



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Katowicach

LKA.410.022.04.2018

Pan
Filip Grzegorzczuk
Tauron Polska Energia S.A.
ul. Ks. Piotra Ściegiennego 3
40-114 Katowice

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

P/18/019

**Odprawy dla kadry kierowniczej
w strategicznych spółkach skarbu państwa w latach 2011-2017**

*Na podstawie art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1330 ze zm.) i art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2018 r. poz. 419 ze zm.) Najwyższa Izba Kontroli wyłączyła jawność informacji będących tajemnicą przedsiębiorcy poprzez usunięcie fragmentu wystąpienia pokontrolnego w miejscach oznaczonych nawiasem [...].

I. Dane identyfikacyjne

Jednostka
kontrolowana

Tauron Polska Energia S.A.

Kierownik
jednostki
kontrolowanej

Filip Grzegorzczak, Prezes Zarządu, od 15 listopada 2016 r. do 15 marca 2017 r. (IV kadencja) i od 16 marca 2017 r. (V kadencja).

W okresie objętym kontrolą funkcję kierownika jednostki poprzednio pełnili:

Remigiusz Nowakowski, Prezes Zarządu, od 8 grudnia 2015 r. do 14 listopada 2016 r., Jerzy Kurella, Prezes zarządu od 1 października 2015 r. do 8 grudnia 2015 r., Dariusz Lubera, Prezes Zarządu, od 8 marca 2008 r. do 1 października 2015 r.

Zakres
przedmiotowy
kontroli

Zasady kształtowania wynagrodzeń kadry kierowniczej spółki, jako podstawy do naliczania odpraw. Wyniki ekonomiczno-finansowe spółki. Zasadność przyznawania w umowach z członkami kadry kierowniczej spółki dodatkowych świadczeń, w tym w postaci odpraw oraz odszkodowań z tytułu zakazu konkurencji.

Stosowanie w praktyce zasad wynagradzania osób zatrudnianych na stanowiskach kierowniczych spółki, w tym wypłat świadczeń m.in. w postaci odpraw i odszkodowań z tytułu zakazu konkurencji. Fluktuacja kadr na stanowiskach kierowniczych spółki, w tym na stanowiskach członków zarządu.

Okres objęty
kontrolą

Kontrolą została objęta działalność podmiotu w obszarach badań kontrolnych w okresie od 1 stycznia 2011 r. do 31 grudnia 2017 r. Badaniami mogły zostać objęte również działania jednostki kontrolowanej podejmowane przed, jak i po tym okresie, o ile miały one bezpośredni wpływ lub związek z ustaleniami stanu faktycznego dotyczącymi okresu objętego kontrolą.

Podstawa
prawna podjęcia
kontroli

Art. 2 ust. 3 pkt 4 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli¹.

Jednostka
przeprowadzająca
kontrolę

Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Katowicach.

Kontroler

Katarzyna Kozieł, gł. specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LKA/313/2018 z 10 października 2018 r.

(akta kontroli str. 1-2)

¹ Dz. U. z 2017 r. poz. 524, ze zm., zwana dalej „ustawą o NIK”.

II. Ocena ogólna² kontrolowanej działalności

OCENA OGÓLNA

W Spółce określano poziom wynagrodzeń zasadniczych członków zarządu jako podstawę naliczania odpraw oraz odszkodowań z tytułu zakazu konkurencji, zgodnie z postanowieniami ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami³, uchwałami Rady Nadzorczej⁴, a także regulacjami wewnętrznymi. Wysokość wynagrodzenia zmiennego, tj. premii rocznych członków zarządu uzależniona była od osiągnięcia, wskazanych przez RN, wskaźników finansowych i niefinansowych. Zawierane z członkami zarządu oraz pozostałą kadrą kierowniczą umowy o zakazie konkurencji oraz umowy o świadczenie usług zarządzania zawierały zapisy zobowiązujące pracowników do stosowania zakazu konkurencji i konsekwencje wynikające z naruszenia tych umów. W okresie objętym kontrolą Spółka nie wypłacała członkom zarządu odpraw z tytułu odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę. Wpłaty premii rocznych członkom zarządu uwarunkowane były od osiągnięcia przez nich określonych przez Radę Nadzorczą wskaźników i korelowały z sytuacją ekonomiczno-finansową Spółki. Z tytułu rozwiązania umów o pracę z pozostałą kadrą kierowniczą wypłacano rekompensaty zgodnie z zawartymi porozumieniami w sprawie rozwiązania umów o pracę. Wypłacone członkom zarządu oraz pozostałej kadrze kierowniczej odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji były zgodne z zawartymi umowami o zakazie konkurencji.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego oraz oceny częściowej⁵ kontrolowanej działalności

1. Zasady wynagradzania kadry kierowniczej w spółkach z udziałem Skarbu Państwa

1.1 Dynamika kształtowania wyników ekonomiczno-finansowych Spółki w latach 2011-2017

Opis stanu faktycznego

W 2011 r. przychody netto ze sprzedaży towarów, produktów i materiałów oraz usług wyniosły 8.845.148 tys. zł. W kolejnych latach objętych kontrolą, w porównaniu do 2011 r., przychody te były wyższe: w 2012 r. o 12 % (9.889.872 tys. zł), w 2013 r. o 23 % (10.909.760 tys. zł). W 2014 r. były niższe o 2 % (8.689.799 tys. zł), w 2015 r. były wyższe o 2 % (9.062.246 tys. zł), w 2016 r. były niższe o 10 % (7.995.328 tys. zł), a w 2017 r. były niższe o 12 % (7.792.025 tys. zł).

Przychody finansowe w 2011 r. wyniosły 1.122.177 tys. zł. W poszczególnych latach w porównaniu do 2011 r., przychody te były wyższe o: 57 % w 2012 r. (1.764.978 tys. zł), 58 % w 2013 r. (1.776.526 tys. zł), 35 % w 2014 r. (1.511.327 tys. zł), 77 % w 2015 r. (1.983.903 tys. zł), 80 % w 2016 r. (2.014.974 tys. zł), 4 % w 2017 r. (1.169.592 tys. zł).

Działalność Spółki w 2011 r. zamknęła się zyskiem netto w wysokości 1.086.093 tys. zł. W 2012 r. zysk wyniósł 1.435.188 tys. zł i w porównaniu do 2011 r. wynik ten był wyższy o 32 %, w 2013 r. wyniósł 1.688.972 tys. zł. (wyższy o 56 %), w 2014 r. wyniósł 1.146.443 tys. zł (wyższy o 6 %). Działalność Spółki w roku 2015

² Najwyższa Izba Kontroli formułuje ocenę ogólną jako ocenę pozytywną, ocenę negatywną albo ocenę w formie opisowej.

³ Dz. U. z 2017 r. poz. 2190, zwana dalej „ustawą o wynagrodzeniach zarządu”.

⁴ Zwana dalej „RN”.

⁵ Oceny częściowe to oceny działalności w poszczególnych obszarach badań kontrolnych. Ocena częściowa może być sformułowana jako ocena pozytywna, ocena negatywna albo ocena w formie opisowej.

zamknęła się stratą netto w wysokości 3.453.908 tys. zł, a w porównaniu do 2011 r. wynik był niższy o 418 %. Strata związana była z ujęciem odpisów aktualizacyjnych w wysokości 4.931.147 tys. zł z tytułu utraty wartości aktywów trwałych oraz utraty wartości bilansowej akcji i udziałów w spółkach Tauron Wytwarzanie SA i Tauron Ciepło sp. z o.o. W dniu 8 czerwca 2016 r. Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki podjęło uchwałę w sprawie pokrycia ww. straty z kapitału zapasowego Spółki. Działalność Spółki za 2016 r. również zakończyła się stratą. Jej wysokość wyniosła 166.253 tys. zł, a w porównaniu do 2011 r. wynik był niższy o 115 %. W 2016 r. Spółka dokonała odpisu aktualizacyjnego dotyczącego spółek Tauron Wytwarzanie SA, Tauron Ciepło sp. z o.o. i Tauron Ekoenergia Sp. z o.o. W dniu 29 maja 2017 r. Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki podjęło uchwałę w sprawie pokrycia ww. straty z kapitału zapasowego Spółki. Działalność Spółki za rok 2017 zakończyła się zyskiem netto w wysokości 854.351 tys. zł, który w porównaniu do 2011 r. był niższy o 21 %.

Koszty zarządu i rady nadzorczej wyniosły w 2011 r. 9.845 tys. zł. W porównaniu do 2011 r., w latach 2012 i 2013, koszty te były niższe, odpowiednio: o 5 % (9.384 tys. zł) i o 14 % (8.419 tys. zł), w 2014 r. koszty te były wyższe o 3 % (10.181 tys. zł), w 2015 r. były wyższe o 87 % (18.420 tys. zł), w 2016 r. były wyższe o 8 % (10.675 tys. zł), w 2017 r. były niższe o 25 % (7.420 tys. zł). Gwałtowny wzrost ww. kosztów w 2015 r. wynikał ze zmian na stanowiskach członków zarządu⁶ i związanymi z tym wypłatami z tytułu umów o zakazie konkurencji.

Udział kosztów zarządu i RN w ogólnych kosztach wynagrodzeń w kolejnych latach objętych kontrolą wynosił: 17%, 14%, 13%, 14%, 21%, 14% i 9%.

W 2011 r. wartość aktywów spółki wyniosła 22.823.054 tys. zł i w kolejnych latach objętych kontrolą była wyższa odpowiednio o: 13 % (25.758 069 tys. zł), 23 % (27.962.131 tys. zł), 33 % (30.340.530 tys. zł), 16 % (26.474.156 tys. zł), 21 % (27.672.376 tys. zł), 33 % (30.273.092 tys. zł).

Średnioroczne zatrudnienie w latach objętych kontrolą corocznie rosło i wynosiło odpowiednio: 270, 303, 306, 327, 340, 369, 434 osoby.

(akta kontroli str. 90, 90a, 812, 827, 1395-1397, 2338-2345)

1.2 Zasady kształtowania wynagrodzeń dla członków Zarządu i kadry kierowniczej w Spółce

Opis stanu faktycznego

1.2.1. Określanie poziomu wynagrodzeń członków Zarządu

W latach 2010-2016 w Spółce obowiązywały zasady wynagradzania członków zarządu określone w *Polityce wynagrodzeń członków organów nadzorujących i zarządzających wraz z opisem zasad jej ustalania w Tauron Polska Energia SA* przyjętej przez Radę Nadzorczą Spółki Uchwałą nr 187/II/2010 z 29 czerwca 2010 r.⁷ oraz Uchwałą nr 15/II/2011 z dnia 24 lutego 2011 r.⁸ W Politykach tych określono dwuskładnikowy model wynagradzania dla członków zarządu, tj. wynagrodzenie składające się z części stałej i zmiennej zależnej od spełniania określonych kryteriów wynikowych, którego zasady i wysokość ustalała RN.

⁶ Zmiany w składzie zarządu Spółki nastąpiły w dniach 1 października, 10 października i 8 grudnia 2015 r.

⁷ Zwana dalej „Polityką wynagrodzeń z 2010 r.”.

⁸ Zwana dalej „Polityką wynagrodzeń z 2011 r.” Ponadto od grudnia 2016 r. zasady kształtowania wynagrodzeń członków zarządu, o których mowa w punkcie 2.

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń z 2010 r. część stała wynagrodzenia miesięcznego członka zarządu z tytułu zatrudnienia w Spółce, niezależnie od formy zatrudnienia, określała RN, jako krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego⁹. Wysokość składnika zmiennego, tj. nagrody rocznej nie mogła przekroczyć trzykrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia osiągniętego w roku poprzedzającym przyznanie nagrody. Przyznanie nagrody rocznej uzależnione było ponadto od pełnienia funkcji członka zarządu przez cały rok obrotowy. Nagrodę prezesowi zarządu przyznawało walne zgromadzenie¹⁰ na umotywowany wniosek RN, natomiast w przypadku pozostałych członków zarządu, nagrodę przyznawała RN. W przypadku odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej będącej podstawą zatrudnienia, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku zatrudnienia, członkom zarządu mogła być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego.

W Polityce wynagrodzeń z 2011 r. zapisano, że *wynagrodzenia członków zarządu będą kształtować się na poziomie innych porównywalnych spółek giełdowych, w których nie miały zastosowania przepisy o ograniczeniu wynagrodzeń obowiązujące spółki z udziałem większościowym Skarbu Państwa. Zasady i wysokość ich wynagrodzenia zasadniczego miesięcznego określa RN, przy czym podano m.in., że Wynagrodzenie stałe powinno być wystarczające aby Spółka mogła wstrzymać wypłatę zmiennych składników wynagrodzenia w przypadku niespełnienia kryteriów wynikowych. Wynagrodzenie to powinno być adekwatne do zajmowanego stanowiska oraz zakresu odpowiedzialności i odpowiednio motywować oraz eliminować ryzyko konfliktu interesów członków zarządu.* Wypłata wynagrodzenia zmiennego powiązana była z określonymi z góry wymiernymi kryteriami wynikowymi. Członkom zarządu przysługiwała premia roczna, która stanowiła do 50 % wynagrodzenia zasadniczego za rok obrotowy, przy założeniu osiągnięcia wskaźników dla premii rocznej, ustalanych na dany rok obrotowy przez RN. Premię roczną przyznawała RN. Członkom zarządu przysługiwały dodatkowe świadczenia pieniężne, tj. ubezpieczenia zdrowotne, majątkowe osobowe oraz od odpowiedzialności cywilnej obejmujące uiszczanie składek w wysokości nie przekraczającej w ciągu roku 35.000 zł oraz świadczenia określone w zasadach przewidzianych w regulaminie wynagradzania Spółki i innych wewnętrznych regulacjach Spółki. Odprawy pieniężne w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę a także dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, pracę nocną i pełnienia pogotowia technicznego, zostały wyłączone z tych świadczeń.

(dowód: akta kontroli str. 16-24, 26-75, 84-88, 632-677, 687-767, 869-875)

W okresie od stycznia 2011 do 9 września 2016 wysokość określonego w umowach o pracę przez RN oraz wypłacanego miesięcznego wynagrodzenia stałego prezesów zarządu wynosiła 85.000 zł, natomiast członków zarządu 75.000 zł, tj. rocznie odpowiednio: 1.020.000 zł i 900.000 zł. W okresie od 1 stycznia 2013 r. do 15 maja 2014 r. wysokość miesięcznego wynagrodzenia trzech członków zarządu, uchwałą nr 3/III/2013 z 29 stycznia 2013 r., RN zwiększyła o 15.000 zł. Przyczyną zwiększenia był wakat na stanowisku wiceprezesa zarządu ds. handlowych i przydzielenie zadań i kompetencji przynależnych temu stanowisku do realizacji pozostałym członkom zarządu.

⁹ Zwany dalej „GUS”.

¹⁰ Zwane dalej „WZ”.

(dowód: akta kontroli str. 101-116, 277-286, 1148-1152, 1208-1219, 1224-1230, 1239-1246, 1251-1258, 1261-1281)

W okresie od stycznia 2011 do 9 września 2016 wynagrodzenie zmienne, wynoszące do 50 % wynagrodzenia zasadniczego za rok obrotowy przy założeniu osiągnięcia wskaźników dla premii rocznej, wypłacone za ostatni rok pełnienia funkcji członków zarządu, wynosiło od 45.428 zł do 540.000 zł. Składniki premii rocznej o charakterze finansowym przyznawane były w oparciu o dane pochodzące ze zaudytowanego skonsolidowanego sprawozdania finansowego Spółki za pierwsze półrocze danego roku obrotowego za dany rok obrotowy¹¹. Składnik premii rocznej o charakterze niefinansowym przysługiwał w związku z osiągnięciem określonych celów w danym roku obrotowym na podstawie półrocznej i rocznej oceny ich wykonania dokonanej przez RN.

(dowód: akta kontroli str. 91, 160-164, 204-213, 214-263, 264-268, 287-291, 292-296, 333-336, 369-375, 381-392, 579-606, 607-610, 621-626, 805-811, 870)

Umowy o pracę zawierane z członkami zarządu w latach 2010-2016 zawierały zobowiązania członków Zarządu do powstrzymywania się od podejmowania działalności konkurencyjnej w okresie zatrudnienia oraz w okresie 12 miesięcy od rozwiązania umowy¹², na zasadach określonych w umowie o zakazie konkurencji oraz do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji poufnych.

(dowód: akta kontroli str. 110, 132, 356, 410, 422, 458)

Zawierane z członkami zarządu w latach 2010-2016 umowy o zakazie konkurencji zawierały zobowiązania członków zarządu do zachowania tajemnicy przedsiębiorcy po rozwiązaniu umowy o pracę oraz do powstrzymywania się od podejmowania działalności konkurencyjnej przez okres zakazu konkurencji wskazany w umowie, a także konsekwencje wynikające z naruszenia tych umów. Umowy te, w okresie objętym kontrolą, zawarto z każdym członkiem zarządu w związku z jego powołaniem w skład zarządu.

Dyrektor Wykonawczy ds. Prawnych wyjaśniła, że *Działaniem faktycznie zagrażającym lub naruszającym interes Grupy TAURON mogłoby być ujawnienie informacji i danych Grupy TAURON w szczególności planów, projektów bądź strategii, a także wykorzystywanie ich w podmiocie prowadzącym działalność konkurencyjną. Za działalność konkurencyjną była uznana wszelka działalność, której przedmiot pokrywa się z przedmiotem działalności rzeczywiście prowadzonej przez pracodawcę, określonym w jego statucie, przy czym działalność ta musiała rzeczywiście naruszać interes pracodawcy lub interesom tym zagrażać. Pracownik podpisujący umowę o zakazie konkurencji był zobowiązany do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa m.in. informacji technicznych, technologicznych, organizacyjnych i handlowych, w tym wszelkich poufnych danych dotyczących kontrahentów. Wszyscy członkowie zarządu, jako osoby zarządzające zarówno Spółką TAURON Polska Energia, jak i mające wpływ na funkcjonowanie całej Grupy TAURON posiadali dostęp do szczególnie ważnych informacji biznesowych, w tym związanych z realizacją działań strategicznych dla całej Grupy TAURON. Celem zawarcia umów o zakazie*

¹¹ RN określała procentową wysokość premii rocznej dla każdego z następujących wskaźników: skonsolidowana EBITDA z zatwierdzonego skonsolidowanego planu rzeczowo-finansowego na dany rok obrotowy; skonsolidowany zysk brutto z zatwierdzonego skonsolidowanego planu rzeczowo-finansowego na dany rok obrotowy, wskaźnik płynności bieżącej dla Grupy Kapitałowej Tauron z zatwierdzonego skonsolidowanego planu rzeczowo-finansowego na dany rok obrotowy, realizacja niefinansowych celów wskazanych na dany rok w zatwierdzonej Strategii Korporacyjnej.

¹² W umowach o pracę zawartych w październiku i grudniu 2015 r. oraz w styczniu 2016 r. nie wskazano terminu 12 miesięcy, tylko odwoływano się do zasad określonych w umowie o zakazie konkurencji.

konkurencji była ochrona informacji poufnych związanych m.in. z: sytuacją finansową Spółki i Grupy TAURON, zarządzaniem płynnością finansową oraz ryzykiem finansowym; strategią Grupy TAURON i długoterminowymi planami rozwoju; portfelem inwestycyjnym, prowadzonymi i planowanymi inwestycjami strategicznymi w ramach całej Grupy oraz realizowanymi projektami; strategią handlową wraz z informacjami dotyczącymi rynków produktów energetycznych (energia elektryczna, CO₂, świadectwa pochodzenia, paliwa itd.), których ujawnienie mogłoby narazić Pracodawcę na szkodę.

(dowód: akta kontroli str. 822-825)

W powyższym okresie zapisy ww. umów były poddawane modyfikacjom, m.in. w zakresie długości okresu zakazu konkurencji oraz wysokości wypłacanego odszkodowania. W umowach zawieranych w latach 2010-2014 *okres zakazu konkurencji* wynosił 12 miesięcy kalendarzowych po rozwiązaniu umowy z jakiegokolwiek powodu a wysokość *odszkodowania* wynosiła 100% wynagrodzenia zasadniczego brutto otrzymanego przez pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę przez 12 miesięcy kalendarzowych. W umowach o zakazie konkurencji zawartych w październiku 2015 r. *okres zakazu konkurencji* oznaczał 6 miesięcy kalendarzowych po rozwiązaniu umowy o pracę z jakiegokolwiek powodu, jeżeli umowa o pracę trwała do 3 miesięcy lub 12 miesięcy kalendarzowych po rozwiązaniu umowy o pracę z jakiegokolwiek powodu, jeżeli umowa o pracę trwała powyżej 3 miesięcy. Wysokość *odszkodowania* określono na 6-krotność wynagrodzenia zasadniczego brutto przysługującego pracownikowi zgodnie z umową o pracę przed jej rozwiązaniem w przypadku czasu trwania umowy o pracę do 3 miesięcy lub w wysokości 12-krotności wynagrodzenia zasadniczego brutto przysługującego pracownikowi zgodnie z umową o pracę przed jej rozwiązaniem w przypadku czasu trwania umowy o pracę dłuższego niż 3 miesiące.

W umowach o zakazie konkurencji zawartych w grudniu 2015 r. i w styczniu 2016 r. *okres zakazu konkurencji* oznaczał 6 miesięcy kalendarzowych lub 12 miesięcy kalendarzowych po rozwiązaniu umowy o pracę odpowiadający okresowi wypłaty odszkodowania a wysokość *odszkodowania* w okresie zakazu konkurencji określono jako:

- a) odszkodowanie w wysokości 6-krotności wynagrodzenia zasadniczego brutto przysługującego pracownikowi zgodnie z umową o pracę przed jej rozwiązaniem w przypadku trwania umowy o pracę do 3 miesięcy włącznie,
- b) odszkodowanie w wysokości 12-krotności wynagrodzenia zasadniczego brutto przysługującego pracownikowi zgodnie z umową o pracę przed jej rozwiązaniem w przypadku trwania umowy o pracę powyżej 3 miesięcy, nie dłużej niż 12 miesięcy, przy czym okres zakazu konkurencji mógł ulec skróceniu wg wyboru spółki do 6 miesięcy a tym samym adekwatnie uległa zmianie wysokość odszkodowania,
- c) odszkodowanie w wysokości 12-krotności wynagrodzenia zasadniczego brutto przysługującego pracownikowi zgodnie z umową o pracę przed jej rozwiązaniem w przypadku trwania umowy o pracę powyżej 12 miesięcy.

Do umów tych dodano zapisy: *Jednakże w przypadku złożenia przez pracownika oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę bądź rozwiązania umowy o pracę z przyczyny złożenia przez pracownika rezygnacji z pełnienia funkcji członka zarządu spółki bądź rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, spółka ma prawo odstąpić od umowy o zakazie konkurencji jeżeli czas trwania umowy o pracę nie przekroczył 12 miesięcy. Spółka może złożyć*

oświadczenie o odstąpieniu od umowy lub skróceniu okresu zakazu konkurencji, (...) w terminie jednego miesiąca od dnia złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez którąkolwiek ze stron.

W ww. umowach o zakazie konkurencji zobowiązano pracownika do niezwłocznego poinformowania pracodawcy o podjęciu działalności konkurencyjnej lub naruszeniu innych postanowień niniejszej Umowy, nie później jednak niż w terminie trzech dni po zakończeniu miesiąca, w którym podjęto działalność konkurencyjną lub naruszono w inny sposób umowę. W przypadku braku przedmiotowej informacji uznawało się, że pracownik wypełnił postanowienia umowy. Umowy te nie zobowiązywały pracowników do składania comiesięcznych oświadczeń o niewykonywaniu działalności objętej zakazem konkurencji.

(dowód: akta kontroli str. 118-123, 360-363, 461-486, 541-560, 850-867)

Dyrektor Wykonawczy ds. Prawnych wyjaśniła, że *Postanowienie (...) nie przewidywało potrzeby składania przez pracownika comiesięcznych oświadczeń, natomiast formułowało obowiązek niezwłocznego informowania pracodawcy o podjęciu działalności konkurencyjnej, co skutkowało wstrzymaniem wypłaty odszkodowania. Niezłożenie takiego oświadczenia pomimo podjęcia działalności konkurencyjnej skutkowałoby zgodnie z umową utratą prawa do odszkodowania oraz obowiązkiem zwrotu nienależnie pobranych kwot odszkodowania. Spółka mogła kontrolować fakt przestrzegania zakazu konkurencji jedynie w takim zakresie, w jakim informacje o zatrudnieniu byłych członków zarządów w innych podmiotach byłyby przekazywane do wiadomości publicznej lub ujawniane w KRS. Należy jednak zwrócić uwagę, że zakres skutecznej kontroli Spółki faktycznego wykonywania działalności konkurencyjnej byłby identyczny w powyższej konstrukcji prawnej jak i przy stosowaniu obowiązku comiesięcznych oświadczeń pracownika. W praktyce, osoba, która chciała podjąć zatrudnienie w spółce o zbliżonym profilu działalności lub mogącej wzbudzać wątpliwości co do prowadzenia działalności konkurencyjnej zwracała się z pytaniem o zajęcie stanowiska przez TAURON Polska Energia S.A. w sprawie ewentualnego naruszenia zakazu konkurencji.*

(dowód: akta kontroli str. 825, 881, 886-889, 908-909)

1.2.2. Zmiana w 2016 r. podstawy prawnej dotyczącej zasad określania poziomu wynagrodzeń członków Zarządu

W dniu 15 grudnia 2016 r. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Tauron Polska Energia SA podjęło uchwałę w sprawie: *zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki*¹³, w związku z postanowieniami ustawy o wynagrodzeniach zarządu. W uchwale tej określono nowe zasady wynagradzania członków zarządu, natomiast uchwałą RN nr 94/IV/2016 z 19 grudnia 2016 r. w sprawie *kształtowania wynagrodzeń członków zarządu Tauron Polska Energia SA*¹⁴ zasady te uszczegółowiono. Uchwały te wprowadziły do stosowania w Spółce umowę o świadczenie usług zarządzania zawieraną z członkiem zarządu na czas pełnienia funkcji w zarządzie oraz określiły wysokość wynagrodzenia stałego oraz zmiennego, uzależnionego pod poziomu realizacji celów zarządczych. Zgodnie z § 4 uchwały RN nr 94/IV/2016 z 19 grudnia 2016 r. zasady kształtowania wynagrodzeń zastosowane zostały w stosunku do Prezesa Zarządu od dnia podjęcia przez RN ww. Uchwały, w przypadku pozostałych członków zarządu – od dnia powołania do pełnienia funkcji w zarządzie Spółki Członków Zarządu V Kadencji, tj. od 15 marca 2017 r. Zgodnie z ww. zasadami z tytułu świadczenia usług zarządzania oraz wykonywania innych zobowiązań wynikających z umowy przysługiwało

¹³ Zwana dalej „uchwałą WZ w sprawie zasad wynagradzania”.

¹⁴ Zwana dalej „uchwałą RN nr 94/IV/2016 z 19 grudnia 2016 r.”.

członkom zarządu wynagrodzenie całkowite, na które składało się: wynagrodzenie miesięczne (za miesiąc kalendarzowy) stałe w wysokości od 59.925 zł do 64.205 zł oraz wynagrodzenie uzupełniające za dany rok obrotowy (zmiennie) uzależnione od poziomu realizacji celów zarządczych.

Zgodnie z ww. Uchwałą łączna kwota rocznego wynagrodzenia stałego i zmiennego nie mogła przekroczyć iloczynu kwoty 100.000 zł oraz liczby miesięcy kalendarzowych, przez które zarządzający pełnił swoje obowiązki. Wynagrodzenie zmiennie nie mogło przekroczyć 85 % wynagrodzenia stałego rocznego zarządzającego. W razie rozwiązania umowy albo wypowiedzenia przez Spółkę umowy z innych przyczyn niż istotnego naruszenia przez zarządzającego postanowień umowy, zarządzającemu przysługiwała odprawa w wysokości trzykrotności wynagrodzenia stałego pod warunkiem pełnienia przez zarządzającego funkcji przez okres co najmniej 12 miesięcy przed rozwiązaniem umowy.

(dowód: akta kontroli str. 66-73, 634-656)

Uchwałą RN nr 31/IV/2017 z dnia 15 marca 2017 r. zmieniono uchwałę nr 94/IV/2016 RN z 19 grudnia 2016 r. m.in. w zakresie wysokości wynagrodzenia miesięcznego stałego: dla prezesa zarządu na - 66.056 zł a dla innego członka zarządu na - 61.652 zł oraz wysokość wynagrodzenia zmiennego, które nie mogło przekroczyć 60 % wynagrodzenia stałego rocznego zarządzającego.

(dowód: akta kontroli str. 657-677)

W dniu 15 marca 2017 r., w związku z podjęciem ww. uchwały WZ w sprawie zasad wynagrodzeń oraz uchwały RN nr 94/IV/2016 z 19 grudnia 2016 r., RN zawarła z trzema ówczesnymi Członkami Zarządu powołanymi na okres kolejnej kadencji porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę i umowy o zakazie konkurencji w związku z powołaniem do Zarządu V Wspólnej Kadencji i zawarła z nimi umowy o świadczenie usług zarządzania według nowych zasad kształtowania wynagrodzeń. Umowę o świadczenie usług zarządzania zawarto również z powołanym od 16 marca 2017 r. Prezesem Zarządu.

(dowód: akta kontroli str. 687-761)

Uchwałą nr 53/IV/2017 z 12 kwietnia 2017 r., działając na podstawie przepisów ustawy o wynagrodzeniach zarządu, RN ustaliła wagi niefinansowych celów zarządczych i kryteria oceny realizacji finansowych celów zarządczych, które uchwałą RN nr 76/V/2017 z 28 sierpnia 2017 r. zostały zmienione.

(dowód: akta kontroli str. 771-776)

Uchwałą nr 91/V/2017 z dnia 23 października 2017 r.¹⁵ przyjęto w Spółce zaktualizowaną Politykę wynagrodzeń, która określiła wysokość wynagrodzenia stałego członków zarządu, jako:

- a) wynagrodzenie stałe prezesa zarządu ustalane w przedziale kwotowym mieszczącym się od 7 do 15 krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS,
- b) wynagrodzenie stałe pozostałych członków zarządu ustalane w przedziale kwotowym mieszczącym się od 7 do 15 krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS.

¹⁵ Zwana dalej „Polityką wynagrodzeń z 2017 r.”.

Wynagrodzenie zmienne członka zarządu uzależnione było od realizacji celów zarządczych i nie mogło przekroczyć 60 % wynagrodzenia stałego rocznego członka zarządu, z zastrzeżeniem, że maksymalną wysokość rocznego łącznego wynagrodzenia całkowitego członka zarządu określa RN w uchwale w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków zarządu.

Na podstawie uchwały WZ w sprawie zasad wynagradzania członków zarządu, RN została upoważniona do uszczegółowienia celów zarządczych wraz z określeniem ich wag oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania. Cele te mogły być ustalone, jako cele zarządcze poszczególnych członków zarządu lub dla wszystkich członków, jako cele wspólne.

W razie rozwiązania lub wypowiedzenia przez Spółkę umowy o świadczenie usług zarządzania, członkowi zarządu mogła być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność części stałego wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji, przez co najmniej 12 miesięcy przed rozwiązaniem umowy¹⁶.

(dowód: akta kontroli str. 10-11, 45-86, 871)

Zawarte w dniu 15 marca 2017 r. umowy o świadczenie usług zarządzania, zgodnie z uchwałą RN nr 94/IV/2016 z 19 grudnia 2016 r., doprecyzowały zapisy dotyczące zakazu konkurencji, m.in. poprzez wprowadzenie rodzajów działalności konkurencyjnej według Polskiej Klasyfikacji Działalności oraz zawierały zasady zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa i nieujawniania informacji poufnych, zasady dotyczące zakazu konkurencji w okresie trwania umowy oraz po ustaniu pełnienia funkcji. Zakaz konkurencji po ustaniu funkcji oznaczał zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej 6 miesięcy od dnia ustania pełnienia funkcji. Wysokość odszkodowania określono jako iloczyn 0,5-krotności miesięcznego wynagrodzenia stałego i liczby 6. Wynagrodzenie płatne w 6 miesięcznych ratach. Warunkiem wypłaty odszkodowania było pisemne oświadczenie zarządzającego o przestrzeganiu zakazu konkurencji po ustaniu funkcji, składane Spółce na piśmie, w terminie do 5 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który odszkodowanie było należne. Ponadto w okresie obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu funkcji, zobowiązano zarządzającego do informowania niezwłocznie w formie pisemnej o aktualnie prowadzonej lub zamierzonej wszelkiej aktywności gospodarczej, zawodowej lub zatrudnieniu i składania oświadczenia o nienaruszeniu zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej do piątego dnia każdego dnia miesiąca.

(dowód: akta kontroli str. 634-638, 649-654, 668-672)

1.2.3. Zasady wynagradzania kadry kierowniczej Spółki (poza Zarządem) w latach 2011-2017

Uchwałą nr 240/II/2010 Zarządu Spółki z 1 września 2010 r. zmieniono zapisy Regulaminu wynagradzania pracowników Tauron Polska Energia SA przyjętego uchwałą Zarządu nr 602/II/2008 z 18 września 2008 r.¹⁷ Regulamin wynagradzania dotyczył wszystkich pracowników, z zastrzeżeniem iż do pracowników podlegających ustawie z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, postanowienia regulaminu stosuje się wyłącznie w zakresie określonym przepisami prawa, statutu a także odpowiednich uchwał

¹⁶ Ponadto uchwałą nr 488/V/2017 z dnia 28 listopada 2017 r. w sprawie przyjęcia zasad wynagradzania w Grupie Tauron, które stanowią dokument powiązany do Megaprocesu 3.6. Zarządzanie kapitałem ludzkim oraz wniosku do Rady Nadzorczej o ich zatwierdzenie wprowadzono do stosowania w spółkach Grupy Tauron zasad wynagradzania dla kadry zarządzającej N-1, tj. kluczowej kadry menadżerskiej obejmującej stanowiska Dyrektorów bezpośrednio raportujących do Zarządu Spółki. Spółki zostały zobowiązane do wdrożenia ww. zasad do 31 marca 2018 r.

¹⁷ Zwany dalej „Regulaminem wynagradzania”.

organów korporacyjnych Tauron PE SA. Ustalony ww. Regulaminem sposób przyznawania miesięcznej stawki osobistego zaszeregowania nie dotyczył dyrektorów, zastępców oraz doradców zarządu. W odniesieniu do nich stawka ustalana była w umowie o pracę.

Uchwałą nr 221/III/2011 r. Zarządu Spółki z 14 czerwca 2011 r. wprowadzono do Regulaminu wynagradzania m.in. stanowisko *Dyrektora Departamentu* oraz *Wykaz zwartościowanych stanowisk pracy w poszczególnych kategoriach zaszeregowania opisanych w Księdze Opisów Stanowisk Pracy*. Wykaz zawierał poszczególne stanowiska pracy w Spółce, w tym dyrektorów poszczególnych departamentów z określeniem ich kategorii oraz miesięcznej stawki dla danej kategorii [...]. Ponadto do Regulaminu wynagradzania wprowadzono *Regulamin Systemu Premiowania pracowników w ramach MBO*¹⁸, tj. Fundusz Premii za realizację wyznaczonych pracownikom przez bezpośrednich przełożonych celów w systemie zarządzania przez cele. W systemie uczestniczyli wszyscy pracownicy, którzy realizowali przypisane im na dany okres cele oraz byli oceniani za ich realizację. System wyróżnił grupy premiovne z określeniem dla nich okresów rozliczeniowych i wysokość premii za realizację wyznaczonych celów, m.in. grupę premiovną *Dyrektor*.

Uchwałą nr 279/III/2011 Zarządu z 2 sierpnia 2011 r. zmieniono Regulamin wynagradzania i m.in. odebrano dyrektorom i ich zastępcom możliwość wypłaty premii rocznej oraz nagrody jubileuszowej, natomiast Uchwałą nr 327/III/2013 Zarządu z 7 listopada 2013 r. m.in. zwiększono stawki wynagradzania w tabeli zaszeregowania [...]. Ponadto do wykazu stanowisk pracy wprowadzono stanowisko *zastępcy dyrektora departamentu* i przyporządkowano mu kategorię A.

Uchwałą nr 217/IV/2016 Zarządu Spółki z 9 maja 2016 r. zmieniono w Regulaminie wynagradzania definicję *Dyrektora*, na *Dyrektora zarządzającego lub Dyrektora wykonawczego*. Zgodnie z Regulaminem dyrektorom i ich zastępcom nie przysługiwała premia roczna i nagroda jubileuszowa. Uchwałą nr 509/IV/2016 z 20 grudnia 2016 r. usunięto z Regulaminu wynagradzania zapisy o nagrodzie jubileuszowej oraz wypłacie rekompensat z tytułu wykupu nagród jubileuszowych (pozostawiono premię roczną).

Uchwałą nr 77/IV/2017 z 21 lutego 2017 r. wprowadzono do Regulaminu wynagradzania załącznik nr 5 - *Regulamin Premii handlowej dla pracowników Tauron Polska Energia SA*¹⁹. System obejmował pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy zakwalifikowanych do czterech grup premiovnych. Do IV grupy premiovnej zakwalifikowano *Dyrektora Zarządzającego ds. Handlu, Wykonawczego ds. Obrotu oraz Wykonawczego ds. Zarządzania Portfelem*. [...]. Regulamin określił zasady naliczania premii handlowej dla każdej grupy.

(akta kontroli str. 872-875, 1398-2260)

[...]

(akta kontroli str. 92)

Umowy o zakazie konkurencji zawierane w okresie objętym kontrolą z dyrektorami departamentów ulegały modyfikacjom. [...]

(akta kontroli str. 867-868, 999-1051)

¹⁸ Tj. Management by Objectives.

¹⁹ Zwany dalej „Regulaminem Premii”.

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki, w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

OCENA
CZĄSTKOWA

W Spółce określano poziom wynagrodzeń zasadniczych (stałych) członków zarządu jako podstawę naliczania odpraw oraz odszkodowań z tytułu zakazu konkurencji zgodnie z *postanowieniami ustawy* o wynagrodzeniach zarządu uchwałami RN, a także regulacjami wewnętrznymi. Wysokość premii rocznych członków zarządu uzależniona była od osiągnięcia wskazanych przez RN wskaźników finansowych i niefinansowych. Zawierane z członkami zarządu oraz pozostałą kadrą kierowniczą umowy o zakazie konkurencji oraz umowy o świadczenie usług zarządzania zawierały zapisy zobowiązujące pracowników do stosowania zakazu konkurencji i konsekwencje wynikające z naruszenia tych umów.

2. Wynagradzanie kadry kierowniczej w praktyce jako podstawa do wypłacania odpraw

2.1 Wynagrodzenia dodatkowe (premie, nagrody) wypłacane kadrze kierowniczej, w tym członkom Zarządu Spółki

Opis stanu
faktycznego

W okresie objętym kontrolą Spółka wypłaciła członkom zarządu premie roczne za lata 2010-2017, łącznie w wysokości 16.182.993 zł, z tego za poszczególne lata odpowiednio: 1.972.500 zł, 2.310.000 zł, 2.310.000 zł, 2.025.000 zł, 2.055.428 zł, 1.833.452 zł, 1.896.607 zł, 1.780.005 zł.

Wysokość wypłaconej rocznej premii dla poszczególnych członków zarządu wynosiła od 18.000 zł (za 2015 r.) do 540.000 zł (za 2013 r.).

(akta kontroli str. 93, 93a)

Premie te zostały wypłacone na podstawie uchwał RN przyznających premie roczne w związku z osiągnięciem przez członków zarządu ustalonych przez RN poziomów celów finansowych (KPI²⁰) oraz celów niefinansowych²¹.

(akta kontroli str.160-164, 204-213, 214-263, 264-268, 287-291, 292-296, 333-336, 369-375, 381-392, 579-606, 607-610, 621-626, 805-811)

[...]

(akta kontroli str. 12-15, 2353-2354)

2.2. Odprawy przyznane i wypłacone członkom Zarządu i pozostałej kadrze kierowniczej Spółki w latach 2011-2017

W okresie objętym kontrolą Spółka nie wypłacała członkom zarządu odpraw w przypadku odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę. Z tytułu rozwiązania umów o pracę z pozostałą kadrą kierowniczą wypłacano rekompensaty, co opisano w p. 2.4. niniejszego wstąpienia.

(akta kontroli str. 91, 1394)

²⁰ Tj. wskaźniki (m.in. skonsolidowana EBITDA, skonsolidowany zysk brutto, wskaźnik płynności bieżącej mierzony dla Grupy Tauron) od spełnienia, których zależało uzyskanie oraz wysokość zmiennych składników wynagrodzenia, określone zgodnie z zasadą SMART.

²¹ Ustalanych przez RN w formie uchwał na każdy rok. Uchwały wskazywały cele do osiągnięcia na każdy rok wraz z miernikami i ich wagami.

2.3. Odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji przyznane i wypłacone członkom Zarządu i pozostałej kadrze kierowniczej Spółki w latach 2011-2017

W okresie objętym kontrolą Spółka wypłaciła odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji 13 członkom zarządu na łączną kwotę 9.375.000 zł. Wysokość wypłacanych miesięcznie odszkodowań, kształtująca się w zakresie od 75.000 zł do 85.000 zł, była zgodna z zapisami zawartych umów o zakazie konkurencji (stanowiła 100 % miesięcznego wynagrodzenia) i wypłacana była przez okres zgodny z umowami, tj. 6 lub 12 miesięcy.

(akta kontroli str. 91, 1052-1055)

[...]

(akta kontroli str. 92, 999-1051, 1055-1057)

2.4. Rekompensaty i inne świadczenia wypłacane członkom Zarządu i pozostałym członkom kierownictwa Spółki w latach 2011-2017

W okresie objętym kontrolą, w związku z rozwiązaniem umów o pracę, Spółka wypłaciła 10 członkom zarządu ekwiwalenty za urlopy na łączną kwotę 309.523 zł. Kwota wypłaconego poszczególnym pracownikom ekwiwalentu kształtowała się w granicach od 10.756 zł do 90.362 zł.

(akta kontroli str. 91, 91a, 1058-1134, 1158-1182, 2320-2321)

[...]

(akta kontroli str. 92, 977-978, 2322-2337)

2.5. Zakres wymiany kadr na stanowiskach kierowniczych Spółki, w tym na stanowiskach członków Zarządu

W okresie objętym kontrolą funkcję członków zarządu w Spółce pełniło 19 osób: pięć w ramach II kadencji (lata 2008-2011), pięć w ramach III kadencji (lata 2011-2014), pięć w ramach IV kadencji w okresie marzec 2014 r. - październik 2015 r., pięć w ramach IV kadencji w okresie październik 2015 r. - grudzień 2015 r./styczeń 2016 r., pięć w ramach IV kadencji w okresie grudzień 2015 r. - marzec 2017 r. oraz cztery w ramach V kadencji od marca 2017 r. do dnia zakończenia niniejszej kontroli.

(akta kontroli str. 89, 2349-2351)

Przyczyną wymiany kadr na stanowiskach członków zarządu były decyzje przyjęte przez Radę Nadzorczą. Na 15 członków zarządu odwołanych z pełnienia funkcji w związku z zakończeniem lub skróceniem kadencji, trzech zrezygnowało z pełnienia funkcji. Czterech członków zarządu pełniło funkcję w toku niniejszej kontroli.

Ruchy kadrowe na stanowiskach pozostałej kadry kierowniczej wynikały m.in. ze zmian organizacyjnych wewnątrz Spółki i dostosowaniem obsady stanowisk kierowniczych do odpowiedzialności komórek organizacyjnych i obszarów do pionów oraz decyzji poszczególnych pracowników.

(akta kontroli str. 89, 827, 2349-2351)

W działalności kontrolowanej jednostki, w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

**OCENA
CZĄSTKOWA**

Wynagrodzenie dodatkowe, czyli premia roczna wypłacana członkom zarządu uzależniona była od osiągnięcia przez nich określonych przez Radę Nadzorczą wskaźników finansowych i niefinansowych oraz korelowała z sytuacją ekonomiczno-finansową Spółki. Za lata, kiedy działalność Spółki zamknęła się stratą netto, tj. w 2015 i 2016, premie te były niższe niż za lata, kiedy Spółka osiągała zyski na działalności. W okresie objętym kontrolą Spółka nie wypłacała członkom zarządu odpraw z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Z tytułu rozwiązania umów o pracę z pozostałą kadrą kierowniczą wypłacano rekompensaty zgodnie z zawartymi porozumieniami w sprawie rozwiązania umów o pracę. Wypłacone członkom zarządu oraz pozostałej kadrze kierowniczej odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji były zgodne z zawartymi umowami o pracę.

Pozostałe informacje i pouczenia

Wystąpienie pokontrolne zostało sporządzone w dwóch egzemplarzach; jeden dla kierownika jednostki kontrolowanej, drugi do akt kontroli.

**Prawo zgłoszenia
zastrzeżeń**

Wystąpienie pokontrolne zostało sporządzone w dwóch egzemplarzach; jeden dla kierownika jednostki kontrolowanej, drugi do akt kontroli. Zgodnie z art. 54 ustawy o NIK kierownikowi jednostki kontrolowanej przysługuje prawo zgłoszenia na piśmie umotywowanych zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, w terminie 21 dni od dnia jego przekazania. Zastrzeżenia zgłasza się do Dyrektora Delegatury NIK w Katowicach.

Katowice, dnia 20 grudnia 2018 r.

Kontroler nadzorujący
Gabriela Tutak
Doradca ekonomiczny

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Katowicach

.....