

Uzasadnienie do uchwał Nr 13 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników spółki Polski PCS Sp. z o.o. z siedzibą w Szczecinie
zaplanowanego na dzień 29 września 2022 roku

Dotychczas w spółce obowiązywała uchwała Nr 4 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki z dnia 14 września 2017 roku w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzenia członków zarządu. Przedmiotowa uchwała nie spełniała wszakże (w tym zdaniem członków RN Spółki) wymagań ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. 2020 r. poz. 1907, tekst jednolity; dalej: "Ustawa"). Można tu chociażby wskazać na fakt, że ww. uchwała ustalała wynagrodzenie członka zarządu w oparciu o treść art. 4 ust. 3 pkt 5 Ustawy, a więc na odstępstwo spowodowane tym, że Spółka funkcjonowała krócej niż rok, która to przesłanka uległa dezaktualizacji. O ile ww. uchwała przewidywała wynagrodzenie zmienne uzależnione od poziomu realizacji celów zarządczych, o tyle zapis ten był niewykonalny. Określenie celów zarządczych powierzono bowiem Radzie Nadzorczej, tymczasem sama uchwała nie określała tychże celów nawet w ogólności. W świetle art. 4 ust. 8 Ustawy takie podejście wydaje się wadliwe. Uchwała o zasadach wynagradzania winna bowiem chociaż w ogólności (ramowo) określać cele zarządcze, natomiast Rada Nadzorcza może doprecyzowywać te cele, lecz w ramach tych wyznaczonych uchwałą o zasadach wynagradzania. Innymi słowy, Rada Nadzorcza nie ma samodzielnej kompetencji do wyznaczania celów zarządczych. Z inicjatywy Wspólników Spółki podjęto zatem działania mające na celu prawidłowe wdrożenie w Spółce zasad wynikających z treści przepisów Ustawy.

Uzasadnienie sporządzone w trybie art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń
osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. 2020 r. poz. 1907, tekst jednolity) do uchwały Nr 13 Zwyczajnego
Zgromadzenia Wspólników spółki Polski PCS Sp. z o.o. z siedzibą w Szczecinie z dnia 29 sierpnia 2022 roku

Zgodnie z przepisem art. 4 ust. 3 Ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, zwanej dalej „Ustawą” (Dz. U. z 2020 r. poz. 1907), wysokość wynagrodzenia stałego uzyskiwanego przez Członka Zarządu może być ustalona na innym poziomie niż wynikający z ogólnych zasad ustawowych, tj. z przepisów art. 4 ust. 2 pkt 4 w zw. z art. 4 ust. 7 Ustawy, o ile przemawiają za tym szczególne okoliczności dotyczące Spółki albo rynku, na którym działa. Ustawa wprost wymienia katalog okoliczności uzasadniających zmianę wysokości wynagrodzenia, w szczególności jeżeli Spółka:

- 1) realizuje program konsolidacji spółek należących do jej grupy kapitałowej, prowadzący do znaczącej zmiany struktury jej aktywów lub przychodów,
- 2) realizuje program inwestycyjny znacząco przekraczający wartość jej aktywów trwałych,
- 3) realizuje program restrukturyzacji, o co najmniej 3-letnim horyzoncie czasowym, prowadzącym do znaczącej zmiany struktury aktywów lub przychodów spółki,
- 4) ma siedzibę za granicą Rzeczypospolitej Polskiej lub zasady jej działalności określa wiążąca Rzeczpospolitą Polską umowa międzynarodowa,
- 5) funkcjonuje krócej niż rok,
- 6) została utworzona w celu realizacji projektu, w szczególności z udziałem środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej lub niepodlegających zwrotowi środków z pomocy udzielanej przez państwa członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) lub środków pochodzących z innych źródeł zagranicznych niepodlegających zwrotowi.

Katalog ten ma jednak charakter otwarty, co oznacza, iż zmiana wysokości wynagrodzenia może być również uzasadniona innymi, szczególnymi okolicznościami, które nie zostały enumeratywnie wskazane w katalogu ustawowym. Przywołany przepis wychodzi zatem naprzeciw sytuacji, w której ustalenie wynagrodzenia dla osób zarządzających na podstawie sztywnych reguł wynikających z ustawy mogłoby w negatywny sposób wpłynąć na realizację istotnych interesów państwa. Przepis umożliwia zatem dostęp do wysoko wykwalifikowanej kadry zarządzającej, której kompetencje są niezbędne dla realizacji zadań istotnych dla państwa na najwyższym poziomie¹.

Sytuacja Spółki Polski PCS wskazuje, iż została spełniona przesłanka uzasadniająca ustalenie wynagrodzenia uzyskiwanego przez Członków Zarządu Spółki w oparciu o przepis art. 4 ust. 3 pkt 6 Ustawy, tj. z uwagi na konieczność realizacji rządowego programu pn. *Program rozwoju polskich portów morskich do 2030 roku*, przyjętego Uchwałą nr 100 Rady Ministrów z dnia 17 września 2019 r. (M.P. z 2019 r. poz. 1016). Treść programu dostępna jest pod adresem: <https://www.gov.pl/web/gospodarkamorska/program-rozwoju-polskich-portow-morskich-do-2030-roku>.

Realizacja przez Spółkę Polski PCS sp. z o.o. *Programu rozwoju polskich portów morskich do 2030 roku* odbywa się w zakresie szczegółowego celu nr 2 pn. „Stworzenie bezpiecznego i przyjaznego dla środowiska systemu portowego” i priorytetu nr 3 pn. „Digitalizacja polskich portów morskich”. Program rządowy wyraźnie wskazuje, że celem działań inwestycyjnych ma być „stworzenie Polskiego Port Community System, tj. neutralnej, bezpiecznej i otwartej platformy elektronicznej dla szerokiego grona interesariuszy polskich portów morskich. Wśród nich znajdują się m.in. spedytorzy, operatorzy logistyczni, przewoźnicy samochodowi i kolejowi, zarządcy terminali portowych, a także służby kontroli weterynaryjnej, sanitarnej, fitosanitarnej oraz celnej. Przedmiotowe działanie należy uznać za niezbędne dla usprawnienia wielu procesów zachodzących w łańcuchach logistycznych – których ważnymi ogniwami są polskie porty morskie. Bez wątpienia stworzenie Polskiego Port Community System stanowić będzie kolejny krok w celu wzmocnienia pozycji konkurencyjnej polskich portów” (s. 91 *Programu*). Trzeba podkreślić, że stworzenie takiego systemu w obecnej sytuacji konkurencyjnej polskich portów morskich (zarówno na bałtyckich, jak i europejskich rynkach usług portowych) jest konieczne nie tylko dla podniesienia ich pozycji konkurencyjnej, ale także zdolności do konkutowania.

W maju 2022 r. zakończył się pilotaż produkcyjny systemu PCS i opracowana przez Spółkę platforma elektroniczna do obsługi procedury wywozu przesyłek skonteneryzowanych wyprowadzanych z UE przez polskie porty morskie (tj. urzędy celne wyprowadzenia o kodach PL321030, PL322080, PL421030, PL321070) uzyskała pozytywną opinię Ministerstwa Finansów – por. komunikat Ministerstwa Finansów: Newsletter nr Z/29/2022-Automatyzacja obsługi procedury wywozu przesyłek skonteneryzowanych wyprowadzanych z UE przez polskie porty morskie. Pozytywne wyniki pilotażu pozwalają na ogólnopolskie udostępnienie tych funkcjonalności od maja 2022 r. wszystkim zainteresowanym eksporterom dokonującym zgłoszeń eksportowych w Polsce.

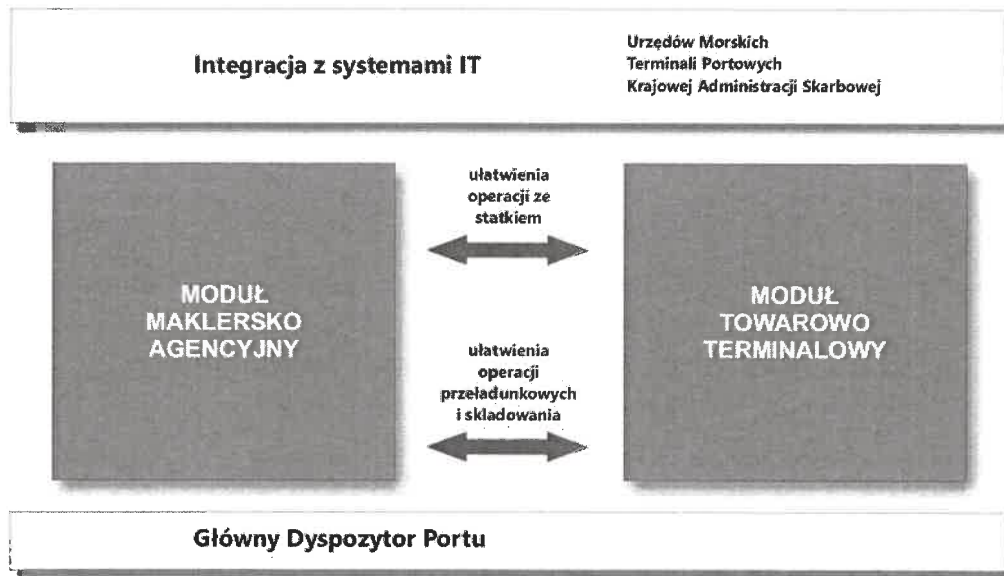
Opracowana przez Spółkę platforma elektroniczna ma wydzielone dwa moduły:

- maklersko-agencyjny – przeznaczony do wsparcia obsługi statków w portach morskich,
- towarowo-terminalowy – przeznaczony do wsparcia przeładunków w portach morskich.

¹ Uzasadnienie rządowego projektu ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.



ARCHITEKTURA PCS



Spółka Polski PCS w lipcu 2022 r. udzieliła wsparcia dla środowiska portowego w liczbie przetworzonych **1 849 882** cyfrowych komunikatów w różnej konfiguracji i przeznaczeniu w relacji klient-port. W zakresie przeładunków portowych komunikaty te należy odnieść do automatycznych zwolnień kontenerów w terminalach kontenerowych Gdyni, Gdańska i Szczecina oraz wsparcia dla eksportu w zakresie uzyskiwania zerowej stawki VAT dla polskich eksporterów korzystających z portów morskich w Szczecinie, Gdańsku i Gdyni, co świadczy o praktycznej przydatności opracowanej platformy.

Krajowa Administracja Skarbowa rekomenduje zastosowanie tego rozwiązania informatycznego i postuluje, aby eksporterzy dostosowali swoje procesy biznesowe do przedstawionego powyżej rozwiązania, które przynosi duże korzyści tak po stronie klientów KAS, jak i samej administracji skarbowej. Korzyścią ekonomiczną jest dla eksporterów szybsza obsługa procesów wysłania kontenera do załadunku w polskim porcie morskim, zmniejszenie uciążliwości obsługi manualnej i administracyjnej załadunku towarów oraz uzyskanie dostępu do środków finansowych szybciej niż dotychczas. Natomiast w zakresie korzyści administracji KAS należy rozumieć zwiększenie jakości obsługi portowych terminali kontenerowych poprzez odciążenie funkcjonariuszy celno-skarbowych od czynności manualnych na rzecz bardziej efektywnych czynności związanych ze sprawną obsługą towarów w terminalach portowych, aby czas ich pobytu był ograniczony do niezbędnego minimum ze względu na formalności urzędowe.

Powszechna automatyzacja i digitalizacja procesów obrotu towarów i awizacji statków w polskich portach będzie jednak możliwa dopiero wówczas, kiedy wszyscy uczestnicy tego obrotu, a zwłaszcza armatorzy oraz maklerzy okrętowi, będą mogli korzystać z opracowanego systemu elektronicznego i będą współuczestniczyć w kosztach jego funkcjonowania oraz rozwoju. W tym celu Spółka – po przygotowaniu i wdrożeniu platformy elektronicznej PCS do stosowania – zobowiązana została do jej skomercjalizowania oraz dalszego jej rozwijania o nowe funkcjonalności. Proces komercjalizacji platformy PCS powinien zakończyć się w 2022 r., aby w następnych latach Spółka mogła czerpać już przychody finansowe z opracowanego rozwiązania technologicznego.

Realizacja opisanego wyżej projektu (którego pierwsze efekty z zadowoleniem przyjęli liczni interesariusze) wymaga zapewnienia specjalistycznej kadry zarządzającej, posiadającej unikalne na rynku kompetencje, wiedzę, umiejętności oraz doświadczenia. Nie jest rzeczą powszechną połączenie profesjonalnego znanstwa problematyki gospodarki morskiej, funkcjonowania portów i terminali morskich (nie tylko krajowych) ze specjalistyczną wiedzą programistyczną, wyjątkowo ekwiwalentną na rynku pracy. Przedsiębiorstwo, które zostało powołane do realizacji zadań tak ważnych z punktu widzenia funkcjonowania portów morskich w Polsce, musi być kierowane przez osoby spełniające wyżej wymienione wymagania, a to wiąże się z ich odpowiednim wynagradzaniem.

Powyższe okoliczności przesądzają o spełnianiu przesłanek ustawowych uzasadniających ustalenie części stałej wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki w wysokości innej niż określona w ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, przyjmując widełki w wysokości od 6- do 12-krotności podstawy wymiaru. Konkretna wysokość wynagrodzenia zostanie już ustalona przez Radę Nadzorczą w wyniku negocjacji z Członkami Zarządu.

W tym stanie rzeczy stwierdzić należy, iż obiektywnie istnieją wyjątkowe okoliczności dotyczące spółki i rynku, na którym ona działa, uzasadniające stosowanie art. 4 ust. 3 pkt 6 ww. ustawy.