

**Uchwała nr 1**  
**Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Mieleckich Zakładów Lotniczych sp. z o.o. w Mielcu**  
**z dnia 22 maja 2024 r**

w sprawie zasad kształtowania i wysokości wynagrodzeń Członków Zarządu

**§1**

Zgromadzenie Wspólników działając na podstawie art. 2 ust. 1 i 2 pkt 1 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami („**Ustawa**”) oraz § 12 ust. 1 pkt 5 Aktu Założycielskiego postanawia:

1. uchylić Uchwałę nr 1 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Mieleckich Zakładów Lotniczych sp. z o.o. z dnia 23.12.2022 r. w sprawie zasad kształtowania i wysokości wynagrodzeń Członków Zarządu;
2. przyjąć niniejszą uchwałą następujące zasady kształtowania i wysokości wynagrodzeń Członków Zarządu:

**„§1**

1. Członek Zarządu Spółki zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania („**Umowa**”). Umowa zawierana jest na czas pełnienia funkcji z obowiązkiem świadczenia osobistego bez względu na to, czy działa on jako osoba fizyczna, czy w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
2. Treść Umowy ustala Rada Nadzorcza na warunkach określonych w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (dalej jako: „**Ustawa**”) oraz zgodnie z postanowieniami niniejszej uchwały.

**§2**

1. Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu Spółki, w tym z tytułu przeniesienia majątkowych praw autorskich, 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 ustala się w ramach limitów określonych w art. 4 ust. 2 Ustawy, z zastrzeżeniem zdania kolejnego. Na podstawie art. 4 ust. 3 Ustawy Wynagrodzenie Stałe dla poszczególnych Członków Zarządu Spółki może zostać określone w wysokości wyższej, niż określona w zdaniu pierwszym, przy czym:
  - a) dla Prezesa Zarządu - nie więcej niż o 1,5 – krotność, a
  - b) dla Członka Zarządu - nie więcej niż o 0,5 - krotnośćpodstawy wymiaru, stanowiącej wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (z uwzględnieniem ewentualnych przepisów szczególnych).
3. **Wynagrodzenie Zmienne** jest uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 50% Wynagrodzenia Stałego w poprzednim roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości Wynagrodzenia Zmiennego.



4. Cele zarządcze obejmują w szczególności:
- a) wzrost zysku netto albo zysku przed pomniejszeniem o odsetki, podatki i amortyzację albo dodania 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) realizację określonych 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.
5. Cele Zarządcze, w tym wagi Celów Zarządczych, na dany rok obrotowy, a także sposób oceny ich wykonania w tym obiektywne i mierzalne kryteria ich realizacji i rozliczania są ustalane przez Radę Nadzorczą, w drodze uchwały, podejmowanej nie później niż do końca pierwszego kwartału roku obrotowego Spółki.
6. Katalog Celów Zarządczych określony w ust. 4 powyżej ma charakter przykładowy, a zatem Członkowi Zarządu mogą zostać wyznaczone także inne Cele Zarządcze przy zachowaniu obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania.
7. Minimalny okres świadczenia usług na podstawie Umowy w roku obrotowym uprawniający do otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego wynosi 6 (sześć) miesięcy.
8. Wynagrodzenie Zmienne podlega wypłaceniu po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za ubiegły rok obrotowy, w przypadku udzielenia Członkowi Zarządu Spółki przez Zgromadzenie Wspólników absolutorium z wykonania przez niego obowiązków w tym okresie. Wynagrodzenie Zmienne wypłacane jest na podstawie uchwały Rady Nadzorczej Spółki w sprawie określenia poziomu realizacji przez Członków Zarządu Spółki Celów Zarządczych w ubiegłym roku obrotowym i ustalenia kwoty Wynagrodzenia Zmiennego za ten rok obrotowy.
9. Umowa może określać dodatkowe warunki wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego, w tym okoliczności powodujące utratę prawa do jego otrzymania w całości lub części. Umowa może również przewidywać przesunięcie terminu płatności Wynagrodzenia Zmiennego, ale nie więcej niż o 36 miesięcy.

### §3

1. W Umowie można zapewnić Członkowi Zarządu prawo do korzystania z określonych urządzeń technicznych oraz zasobów niezbędnych do wykonywania funkcji, stanowiących mienie Spółki, z określeniem limitów dotyczących kosztów albo sposobu określania tych limitów, jakie Spółka

ponosi w związku z dostępem i wykorzystaniem tych urządzeń i zasobów do wykorzystania przez Członka Zarządu.

2. W przypadku zapewnienia Członkowi Zarządu prawa do korzystania z samochodu służbowego, w Umowie (lub odrębnej umowie) należy określić wysokość ryczałtu, do zapłaty którego zobowiązany będzie Członek Zarządu w związku z korzystaniem z samochodu służbowego do celów prywatnych.

#### §4

1. W przypadku wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu Spółki w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, Umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez okresu wypowiedzenia i konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
2. W przypadku rozwiązania Umowy w związku z odwołaniem Członka Zarządu Spółki przez Spółkę z innych przyczyn niż naruszenie przez niego podstawowych obowiązków wynikających z Umowy, Członkowi Zarządu Spółki może być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż 3-krotność Wynagrodzenia Stałego, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji nieprzerwanie przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem tej Umowy.

#### §5

1. W Umowie może zostać wprowadzone postanowienie w zakresie obowiązku powstrzymywania się Członka Zarządu od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku będącego podstawą pełnienia funkcji (dalej jako: „**Zakaz konkurencji**”).
2. Zakaz konkurencji może obowiązywać jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez Członka Zarządu przez okres co najmniej trzech miesięcy.
3. Okres obowiązywania zakazu konkurencji nie może trwać dłużej niż sześć miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji.
4. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji nie jest dopuszczalne po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu Umowy.
5. Umowa o zakazie konkurencji powinna zawierać następujące elementy:
  - a) zasady i warunki rozwiązania lub odstąpienia od zakazu konkurencji;
  - b) okoliczności, których zaistnienie powoduje, iż zakaz konkurencji przestaje obowiązywać;
  - c) wysokość i warunki przyznania Członkowi Zarządu odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, przy założeniu, że odszkodowanie za każdy miesiąc obowiązywania zakazu konkurencji nie może być niższe niż 50% i wyższe niż 80% Wynagrodzenia Stałego otrzymanego przez Członka Zarządu przed ustaniem pełnienia funkcji;
  - d) obowiązek zapłaty przez Członka Zarządu kary umownej w razie niewykonania lub nienależytego wykonania umowy o zakazie konkurencji, w wysokości nie wyższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji.”

#### § 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia, z mocą obowiązującą od dnia 01.03.2024 r.

## **Uzasadnienie wysokości wynagrodzeń przewyższającej limity określone w art. 4 ust. 2. Ustawy (stosownie do art. 4 ust. 3 Ustawy)**

Ustalenie niniejszą Uchwałą wynagrodzeń Członków Zarządu na poziomie wyższym niż przewidzianym w art. 4 ust. 2 Ustawy podyktowane jest wyjątkowymi okolicznościami dotyczącymi Spółki i rynku, na którym ona działa.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że Spółka prowadzi działalność na specyficznym i regulowanym rynku lotniczym. Istnieje niewiele podmiotów dysponujących flotą samolotów z przeznaczeniem na działalność przeciwpożarową i agrolotniczą. W związku z powyższym osoba kierująca Spółką musi posiadać rozległą wiedzę i doświadczenie w zarządzaniu podmiotami działającymi w branży lotniczej. Wynagrodzenie na poziomie od dwu- do czterokrotności podstawy wymiaru (stosownie do art. 4 ust. 2 pkt 2 Ustawy), wobec corocznej praktyki zamrażania tej podstawy na poziomie z roku 2016, jest nieadekwatne do wymaganych kompetencji wobec osób z wiedzą i doświadczeniem niezbędnym do prowadzenia spraw przedsiębiorstwa o takim profilu.

W powyższym kontekście należy w szczególności uwzględnić takie okoliczności jak:

- poddanie działalności Spółki obszernym i skomplikowanym regulacjom z zakresu prawa lotniczego, co znacząco odróżnia ją od wielu podmiotów, których działalność nie podlega tak szeroko obowiązkowi regulacyjnemu;
- rozmiar floty (41 samolotów), będącej jednocześnie największą flotą samolotów z przeznaczeniem na działalność przeciwpożarową i agrolotniczą w Polsce;
- potrzeba zapewnienia ciągłości prowadzonych działań biznesowych w zakresie rozwoju Spółki, rozszerzenia przedmiotu działalności o procesy produkcyjne oraz wejścia na nowe krajowe i zagraniczne rynki usług,
- konieczność ciągłego zapewniania bezpieczeństwa wykonywanych operacji lotniczych oraz utrzymania w należyłym stanie wykorzystywanych przez Spółkę statków powietrznych.

Z uwagi na powyższe, osoby zarządzające Spółką z jednej strony obarczone są licznymi obowiązkami o wysoce specjalistycznym charakterze, a z drugiej spoczywa na nich znacząca odpowiedzialność z nimi związana. Tym samym wynagrodzenie tych osób musi być adekwatne do zakresu obowiązków i odpowiedzialności – w przeciwnym razie działalność Spółki, ale też bezpieczeństwo jej działalności byłyby zagrożone.

W końcu istotnym jest, że Spółka świadczy usługi przeciwpożarowe i agrolotnicze przede wszystkim na rzecz Lasów Państwowych oraz prowadzi szkolenia nowych polskich pilotów. Spółka realizuje zatem usługi leżące w interesie publicznym. Aby zabezpieczyć kontynuację realizacji tego interesu, Jedyne Wspólnik w osobie Sieci Badawczej Łukasiewicz - Instytutu Lotnictwa w Warszawie, powinien zapewnić Spółce kompetentną kadrę menadżerską, która dysponuje wiedzą i doświadczeniem w obszarze usług lotniczych, znajomością przepisów prawa lotniczego, zasad bezpieczeństwa, produkcji, usług serwisowych, zarządzania, działalności korporacyjnej, finansów, kadr i marketingu. Zapewnienie kompetentnej kadry menadżerskiej wiąże się z koniecznością oferowania jej członkom odpowiednich wynagrodzeń, które odbiegają od mieszczących się w ramach ustawowej wysokości wymiaru podstawy, w szczególności biorąc pod uwagę zamrożenie wysokości podstawy wymiaru w związku z kolejno uchwalanymi ustawami o budżecie państwa.



Uchwałę podjęto 100.000 głosami „za”, przy braku głosów „przeciw” oraz „wstrzymujących się.



dr inż. Paweł Stężycki  
Przewodniczący Zgromadzenia  
Wspólników

