

UZASADNIENIE

do ustalenia wysokości wynagrodzenia stałego dla Członków Zarządu Spółki
pod firmą WPEC w Legnicy S.A.

Ustawa z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (dalej „Ustawa”) w zamierzeniu Ustawodawcy ma ustalić właściwą proporcję pomiędzy potrzebą zapewnienia elastycznego mechanizmu określania wynagrodzeń osób kierujących spółkami z udziałem szeroko rozumianego państwa tj. z udziałem Skarbu Państwa, jednostek samorządu terytorialnego lub ich związków, państwowych osób prawnych, komunalnych osób prawnych i zbliżenia go w maksymalnym stopniu do zasad obowiązujących na rynku a potrzebą pełnej realizacji konstytucyjnej zasady sprawiedliwości społecznej.

Realizacji tego celu służy m.in. art. 4 ust. 3 Ustawy przewidujący możliwość elastycznego kształtowania wynagrodzeń członków organów zarządzających ze względu na szczególne okoliczności dotyczące spółki lub rynku na którym działa spółka.

W przypadku Wojewódzkiego Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej w Legnicy S.A. (dalej „WPEC”) występują wyjątkowe okoliczności zarówno po stronie rynku, jak i samej spółki. WPEC realizuje działalność o fundamentalnym znaczeniu dla bezpieczeństwa energetycznego regionu, zapewniając ciągłość dostaw ciepła systemowego dla kilku miast oraz mniejszych systemów ciepłowniczych. Działalność ta stanowi realizację zadania publicznego o charakterze infrastrukturalnym i strategicznym, którego niezakłócone wykonywanie ma bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo mieszkańców.

Spółka funkcjonuje w warunkach bezprecedensowej transformacji sektora ciepłowniczego, wymuszonej przez dynamicznie zmieniające się regulacje krajowe i unijne, w szczególności w zakresie dekarbonizacji, efektywności energetycznej oraz ochrony środowiska. Proces ten obejmuje realizację wieloletnich, kapitałochłonnych inwestycji infrastrukturalnych, modernizację źródeł ciepła oraz przebudowę sieci ciepłowniczych, co wiąże się z podwyższonym ryzykiem finansowym, technologicznym i organizacyjnym. Zakres odpowiedzialności członków Zarządu WPEC w tych warunkach znacząco wykracza poza standardowe zarządzanie operacyjne. Obejmuje on nie tylko bieżące prowadzenie przedsiębiorstwa, lecz także podejmowanie decyzji o długofalowych skutkach gospodarczych, społecznych i środowiskowych, przy jednoczesnej konieczności zapewnienia ciągłości dostaw ciepła oraz stabilności finansowej spółki. Skuteczna realizacja tych zadań wymaga wysokospecjalistycznych kompetencji menedżerskich, łączących wiedzę techniczną, finansową i strategiczną, które na rynku pracy należą do rzadkich.

Ustalenie poziomu wynagrodzeń nieadekwatnego do skali działalności spółki, szczególnego charakteru rynku na którym działa spółka oraz stopnia złożoności zadań powierzonych Zarządowi WPEC mógłby negatywnie wpłynąć na zdolność spółki do utrzymania oraz pozyskania kadry zarządzającej o kompetencjach niezbędnych do realizacji zadań o strategicznym znaczeniu publicznym, co pozostawałoby w sprzeczności z celem Ustawy.

Mając powyższe na uwadze, należy uznać, że strategiczny charakter działalności WPEC, wyjątkowe uwarunkowania rynku ciepłowniczego oraz szczególny zakres odpowiedzialności Zarządu w okresie transformacji energetycznej stanowią wyjątkowe okoliczności w rozumieniu art. 4 ust. 3 Ustawy uzasadniające ukształtowanie wynagrodzenia Zarządu WPEC w oparciu o tę regulację.

Biorąc pod uwagę argumenty przedstawione powyżej, spełnione zostały przesłanki, o których mowa w art. 4. ust. 3 Ustawy, umożliwiające określenie części stałej wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki w wysokości innej niż określona w art. 4 ust. 2 Ustawy.