

# Nowe zasady kształtowania wynagrodzeń w spółkach komunalnych



BBP Legal

9 czerwca 2016 r. Sejm uchwalił ustawę o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Ustawa znajdzie zastosowanie do spółek handlowych z udziałem Skarbu Państwa, jednostek samorządu terytorialnego i ich związków, a także państwowych i komunalnych osób prawnych.

Celem ustawy z 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (dalej: nowa ustawa kominowa) jest zmiana podejścia do zasad kształtowania wynagrodzeń w spółkach handlowych z udziałem Skarbu Państwa, jednostek samorządu terytorialnego (JST), a przede wszystkim 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. Dodatkowo nowa ustawa kominowa zawiera regulacje mające na celu skuteczne przeciwdziałanie potencjalnym nadużyciom i patologiom w tym zakresie.

## Obecne przepisy

Teraz w zakresie wysokości wynagrodzeń kadry menedżerskiej w sektorze publicznym obowiązuje jeszcze tzw. ustawa z 3 marca 2000 r. o zasadach wynagradzania osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (dalej: obecna ustawa kominowa), przy czym kluczowa różnica między starym a nowym ustawodawstwem polega na tym, że obecna ustawa kominowa ma zastosowanie wyłącznie do spółek z większościowym udziałem Skarbu Państwa, a także spółek z większościowym udziałem JST lub spółek z większościowym udziałem tych podmiotów. Z kolei nowa ustawa kominowa ma zastosowanie *de facto* do wszystkich spółek handlowych z udziałem sektora publicznego i samorządowego.

Druga istotna różnica dotyczy tzw. **widerek wynagrodzeń**, bowiem obecna ustawa kominowa ogranicza się do wyznaczenia maksymalnych poziomów wynagrodzeń osób będących członkami poszczególnych organów

spółek, nie zapewniając organowi wykonującemu uprawnień właścicielskich, nie dając wytycznych w zakresie kształtowania tych wynagrodzeń ani możliwości modyfikacji kwot maksymalnych, co powoduje, że spółka objęta obecną ustawą kominową nie jest w stanie skutecznie konkurować z podmiotami prywatnymi o najlepszych specjalistów. Poza tym regulacje obecnej ustawy kominowej nie uzależniają wysokości wynagrodzenia kadry menedżerskiej w stosunku do wielkości danego podmiotu. W niektórych sytuacjach prowadziło to do wypaczeń polegających na tym, że członkowie zarządu stosunkowo niewielkich spółek o małej skali i ryzyku działalności otrzymywali uposażenie na poziomie tożsamym lub wyższym niż ich odpowiednicy w dużych podmiotach prowadzących działalność w newralgicznych sektorach przemysłu lub o skali ogólnokrajowej.

## Wynagrodzenia członków organów nadzorczych

Wysokość wynagrodzeń miesięcznych dla członków organów nadzorczych będzie się ustalać jako iloczyn podstawy wymiaru oraz mnożników w wysokościach od 0,5 do 2,75, w zależności od rodzaju spółki (art. 10 nowej ustawy kominowej).

Dotychczasowy model wynagradzania kadry zarządczej nie przystawał do motywacyjnego systemu wynagrodzeń stosowanego w większości podmiotów z sektora prywatnego, co w wielu przypadkach uniemożliwiało pozyskiwanie wyspecjalizowanej kadry z uwagi na brak prawnej możliwości zaoferowania (a tym samym realnego konkurowania) wynagrodzeń na poziomie odpowiadającym skali działania przedsiębiorstwa oraz uwzględnianym warunkom płacowym w sektorze prywatnym. Co więcej,

obecna ustawa kominowa nie zapewnia możliwości efektywnego premiowania najlepszych menedżerów, a zatem odrywa wynagrodzenie od wyników pracy, czyli od faktycznych działań ekspansywnych oraz osiąganego obrotu i wypracowanego zysku.

## Nowe przepisy

Nowe uregulowania mają poprawić efektywność zarządzania spółkami, a w konsekwencji poprawić ich wyniki i, co jest z tym związane, będzie mieć również pozytywny wpływ na sytuację pracowników. Z drugiej strony, nowe przepisy mają przynieść ok. 59 mln zł oszczędności na wynagrodzeniach. Tym samym **nowa regulacja, w założeniu, ma, z jednej strony, urealnić zarobki menedżerów oraz urynkować ich wysokość, a z drugiej strony, zapewnić wielomilionowe oszczędności.**

W nowej ustawie kominowej to podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych w spółkach będzie miał obowiązek podejmowania działań mających na celu ukształtowanie i stosowanie w spółce zasad wynagradzania członków organów zarządzających i członków organów nadzorczych. Wykonanie przedmiotowego obowiązku, polega na:

- doprowadzeniu do głosowania przez walne zgromadzenie spółki projektów **uchwał ustalających zasady wynagradzania** członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego spółki zgodnie z nową ustawą kominową oraz oddaniu głosów za ich uchwaleniem,
- 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 nową ustawą kominową

– art. 2 ust. 2 nowej ustawy kominowej.

Oznacza to, że **zasady kształtowania wynagrodzeń członków organów zarządzających zostaną przeniesione z poziomu ustawowego do poziomu korporacyjnego**, tj. do uchwały walnego zgromadzenia danej spółki, przy czym dotyczy to także spółek handlowych, w których udział Skarbu Państwa czy JST jest niższy niż 50%.

Kolejną nowością jest **zmiana struktury samego wynagrodzenia**. Projekt uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń dotyczący członków organu zarządzającego oraz projekt uchwały w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego, mają przewidywać, że **wynagrodzenie całkowite członka**

organu zarządzającego składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe, określonej kwotowo, oraz części zmiennej, stanowiącej **wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy spółki** (art. 4 nowej ustawy kominowej). Część zmienna **wynagrodzenia** ma być zatem motywatorem dla menedżerów. Ponadto przewiduje się premiowanie menedżerów aktywnych, skutecznie budujących wartość spółki.

## Struktura wynagrodzenia

**Część stała wynagrodzenia** miesięcznego członka organu zarządzającego ma być ustalana z uwzględnieniem skali działalności spółki, wartości jej aktywów, osiągniętych przychodów i wielkości zatrudnienia, w wysokości:

- 1) **od jednokrotności do trzykrotności podstawy wymiaru** – dla spółki, która w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniła przynajmniej dwie z następujących przesłanek:
  - zatrudniała średniorocznie do 10 pracowników łącznie lub
  - osiągnęła roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych niższy niż równowartość w złotych 2 mln euro, lub
  - sumy aktywów jej bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat były niższe niż równowartość w złotych 2 mln euro;
- 2) **od dwukrotności do czterokrotności podstawy wymiaru** – dla spółki, która w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniła przynajmniej dwie z następujących przesłanek:
  - zatrudniała średniorocznie od 11 do 50 pracowników lub
  - osiągnęła roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych stanowiący co najmniej równowartość w złotych 2 mln euro, lub
  - sumy aktywów jej bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat stanowiły co najmniej równowartość w złotych 2 mln euro;
- 3) **od trzykrotności do pięciokrotności podstawy wymiaru** – dla spółki, która w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniła przynajmniej dwie z następujących przesłanek:
  - zatrudniała średniorocznie od 51 do 250 pracowników lub
  - osiągnęła roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych

wyższy niż równowartość w złotych 10 mln euro, lub

- sumy aktywów jej bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat były wyższe niż równowartość w złotych 10 mln euro;

4) **od czterokrotności do ośmiokrotności podstawy wymiaru** – dla spółki, która w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniła przynajmniej dwie z następujących przesłanek:

- zatrudniała średniorocznie od 251 do 1250 pracowników lub
- osiągnęła roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych wyższy niż równowartość w złotych 50 mln euro, lub
- sumy aktywów jej bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat były wyższe niż równowartość w złotych 43 mln euro;

5) **od siedmiokrotności do 15-krotności podstawy wymiaru** – dla spółki, która w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniła przynajmniej dwie z poniższych przesłanek:

- zatrudniała średniorocznie co najmniej 1251 pracowników lub
- osiągnęła roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych wyższy niż równowartość w złotych 250 mln euro, lub
- sumy aktywów jej bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat były wyższe niż równowartość w złotych 215 mln euro.

W wyjątkowych okolicznościach dotyczących spółki lub rynku, na którym ona działa, projekt uchwały organu stanowiącego spółki może przewidywać inną wysokość części stałej wynagrodzenia członka organu zarządzającego. Wymaga to pisemnego uzasadnienia i publikacji w BIP. Z kolei **część zmienna wynagrodzenia** członka organu zarządzającego uzależniona będzie od poziomu realizacji celów zarządczych, przy czym wagi celów zarządczych, a także obiektywne i mierzalne kryteria ich realizacji i rozliczania są ustalane dla poszczególnych lub wszystkich członków. **Część zmienna wynagrodzenia w spółce nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia podstawowego** członka organu zarządzającego w poprzednim roku obrotowym.

## Projekt uchwały o wynagrodzeniach

Wyznaczenie celów zarządczych, wag tych celów, a także obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji

i rozliczania będzie określał **projekt uchwały w sprawie wynagrodzeń**. Dodatkowo uchwała będzie mogła przewidywać, że uszczegółowienia celów, wag i kryteriów dokona organ lub podmiot określający wynagrodzenie członka organu zarządzającego i zawierający z tym członkiem umowę o świadczenie usług zarządzania.

Projekt uchwały w sprawie wynagrodzeń będzie zawierał postanowienia przewidujące, że wynagrodzenie uzupełniające członka organu zarządzającego przysługuje po zatwierdzeniu sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu temu członkowi organu zarządzającego absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez walne zgromadzenie.

## Odprawy

Warto również wskazać, że wzbudzające w ostatnich miesiącach wysokie odprawy odchodzących menedżerów w spółkach z udziałem Skarbu Państwa również zostały objęte regulacją nowej ustawy kominowej. W jej art. 7 sprecyzowano, że projekt uchwały w sprawie wynagrodzeń określa, że w razie rozwiązania albo wypowiedzenia umowy o świadczenie usług zarządzania członka organu zarządzającego przez spółkę, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków wynikających z tej umowy, **członkowi organu zarządzającego może być przyznana odprawa, w wysokości nie wyższej niż trzykrotność części stałej wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej 12 miesięcy przed rozwiązaniem tej umowy**. Tym samym wysokość odprawy została uzależniona od przyczyn rozwiązania umowy oraz okresu pełnienia funkcji z jednoczesnym określeniem maksymalnego poziomu jej wysokości. Pomimo że zaproponowane regulacje wydają się zasadne, dopiero praktyka stosowania przepisów pokaże, czy odniosły zamierzony skutek nie tylko w postaci mobilizacji kadry menedżerskiej, lecz także w zakresie oczekiwanych oszczędności przewidywanych przez rząd.

**MAŁGORZATA BRZÓSKA**  
radca prawny, partner w kancelarii BBP Legal



### PODSTAWA PRAWNA

- ▶ art. 2 ust. 2, art. 4, art. 7, art. 10 ustawy z 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami – stawa oczekuje na podpis Prezydenta RP