

Uchwała Nr 4
NADZWYCZAJNEGO WALNEGO ZGROMADZENIA
LUBELSKIEGO WĘGLA „BOGDANKA” SPÓŁKA AKCYJNA
z dnia 7.03.2017 r.

w sprawie: zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu

Działając na podstawie art. 378 § 2 ksh Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki Lubelski Węgiel „Bogdanka” Spółka Akcyjna z siedzibą w Bogdance („Spółka” lub „LWB Bogdanka”), uchwala, co następuje:

§ 1

1. Z Członkiem Zarządu Spółki zawierana jest umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji (Umowa), z obowiązkiem świadczenia osobistego, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
2. Treść Umowy określa Rada Nadzorcza 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. Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu zostanie określona kwotowo przez Radę Nadzorczą, z zastrzeżeniem że:
 - a) Wynagrodzenie Stałe Prezesa Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od siedmio do piętnasto - 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 pozostałych Członków Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od siedmio do piętnasto - krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

§ 3

1. Wynagrodzenie Zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 100% Wynagrodzenia Stałego.
2. Ustala się ogólny katalog Celów Zarządczych tj.:
 - a) Realizacja Misji i Strategii Grupy Enea determinujących interes Grupy Enea;
 - b) Realizacja Strategii Rozwoju Spółki Lubelski Węgiel Bogdanka SA i obszaru Wydobywa Grupy Enea;
 - c) Realizacja zasad ładu korporacyjnego Grupy Enea;
 - d) Realizacja określonych w Planie Techniczno Ekonomicznym spółki Lubelski Węgiel Bogdanka S.A. (PTE) na dany rok obrotowy parametrów i wskaźników w szczególności EBITDA, jednostkowy koszt wydobywa, jednostkowy gotówkowy koszt wydobywa, przychody ze sprzedaży, przepływy finansowe;
 - e) Realizacja inwestycji zgodnie z budżetem określonym w PTE na dany rok obrotowy;
 - f) Realizacja poziomu produkcji i sprzedaży węgla zgodnie z zatwierdzonym PTE na dany rok obrotowy;
 - g) Obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności.
3. Ustala się dodatkowe Cele Zarządcze w postaci:
 - a) wdrożenia zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych zgodnych z przepisami ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Ustawa) we wszystkich spółkach zależnych LW Bogdanka S.A. – do wykonania w terminie do 31 maja 2017 r.,
 - b) kształtowania składów rad nadzorczych we wszystkich spółkach zależnych LW Bogdanka S.A., tak by ich członkowie posiadali uprawnienia do zasiadania w radach nadzorczych, potwierdzone pozytywnym wynikiem egzaminu dla kandydatów na członków rad nadzorczych, lub posiadali uprawnienia ustawowo zwalniające z obowiązku jego zdania – do wykonania w terminie do 30 listopada 2017 r.
4. Upoważnia się Radę Nadzorczą do uszczegółowienia Celów Zarządczych wraz z określeniem wag tych celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów 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 absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Walne Zgromadzenie,
- b) wypłata części Wynagrodzenia Zmiennego może zostać odroczone w czasie, na okres nie przekraczający 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,
 - c) Wynagrodzenie Zmienne jest przeliczane proporcjonalnie; proporcjonalność uzależniona jest od liczby dni świadczenia usług przez Członków Zarządu w danym roku obrotowym.
 - d) 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.
5. Wygaśnięcie mandatu ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych, nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, na warunkach określonych w pkt 1-4 powyżej, pod warunkiem jednakże, że czas pełnienia funkcji w ocenianym roku obrotowym był dłuższy niż 6 (sześć) miesięcy.

§ 4

1. Umowa zawiera obowiązek informowania przez Członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu w niej akcji lub uzyskania na powyższe czynności zgody rady nadzorczej 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 zakazów i ograniczeń, o których mowa w ust. 1 i 2 powyżej, obowiązków sprawozdawczych z ich wykonania oraz sankcji za nienależyte wykonanie.

§ 5

Rada Nadzorcza określił w Umowie zakres i zasady udostępniania Członkowi Zarządu urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji, a także może określić limity albo sposób ich określania dotyczące kosztów, jakie Spółka ponosi w związku z udostępnieniem i wykorzystywaniem urządzeń i zasobów przez Członka Zarządu do celów służbowych.

§ 6

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. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia Umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą Stronę postanowień Umowy.
3. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia Umowy z Innych przyczyn niż określone w ust. 2, z maksymalnie 3 (trzy) miesięcznym terminem 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.
4. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia przez Spółkę Umowy z Innych przyczyn niż określone w ust. 2, Członkowi Zarządu może być przyznana odprawa, w wysokości nie wyższej niż 3 (trzy) - krotność części stałej wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem tej umowy.
5. Odprawa, o której mowa w ust. 4 nie przysługuje Członkowi Zarządu w przypadku:
 - a) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek zmiany funkcji pełnionej przez Zarządzającego w składzie Zarządu,
 - b) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek powołania Zarządzającego na kolejną kadencję Zarządu,
 - c) objęcia funkcji członka zarządu w spółce w ramach Grupy Kapitałowej Enea,
 - 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 6 (sześć)

miesięcy, a jej wysokość nie może przekraczać 50 % stałego wynagrodzenia w §2 ust. 2 niniejszej Uchwały.

2. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o świadczenie usług zarządzania 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, terminy zapłaty tego odszkodowania, obowiązki informacyjne zarządzającego 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.

§ 8

Uchwała wchodzi w życie z dnem podjęcia.

W głosowaniu jawnym nad uchwałą liczba akcji, z których oddano ważne głosy wyniosła:

28 040 246

Procentowy udział akcji w kapitale zakładowym, z których oddano ważne głosy wyniósł: 82,44%

Łączna liczba ważnych głosów: 28 040 246

Liczba głosów "za": 25 915 461

Liczba głosów "przeciw": 552 342

Liczba głosów "wstrzymujących się": 1 572 443

Uchwała została podjęta

Uchwała Nr 3
NADZWYCZAJNEGO WALNEGO ZGROMADZENIA
LUBELSKIEGO WĘGLA „BOGDANKA” SPÓŁKA AKCYJNA
z dnia 17.10.2019 r.

**w sprawie: zmiany uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń
członków Zarządu**

Działając na podstawie art. 378 § 2 Kodeksu spółek handlowych, Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki Lubelski Węgiel „Bogdanka” Spółka Akcyjna z siedzibą w Bogdance („Spółka”) uchwala, co następuje:

§ 1

W Uchwale Nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 07.03.2017 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu, w treści § 2 ust. 2 pkt a) i b) zastępuje się zwrot *„przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego”*, zwrotem *„podstawy wymiaru, o której mowa w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami z uwzględnieniem obowiązujących, szczegółowych przepisów prawa kształtujących jej wysokość”*.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

*W głosowaniu jawnym nad uchwałą liczba akcji, z których oddano ważne głosy wyniosła:
23 140 160*

Procentowy udział akcji w kapitale zakładowym, z których oddano ważne głosy wyniósł: 68,03%

Łączna liczba ważnych głosów: 23 140 160

Liczba głosów "za": 23 140 160

Liczba głosów "przeciw": 0

Liczba głosów "wstrzymujących się": 0

Uchwała została podjęta

Uchwała Nr 17
NADZWYCZAJNEGO WALNEGO ZGROMADZENIA
LUBELSKIEGO WĘGLA „BOGDANKA” SPÓŁKA AKCYJNA
z dnia 26.04.2024 r.

w sprawie: zmiany zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu

Działając na podstawie art. 378 § 2 Kodeksu spółek handlowych, Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki Lubelski Węgiel „Bogdanka” Spółka Akcyjna („Spółka”), uchwala co następuje:

§ 1

1. W uchwale nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 07.03.2017 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu w brzmieniu zmienionym Uchwałą nr 3 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 17.10.2019 r. („Uchwała w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń”) dokonuje się następujących zmian :
 - a) w § 3 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Ustala się ogólny katalog Celów Zarządczych tj.:

 - a) osiągnięcie albo zmiana wielkości produkcji albo sprzedaży,
 - b) wartość przychodów, w szczególności ze sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej,
 - c) zmniejszenie strat, obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności,
 - d) realizacja strategii lub planu restrukturyzacji,
 - e) osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności,
 - f) realizacja inwestycji, z uwzględnieniem w szczególności skali, stopy zwrotu, innowacyjności, terminowości realizacji,
 - g) zmiana pozycji rynkowej spółki, liczonej jako udział w rynku lub według innych kryteriów lub relacji z kontrahentami oznaczonymi jako kluczowi według określonych kryteriów,
 - h) realizacja prowadzonej polityki kadrowej i wzrost zaangażowania pracowników.”
 - b) w § 3 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Ustala się dodatkowe Cele Zarządcze do wykonania warunkujące możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego w postaci:

 - a) ukształtowania i stosowania zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych podmiotów zależnych odpowiadających zasadom określonym w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami,
 - b) realizacji obowiązków o których mowa w art.17-20, art. 22 i art. 23, z uwzględnieniem art. 18a oraz art. 23a ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym.”
 - c) w § 3 ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Wygaśnięcie mandatu ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych, nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, na warunkach określonych w ust. 1-4 powyżej, pod warunkiem jednakże, że łączny czas pełnienia funkcji w Spółce lub funkcji w

organie zarządzającym spółki w Grupie Kapitałowej ENEA w ocenianym roku obrotowym był dłuższy niż 3 (trzy) miesiące.”

2. Pozostałe postanowienia Uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń pozostają bez zmian.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

W głosowaniu jawnym nad uchwałą liczba akcji, z których oddano ważne głosy wyniosła:
23 112 830

Procentowy udział akcji w kapitale zakładowym, z których oddano ważne głosy wyniósł: 67,95%

Łączna liczba ważnych głosów: 23 112 830

Liczba głosów "za": 22 551 212

Liczba głosów "przeciw": 537 560

Liczba głosów "wstrzymujących się": 24 058

Uchwała została podjęta