

# Sejm uchwalił nową ustawę kominową

9 czerwca br. Sejm uchwalił ustawę o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Nowa Ustawa Kominowa), prowadzącą do ważnej zmiany dotychczasowych regulacji dotyczących wynagrodzeń członków organów spółek kontrolowanych przez Skarb Państwa i jednostki samorządu terytorialnego. Ustawa została już przekazana przez Senat bez zmian, do podpisu Prezydenta i ma wejść w życie w terminie 30 dni od jej publikacji. Można przewidywać, że nastąpi to w ciągu ok. 2 miesięcy.

Aktualnie obowiązująca ustawa kominowa ("**Stara Ustawa Kominowa**") ma zastosowanie do szerokiego katalogu podmiotów prawnych, w tym do spółek, w których ponad połowa kapitału zakładowego należy do Skarbu Państwa lub samorządu terytorialnego oraz do spółek zależnych od powyższych spółek.

W myśl Nowej Ustawy Kominowej, Stara Ustawa Kominowa ma wciąż obowiązywać, ale ograniczenia w niej przewidziane mają stosować się tylko do podmiotów innych niż spółki handlowe. Nowa Ustawa Kominowa ma natomiast kompleksowo regulować kwestie wynagrodzeń członków zarządów oraz rad nadzorczych spółek z o.o. oraz spółek akcyjnych, w których Skarb Państwa lub samorząd terytorialny ma jakkolwiek (a nie jak dotychczas, ponad 50%) udział kapitałowy oraz spółek zależnych tych spółek.

Głównymi celami Nowej Ustawy Kominowej jest: (1) odejście od dzisiejszego sztywnego ustalenia maksymalnego poziomu wynagrodzeń dla członków organów, poprzez dostosowanie wysokości limitów wysokości wynagrodzeń do skali działalności spółek; oraz (2) zastąpienie obecnie funkcjonującego kontrowersyjnego mechanizmu pozwalającego na niestosowanie ograniczeń w zakresie wysokości wynagrodzeń i innych świadczeń (takich jak odprawy) członków zarządów, bardziej racjonalnym i transparentnym mechanizmem.

## Procedura wdrożenia zasad w spółkach

Nowa Ustawa Kominowa nie przewiduje absolutnego wymogu stosowania zasady kształtowania wynagrodzeń we wszystkich spółkach z udziałem Skarbu Państwa. Przewiduje ona jedynie zobowiązanie dla osób wykonujących na zgromadzeniu wspólników/ walnym zgromadzeniu prawa głosu przysługujące Skarbowi

Państwa lub jednostkom samorządu terytorialnego, jak i dla członków rad nadzorczych powołanych z ramienia tych podmiotów, do podejmowania działań mających na celu ukształtowanie zasad wynagradzania w spółce w określony sposób, w szczególności głosowania i oddawania głosu za podjęciem uchwały w sprawie ustalenia zasad wynagradzania członków zarządu oraz rady nadzorczej zgodnie z wymogami określonymi w ustawie ("**Uchwała Wynagrodzeniowa**"). Oznacza to, że być może zasady wynagradzania wynikające z Nowej Ustawy Kominowej uda się przeforsować także w spółkach, w których Skarb Państwa lub jednostki samorządu terytorialnego nie posiadają kontrolnego pakietu udziałów/akcji.

Natomiast za przyjęcie i stosowanie powyższych zasad wynagradzania także w spółkach zależnych spółek z udziałem Skarbu Państwa lub jednostek samorządu terytorialnego, w których uda się przyjąć Uchwałę Wynagrodzeniową, mają odpowiadać członkowie zarządu spółki dominującej. W przeciwnym wypadku nie nabędą oni prawa do premii rocznej.

Nowe regulacje nowelizują też Kodeks Spółek Handlowych poprzez wprowadzenie uprawnienia dla zgromadzeń wspólników spółek z o.o. oraz modyfikację uprawnienia walnych zgromadzeń spółek akcyjnych, do przyjmowania uchwał w sprawie wysokości i zasad wynagradzania członków organów także w spółkach bez udziału Skarbu Państwa lub jednostek samorządu terytorialnego.

## Limity stałych wynagrodzeń

Wynagrodzenie członków zarządu będzie się obligatoryjnie składać z dwóch części – części stałej i części zmiennej (premii). Tak jak dotychczas, podstawą ustalania limitów stałego wynagrodzenia ma być wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw,

bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS ("Podstawa Wymiaru"). Podstawa Wymiaru obowiązująca w 2016 r. to 4.280,39 PLN.

Przyjęto pięć różnych widełek określających minimalne i maksymalne poziomy stałego wynagrodzenia, wyrażone w wielokrotności Podstawy Wymiaru, w ramach których uprawnione organy mają prawo ustalić wynagrodzenie członka zarządu. Stosowanie poszczególnych widełek w stosunku do członków zarządu w danej spółce ma być – co do zasady – uzależnione od spełnienia przez tę spółkę (lub całą grupę, w przypadku przedsiębiorców dominujących sporządzających skonsolidowane sprawozdania finansowe), co najmniej dwóch z trzech przesłanek w okresie ostatnich dwóch lat obrotowych, powiązanych z następującymi kryteriami:

- średnioroczne zatrudnienie
- roczny obrót netto
- suma aktywów.

Przykładowo najwyższe widełki przewidujące minimalne poziom wynagrodzenia w wysokości siedmiokrotności i maksymalny poziom w wysokości piętnastokrotności Podstawy Wymiaru (obecnie, zgodnie ze Starą Ustawą Kominową, najwyższy limit wynosi sześciokrotność Podstawy Wymiaru), będą mogły być stosowane w spółkach, które spełniły co najmniej dwie z trzech następujących przesłanek: zatrudniały średniorocznie co najmniej 1251 pracowników, osiągnęły obroty wyższe niż 250 milionów euro lub miały sumę aktywów o wysokości co najmniej 215 milionów euro.

## Zasady przyznawania premii

Część zmienna wynagrodzenia (premija) nie będzie mogła przekraczać 50%, a w największych spółkach oraz spółkach publicznych – 100% wynagrodzenia podstawowego członka zarządu w poprzednim roku obrotowym. Uchwała Wynagrodzeniowa będzie określać mierzalne i obiektywne kryteria realizacji i rozliczania celów zarządczych, od spełnienia których uzależnione ma być przyznanie premii, a katalog przykładowych celów określa sama ustawa, przy czym w przypadku spółek realizujących misję publiczną (tj. spółek, których przedmiot działalności albo cel działania został określony ustawą) lub zadania publiczne (tj. spółek, na które ustawa albo statut nakłada dodatkowe obowiązki w zakresie realizacji celów publicznych, o których mowa w art. 6 ustawy o gospodarce nieruchomościami), jednym z celów musi być stopień realizacji tej misji lub tych zadań. Umowa z członkiem zarządu może przewidywać też zasady odroczenia części premii na okres do 36 miesięcy, i przyznanie odroczonej

części pod warunkiem wystąpienia (czy też niewystąpienia) określonych zdarzeń związanych z celami zarządczymi.

## Ograniczenia odnośnie do innych świadczeń

Uchwała Wynagrodzeniowa może ponadto przyznawać inne świadczenia, w szczególności odprawę (do której prawo może przysługiwać jednak tylko pod warunkiem pełnienia funkcji przez co najmniej 12 miesięcy i która ma być nie wyższa niż trzykrotność części stałej wynagrodzenia) oraz odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji (nie wyższe niż 100% wynagrodzenia oraz na maksymalny okres 6 miesięcy).

Nowa Ustawa Kominowa nie zawiera natomiast zamkniętego katalogu dodatkowych świadczeń, które mogą być przyznane członkom organów spółek, co jest bardzo pożądaną zmianą w stosunku do obecnych, sztywnych ograniczeń.

## Jednolity model zatrudniania członków zarządu

Zgodnie z projektem Nowej Ustawy Kominowej, Uchwała Wynagrodzeniowa ma również określać, że członkowie zarządów mogą być zatrudnieni wyłącznie na podstawie cywilnoprawnej umowy o świadczenie usług zarządzania zawartej na czas pełnienia funkcji, z możliwością jej wcześniejszego wypowiedzenia (za maksymalnym trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia), a nie np. umowy o pracę. Uchwała ta ma ponadto wykluczać możliwość pobierania przez członków zarządu spółek z udziałem Skarbu Państwa lub samorządu terytorialnego dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w spółkach zależnych od powyższych spółek.

## Wynagrodzenie członków rady nadzorczej

Uchwała Wynagrodzeniowa ma również określać wysokość wynagrodzenia członków rady nadzorczej. Jego wysokość nie może przekraczać limitów będących iloczynem Podstawy Wymiaru oraz różnych mnożników przyjętych dla spółek o określonej skali działalności. Przykładowo dla najmniejszych spółek wartość mnożnika ma wynosić 0,5, natomiast dla największych – 2,75.

## Możliwość niestosowania ograniczeń w wysokości wynagrodzeń

Dzisiaj, aby nie stosować ograniczeń wynikających ze Starej Ustawy Kominowej, wystarczy z członkiem zarządu zawrzeć umowę o świadczenie usług zarządzania w

ramach prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, pod warunkiem posiadania przez takiego menedżera polisy D&O (uzasadnienie takiego mechanizmu było niejasne). Ta możliwość nie będzie dłużej dostępna.

Projekt Nowej Ustawy Kominowej przewiduje jednak możliwość odstąpienia w Uchwale Wynagrodzeniowej od rygorów określonych w ustawie, jeżeli przemawiają za tym wyjątkowe okoliczności dotyczące spółki albo rynku, na którym ona działa, pod warunkiem opublikowania uzasadnienia tej decyzji w Biuletynie Informacji Publicznej. Projekt przewiduje przykładowy (otwarty) katalog takich okoliczności i jest to np. realizowanie programów inwestycyjnych znacząco przekraczających wartość aktywów trwałych spółki, a także funkcjonowanie spółki krócej niż przez rok. W przypadku spółek publicznych, odstąpienie od tych rygorów będzie wymagało uprzedniego porównania rozważanego wynagrodzenia z wynagrodzeniem członków zarządu w spółkach o podobnej skali lub przedmiocie działalności.

Natomiast dla podmiotów zarządzających głównie aktywami innych podmiotów, brana ma być pod uwagę wyłącznie suma aktywów bilansu, z uwzględnieniem aktywów powierzonych im w zarządzaniu. W konsekwencji spółki te będą mogły wynagradzać swoich członków zarządu na stosunkowo wysokim poziomie, jeśli będzie to uzasadnione skalą prowadzonej aktywności w zakresie zarządzania aktywami, nawet jeśli suma ich własnych aktywów, obroty i średnioroczne zatrudnienie, kwalifikowałyby tę spółkę do znacznie niższych widełek.

## Przepisy przejściowe

Ustawa przewiduje okres przejściowy na dostosowanie się spółek do wymogów z niej wynikających – te nowe zasady powinny zostać wdrożone nie później niż z chwilą odbycia zgromadzeń wspólników/ walnych zgromadzeń spółek zatwierdzających sprawozdanie finansowe za rok 2016. Jednocześnie do umów zarządzania zawartych w ramach działalności gospodarczej członka zarządu zawartych przed wejściem w życie Nowej Ustawy Kominowej, stosować się będzie obecne przepisy. Oznacza to w praktyce, że te umowy w dalszym ciągu nie będą podlegały żadnym ograniczeniom (dzisiaj do tych umów ograniczenia Starej Ustawy Kominowej nie mają bowiem zastosowania). Umowy (w szczególności umowy o pracę) pozostałych menedżerów będą musiały zostać zastąpione przez umowy zgodne z nowymi zasadami.

## Komentarz

Projektowane zmiany spełniają większość podnoszonych od wielu lat postulatów środowisk eksperckich i biznesowych. Uelastycznienie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organów spółek poprzez dostosowanie limitów wynagrodzeń do skali i rodzaju działalności danej spółki, pozwoli na kształtowanie poziomu tych wynagrodzeń w spółkach większych niż spółki z sektora ŚMP na poziomie bliższym rynkowym standardom niż obecne regulacje, bez stosowania dodatkowych kontrowersyjnych mechanizmów, jak funkcjonujące obecnie. Jednocześnie przyjęcie nowych transparentnych i racjonalnych zasad, pozwalających na niestosowanie tych limitów (takich jak odnoszenie się do benchmarku w innych podobnych spółkach publicznych), może potencjalnie umożliwić kształtowanie wynagrodzeń członków zarządu spółek o strategicznym dla kraju znaczeniu na w pełni rynkowych warunkach. Zastrzeżenia niektórych środowisk biznesowych budzi natomiast uzależnienie premii od poziomu realizacji zadań publicznych także w spółkach, w których obok Skarbu Państwa i jednostek samorządu terytorialnego, udziałowcami są podmioty prywatne (np. giełdowe spółki z sektora energetycznego). Dość kontrowersyjne jest też objęcie nową regulacją spółek nawet z symbolicznym udziałem Skarbu Państwa (jakkolwiek nowe zasady nie będą w nich obowiązywać, jeśli nie dojdzie do przyjęcia w nich Uchwały Wynagrodzeniowej).

## Clifford Chance

## Kontakt



**Agnieszka Janicka**

Partner

T: +48 22 627 11 77

E: agnieszka.janicka@cliffordchance.com



**Tomasz Derda**

Counsel

T: +48 22 627 11 77

E: tomasz.derda@cliffordchance.com



**Grzegorz Nowaczek**

Senior Associate

T: +48 22 627 11 77

E: grzegorz.nowaczek@cliffordchance.com



**Tomasz Mittlener**

Junior Associate

T: +48 22 627 11 77

E: tomasz.mittlener@cliffordchance.com

Niniejsza publikacja nie omawia wszystkich aspektów przedstawianych zagadnień i nie stanowi porady prawnej ani porady innego rodzaju.

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Norway House, ul. Lwowska 19, 00-660 Warsaw, Poland

© Clifford Chance 2016

Clifford Chance, Janicka, Krużewski, Namiotkiewicz i wspólnicy spółka komandytowa

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Casablanca ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Jakarta\* ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Perth ■ Prague ■ Riyadh ■ Rome ■ São Paulo ■ Seoul ■ Shanghai ■ Singapore ■ Sydney ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C.

\*Linda Widyati & Partners in association with Clifford Chance.

Clifford Chance has a best friends relationship with Redcliffe Partners in Ukraine.