

UCHWAŁA NR 612
Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników
Przedsiębiorstwa Przetadunku Paliw Płynnych „NAFTOPORT”
Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Gdańsku
podjęta po wznowieniu obrad w dniu 25.11.2022 r.
w trakcie Nadzwyczajnego LXXVI Zgromadzenia Wspólników
rozpoczętego w dniu 26.10.2022 r. w Gdańsku
w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki

Działając na podstawie 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 ze zm.) Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników Przedsiębiorstwa Przetadunku Paliw Płynnych „NAFTOPORT” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Gdańsku (dalej: „Spółka”), uchwala co następuje:

§ 1

1. Z Członkiem Zarządu Spółki zawierana jest umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji (dalej Umowa), 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 (dalej Ustawa) oraz zgodnie z postanowieniami niniejszej Uchwały.

§ 2

1. Wynagrodzenie całkowite członka organu zarządzającego (dalej Członek Zarządu) Spółki składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe (dalej Wynagrodzenie Stałe) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (dalej Wynagrodzenie Zmienne).
2. Miesięczne *Wynagrodzenie Stałe* Prezesa Zarządu Spółki ustala się w przedziale kwotowym mieszczącym się od 3- do 10-krotności podstawy wymiaru w rozumieniu art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy.
3. Miesięczne *Wynagrodzenie Stałe* Członków Zarządu Spółki ustala się w przedziale kwotowym mieszczącym się od 3- do 10-krotności podstawy wymiaru w rozumieniu art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy.
4. Upoważnia się Radę Nadzorczą Spółki do określenia kwotowo *Wynagrodzenia Stałego* dla poszczególnych Członków Zarządu, zgodnie z ust. 2 i 3.

§ 3

1. *Wynagrodzenie Zmienne* jest uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 50% łącznej sumy wynagrodzenia podstawowego członka organu zarządzającego w poprzednim roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości przysługującego *Wynagrodzenia Zmiennego*.
2. Ustala się następujące Cele Zarządcze:
 - a) -----;
 - b) -----;

- c) -----;
- d) -----.
3. Upoważnia się Radę Nadzorczą do uszczegółowienia Celów Zarządczych wraz z określeniem wag tych celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów (wskaźników) ich realizacji i rozliczania (KPI) przy uwzględnieniu, że:
- a) *Wynagrodzenie Zmienne* przysługuje danemu Członkowi Zarządu po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu mu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Zgromadzenie Wspólników;
 - b) *Wynagrodzenie Zmienne* jest przeliczane proporcjonalnie do liczby dni pełnienia funkcji przez Członka Zarządu w danym roku obrotowym;
 - c) spełnienie warunków *Wynagrodzenia Zmiennego* poszczególnych Członków Zarządu stwierdza w drodze uchwały Rada Nadzorcza, określając należną kwotę *Wynagrodzenia Zmiennego* w oparciu o zweryfikowane przez biegłych sprawozdania finansowe oraz inne dokumenty w zależności od wyznaczonych Celów Zarządczych. Rada Nadzorcza przedkłada uchwałę wraz z uzasadnieniem Zgromadzeniu Wspólników w terminie 21 dni od dnia odbycia Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki w danym roku obrotowym, w celu jej zatwierdzenia.
4. *Wynagrodzenie Zmienne* określone w uchwale Rady Nadzorczej, o której mowa w ust. 3 lit c powyżej, wypłacane jest w całości w terminie 30 dni od dnia zatwierdzenia *Wynagrodzenia Zmiennego* określonego w uchwale Rady Nadzorczej przez Zgromadzenie Wspólników.
5. Wygaśnięcie mandatu po upływie roku obrotowego ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych, nie powoduje utraty prawa do *Wynagrodzenia Zmiennego*, na warunkach określonych powyżej. Wygaśnięcie mandatu w trakcie roku obrotowego nie powoduje utraty prawa do części *Wynagrodzenia Zmiennego*, na zasadach określonych powyżej.

§ 4

1. Umowa zawiera obowiązek informowania przez Członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu w niej akcji oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiegokolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące dodatkowej działalności Członka Zarządu.
2. 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 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów.
3. Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia w Umowie zakazów i ograniczeń, o których mowa w ust. 1 i 2, obowiązków sprawozdawczych z ich wykonania oraz sankcji za nienależyte wykonanie.

§ 5

1. Członkom Zarządu mogą być przyznane świadczenia dodatkowe, w tym świadczenia socjalne, zdrowotne, ubezpieczeniowe, mieszkalne lub edukacyjno-szkoleniowe, które szczegółowo zostaną określone w Umowie.
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 kosztów albo sposób określenia tych limitów, jakie Spółka ponosi w związku z udostępnieniem i wykorzystywaniem tych urządzeń i zasobów.
3. Umowa może określić także zasady korzystania przez Członka Zarządu z mienia Spółki do celów prywatnych.

§ 6

1. W przypadku wygaśnięcia mandatu 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 za porozumieniem Stron, ustalony termin rozwiązania Umowy nie może być dłuższy niż 3 (trzy) miesiące.
3. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia Umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą Stronę postanowień Umowy.
4. Spółka ma prawo wypowiedzenia Umowy z innych przyczyn niż określone w ust. 3, z zachowaniem maksymalnie 3-miesięcznego terminu wypowiedzenia, z zastrzeżeniem, iż w przypadku, gdy w okresie wypowiedzenia wystąpi zdarzenie, o którym mowa w ust. 1, skutkujące rozwiązaniem Umowy wskutek zaprzestania pełnienia funkcji, to Umowa ulega rozwiązaniu zgodnie z treścią ust. 1.
5. Umowa może przewidywać różne terminy wypowiedzenia w zależności od czasu pełnienia funkcji Członka Zarządu, a także, że termin wypowiedzenia upływa z końcem miesiąca kalendarzowego.
6. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia Umowy przez Spółkę, z innych przyczyn niż naruszenie przez Członka Zarządu podstawowych obowiązków wynikających z Umowy, Członkowi Zarządu może być przyznana odprawa, w wysokości nie wyższej niż 3-krotność Wynagrodzenia Stałego, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem Umowy.
7. Odprawa, o której mowa w ust. 6 nie przysługuje Członkowi Zarządu w przypadku:
 - a) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek zmiany funkcji pełnionej przez Członka Zarządu w składzie Zarządu;
 - b) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek powołania Członka Zarządu na kolejną kadencję Zarządu;
 - c) objęcia funkcji Członka Zarządu w spółce w ramach Grupy Kapitałowej PERN;
 - d) rezygnacji z pełnienia funkcji.

§ 7

1. Rada Nadzorcza może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym może być ona zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez Członka Zarządu przez okres co najmniej 3 (trzech) miesięcy i odszkodowanie za każdy miesiąc obowiązywania zakazu konkurencji nie może być wyższe niż 100% miesięcznego *Wynagrodzenia Stałego* otrzymanego przez Członka Zarządu przed ustaniem pełnienia funkcji.
2. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu Umowy jest niedopuszczalne.
3. Okres zakazu konkurencji nie może przekraczać 6 (sześciu) miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji przez Członka Zarządu.
4. W razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez Członka Zarządu 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.
5. Rada Nadzorcza zobowiązana jest określić w umowie o zakazie konkurencji co najmniej działalność konkurencyjną wobec Spółki, wysokość odszkodowania z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji, z zastrzeżeniem art. 8 ust. 2 Ustawy, terminy zapłaty tego odszkodowania, obowiązki informacyjne Członka Zarządu oraz przypadki, w których zakaz konkurencji przestaje obowiązywać, jak też może

określić prawo Spółki do odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji lub prawa stron do wypowiedzenia umowy o zakazie 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 w rozumieniu art. 1 ust. 3 pkt 7 Ustawy.

§ 8

1. Niniejsza Uchwała zastępuje dotychczas obowiązującą Uchwałę nr 609 Zgromadzenia Wspólników z dnia 8 września 2022 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki.
2. Uchwała zawiera uzasadnienie ustalenia innej wysokości wynagrodzenia stałego dla Członka Zarządu Spółki, niż określona zgodnie z art. 4 ust. 2 Ustawy, o którym mowa w art. 4 ust. 3 przywołanej Ustawy. Uzasadnienie stanowi załącznik do niniejszej Uchwały.
3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Załącznik do Uchwały nr 612 Nadzwyczajnego LXXVI Zgromadzenia Wspólników NAFTOPORT Sp. z o.o. z dnia 25.11.2022 r.

**Uzasadnienie do ustalenia wysokości wynagrodzenia stałego dla Członka Zarządu Spółki,
innej niż określona zgodnie z art. 4 ust. 2 Ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r.
o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami**

Na podstawie art. 4 ust. 3 Ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. 2016 r. poz. 1202, z późn. zm. – dalej: „Ustawa”), projekt uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organów zarządzających może przewidywać inną wysokość części stałej wynagrodzenia członka organu zarządzającego niż określona na podstawie wskazanych w przywołanej Ustawie parametrów (przychody, zatrudnienie, aktywa), jeżeli przemawiają za tym wyjątkowe okoliczności dotyczące spółki albo rynku, na którym ona działa, w szczególności, jeżeli spółka:

- 1) realizuje program konsolidacji spółek należących do jej grupy kapitałowej, prowadzący do znaczącej zmiany struktury jej aktywów lub przychodów,
- 2) realizuje program inwestycyjny znacząco przekraczający wartość jej aktywów trwałych,
- 3) realizuje program restrukturyzacji, o co najmniej 3-letnim horyzoncie czasowym, prowadzącym do znaczącej zmiany struktury aktywów lub przychodów spółki,
- 4) ma siedzibę za granicą Rzeczypospolitej Polskiej lub zasady jej działalności określa wiążąca Rzeczpospolitą Polską umowa międzynarodowa,
- 5) funkcjonuje krócej niż rok,
- 6) została utworzona w celu realizacji projektu, w szczególności z udziałem środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej lub niepodlegających zwrotowi środków z pomocy udzielanej przez państwa członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) lub środków pochodzących z innych źródeł zagranicznych niepodlegających zwrotowi.

Wskazany powyżej katalog ma charakter otwarty, co daje uprawnienie do zmiany wysokości wynagrodzenia na podstawie innych, szczególnych okoliczności, które nie zostały enumeratywnie wskazane w katalogu ustawowym.

Dotychczasowa sytuacja Spółki i oparta na niej analiza parametrów, od których uzależniona jest wysokość wynagrodzenia stałego członka organu zarządzającego Spółki pozwoliła na ukształtowanie tego wynagrodzenia na poziomie przewidzianym w art. 4 ust. 2 pkt 3 Ustawy, czyli od trzykrotności do pięciokrotności podstawy wymiaru.

Powołując się na przywołany powyżej art. 4 ust. 3 Ustawy, należy wskazać, że obecna sytuacja i rola Spółki, wynikająca z jej zasadniczej funkcji w zapewnieniu bezpieczeństwa energetycznego Kraju w obszarze dostaw surowca dla systemu logistyki naftowej, potwierdzają, że zostały spełnione przesłanki uzasadniające ustalenie wynagrodzenia Zarządu Spółki w wysokości innej niż określona w oparciu o ogólne zasady ustawowe.

Za przyjęciem odmiennej wysokości części stałej wynagrodzenia członków organu zarządzającego Spółki, względem ram wyznaczonych w art. 4 ust. 2 Ustawy, przemawiają okoliczności dotyczące rynku, na którym Spółka działa oraz uwarunkowania dotyczące samej Spółki, w tym okoliczności wskazane w art. 4 ust. 3 pkt 2 Ustawy, tj. realizacja przez Spółkę działań inwestycyjnych, których wartość znacząco przekracza wartość jej aktywów trwałych.

Spółka rozpoczęła przygotowania do realizacji zadania inwestycyjnego polegającego na budowie nowego, głębokowodnego stanowiska przeładunkowego ropy naftowej w morskim terminalu przeładunkowym NAFTOPORT w Gdańsku. W ramach inwestycji przewidywana jest budowa

konstrukcji stanowiska wraz z infrastrukturą techniczną, drogi technologicznej i estakady dla rurociągów, wykonanie prac czerpalnych oraz zabezpieczenie akwenu przed rozlewem. Z danych szacunkowych, na podstawie dotychczas wykonanych przez Spółkę analiz oraz koncepcji technicznej stanowiska przeładunkowego wynika, że nakłady inwestycyjne na realizację zadania wyniosą 350-400 mln zł, co należy uznać za spełnienie przesłanki z art. 4 ust. 3 pkt 2 *Ustawy*.

Dodatkowym argumentem przemawiającym za ustanowieniem innej wysokości części stałej wynagrodzenia jest znaczący wzrost roli Spółki w krajowym systemie logistyki naftowej, wynikający z obecnej sytuacji międzynarodowej, a w szczególności ze zmiany źródeł i dróg dostaw ropy naftowej do Polski. Spółka w tym systemie pełni kluczową rolę, zapewniając możliwość pełnej obsługi dostaw ropy naftowej oraz obrotu paliwami płynnymi drogą morską, poprzez swój terminal morski. Efektywność operacyjna działalności Spółki ma – szczególnie w ostatnim czasie – kluczowe znaczenie dla gospodarki i zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego Polski.

W związku z powyższym, Członek Zarządu jest obarczony pełnym zakresem obowiązków i odpowiedzialności związanych z zarządzaniem spółką o tak szczególnym znaczeniu. Biorąc pod uwagę skalę podejmowanych działań inwestycyjnych, by zagwarantować ekwiwalentność świadczeń oraz wyeksponować odpowiednio funkcję motywacyjną wynagrodzenia, za uzasadnione należy uznać ukształtowanie wynagrodzenia w części stałej w sposób odmienny niż wynika to z zasad ogólnych *Ustawy*. Odwołanie się do zasad szczególnych, przewidzianych *Ustawą*, umożliwiających określenie części stałej wynagrodzenia w innej wysokości, w pełniejszy sposób odpowiadać będzie strategicznemu znaczeniu Spółki oraz istotności prowadzonych przez nią przedsięwzięć. Istotne i dynamiczne zmiany, w trakcie których jest Spółka i podległy jej obszar rynku, powodują zwiększone oczekiwania wobec Członka Zarządu, a także znacząco zwiększają ciążącą na nim odpowiedzialność za wyniki, ale przede wszystkim – za zachowanie ciągłości operacyjnej Spółki. Zarząd Spółki winien posiadać bardzo wysokie kompetencje, aby sprostać nałożonym na niego obowiązkom, a podejmowane czynności i decyzje muszą oddawać najwyższą staranność i sumienność. Uzasadnione jest, aby wysokość części stałej wynagrodzenia Członka Zarządu Spółki odzwierciedlała wkład w powierzone zadania, nałożoną odpowiedzialność, konieczność posiadania szczególnie wysokich kwalifikacji zawodowych oraz była zbliżona do stawek rynkowych.

Reasumując, należy stwierdzić, że wskazane okoliczności w pełni potwierdzają wystąpienie wyjątkowych uwarunkowań dotyczących Spółki, a także rynku, na którym działa oraz spełnienie przesłanek ustawowych uzasadniających inną wysokość części stałej wynagrodzenia członków organu zarządzającego.