



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Krakowie

LKR.410.2.2.2024

Pan
Witold Magiera
Prezes Zarządu
Zakład Gospodarki Komunalnej Sułkowice
Sp. z o.o. w Biertowicach
Biertowice 236
32-440 Sułkowice

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

zmienione zgodnie z treścią uchwały nr KPK-KPO.441.131.2024 Komisji
Rozstrzygającej w Najwyższej Izbie Kontroli z 11 września 2024 r.

P/24/070 – Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków zarządów i rad nadzorczych
spółek komunalnych

I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Zakład Gospodarki Komunalnej Sułkowice sp. z o.o., Biertowice 236, 32-440 Sułkowice (ZGK lub <i>Spółka</i>)
Kierownik jednostki kontrolowanej	Witold Magiera, Prezes Zarządu, od 8 listopada 2010 r. (<i>Prezes</i>)
Zakres przedmiotowy kontroli	1. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków zarządu. 2. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków rady nadzorczej.
Okres objęty kontrolą	Lata 2018-2023, z wykorzystaniem dowodów sporządzonych przed i po tym okresie, jeśli miały wpływ na kontrolowaną działalność.
Podstawa prawna podjęcia kontroli	Art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli ¹
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Krakowie
Kontroler	Marcin Hałat, starszy inspektor kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LKR/14/2024 z 9 lutego 2024 r. oraz nr LKR/64/2024 z 7 maja 2024 r. (akta kontroli str. 1-2, 174-176, 551-551)

¹ Dz. U. z 2022 r. poz. 623, dalej: *ustawa o NIK*.

II. Ocena ogólna² kontrolowanej działalności

OCENA OGÓLNA

W ocenie Najwyższej Izby Kontroli Spółka od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2023 r. prawidłowo naliczała i wypłacała Prezesowi Zarządu wynagrodzenie w części stałej. Wynagrodzenie to nie przekraczało maksymalnego limitu wynikającego z ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami³ i obowiązujących w ww. okresie ustaw o budżetowych „zamrażających” podstawę wymiaru.

W latach 2018-2023 Prezesowi naliczono i wypłacono część zmienną wynagrodzenia na podstawie uchwał podjętych przez Zgromadzenie Wspólników oraz umów o świadczenie usług zarządzania. Wysokość wypłat z tego tytułu nie przekroczyła limitów określonych w ustawie o wynagrodzeniach. Dokonane wypłaty po części wynikały z poziomu wykonania celów zarządczych, do których Zgromadzenie Wspólników określiło wagi, jak również kryteria ich realizacji i rozliczania. W dwóch przypadkach kryteria te (e. i f) nie były jednak skwantyfikowane, obiektywne i mierzalne, co naruszało art. 4 ust. 5 ustawy o wynagrodzeniach.

W zawartych umowach zarządzania Prezesowi zapewniono możliwość korzystania z urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, a koszty korzystania z tego mienia nie były nadmierne. W umowach tych wskazano również świadczenie dodatkowe w postaci prawa Prezesa Zarządu do pokrycia/finansowania przez Spółkę kosztów szkoleń i udziału w konferencjach związanych z wykonywaniem umowy, pomimo braku takiej dyspozycji w uchwałach Zgromadzenia Wspólników. Zgodnie z art. 203¹ zdanie pierwsze ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych⁴, zakres i zasady przyznawania m.in. tego rodzaju świadczeń dodatkowych uchwała Zgromadzenie Wspólników, zatem w umowie o zarządzanie znajdować się mogły bowiem tylko takie świadczenia dodatkowe, do których prawa przyznał sam właściciel w takiej uchwale.

W latach 2018-2023 wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej były naliczane i wypłacane co do zasady prawidłowo, jednakże w jednym przypadku stwierdzono wypłatę wynagrodzenia *a priori*, zanim wystąpiły przesłanki do takiej wypłaty. Ponadto, Rada Nadzorcza trzykrotnie w okresie objętym kontrolą nie odbyła żadnego posiedzenia w trakcie kwartału, choć była do tego zobligowana przepisem § 12 ust. 4 Regulaminu Rady Nadzorczej.

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

³ Dz. U. z 2020 r. poz. 1907, ze zm., dalej: *ustawa o wynagrodzeniach*.

⁴ Dz. U. z 2024 r. poz. 18, ze zm., dalej: *Ksh*.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego oraz oceny częściowej⁵ kontrolowanej działalności

OBSZAR

1. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków zarządu

Opis stanu faktycznego

1.1. W okresie objętym kontrolą ZGK spełniał warunki określone w art. 4 ust. 2 pkt 2 lit. „a” i „c” ustawy o wynagrodzeniach⁶, a skala działalności kwalifikowała Spółkę do ustalenia Prezesowi Zarządu części stałej wynagrodzenia w przedziale od dwukrotności do czterokrotności podstawy wymiaru⁷. W ww. okresie podstawa wymiaru na podstawie przepisów ustaw o budżetach⁸ wynosiła 4 403,78 zł i stanowiła równowartość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 r., określonego obwieszczeniem Prezesa GUS z dnia 18 stycznia 2017 r.⁹

(akta kontroli str. 7, 47, 50-105, 119-125)

W okresie objętym kontrolą obowiązywały dwie uchwały podjęte przez Zgromadzenie Wspólników ZGK (ZW) w sprawie zasad kształtowania wynagrodzenia Prezesa:

- z 21 czerwca 2017 r.,
- z 8 listopada 2019 r., zmieniona uchwałą ZW z 7 listopada 2022 r.

W ww. uchwałach określono wynagrodzenie stałe Prezesa w wysokości dwukrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłaty nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS. Uchwały ZW nie zawierały postanowień o corocznej waloryzacji wynagrodzenia stałego. Nie wskazano w nich również kwoty jako wyniku (iloczynu) krotności i podstawy wymiaru.

(akta kontroli str. 106-111, 113-118)

Zarząd Spółki w okresie objętym kontrolą był jednoosobowy. Prezesa do pełnienia funkcji jednoosobowego Zarządu powoływano każdorazowo na okres trzyletni¹⁰.

(akta kontroli str. 20, 22, 127-128, 130, 174-176)

Na podstawie uchwał ZW w sprawie zasad kształtowania wynagrodzenia Prezesa¹¹ z Prezesem zawarto w okresie od 1 stycznia 2018 r. do dnia zakończenia kontroli, tj. 13 maja 2024 r., trzy umowy o świadczenie usług zarządzania: 2 stycznia 2018 r.¹²,

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.

⁶ Średnioroczne zatrudnienie pracowników w latach 2017-2023 wynosiło: 45,2 w 2017 r.; 41,7 w 2018 r.; 43,7 w 2019 r.; 41 w 2020 r.; 41,9 w 2021 r.; 43 w 2022 r. i 43,9 w 2023 r. Suma aktywów wg danych bilansów sporządzonych na koniec roku w latach 2016-2022 wynosiła: 20 085 356,50 zł w 2016 r.; 20 658 681,91 zł w 2017 r.; 20 072 783,91 zł w 2018 r.; 19 960 211,57 zł w 2019 r.; 20 058 080,27 zł w 2020 r.; 20 199 849,28 zł w 2021 r.; 20 268 183,12 zł w 2022 r. Za 2023 r. brak danych dotyczących sumy aktywów z uwagi na nieukończony na dzień 14 lutego 2024 r. bilans.

⁷ Zgodnie z art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy o wynagrodzeniach, przez podstawę wymiaru należy rozumieć wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS.

⁸ Art. 28 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2018 (Dz. U. poz. 2371, ze zm.), art. 22 ustawy z dnia 9 listopada 2018 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2019 (Dz. U. poz. 2435, ze zm.), art. 31 ustawy z dnia 13 lutego 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2020 (Dz. U. poz. 278), art. 15 ustawy z dnia 19 listopada 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021 (Dz. U. poz. 2400, ze zm.), art. 11 ustawy z dnia 17 grudnia 2021 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2022 (Dz. U. poz. 2445, ze zm.), art. 11 ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2023 (Dz. U. poz. 2666, ze zm.).

⁹ Dz. Urz. GUS z 2017 r. poz. 3. Ze względu na treść przepisów ustaw o budżetach, według których podstawę wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy o wynagrodzeniach, stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 r.

¹⁰ Uchwałami Rady Nadzorczej (dalej: RN) nr 44/2019 z 7 listopada 2019 r. oraz nr 64/2022 z 8 listopada 2022 r. oraz uchwałą ZW nr 71a/2016 z 10 listopada 2016 r.

¹¹ Zgodnie z §1 pkt 1.

¹² Z mocą obowiązywania od 1 stycznia 2018 r.,

12 listopada 2019 r. oraz 10 listopada 2022 r.¹³ (*umowy o zarządzanie*). We wszystkich trzech umowach o zarządzanie wynagrodzenie stałe Prezesa określono jako dwukrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłaty nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS.

(akta kontroli str. 6-8, 13-16, 20-21, 37-46, 106-118, 132-154)

W okresie od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2023 r. Prezesowi naliczono i wypłacono wynagrodzenie w łącznej kwocie 838 492,72 zł, z czego 816 492,72 zł stanowiła część stała, a 22 000,00 zł część zmienna. I tak, wynagrodzenie stałe naliczono i wypłacono Prezesowi w wysokości:

- 113 748,00 zł w 2018 r., przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę brutto 9 479 zł, tj. dwukrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2017 r. ($2,0 \times 4\,739,51\text{ zł}$)¹⁴;
- 121 710,00 zł w 2019 r., przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę brutto 10 142,50 zł, tj. dwukrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2018 r. ($2,0 \times 5\,071,25\text{ zł}$)¹⁵;
- 128 825,04 zł w 2020 r., przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę brutto 10 735,42 zł, tj. dwukrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2019 r. ($2,0 \times 5\,367,71\text{ zł}$)¹⁶;
- 135 730,32 zł w 2021 r., przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę brutto 11 310,86 zł, tj. dwukrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2020 r. ($2,0 \times 5\,655,43\text{ zł}$)¹⁷;
- 149 299,20 zł w 2022 r., przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę brutto 12 441,60 zł, stanowiące dwukrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2021 r. ($2,0 \times 6\,220,80\text{ zł}$)¹⁸;
- 167 180,16 zł w 2023 r., przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę brutto 13 931,68 zł, stanowiące dwukrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2022 r. ($2,0 \times 6\,965,84\text{ zł}$)¹⁹.

(akta kontroli str. 6-25, 37-46, 106-118, 132-154)

1.2. Stosownie do art. 4 ust. 5 ustawy o wynagrodzeniach, wynagrodzenie zmienne dla Prezesa uzależnione zostało od poziomu realizacji celów zarządczych. W uchwałach ZW w sprawie zasad kształtowania wynagrodzenia Prezesa zapisano, że wysokość wynagrodzenia zmiennego nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia stałego Prezesa w poprzednim roku obrotowym oraz że przysługuje ono po spełnieniu warunków, tj. zatwierdzeniu przez ZW sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego (zweryfikowanego przez biegłego) za ubiegły rok obrotowy i udzieleniu Prezesowi absolutorium przez ZW. W uchwałach zapisano również, że w przypadku zrealizowania tylko niektórych z wyznaczonych celów zarządczych, Prezes nabywa uprawnienie do wynagrodzenia zmiennego w wysokości proporcjonalnej do procentowej wagi zrealizowanych celów. Z kolei

¹³ Z mocą obowiązywania od 13 listopada 2022 r.

¹⁴ Dz. Urz. GUS z 2018 r. poz. 2.

¹⁵ Dz. Urz. GUS z 2019 r. poz. 1.

¹⁶ Dz. Urz. GUS z 2020 r. poz. 2.

¹⁷ Dz. Urz. GUS z 2021 r. poz. 2.

¹⁸ Dz. Urz. GUS z 2022 r. poz. 3.

¹⁹ Dz. Urz. GUS z 2023 r. poz. 3.

wynagrodzenie zmienne nie było należne Prezesowi w określonych przypadkach, tj. np. nieudzielenie mu przez ZW absolutorium z działalności za poprzedni rok obrotowy, odwołania go z funkcji Prezesa przed zakończeniem roku obrotowego, czy stwierdzonego prawomocnym wyrokiem sądu popełnienia przez Prezesa przestępstwa uniemożliwiającego mu sprawowanie tej funkcji.

W ww. uchwałach ZW określono m.in. następujące cele zarządcze, kryteria ich realizacji i rozliczania oraz wagi:

- a) osiągnięcie zysku netto z działalności ogółem lub ograniczenie straty, z wagą celu maks. 20% wartości wynagrodzenia zmiennego, z kryterium realizacji celu: zysk netto z działalności ogółem lub ograniczenie straty i z kryterium rozliczenia: na podstawie zatwierdzonego sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy;
- b) osiągnięcie zwiększenia wartości przychodów z działalności operacyjnej, z wagą celu maks. 20%, z kryterium realizacji celu: wartość przychodów z działalności operacyjnej wyższa niż w poprzednim roku obrotowym i z kryterium rozliczenia: na podstawie zatwierdzonego sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy;
- c) realizacja inwestycji, z uwzględnieniem w szczególności skali i terminowości, z wagą celu maks. 20%, z kryterium realizacji celu: 80% wartości inwestycji została rozpoczęta i zakończona zgodnie z planem i z kryterium rozliczenia: na podstawie zatwierdzonego sprawozdania zarządu z działalności;
- d) realizacja prowadzonej polityki kadrowej, z wagą celu maks. 20%, z kryterium realizacji celu: utrzymania zatrudnienia poniżej 50 pracowników i z kryterium rozliczenia: na podstawie zatwierdzonego sprawozdania zarządu z działalności;
- e) osiągnięcie bezpiecznych wartości wskaźników płynności finansowej, z wagą celu maks. 10%, z kryterium realizacji celu: wartość wskaźników na poziomie gwarantującym sprawne funkcjonowanie spółki i z kryterium rozliczenia: na podstawie zatwierdzonego sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy;
- f) osiągnięcie bezpiecznych poziomów wskaźnika zadłużenia, z wagą celu maks. 10%, z kryterium realizacji celu: wartość wskaźników na poziomie gwarantującym sprawne funkcjonowanie spółki i z kryterium rozliczenia: na podstawie zatwierdzonego sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy.

W umowach o zarządzanie powielono ww. zapisy uchwał ZW dotyczące wynagrodzenia zmiennego w zakresie celów zarządczych, ich wag, a także kryteriów ich realizacji i rozliczania.

Kryteria realizacji celów zarządczych „e” i „f” nie zostały skwantyfikowane w sposób obiektywny i mierzalny, co szczegółowo opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

W zestawieniach / tabelach celów zarządczych osiągniętych w poszczególnych latach 2018-2022 (stanowiących załącznik do uchwał ZW w sprawie określenia wynagrodzenia zmiennego za te lata dla Prezesa), w kolumnach tabel dla poszczególnych lat „2018”, „2019”, „2020”, „2021”, „2022” wskazano przy celu zarządczym c. zapis: *Nakłady na projekty, budowę i modernizację środków trwałych*, ale nie odniesiono się do miernika podanego w uchwałach ZW, czyli jaki procent wartości planowanych inwestycji został rozpoczęty i zakończony. W corocznych sprawozdaniach Zarządu z działalności, jak również w sprawozdaniach finansowych przedkładanych ZW, nie wskazano wartości zrealizowanych inwestycji, tj. nie określono osiągniętej wartości ww. miernika. Wskazano jedynie ogólnie, jakie działania/prace modernizacyjne/budowlane Spółka w danym roku podejmowała i realizowała (np. ile mb kanalizacji ściekowej rozbudowano, ile ton surowców wtórnych pozyskano w wyniku sortowania odpadów, ile gospodarstw indywidualnych, bloków mieszkalnych czy przedsiębiorstw objętych było zorganizowanym wywozem

odpadów komunalnych, składanie do instytucji zewnętrznych wniosków o pozyskanie środków, itd.).

Oceny stopnia realizacji celu oznaczonego lit. „c” ZW dokonywało za lata 2018-2022 na podstawie innego miernika (tj. *Nakłady na projekty, budowę i modernizację środków trwałych*) niż określony w ww. uchwałach ZW w sprawie zasad kształtowania wynagrodzenia Prezesa Zarządu (tj. realizacja inwestycji, z uwzględnieniem w szczególności skali i terminowości, z kryterium realizacji tego celu: *80% wartości inwestycji została rozpoczęta i zakończona zgodnie z planem*).

Zastępca Burmistrza Sułkowic wyjaśnił, że: *Zgromadzenie Wspólników w latach 2018-2022 dokonywało oceny stopnia realizacji celu zarządczego oznaczonego lit. „c” – realizacja inwestycji z uwzględnieniem w szczególności skali i terminowości, każdorazowo stosując kryteria realizacji celów określone w stosownych uchwałach Zgromadzenia Wspólników. W tym wypadku było nim - 80% wartości inwestycji została rozpoczęta i zakończona zgodnie z planem. Wskazywane (...) zestawienie stanowiło materiał pomocniczy i nie determinowało sposobu obliczania wynagrodzenia zmiennego Prezesa ZGK. Prezes ZGK wskazywał w zestawieniu wartość inwestycji (czyli ich skalę), które były rozpoczęte i zakończone zgodnie z planem. Niezależnie od tego Zgromadzenie Wspólników posiadało informację odnośnie globalnej wartości zrealizowanych w danym roku inwestycji, a tym samym odnośnie osiągnięcia lub nie kryterium realizacji tego celu zarządczego (procentowej wartości wskaźnika w tym kryterium).*

(akta kontroli str. 47, 106-118, 563, 571)

W ww. uchwałach ZW wskazano, że spełnienie warunków wynagrodzenia zmiennego przez Prezesa stwierdza ZW²⁰, określając należną kwotę.

(akta kontroli str. 47, 106-118)

Za poszczególne lata ZW dokonało oceny spełnienia przez Prezesa celów zarządczych i określiło część zmienną wynagrodzenia do wypłaty. I tak uchwałami w sprawie określenia wynagrodzenia zmiennego dla Prezesa²¹:

- nr 118/2019 z 8 listopada 2019 r. określono wynagrodzenie zmienne za 2018 r. w kwocie 3 tys. zł,
- nr 133A/2020 z 21 września 2020 r., określono wynagrodzenie zmienne za 2019 r. w kwocie 3 tys. zł,
- nr 140/2020 z 14 września 2021 r., określono wynagrodzenie zmienne za 2020 r. w kwocie 5 tys. zł,
- 149/2022 z 19 lipca 2022 r. określono wynagrodzenie zmienne za 2021 r. w kwocie 5 tys. zł,
- 159/2022 z 27 lipca 2023 r. określono wynagrodzenie zmienne za 2022 r. w kwocie 6 tys. zł.

Wysokość przyznanego wynagrodzenia zmiennego nie przekraczała limitu ustawowego wskazanego w art. 4 ust. 5 ustawy o wynagrodzeniach, a terminy wpłat zgodnie z zapisami uchwał ZW i umów o zarządzanie nie następowały później aniżeli do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym ustalono wysokość tego wynagrodzenia²².

(akta kontroli str. 13-19, 37, 106-118, 244-245, 293-294, 559-562)

RN nie stosowała „współczynnika korygującego” w zakresie wynagrodzenia zmiennego Prezesa, który nie wynikał z uregulowań uchwał w sprawie wynagrodzeń i który by skutkował obniżeniem wysokości wynagrodzenia zmiennego.

²⁰ Albo pełnomocnik powołany uchwałą ZW do zawarcia z Prezesem umowy o zarządzanie.

²¹ Za osiągnięcie celów zarządczych w roku poprzednim.

²² Tj. odpowiednio: 27 listopada 2019 r., 22 września 2020 r., 17 września 2021 r., 27 lipca 2022 r. oraz 10 sierpnia 2023 r.

ZW przed ustaleniem i wypłatą wynagrodzenia zmiennego zatwierdziło sprawozdania Prezesa z działalności Spółki (za lata jego kadencji) oraz roczne sprawozdania finansowe, a także udzieliło Prezesowi absolutorium. Uprzednio sprawozdania te, jak i sprawozdanie z badania rocznego sprawozdania finansowego wykonane przez niezależnego biegłego rewidenta, RN corocznie pozytywnie opiniowała i rekomendowała ZW ich zatwierdzenie.

(akta kontroli str. 13-19, 106-118, 155-172, 238-504)

W poszczególnych latach objętych kontrolą²³, stopień realizacji niniejszych celów przedstawiał się następująco:

- a) w 2018 r. - cele zrealizowane: a. ograniczenie straty z działalności ogółem, b. zwiększenie przychodów netto ze sprzedaży produktów, d. utrzymanie zatrudnienia poniżej 50 pracowników, prócz nie w pełni zrealizowanego celu określonego w c. gdzie nakłady na projekty, budowę i modernizację wyniosły 75% wykonania wieloletniego planu rozwoju i modernizacji urządzeń wodociągowych i kanalizacyjnych (*wieloletni plan*); oraz celów e. i f., co do których spełnienia, z uwagi na brak określenia w nich wskaźników na podstawie uchwał ZW, nie było możliwości zweryfikować i ocenić;
- b) w 2019 r. - cele zrealizowane: a. ograniczenie straty z działalności ogółem, d. utrzymanie zatrudnienia poniżej 50 pracowników, c. gdzie nakłady na projekty, budowę i modernizację środków trwałych wyniosły 184% wieloletniego planu, prócz celów określonych w e. i f., co do których spełnienia nie było możliwości zweryfikować i ocenić na podstawie uchwał ZW, z uwagi na brak określenia w nich wskaźników, i b., gdzie w porównaniu do 2018 r. nastąpił nieznaczny ale jednak spadek przychodów netto ze sprzedaży produktów (o ok. 1%)²⁴;
- c) w 2020 r. - cele zrealizowane: a. osiągnięcie zysku netto, b. osiągnięcie zwiększenia wartości przychodów z działalności operacyjnej, c. nakłady na projekty, budowę i modernizację środków trwałych stanowiły 84,73% wartości z planu przedsięwzięć techniczno-ekonomicznych (PPET) oraz d. utrzymanie zatrudnienia poniżej 50 pracowników, prócz celów określonych w e. i f., co do których spełnienia, z uwagi na brak określenia w nich wskaźników na podstawie uchwał ZW, nie było możliwości ocenić i zweryfikować;
- d) w 2021 r. – cele zrealizowane: a. osiągnięcie zysku netto, b. osiągnięcie zwiększenia wartości przychodów, c. zwiększenie wartości nakładów na projekty, budowę i modernizację środków trwałych wynikających z PPET do poziomu 94,85% oraz d. utrzymanie zatrudnienia poniżej 50 pracowników, prócz celów określonych w e. i f., co do których spełnienia, z uwagi na brak określenia w nich wskaźników na podstawie uchwał ZW, nie było możliwości zweryfikować i potwierdzić;
- e) w 2022 r. – cele zrealizowane: a. osiągnięcie zysku netto, b. osiągnięcie zwiększenia wartości przychodów, c. zwiększenie wartości nakładów na projekty, budowę i modernizację środków trwałych wynikających z PPET do poziomu 149,08%, oraz d. utrzymanie zatrudnienia poniżej 50 pracowników, prócz celów

²³ Prócz 2023 r., co do którego nie sporządzono jeszcze dokumentów sprawozdawczych.

²⁴ Do 2019 r. nakłady na projekty, budowę i modernizację środków trwałych były porównywane kwotowo do zapisów w wieloletnim planie rozwoju i modernizacji urządzeń wodociągowych i kanalizacyjnych. Z uwagi na złożony charakter tego dokumentu, od 2020 r. wprowadzono plan przedsięwzięć ekonomiczno-technicznych i nakłady były porównywane zarówno w kwotach jak i w procentach z planem przedsięwzięć ekonomiczno-technicznych.

Stopień realizacji inwestycji w poszczególnych latach kształtował się następująco:

- w kolumnie 2017 r. (ppkt „c”) - nakłady wyniosły 496 671,43 zł, w wieloletnim planie przewidziano 820 000,00 zł, co stanowiło 60% wykonania planu,

- w kolumnie 2018 r. (ppkt „c”) - nakłady wyniosły 585 672,63 zł, w wieloletnim planie przewidziano 780 000,00 zł, co stanowiło 75% wykonania planu,

- w kolumnie 2019 r. (ppkt „c”) - nakłady wyniosły 699 248,66 zł, w wieloletnim planie przewidziano 380 000,00 zł, co stanowiło 184% wykonania planu.

określonych w e. i f., co do których spełnienia, z uwagi na brak określenia w nich wskaźników na podstawie uchwał ZW, nie było możliwości zweryfikować.

(akta kontroli str. 106-118, 132-154, 238-483, 533, 553-554)

1.3. W okresie objętym kontrolą w Spółce nie zaistniały przesłanki do przyznania i wypłaty Prezesowi odpraw na podstawie uchwał ZW. W uchwałach tych oraz umowach o zarządzanie zawarto zapisy dotyczące warunków przyznawania odpraw, w wysokości nie wyższej niż trzykrotność części stałej wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez Prezesa funkcji przez okres co najmniej 12 miesięcy przed rozwiązaniem tej umowy.

Jednakże – bez podstaw prawnych zawartych w uchwale ZW z 21 czerwca 2017 r. - w umowie o zarządzanie zawartej z Prezesem 2 stycznia 2018 r. wskazano, iż Prezesowi przysługuje „odprawa” w wysokości dwunastomiesięcznego stałego wynagrodzenia podstawowego w przypadku rozwiązania tej umowy przez Prezesa. Szerzej kwestię tę opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 13-25, 106-118, 132-154)

1.4. Uchwały ZW oraz umowy o zarządzanie uprawniały Prezesa do korzystania z urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki niezbędnych do wykonywania funkcji, w tym m.in. telefonu komórkowego i stacjonarnego, służbowego komputera stacjonarnego i przenośnego oraz ze wszystkich urządzeń biurowych znajdujących się w dyspozycji i na wyposażeniu Spółki.

(akta kontroli str. 13-25, 106-118, 132-154, 511-523, 528)

W latach 2018-2023 koszty związane z korzystaniem przez Prezesa ze służbowego telefonu komórkowego wyniosły łącznie 1 532,24 zł. Spółka nie sprzedawała swojego mienia Prezesowi.

(akta kontroli str. 13-25, 505-510, 524-527, 529)

1.5. Zapisy uchwał ZW oraz umów o zarządzanie dawały Spółce możliwość zawarcia z Prezesem umów o zakazie konkurencji, jednak takiej umowy w okresie objętym kontrolą nie zawarto.

W uchwałach ZW wskazano m.in., że:

- ZW²⁵ albo osoba (pełnomocnik) powołana uchwałą ZW do zawarcia umowy z Prezesem może zawrzeć z nim umowę o zakazie konkurencji obowiązującą po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym może być ona zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez Prezesa Zarządu przez okres co najmniej trzech miesięcy;
- niedopuszczalne jest zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o zarządzanie;
- okres zakazu konkurencji nie może przekraczać sześciu miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji Prezesa Zarządu;
- w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez Prezesa 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);
- zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji, w razie podjęcia się pełnienia przez członka organu zarządzającego funkcji w innej spółce;
- umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku będącego podstawą pełnienia funkcji Prezesa Zarządu oraz należycie mu z tego tytułu odszkodowania znajdują zastosowanie odpowiednio przepisy art. 101 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.

²⁵ Na podstawie zapisów uchwały ZW nr 151/2022 z 7 listopada 2022 r. zamiast ZW, to RN.

*Kodeks pracy*²⁶, przy czym odszkodowanie za każdy miesiąc, o którym mowa w tym przepisie, nie może być wyższe niż 100% wynagrodzenia miesięcznego podstawowego otrzymanego przez członka organu zarządzającego przed ustaniem pełnienia funkcji.

(akta kontroli str. 106-118)

W umowach o zarządzanie nie tylko powielono te zapisy, ale i dodano dwa osobne rozdziały²⁷, w którym ustalono m.in., że:

- menedżer nie może w czasie trwania umowy wykonywać działalności konkurencyjnej wobec Spółki, chyba, że na jej prowadzenie uzyska uprzednio pisemną zgodę RN;
- ograniczenia nie dotyczą działalności naukowej, o ile nie prowadzi ona do naruszenia klauzuli poufności, wskazanej w tej umowie;
- menedżer zobowiązany jest informować Spółkę²⁸ i RN o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, a także nabyciu w niej udziałów lub akcji;
- zakaz konkurencji obowiązuje również przez sześć miesięcy od ustania funkcji pełnionej w Spółce przez Menedżera (jeśli pełnił tę funkcję co najmniej trzy miesiące);
- za każdy miesiąc obowiązywania zakazu konkurencji, menedżer otrzymywać będzie odszkodowanie w wysokości 100% części stałej wynagrodzenia otrzymanej przez menedżera przed ustaniem pełnienia funkcji;
- w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez menedżera postanowień umowy o zakazie konkurencji, będzie on zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz spółki w wysokości sześciokrotności odszkodowania;
- zakaz konkurencji ustaje przed upływem okresu sześciu miesięcy, w przypadku gdy menedżer podejmie się pełnienia funkcji w innej spółce lub ustaną przyczyny uzasadniające taki zakaz albo nastąpi niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania;
- zakaz konkurencji można ustanowić jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez menedżera przez okres co najmniej trzech miesięcy.

W Spółce, we wskazanym okresie nie wystąpiły przypadki wypłaty Prezesowi odszkodowań z tytułu zakazu konkurencji.

(akta kontroli str. 13-25, 106-118, 132-154)

1.6. Uchwały ZW i umowy o zarządzanie przewidywały zwrot kosztów podróży służbowych, na zasadach ogólnych, oraz ryczałt za korzystanie z samochodu prywatnego do celów służbowych.

Prezes otrzymywał zwrot kosztów podróży służbowych na zasadach określonych rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej²⁹. Łączne koszty podróży służbowych w latach 2018-2023 wyniosły 1 706,52 zł. Postanowienia umów o zarządzanie dawały również możliwość używania samochodu prywatnego do celów służbowych. Zasady używania samochodu prywatnego do celów służbowych uregulowane zostały odrębnymi umowami, zawartymi 2 stycznia 2018 r. oraz 1 października 2020 r. Określono miesięczny ryczałt pieniężny w jazdach lokalnych (300 km) w wysokości iloczynu przyznanego miesięcznego limitu kilometrów i obowiązującej w danym miesiącu stawki za 1 km przebiegu. W latach objętych

²⁶ Dz. U. z 2023 r. poz. 1465.

²⁷ §12 Działalność konkurencyjna i §13 Zakaz konkurencji.

²⁸ Zapis pojawił się wraz z umową z 12 listopada 2019 r. (wcześniej miał obowiązek informować tylko RN).

²⁹ Dz. U. z 2013 r. poz. 167.

niniejszą kontrolą, Prezesowi został wypłacony ryczałt samochodowy odpowiednio w kwotach: 2 496,02 zł, 2 803,73 zł, 2 575,77 zł, 2 860,72 zł, 2 678,35 zł oraz 3 763,64 zł, łącznie 17 178,23 zł.

Umowy o zarządzanie zakładały ponadto (w stosunku do zapisów uchwał ZW) prawo Prezesa do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, tj. do pokrycia/finansowania Prezesowi przez Spółkę kosztów szkoleń i udziału w konferencjach związanych z wykonywaniem umowy. Prezes nie występował o zwrot kosztów związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych, natomiast w okresie objętym kontrolą (przez sześć lat) z ramienia Spółki Prezes wziął udział w czterech szkoleniach, których łączne koszty w wysokości 3 126,47 zł pokryła Spółka.

Ujęcie w umowach o zarządzanie tego świadczenia dodatkowego i w konsekwencji - mimo braku takiej dyspozycji w uchwale właścicielskiej ZW - pokrywanie przez Spółkę kosztów szkoleń Prezesa, stanowiło działanie nieprawidłowe, opisane szerzej w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 13-25, 106-118, 132-154, 505-529, 559-562)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następujące nieprawidłowości:

1. Spółka nie zastosowała w pełni przyjętej w zarządzaniu reguły S.M.A.R.T.³⁰, według której cele zarządcze powinny być skonkretyzowane, mierzalne, a przez to obiektywne, a przyjęte kryteria realizacji celów zarządczych „e” i „f” nie zostały określone w taki właśnie sposób; nie zastosowała przepisu art. 4 ust. 5 i 8 ustawy o wynagrodzeniach z którego wynikało, że w spółkach, do których mają zastosowanie przepisy tej ustawy, kryteria realizacji i rozliczania celów zarządczych powinny być obiektywne i mierzalne. W § 3 *Wynagrodzenie zmienne* uchwał ZW określiło sześć celów zarządcze oraz kryteria ich realizacji i rozliczenia, jednak w przypadku dwóch celów wskazanych w ppkt e) i f), kryteria te nie spełniały warunków obiektywności i mierzalności; nie wskazano bowiem ani konkretnej wartości, ani ewentualnych dopuszczalnych przedziałów dla wskaźnika „płynności finansowej” oraz wskaźnika „zadłużenia”.

Prezes ZGK wyjaśnił, że – obok tego - iż, ustawa o wynagrodzeniach przewiduje, że część zmienna wynagrodzenia w spółce nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia podstawowego członka organu zarządzającego w poprzednim roku obrotowym oraz zobowiązuje spółkę do określenia celów zarządczych, to nie wskazuje ona wzoru matematycznego umożliwiającego wyliczenie wartości części zmiennej wynagrodzenia członka organu zarządzającego, a *wymogi ustawy zostały spełnione*.

(akta kontroli str. 559-562)

Zdaniem Najwyższej Izby Kontroli, brak precyzyjnych wskaźników oceny realizacji tych celów zarządczych uniemożliwiał mierzalne zwymiarowanie wykonanych w ramach tych celów zadań, a przez to ocenę poziomu osiągnięcia celów i zasadności przyznanego wynagrodzenia w danym roku obrotowym.

Burmistrz Sułkowic, pełniący funkcję Zgromadzenia Wspólników wyjaśnił, iż:

- kryteria realizacji celów określone były prawidłowo, zgodnie z *powszechnie obowiązującymi na świecie standardami analizy finansowej przedsiębiorstw*; były to wskaźniki obiektywne i mierzalne,

³⁰ Zob. np. R. Cynamon: Metoda SMART jako element prawidłowej kontroli zarządczej, „Finanse Komunalne” nr 11-12/2019, s. 73-86; <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/doradztwo-prawne/articles/newsletter-strefa-pracodawcy-podatki-i-prawo/ksztaltowanie-wynagrodzenia-zalezne-od-realizacji-celow-zaradczych.html> ; https://bip.ug.edu.pl/sites/default/files/postepowania_naukowe/100900/praca/metodyka_kaskadowania_celow_w_zrownowa_zonej_karcie_wynikow.pdf oraz https://mfiles.pl/index.php/Zasada_SMART#google_vignette [dostęp: 14 maja 2024 r.].

- odnośnie wartości tych wskaźników podkreślił, że wskazanie w uchwałach, że mają one osiągnąć wartość bezpieczną zapewniającą sprawne funkcjonowanie spółki jest wystarczająco precyzyjnym, obiektywnym i mierzalnym stwierdzeniem, ponieważ powszechnie przyjęte na świecie standardy analizy finansowej określają te bezpieczne wartości,
- wskazał, że powszechnie przyjęte, w analizie finansowej, wartości powyższych wskaźników kształtują się następująco:
 - a) wskaźnik płynności bieżącej (current ratio) - wartości bezpieczne zapewniające sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstwa - powyżej 1
 - b) wskaźnik płynności szybkiej (quick ratio) - wartości bezpieczne zapewniające sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstwa - równe lub powyżej 1
 - c) wskaźnik zadłużenia - wartości bezpieczne zapewniające sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstwa - poniżej 0,67,
- dodał, że w latach 2018-2023 powyższe wskaźniki przyjmowały wartości bezpieczne zapewniające sprawne funkcjonowanie ZGK – co było również potwierdzone opiniami biegłego rewidenta.

(akta kontroli str. 534-537, 542-549)

Zastępca Burmistrza Sułkowic z kolei wskazał w wyjaśnieniach, że:

- różnica w wysokości wypłacanego, w poszczególnych latach, wynagrodzenia zmiennego Prezesowi ZGK wynika z określonej na innym poziomie, w danym roku, kwoty bazowej przez ZW,
- powyższa kwota bazowa wynagrodzenia zmiennego miała być wypłacona Prezesowi ZGK przy spełnieniu wszystkich celów zarządczych wraz z kryteriami ich realizacji w danym roku,
- w sytuacji niespełnienia jakiegoś celu zarządczego (i kryteriów jego realizacji) kwota bazowa była pomniejszana o wartość, która wynikała z wagi niezrealizowanego celu zarządczego,
- wysokość wypłacanego w danym roku Prezesowi ZGK wynagrodzenia zmiennego każdorazowo mieściła się poniżej limitu określonego w art. 4 ust. 5 ustawy o wynagrodzeniach.

(akta kontroli str. 563, 571)

Najwyższa Izba Kontroli zwraca uwagę, że podane w wyjaśnieniach Burmistrza wartości – wskazywane jako precyzyjne, obiektywne i mierzalne, jak i przyjęte powszechnie na świecie *w ramach standardów analizy finansowej*, czyli: wskaźnik płynności bieżącej – *powyżej 1*, wskaźnik płynności szybkiej – *równe lub powyżej 1* oraz wskaźnik zadłużenia – *poniżej wielkości 0,67*, nie zostały podane ani w uchwałach ZW, ani w umowach o zarządzanie zawartych z Prezesem.

W literaturze³¹ nie znajduje się optymalnej i jednej skonkretyzowanej wielkości wskaźnika bieżącej płynności finansowej. Wymieniane są wielkości w przedziale od 1,2 przez 1,6 aż po 2,0. Przyczyną może być m.in. rodzaj branży, gdyż każda branża identyfikuje się różnymi wartościami pozycji w bilansie, wpływających na wielkość wskaźnika bieżącej płynności; zmieniające się otoczenie zewnętrzne i wewnętrzne przedsiębiorstwa, a także od wybranej strategii finansowej przedsiębiorstwa. Według

³¹ Zob. Analiza ekonomiczna w przedsiębiorstwie, pod red. M. Jerzemowskiej, PWE, Warszawa 2013 r., W. Gabrusewicz, Analiza finansowa przedsiębiorstwa – Teoria i zastosowanie, PWE, Warszawa 2014 r., E. Nowak, Analiza sprawozdań finansowych, PWE, Warszawa 2014 r., M. Sierpińska, T. Jachna, Ocena przedsiębiorstwa według standardów światowych, PWN Warszawa 1999, M. Sierpińska, D. Wędzki, Zarządzanie płynnością finansową w przedsiębiorstwie, PWN Warszawa 1997 r., D. Wędzki, Analiza wskaźnikowa sprawozdania finansowego, Oficyna a Wolters Kluwer business 2009 r., Bednarski L., Analiza finansowa w przedsiębiorstwie, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1997 r., Kowalak R., Ocena kondycji finansowej przedsiębiorstwa w badaniu zagrożenia upadłością, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk, 2008 r., Kowalska S., Znaczenie płynności finansowej w zarządzaniu przedsiębiorstwem w sytuacjach kryzysowych, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 757, Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia, nr 58, 2013 r., Maślanka T., Przepływy pieniężne w zarządzaniu finansami przedsiębiorstw, C.H. Beck, Warszawa, 2008 r.

ogólnej literatury, przekroczenie tego poziomu informuje o tym, że przedsiębiorstwo zbyt dużo środków zamroziło w aktywach obrotowych.

Najwyższa Izba Kontroli stoi na stanowisku, że w uchwałach ZW jak i w umowach o zarządzanie, winny się znaleźć skonkretyzowane, mierzalne wielkości, bądź przedziały wartości przewidziane dla branży, w której funkcjonuje ZGK, podobnie jak miało to miejsce w przypadku pozostałych kryteriów (np. *utrzymanie zatrudnienia poniżej 50 pracowników, 80% wartości inwestycji została rozpoczęta i zakończona zgodnie z planem, wartość przychodów z działalności operacyjnej wyższa niż w poprzednim roku obrotowym*).

Najwyższa Izba Kontroli wskazuje jednocześnie, że w corocznych sprawozdaniach niezależnego biegłego rewidenta wyraźnie wskazano, że zakres jego badania nie obejmował zapewnienia co do przyszłej rentowności Spółki ani efektywności lub skuteczności prowadzenia jej spraw (przez Prezesa) teraz lub w przeszłości.

2. Niezgodnie z treścią art. 7 ustawy o wynagrodzeniach, w § 8 ust. 4 umowy o zarządzanie z 2 stycznia 2018 r. wskazano, iż Prezesowi przysługuje „odprawa” w wysokości dwunastomiesięcznego stałego wynagrodzenia podstawowego w przypadku rozwiązania tej umowy przez Prezesa. Do ujęcia tego rodzaju zapisów nie uprawniali regulacje zawarte w uchwale ZW nr 83/2017 z 21 czerwca 2017 r.

(akta kontroli str. 13-25, 106-118, 132-154)

Nieprawidłowość ta została wyeliminowana z dniem podpisania umowy o zarządzanie 12 listopada 2019 r. Również w kolejnej umowie o zarządzanie z 10 listopada 2022 r. takich zapisów o „odprawie” już nie było.

Prezes wyjaśnił, że w umowie o zarządzanie z 2 stycznia 2018 r. znalazł się zapis dotyczący wysokości odprawy w przypadku rozwiązania umowy przez Prezesa (...); nie miał on oparcia w uchwale ZW i został wykreślony w kolejnej umowie jako nieprawidłowy. Wskazał ponadto, że zapis ten nie spowodował żadnych skutków finansowych, z uwagi na fakt, że w czasie trwania tej umowy, nie nastąpiło rozwiązanie umowy przez Prezesa Zarządu.

(akta kontroli str. 559-562)

3. Mimo tego, że zapisy uchwał ZW nie przewidywały prawa Prezesa Zarządu do pokrycia/finansowania przez Spółkę kosztów szkoleń i udziału w konferencjach związanych z wykonywaniem umowy, to umowy o zarządzanie takie prawo już uregulowały. W okresie objętym kontrolą (przez sześć lat) z ramienia Spółki Prezes wziął udział w czterech szkoleniach, których łączne koszty w wysokości 3 126,47 zł pokryła Spółka.

(akta kontroli str. 13-25, 106-118, 132-154, 505-529)

Prezes wyjaśnił, że:

- ustawa o wynagrodzeniach w art. 5 ust. 2 pkt 1 przewiduje, że projekty uchwał w sprawie wynagrodzeń mogą także określać uprawnienia członków organu zarządzającego do korzystania z określonych urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie spółki,
- uchwały ZW takie zapisy zawierały,
- umowy zarządzania zawierały ponadto zapisy dotyczące obowiązku uczestniczenia w szkoleniach i konferencjach branżowych oraz szkoleniach niezbędnych w celu uzyskania wiedzy związanej ściśle z działalnością Spółki,
- Prezesowi przysługuje prawo do pokrycia przez Spółkę kosztów szkoleń i udziału w konferencjach związanych z wykonywaniem umowy.

Prezes podkreślił, że uczestnictwo w szkoleniach i konferencjach nie jest świadczeniem dodatkowym ale obowiązkiem Prezesa a zapewnienie Prezesowi szkoleń wynika z potrzeb Spółki w tym zakresie i służy realizacji interesów Spółki. Wskazał ponadto, że uczestnictwo w szkoleniach i konferencjach nie stanowi

przychodu Prezesa bo nie jest realizowane w jego interesie i *nie przynosi mu korzyści w postaci powiększenia aktywów lub uniknięcia wydatku, który musiałby ponieść.*

(akta kontroli str. 559-562)

Najwyższa Izba Kontroli stwierdza, że w umowie o zarządzanie mogą znajdować się tylko takie świadczenia dodatkowe, które przyznał właściciel w uchwale ZW. Wynika to bezpośrednio z art. 203¹ zdanie pierwsze Ksh (zakres i zasady przyznawania świadczeń dodatkowych określa ZW) oraz postanowień uchwał ZW w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń, np. § 1 ust. 2 uchwały ZW nr 83/2017.

OCENA CZĄSTKOWA

W ocenie Najwyższej Izby Kontroli Spółka od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2023 r. prawidłowo naliczała i wypłacała Prezesowi Zarządu wynagrodzenie w części stałej. Wynagrodzenie to nie przekraczało maksymalnego limitu wynikającego z ustawy o wynagrodzeniach i obowiązujących w ww. okresie ustaw obojętnych. Wynagrodzenie zmienne wypłacone Prezesowi nie przekroczyło w okresie objętym kontrolą limitów określonych w ustawie o wynagrodzeniach. ZW określiło cele zarządcze oraz kryteria ich realizacji i rozliczenia, przy czym w przypadku dwóch spośród sześciu celów kryteria te nie spełniały warunków obiektywności i mierzalności; nie wskazano ich jako skonkretyzowane i możliwe do poddania rzetelnej ocenie, co było niezgodne z art. 4 ust. 5 i 8 ustawy o wynagrodzeniach.

OBSZAR

2. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków rady nadzorczej

Opis stanu faktycznego

2.1. W latach 2018-2023 w Radzie Nadzorczej Spółki zasiadały trzy osoby. W tym okresie wynagrodzenie członków RN było naliczane i wypłacane na podstawie uchwały ZW z 21 czerwca 2017 r. w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej Spółki.

(akta kontroli str. 3-25, 32-46, 48-49, 106-118)

Uchwała ta określała:

- miesięczne wynagrodzenie członków RN w wysokości nieprzekraczającej iloczynu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS, oraz mnożnika 0,75³²;
- wysokość miesięcznego wynagrodzenia dla członka RN na 550 zł, przysługującego bez względu na liczbę zwołanych posiedzeń;
- nieprzysługiwanie wynagrodzenia członkowi RN za miesiąc, gdy nie był on obecny na żadnym z posiedzeń RN, a nieobecność nie została usprawiedliwiona.

(akta kontroli str. 3-25, 32-46, 48-49, 106-118)

Członkom RN wypłacono w latach objętych kontrolą łącznie wynagrodzenie w wysokości 118 250 zł, z czego: 19 800 zł w 2018 r.; 19 250 zł w 2019 r., a w latach 2020-2023 każdorazowo po 19 800 zł.

(akta kontroli str. 3-25, 37-46, 131)

2.2. Członkom³³ RN wypłacono 24 maja 2018 r. wynagrodzenie za II kwartał 2018 r., mimo iż nie było wiadomym, czy członkowie ci będą brać udział w jakimkolwiek posiedzeniu RN w czerwcu 2018 r. oraz czy ewentualne nieobecności zostaną usprawiedliwione, co opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 3-25, 37-46, 106-118, 184-237)

³² Przyjęty w uchwale mnożnik był zgodny z art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o wynagrodzeniach.

³³ Trzy osoby.

2.3. Rada Nadzorcza nie odbyła żadnego posiedzenia w II kwartale 2020 r., I kwartale 2021 r. oraz w I kwartale 2022 r., co naruszało § 12 ust. 4 Regulaminu RN. Szerzej tę kwestię opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 3-25, 32-36, 48-49, 106-118, 173)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następujące nieprawidłowości:

1. Trzem członkom RN wypłacono 24 maja 2018 r. wynagrodzenie za II kwartał 2018 r. – po 550 zł za każdy miesiąc: kwiecień, maj i czerwiec, mimo że nie było wówczas wiadomym, czy członkowie ci będą brać udział w jakimkolwiek posiedzeniu RN w czerwcu 2018 r. oraz czy ewentualne nieobecności zostaną uznane za usprawiedliwione.

Prezes Spółki wyjaśnił, że:

- posiedzenie RN zwołano w maju 2018 r.,
- wskazani członkowie RN otrzymali [pełne – *przyp. NIK*] wynagrodzenie na posiedzeniu RN w maju 2018 r. za drugi kwartał 2018 r. (tj. kwiecień, maj czerwiec),
- uchwała w zakresie wynagrodzeń członków RN nie regulowała terminu ani sposobu wypłaty wynagrodzenia, w związku z tym *postanowiono dokonywać wypłaty kwartalnie w powiązaniu z odbywającymi się posiedzeniami Rady Nadzorczej*,
- nie planowano posiedzenia RN w czerwcu i takie posiedzenie się nie odbyło,
- wynagrodzenie wypłacano członkom RN gotówką w kasie ZGK w dniu majowego posiedzenia RN, jedyne jakie odbyło się w II kwartale 2018 r.

(akta kontroli str. 3-25, 32-36, 48-49, 106-118, 173)

Przewodnicząca Rady Nadzorczej zeznała, że: *Z tego co pamiętam, otrzymywaliśmy wynagrodzenie na posiedzeniu, które było zwoływane w tym kwartale i z reguły posiedzenia były tak planowane, żeby odbywały się w ostatnim miesiącu kwartału.*

Posiedzenie RN nie było planowane na miesiąc czerwiec 2018 r., gdyż to posiedzenie RN, które było potrzebne by przedłożyć sprawozdanie RN Walnemu Zgromadzeniu Wspólników, najprawdopodobniej musiało być właśnie w maju 2018 r. (nie pamiętam, ponieważ było to już sześć lat temu, odległy już czas, ale mogło być tak, że Walne Zgromadzenie miało się odbyć już początkiem czerwca). Nie pamiętam z czego wynikała potrzeba zwołania posiedzenia w maju. Z reguły też wynagrodzenia wypłacano w kasie, gdy zjeżdżała się na posiedzenie cała rada nadzorcza. Dlatego też wypłacono w kasie te wynagrodzenia za cały kwartał, w całości.

(akta kontroli str. 530-532, 538-541)

Najwyższa Izba Kontroli zauważyła, że było to działanie sprzeczne z zapisami § 1 ust. 2 i 3 uchwały ZW z 21 czerwca 2017 r. w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej Spółki, w której określono m.in., że wynagrodzenie nie przysługiwało za ten miesiąc, w którym członek RN nie był obecny na żadnym z posiedzeń RN, a nieobecność nie została usprawiedliwiona. W maju 2018 r. nie było bowiem wiadomym, czy ewentualna absencja na zwołanym posiedzeniu RN zostanie usprawiedliwiona. Wynagrodzenie za czerwiec 2018 r. zostało wypłacone trzem członkom RN „z góry”. Jednocześnie wskazać należy, że wcześniejsze nieplanowanie posiedzenia RN w następnym miesiącu może ulec zmianie, a członkowie RN mogą przestać pełnić tę funkcję w kolejnym miesiącu.

2. Rada Nadzorcza nie odbyła żadnego posiedzenia w II kwartale 2020 r., I kwartale 2021 r. oraz I kwartale 2022 r., pomimo że – zgodnie z § 12 ust. 4 Regulaminu RN

przyjętego uchwałą ZW z 1 marca 2011 r. – powinna była odbywać posiedzenia raz na kwartał.

(akta kontroli str. 3-25, 32-36, 48-49, 106-118, 173)

Przewodnicząca RN zeznała, że: *Na pewno związane to było z okresem pandemicznym; wtedy rozpoczęła się pandemia, w roku 2020. I z tego co pamiętam, zwołanie posiedzenia RN miało odbyć się w okresie obostrzeń wprowadzonych na początku pandemii ale starałam zwoływać posiedzenia mimo tych obostrzeń. Brałam pod uwagę względy zdrowotne członków RN i dlatego te trzy spotkania się nie odbyły w tych kwartałach prawidłowo i zgodnie z regulaminem RN. Odbyło się to natomiast zaraz w pierwszych terminach, jak tylko się dało. Tak to pamiętam, i nie wiem czy coś było jeszcze inną przyczyną, po prostu nie pamiętam. Przesuwane były też terminy sprawozdań w całej Polsce, w okresie pandemicznym, w tym i spółce, dlatego też i posiedzenia RN najprawdopodobniej musiały być przesunięte, a i względy zdrowotne członków oraz obostrzenia pandemiczne brałam pod uwagę (w tym ograniczenie kontaktów, brak możliwości przemieszczania się, strefy zielona, żółta, czerwona, itp.).*

(akta kontroli str. 530-532, 538-541)

Prezes wyjaśnił natomiast, że:

- od 20 marca 2020 r. do 15 maja 2022 r., zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia obowiązywał w Polsce stan epidemii,
- do przesunięcia terminów posiedzeń RN w okresie epidemii dochodziło w związku z uwzględnieniem stanu zdrowia członków RN i Zarządu,
- *kwartalne terminy nie zostały nigdy przekroczone o więcej niż 7 dni, a przeprowadzenie posiedzeń w pełnym składzie Rady Nadzorczej było celem nadrzędnym dla działalności spółki.*

(akta kontroli str. 3-5)

Najwyższa Izba Kontroli nie kwestionuje dbałości Spółki o stan zdrowia Prezesa Zarządu oraz członków RN czasie epidemii przy czym zauważa, że podczas epidemii (2020-2022), i to w czasie wzmożonej liczby zakażeń na SARS-CoV2 (i podwyższonej śmiertelności na COVID-19³⁴), posiedzenia RN jednak odbywały się regularnie, i to niejednokrotnie za pośrednictwem środków komunikacji zdalnej/online, przykładowo 15 grudnia 2020 r. czy 8 listopada 2022 r.

(akta kontroli str. 184-237)

OCENA CZĄSTKOWA

W latach 2018-2023 wynagrodzenia członków RN były naliczane i wypłacane co do zasady prawidłowo, jednakże w jednym przypadku stwierdzono wypłatę wynagrodzenia *a priori* (trzem osobom), pomimo braku zaistnienia - w momencie wypłaty - przesłanek do jej dokonania. Rada Nadzorcza trzykrotnie w okresie objętym kontrolą nie odbyła też posiedzenia w trakcie kwartału, choć była do tego zobligowana uchwałą ZW.

IV. Uwagi i wnioski

Uwagi Najwyższa Izba Kontroli nie formułuje uwag.

Wnioski W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, Najwyższa Izba Kontroli, na podstawie art. 53 ust. 1 pkt 5 ustawy o NIK, przedstawia następujące wnioski:

1. Określenie przez Zgromadzenie Wspólników obiektywnych i mierzalnych kryteriów realizacji i rozliczania celów zarządczych: e. „osiągnięcie bezpiecznych wartości wskaźników płynności finansowej” i f. „osiągnięcie bezpiecznych poziomów wskaźnika zadłużenia”.

³⁴ <https://koronawirusunas.pl/>, <https://www.gov.pl/web/gis>, <https://www.gov.pl/web/zdrowie> [dostęp: 13 maja 2024 r.].

2. Zapewnienie zgodności postanowień umowy o zarządzanie z uchwałami ZW w zakresie dotyczącym pokrywania przez Spółkę kosztów szkoleń Prezesa i jego udziału w konferencjach związanych z wykonywaniem umowy, jak również podjęcie działań zmierzających do odzyskania przez Spółkę środków przekazanych na sfinansowanie Prezesowi tych szkoleń.
3. Wypłacanie członkom Rady Nadzorczej wynagrodzeń po zakończeniu danego okresu rozliczeniowego (kwartału), gdy zaistnieją faktyczne przesłanki do wypłaty.
4. Zwoływanie posiedzeń Rady Nadzorczej w częstotliwości oraz w sposób określony przez Zgromadzenie Wspólników.

V. Pozostałe informacje i pouczenia

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

Prawo zgłoszenia
zastrzeżeń

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 Krakowie. Prawo zgłaszania zastrzeżeń, zgodnie z art. 61b ust. 2 ustawy o NIK, nie przysługuje do wystąpienia pokontrolnego zmienionego zgodnie z treścią uchwały w sprawie zastrzeżeń.

Obowiązek
poinformowania
NIK o sposobie
wykorzystania uwag
i wykonania wniosków

Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK należy poinformować Najwyższą Izbę Kontroli, w terminie 21 od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykonania wniosków pokontrolnych oraz o podjętych działaniach lub przyczynach niepodjęcia tych działań.

W przypadku wniesienia zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, termin przedstawienia informacji liczy się od dnia otrzymania uchwały o oddaleniu zastrzeżeń w całości lub zmienionego wystąpienia pokontrolnego.

Kraków, 27 maja 2024 r.

/-/

Zmian w wystąpieniu pokontrolnym dokonał Marcin Kopeć, Wicedyrektor Delegatury Najwyższej Izby Kontroli w Krakowie.

P.o. Dyrektor
Delegatury Najwyższej Izby Kontroli
W Krakowie

/-/

z up. Marcin Kopeć
p.o. Wicedyrektor