółek handlowych, art. 2 ust. 1 w zw. z art. 4 ust. 2 pkt 3 i ust. 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz § 1 pkt 1 i 2 uchwały nr 1/2022 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki Śląskie Centrum Reumatologii, Ortopedii i Rehabilitacji w Ustroniu Sp. z o.o. z dnia 6 kwietnia 2022 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu z późn. zm. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników Spółki Śląskie Centrum Reumatologii, Ortopedii i Rehabilitacji w Ustroniu Sp. z o.o. uchwala, co następuje: _____

§ 1

W uchwale Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników nr 1/2022 z dnia 6 kwietnia 2022 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu zmienia się § 3 ust. 2 i 3, który otrzymuje następujące brzmienie: _____

1. Wynagrodzenie Stałe Członka Zarządu Spółki ustala Rada Nadzorcza Spółki w drodze uchwały, uwzględniając skalę działalności Spółki, w szczególności wartość jej aktywów, osiąganych przychodów i wielkości zatrudnienia, w oparciu o art. 4 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, dla której część stałą wynagrodzenia ustala się wysokości od 3-krotności do 7,5 - krotności podstawy wymiaru. _____
2. 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 3 do 7,5 - krotności podstawy wymiaru, _____
 - b) Wynagrodzenie Stałe pozostałych Członków Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 3 do 7-5 - krotności podstawy wymiaru. _____

§ 2

Uzasadnienie uchwały stanowi załącznik do uchwały. _____

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia. _____

Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki pod firmą: Śląskie Centrum Reumatologii, Ortopedii i Rehabilitacji w Ustroniu Sp. z o.o. z siedzibą w Ustroniu.

w sprawie: zmiany uchwały nr 1/2022 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki Śląskie Centrum Reumatologii, Ortopedii i Rehabilitacji w Ustroniu Sp. z o.o. z dnia 6 kwietnia 2022 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu.

Zarząd Śląskiego Centrum Reumatologii, Ortopedii i Rehabilitacji w Ustroniu Sp. z o.o. z siedzibą w Ustroniu, wnosi o podjęcie przez Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników uchwały w sprawie zmiany uchwały nr 1/2022 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki Śląskie Centrum Reumatologii, Ortopedii i Rehabilitacji w Ustroniu Sp. z o.o. z dnia 6 kwietnia 2022 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu, zmienionej Uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników nr 3/2023 z dnia 26 kwietnia 2023 r. oraz uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników nr 1/2024 z dnia 17 kwietnia 2024 r. poprzez zwiększenie górnej granicy Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu, w tym Prezesa Zarządu do 7,5 - krotności podstawy wymiaru.

Art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, przewiduje możliwość odstąpienia w uchwale wynagrodzeniowej od przewidzianych ustawowo widełek dla części stałej wynagrodzenia, pod warunkiem, że przemawiają za tym wyjątkowe okoliczności dotyczące spółki albo rynku.

Z uwagi na potrzebę zapewnienia ciągłości świadczeń medycznych oraz ograniczone możliwości do pozyskania lekarzy o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych i doświadczeniu przez Centrum Reumatologii w Ustroniu Sp. z o. o. uzasadnione jest, aby Prezes Zarządu Spółki, jako lekarz specjalista w zakresie chorób wewnętrznych i reumatologii mógł udzielać świadczeń medycznych pacjentom Spółki - dotyczy to ambulatoryjnej opieki specjalistycznej (AOS), która obecnie jest świadczeniem nielimitowanym oraz leczenia pacjentów z wykorzystaniem nowoczesnych technologii leczniczych w ramach programów lekowych (leczenie biologiczne). W ten sposób zostaną uzupełnione braki kadrowe w zakresie zwiększenia dostępności do specjalistycznego leczenia dla pacjentów Centrum Reumatologii w Ustroniu Sp. z o. o.

Analogiczna sytuacja może w przyszłości dotyczyć pozostałych Członków Zarządu.

Powyższe informacje stanowią uzasadnienie dla zwiększenia wynagrodzenia stałego Członków Zarządu Spółki - będących jednocześnie lekarzem specjalistą - związane z udzielaniem przez niego świadczeń medycznych dla pacjentów leczonych w Spółce. Biorąc pod uwagę obecną sytuację na rynku pracy pracowników medycznych zasadne jest zwiększenie limitu stałego wynagrodzenia 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 świadczenia medyczne wykonane dla Pacjentów AOS Centrum Reumatologii Sp. z o. o. w Ustroniu, w tym wykonywanie badań ultrasonograficznych stawów dla pacjentów leczonych zarówno w ramach AOS, jak i oddziałów szpitala, a także opisywanie i konsultowanie badań densytometrycznych kości wykonywanych komercyjnie w szpitalu. Rozliczenie będzie następowało w okresie co miesięcznym, po wykonaniu świadczeń i stanowić będzie 50% wartości świadczeń wykonywanych w ramach AOS oraz

50% wartości opisu i konsultacji badań densytometrycznych wykonywanych komercyjnie. Stawka ta odpowiada wartości wynagrodzenia za usługi w ramach AOS dla lekarzy zatrudnionych w ramach umów kontraktowych w szpitalu o analogicznych obowiązkach.

Takie rozwiązanie pozwoli zapewnić większy dostęp do świadczeń medycznych dla pacjentów Spółki i zabezpieczy ciągłość świadczeń medycznych udzielanych w ramach AOS.

Biorąc pod uwagę wyżej wskazane okoliczności dotyczące Spółki oraz otoczenie rynkowe zasadnym jest zwiększenie limitu Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu w tym Prezesa Zarządu do poziomu 7,5 krotności podstawy wymiaru z dotychczas ustalonego wynagrodzenia na poziomie 5 krotności podstawy wymiaru. W ramach zwiększonego limitu mieścić się będzie dodatkowe wynagrodzenie za obsługę pacjentów Centrum Reumatologii Sp. z o.o., które zabezpieczy ciągłości udzielania świadczeń medycznych z zakresu reumatologii, rozliczane ryczałtem według stawki godzinowej, nie wyższej niż stosowana w stosunku do innych lekarzy o analogicznych obowiązkach.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Uchwała Nr 1/2022
z dnia 06. KWIETNIA 2022 r.

Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników
Śląskiego Centrum Reumatologii, Ortopedii i Rehabilitacji w Ustroniu Sp. z o.o.

w sprawie: zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu.

Działając na podstawie art. 203¹ Kodeksu spółek handlowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r., poz. 1526 z późn. zm.), art. 2 ust. 2 pkt. 1, art. 4, art. 5, art. 6, art. 7 i art. 8 w związku z art. 10 ust 1 pkt 3 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.) oraz § 39 ust. 2 pkt 3 Aktu Założycielskiego Spółki Centrum Reumatologii Sp. z o.o. (dalej jako „Spółka”), Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników Spółki Śląskie Centrum Reumatologii, Ortopedii i Rehabilitacji w Ustroniu Sp. z o.o. uchwala, co następuje:

§ 1.

1. Ustala się następujące zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki Centrum Reumatologii, Ortopedii i Rehabilitacji w Ustroniu 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.

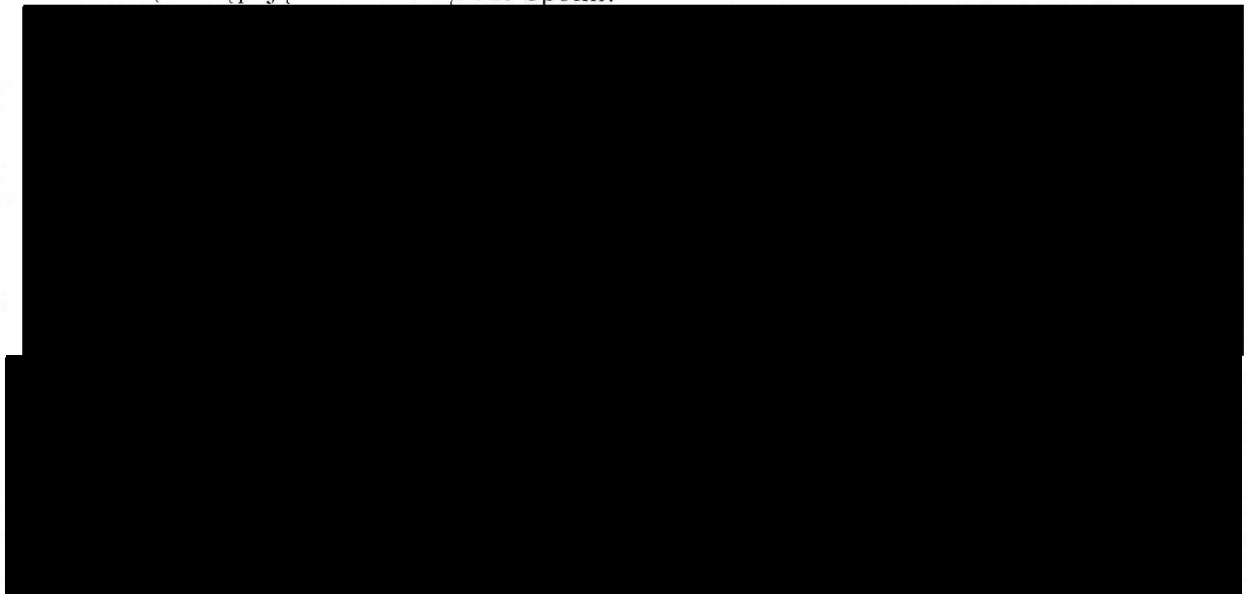
1. Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu Spółki wynikające z zawartej Umowy Zarządzania składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe, określonej kwotowo (dalej jako „Wynagrodzenie Stałe”) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (dalej jako „Wynagrodzenie Zmienne”).
2. Wynagrodzenie Stałe Członka Zarządu Spółki ustala Rada Nadzorcza Spółki w drodze uchwały, uwzględniając skalę działalności Spółki, w szczególności wartość 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 (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1907 z późn. zm.), dla której część stałą wynagrodzenia ustala się wysokości od trzykrotności do pięciokrotności podstawy wymiaru.

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 trzech do pięcio-krotności podstawy wymiaru,
 - b) Wynagrodzenie Stałe pozostałych Członków Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od trzech do pięcio-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 następujące cele zarządcze Spółki:



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 (tj. 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 nich udziałów lub 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 miesiące;
 - 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 otrzymywanego przez Członka Zarządu przed ustaniem pełnienia funkcji. Odszkodowanie to będzie płacone w okresach miesięcznych w terminach 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 nie wykonania 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 korzystania ze środków i infrastruktury biurowej, sprzętowej i organizacyjnej Spółki wraz z obsługą według standardów i regulacji obowiązujących w Spółce umożliwiających Członkowi Zarządu należyte wykonywanie zobowiązań wynikających z Umowy Zarządzania, na zasadach określonych przez Radę Nadzorczą z uwzględnieniem kryterium niezbędności środków i infrastruktury biurowej, sprzętowej i organizacyjnej do wykonywania funkcji Członka Zarządu.

§ 8.

Członek Zarządu, niezależnie od tego czy działa w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej, w okresie trwania Umowy o świadczenie usług 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 wyższą niż 20.000.000,00 zł (dwadzieścia milionów złotych) i składką roczną ustaloną w drodze przeprowadzonego postępowania przetargowego na wyłonienie ubezpieczyciela, łącznie dla ubezpieczenia członków organów Spółki i prokurentów.

§ 9.

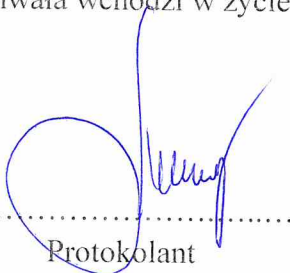
1. W przypadku wygaśnięcia mandatu w szczególności na skutek upływu kadencji, śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, Umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
2. Spółka jest uprawniona do wypowiedzenia Umowy Zarządzania z zachowaniem:
 - 1) jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego, jeżeli okres wykonywania Umowy Zarządzania był krótszy niż 6 miesięcy;
 - 2) trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego, jeżeli okres wykonywania Umowy Zarządzania był równy lub 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 Zarządzania.

§ 10.

Z dniem wejścia w życie niniejszej uchwały traci moc Uchwała nr 10/2017 z dnia 30 maja 2017 r. Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Uchwała nr 3 (Rep. A nr 3997/2017) z dnia 23 sierpnia 2017 r. Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki w sprawie zmiany Uchwały nr 10/2017 r. Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki z dnia 30 maja 2017 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu.

§ 11.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.


.....
Protokollant


.....
Przewodniczący