

Nowe zasady wynagrodzeń w spółkach z udziałem m.in. Skarbu Państwa

9 września 2016 r. weszły w życie przepisy Ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (dalej: „Ustawa”). Ustawa, nazywana przez niektórych nieprecyzyjnie „nową kominówką”, ma zastosowanie do podmiotów reprezentujących Skarb Państwa, jednostki samorządu terytorialnego lub ich związki, państwowe osoby prawne i komunalne osoby prawne w zakresie wykonywania praw z akcji przysługujących tym podmiotom. Jej przepisy będą miały wpływ na kształtowanie wynagrodzeń członków organów zarządzających i organów nadzorczych również w niektórych podmiotach działających w branży morskiej.

Ustawa, według autorów jej projektu, ma na celu „zasadniczą zmianę podejścia do zasad kształtowania wynagrodzeń w spółkach handlowych z udziałem Skarbu Państwa, jednostek samorządu terytorialnego i ich związków, a także państwowych i komunalnych osób prawnych (...)”. Zamierzeniem ustawodawcy jest ustalenie „właściwej proporcji między potrzebą zapewnienia elastycznego mechanizmu określania wspomnianych wynagrodzeń i zbliżenia go w maksymalnym stopniu do zasad obowiązujących na rynku a potrzebą pełnej realizacji konstytucyjnej zasady sprawiedliwości społecznej”. Ustawodawca pragnie więc zastąpić dotychczasowe archaiczne i nieefektywne mechanizmy kształtowania wynagrodzeń, które poprzez sztywne ustalenie maksymalnych wynagrodzeń nie pozwalały na pozyskanie najbardziej skutecznych, a co za tym idzie „drogich” menedżerów i odpowiednie wynagradzanie najważniejszych osób w spółkach poprzez uzależnienie wynagrodzeń od wyników.

Nowa Ustawa nie zastępuje Ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (tzw. „ustawy kominowej”). Wyłącza jednak z jej zakresu zastosowania:

- jednoosobowe spółki prawa handlowego utworzone przez Skarb Państwa lub jednostki samorządu terytorialnego,
- spółki prawa handlowego, w których udział Skarbu Państwa, czy udział jednostek samorządu terytorialnego przekracza 50% kapitału zakładowego lub 50% liczby akcji,
- spółki prawa handlowego, w których udział spółek, o których mowa powyżej przekracza 50% kapitału zakładowego lub 50% liczby akcji.

Ustawa kominowa w dalszym ciągu będzie miała zastosowanie do pozostałych podmiotów uprzednio objętych jej zakresem, w tym m.in. przedsiębiorstw państwowych.

Kryterium zastosowania nowej Ustawy nie jest posiadanie przynajmniej 50% udziału w kapitale zakładowym lub 50% akcji przez Skarb Państwa, czy inne podmioty uprawnione, wymienione Ustawą, a wykonywanie uprawnień z akcji przysługujących tym podmiotom, co w intencji ustawodawcy ma rozszerzyć krąg spółek, do których znajdą zastosowanie ustawowe regulacje, o spółki, w których podmioty te mają mniejszościowy udział. Ze względu jednak na specyfikę wykonywania praw udziałowych nie ma gwarancji, że tak się stanie.

Sposób wykonywania uprawnień

Zgodnie z art. 2 ust. 1 Ustawy, podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych jest obowiązany podejmować działania mające na celu ukształtowanie i stosowanie w spółce zasad wynagradzania członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego określonych ustawą. Zgodnie natomiast z ust. 2 tego artykułu, wykonanie tego obowiązku polega w szczególności na:

1. doprowadzeniu do głosowania przez walne zgromadzenie spółki projektów uchwał w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego spółki zgodnie z ustawą oraz oddaniu głosów za ich uchwaleniem,
2. odebraniu od kandydata na członka organu nadzorczego wskazanego przez podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych oświadczenia o przyjęciu obowiązku kształtowania w spółce wynagrodzeń członków organu zarządzającego zgodnie z ustawą (art. 3 ust. 1).

W przypadku niepodjęcia przez walne zgromadzenie uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego, pomimo doprowadzenia do głosowania nad projektami uchwał, o których mowa powyżej, podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych przekazuje członkom organu nadzorczego wskazanym przez podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych informację o konieczności wykonania obowiązku kształtowania w spółce wynagrodzeń członków organu zarządzającego poprzez wykonywanie uprawnień wynikających z przepisów prawa oraz postanowień statutu dotyczących organu nadzorczego, w szczególności przy podejmowaniu uchwał (art. 2 ust. 3 w zw. z art. 3 ust. 2 Ustawy).

Należy zauważyć, że nie ma ustawowego mechanizmu, który zmusiłby spółki z mniejszościowym udziałem Skarbu Państwa lub innych wskazanych ustawą podmiotów uprawnionych do podjęcia uchwał w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń. Zasadnicze znaczenie Ustawa ma dla spółek, w których udział Skarbu Państwa, jednostek samorządu terytorialnego lub ich związków, państwowych osób prawnych czy komunalnych osób prawnych przekracza 50% udziałów w kapitale zakładowym lub 50% akcji. W przypadku tych spółek ustawowe postanowienia dotyczące treści projektów uchwał w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń będą najważniejsze. Obowiązkową i fakultatywną treść tych uchwał określa Ustawa.

Uchwały w sprawie wynagrodzeń

1. Uchwały dotyczące członków organu zarządzającego.

Projekt uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego oraz projekt uchwały w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego, przewidują, że wynagrodzenie całkowite członka organu zarządzającego składa się z (i) części stałej stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe, określonej kwotowo, oraz (ii) części zmiennej stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy spółki.

Część stałą wynagrodzenia ustala się z uwzględnieniem skali działalności spółki. Ustawa określa więc przedziały kwotowe, w których mieścić ma się wynagrodzenie członka zarządu biorąc pod uwagę wartość aktywów spółki, osiągnięte przychody i wielkość zatrudnienia. Przy spółkach o najmniejszej, według ustawowych kryteriów, skali działalności będzie to od jednokrotności do trzykrotności podstawy wymiaru (przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS), natomiast w przypadku spółek o największej skali działalności – od siedmiokrotności do piętnastokrotności podstawy wymiaru.

Nowością jest, mająca na celu możliwość przewidzenia innej wysokości części stałej wynagrodzenia, jeżeli przemawiają za tym wyjątkowe okoliczności dotyczące spółki albo rynku, na którym ona działa, przy czym oddanie głosów za uchwałą przewidującą inną niż

określoną ustawą wysokość części stałej wynagrodzenia wymaga sporządzenia pisemnego jej uzasadnienia i opublikowania go w Biuletynie Informacji Publicznej.

Część zmienna wynagrodzenia uzależniona jest natomiast od poziomu realizacji celów zarządczych i nie może przekroczyć 50%, a w spółkach publicznych i spełniających najwyższe ustawowe kryteria co do skali działalności nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia podstawowego członka organu zarządzającego w poprzednim roku obrotowym. Cele zarządcze mogą stanowić np. wzrost zysku netto, osiągnięcie albo zmiana wielkości produkcji albo sprzedaży czy też realizacja prowadzonej polityki kadrowej i wzrost zaangażowania pracowników. Projekty uchwał w tym zakresie powinny wyznaczać obiektywne i mierzalne kryteria ich realizacji i rozliczania.

Projekty uchwał przewidywać mają również m.in., że z członkiem organu zarządzającego spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego takiego członka, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej. Oznacza to zerwanie z problematyczną na gruncie prawa spółek praktyką zawierania umów o pracę z członkami zarządów. Jasne staje się też, że zawarcie „kontraktu menedżerskiego” nie będzie umożliwiało obchodzenia przepisów dotyczących wynagrodzeń.

2. Uchwały dotyczące członków organu nadzorczego.

Projekt uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu nadzorczego określać będzie wysokość wynagrodzenia miesięcznego członków organu nadzorczego w wysokości nieprzekraczającej iloczynu podstawy wymiaru i określonego ustawą mnożnika. Wartość mnożnika będzie uzależniona od skali działalności spółki, według tych samych kryteriów, co w przypadku wynagrodzeń członków zarządów. I tak, dla spółek o najmniejszej, według Ustawy, skali działalności mnożnik będzie wynosił 0,5, natomiast w przypadku spółek o największej skali działalności będzie to 2,75. Możliwe będzie podwyższenie wynagrodzenia członków organu nadzorczego do 10% w stosunku do określonych Ustawą wartości, ze względu na funkcję pełnioną w organie lub uczestnictwo w funkcjonującym w jego ramach Komitecie.

Ramy czasowe

Zgodnie z art. 21 ust. 1 Ustawy, podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych jest obowiązany podjąć działania mające na celu ukształtowanie i stosowanie w spółce zasad wynagradzania członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego, określonych Ustawą, najpóźniej do dnia zwyczajnego walnego zgromadzenia, którego przedmiotem będzie rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego za rok obrotowy rozpoczynający się w 2016 r.

Podsumowanie

Wprowadzając nowe przepisy ustawodawca podjął próbę walki z obchodzeniem przepisów „ustawy kominowej”. Założył też, że wprowadzenie bardziej elastycznych przepisów kształtujących wysokość wynagrodzeń, uwzględniających możliwość nagradzania najlepszych menedżerów, spowoduje lepsze funkcjonowanie spółek z udziałem m.in. Skarbu Państwa. Czas pokaże, czy wprowadzone przepisy doprowadzą do osiągnięcia zakładanych celów.

Należy pamiętać o szerokim zakresie zastosowania nowej Ustawy (w tym miejscu warto zauważyć, że dotyczy ona również spółek, w których uprawnienia z akcji wykonują państwowe

osoby prawne, komunalne osoby prawne, czy jednostki samorządu terytorialnego). W przypadku uznania, że dany podmiot w tym zakresie się znajduje, konieczne będzie podjęcie przewidzianych Ustawą działań.



Autor:
Aleksander Błahy



Autor:
Paweł Bilicki