



**Komitet Dialogu
Społecznego**
Krajowej Izby Gospodarczej



“Akcjonariat pracowniczy. Czy polskie przedsiębiorstwa są gotowe?”

» 14 września 2017



KRAJOWA IZBA GOSPODARCZA



kongres
innowacyjnej
gospodarki

THINKTANK

Fundacja Forum Rozwoju Akcjonariatu Pracowniczego i Kapitału Krajowego

Warszawa, 14 września 2017 r.

Projekt społeczny ustawy o programach akcjonariatu pracowniczego

Najpewniejsza droga przewidywania przyszłości wiedzie przez zrozumienie teraźniejszości

John Naisbitt

Zespół autorów

Krzysztof Ludwiniak – Prezes Fundacji, Dyrektor Europejskiej Federacji Akcjonariatu Pracowniczego

Prof. dr hab. Andrzej Szumański – ekspert Fundacji, kierownik Zakładu Prawa Handlowego, Uniwersytet Jagielloński

Współpraca

Prof. dr hab. Jerzy Wratny – ekspert Fundacji, kierownik Zakładu Prawa Pracy, Instytut Nauk Prawnych PAN

Dr Michał Leski – Wiceprezes Fundacji, Dyrektor Biura Prawnego i Nadzoru Właścicielskiego, Poczta Polska S.A.

Cecylia Skotnicka – Członek Zarządu Fundacji, biegły rewident, prezes Cesko Accounting

Marc Mathieu – członek Rady Fundacji, Dyrektor Generalny Europejskiej Federacji Akcjonariatu Pracowniczego (Bruksela)

Ronald Gilbert – ekspert Fundacji, Prezydent ESOP Services Inc., USA

Dlaczego potrzebna jest Polsce ustawa o programach akcjonariatu pracowniczego?

Nowoczesna gospodarka i rozwój innowacyjnych technologii wymagają innowacyjnego systemu prawno-instytucjonalnego.

Akcjonariat pracowniczy ma wzrastający wpływ na formowanie struktur własnościowych przedsiębiorstw i kształtowanie polityki gospodarczej w najbardziej zaawansowanych cywilizacyjnie krajach świata.

Akcjonariat pracowniczy przysparza korzyści wszystkim zainteresowanym rozwojem gospodarczym kraju: pracownikom, pracodawcom, państwu.

Korzyści wynikające z zastosowania akcjonariatu pracowniczego z perspektywy pracownika:

Wzrost dochodów pracowniczych pozyskiwanych w formie zarówno tradycyjnego wynagrodzenia za wykonywaną pracę, jak i w rezultacie zysków z pracy posiadanego kapitału

Wzrost zasobów oszczędnościowych pracowników inwestowanych bezpośrednio w zatrudniającą ich spółkę

Wzrost zasobów kapitału emerytalnego pracowników

Wzrost autonomii ekonomicznej rodzin pracowniczych

Korzyści wynikające z zastosowania akcjonariatu pracowniczego z perspektywy pracodawcy:

- Wzrost produktywności i konkurencyjności przedsiębiorstw
- Wzrost rentowności zainwestowanego kapitału
- Wzrost wydajności pracy zatrudnionych
- Wzrost motywacji, lojalności i kreatywności pracowników
- Zmniejszenie absencji i fluktuacji zatrudnionych
- Obniżenie kosztów zarządzania i eksploatacji urządzeń
- Zmniejszenie konfliktów na tle stosunków pracy w miejscu zatrudnienia
- Rozszerzenie źródeł pozyskiwania kapitału inwestycyjnego
- Pozyskanie dodatkowego rynku papierów wartościowych emitowanych przez spółkę
- Zabezpieczenie przedsiębiorstw przed wrogim przejęciem, likwidacją z braku następstwa właścicielskiego lub cyklicznymi wahaniami koniunktury
- Zwiększenie otwartości i akceptacji dla procesów transformacji technologicznej oraz innowacyjnych rozwiązań organizacyjnych w spółce
- Rozwój kultury korporacyjnej sprzyjającej kształtowaniu się postaw solidarnościowych w kontekście odpowiedzialności za współposiadany kapitał

Korzyści wynikające z zastosowania akcjonariatu pracowniczego z perspektywy państwa:

- Przyspieszenie rozwoju gospodarczego kraju, a zwłaszcza sektora wysokich technologii
- Zwiększenie udziału Produktu Narodowego Brutto (PNB) w bilansie wzrostu gospodarczego kraju
- Rozwój kultury, oszczędzania i własności produktywnego kapitału
- Modernizacja systemu dystrybucji dochodów
- Deproletaryzacja pracownika, a w konsekwencji rynku pracy i rynku konsumenta
- Wzmocnienie siły nabywczej rynku konsumenta
- Spadek tradycyjnych napięć społecznych związanych ze stosunkami pracy - tzw. „walka klas” zostaje zastąpiona wspólnym interesem ekonomicznym właścicieli kapitału zarówno pracowniczych, jak i niepracowniczych
- Uzyskanie efektu koordynacji pomiędzy polityką rozwoju, innowacji technologicznych, a koniecznością dostosowawczej innowacji ustroju gospodarczego
- Zwiększenie międzynarodowej konkurencyjności kraju w obszarze pozyskiwania kapitału intelektualnego i rywalizacji technologicznej
- Zwiększenie potencjału konkurencyjności ustrojowej państwa w procesach transformacji systemowej związanych z IV rewolucją przemysłową i krystalizacją cywilizacji wiedzy

Pozycja akcjonariatu pracowniczego w krajach zaawansowanej gospodarki wolnorynkowej

Akcjonariat pracowniczy w Stanach Zjednoczonych

Akcjonariat pracowniczy w krajach Unii Europejskiej

Założenia koncepcyjne proponowanej ustawy:

- Program akcjonariatu pracowniczego to specyficzny rodzaj mechanizmu inwestycyjnego, którego uczestnicy bezpośrednio inwestują w akcje/udziały konkretnych spółek zamiast w jednostki udziałowe, jak w przypadku funduszy inwestycyjnych
- Programy akcjonariatu pracowniczego stanowią dobrowolną formę inwestowania w kapitał zakładowy spółki w drodze obejmowania lub nabywania jej akcji/udziałów przez jej uprawnionych pracowników
- W odróżnieniu od tradycyjnych funduszy inwestycyjnych, a także pracowniczych programów emerytalnych, programy akcjonariatu pracowniczego umożliwiają:
 - bezpośrednie inwestycje pracowniczego uczestnika programów w aktywa zatrudniającej go spółki z możliwością zastosowania różnych form wspomagania finansowego
 - bezpośredni wpływ pracownika-akcjonariusza na rozwój, pozycję rynkową, wyniki finansowe i wzrost wartości spółki
 - bezpośrednie korzyści uczestniczącego pracownika w postaci rozszerzenia źródeł jego bieżących dochodów, możliwości ich powiększania, a także zwiększania oszczędności i zasobów kapitałowych

Umowny charakter programów akcjonariatu pracowniczego

Programy akcjonariatu pracowniczego stanowią umowy zawarte pomiędzy uprawnionymi pracownikami a spółką prowadzącą programy

Umowy wyposażone są w regulaminy programów, określające warunki ich tworzenia, funkcjonowania i rozwiązywania, a w szczególności sposoby finansowania determinujące rodzaj programu

Spółka prowadząca zawiera z upoważnionymi podmiotami umowę o zarządzanie programami

Rodzaje programów akcjonariatu pracowniczego

Programy niewspomagane realizowane w ramach możliwości finansowych spółki i jej uprawnionych pracowników

Programy wspomagane realizowane w oparciu o zewnętrzne źródła finansowania

Fundacje zarządzające programami akcjonariatu pracowniczego

Fundacje zakładowe – zakładane przez spółkę w celu zarządzania jej programami akcjonariatu pracowniczego

Fundacje otwarte – zakładane przez uprawnione podmioty w celu oferowania usług zarządczych dla programów akcjonariatu pracowniczego

Pojęcie programu akcjonariatu pracowniczego

1. Definicja (art. 2 ust. 1)
2. Przedmiot programu akcjonariatu pracowniczego (art. 2 ust. 2-3)
3. Jeden lub więcej programów akcjonariatu pracowniczego w jednej spółce (art. 3 ust. 2, zasada „jeden program – jeden regulamin” – art. 9 ust. 2)
4. Rodzaje programów akcjonariatu pracowniczego (art. 4 ust. 1)
 - a) program niewspomagany (art. 4 ust. 2-3 i 5, art. 6 pkt 5)
 - b) program wspomagany (art. 4 ust. 4-6, art. 6 pkt 4)

Kontraktowy charakter programu akcjonariatu pracowniczego

1. Umowa o prowadzenie programu akcjonariatu pracowniczego

- a. zawierana pomiędzy pracownikami a spółką – art. 11 ust. 1**
- b. forma pisemna pod rygorem nieważności – art. 11 ust. 2**
- c. przedmiot umowy – art. 5 ust. 3)**
- d. treść umowy (art. 12)**
- e. regulamin programu akcjonariatu pracowniczego załącznikiem do umowy (art. 8 ust. 2 pkt 4)**

2. Umowa o zarządzanie programem akcjonariatu pracowniczego

- a. obowiązkowy charakter umowy (art. 14 ust. 1)**
- b. zarządca programu akcjonariatu pracowniczego (art. 14 ust. 2-5)**
- c. strony i forma umowy (art. 15 ust. 1)**
- d. obowiązkowe konsultacje z pracownikami przed zawarciem umowy (art. 15 ust. 2)**
- e. treść umowy (art. 15 ust. 3 i art. 16-17)**

Ustawa o programach akcjonariatu pracowniczego (założenia)

- 1. dobrowolny charakter akcjonariatu pracowniczego z jednoczesnym określeniem przesłanek zastosowania programu po stronie spółki (art. 3 ust. 1) oraz pracowników (art. 5 ust 1-2 i ust. 4-5)**
- 2. „tani” charakter realizacji programu akcjonariatu pracowniczego (odejście od koncepcji zarządzania akcjami pracowniczymi przez fundusze inwestycyjne czy emerytalne, przejście na system kontraktowy – art. 5 ust. 3)**
- 3. minimalizm legislacyjny (Ustawa unika wchodzenia w szczegóły regulacji treści programu akcjonariatu pracowniczego, regulując jedynie kwestie niezbędne. Unika stosowania tzw. norm instruktażowych, stosuje odesłania do kodeksu spółek handlowych, jakkolwiek ustawa zawiera rozbudowany „słowniczek” pojęć – art. 6), zakres przedmiotowy ustawy – art. 1 ust. 1**
- 4. ulgi podatkowe (art. 2 ust. 4 -> art. 27-30 – punkt wyjścia do realizacji programów akcjonariatu pracowniczego, uzasadnienie aksjologiczne do ograniczeń w wykonywaniu i rozporządzaniu prawami udziałowymi pracowników – art. 18-20)**

Utworzenie programu akcjonariatu pracowniczego w spółce

- 1. Wniosek o utworzenie programu akcjonariatu pracowniczego (art. 7 ust. 1)**
- 2. Komitet organizacyjny (art. 7 ust. 2-4)**
- 3. Projekt umowy o prowadzenie programu akcjonariatu pracowniczego i jego załączniki (art. 8 ust. 1-2 i art. 9, negocjowanie i uzgodnienie treści umowy – art. 8 ust. 1 pkt 2)**
- 4. Zebranie wszystkich pracowników spółki uprawnionych do uczestniczenia w programie (art. 8 ust. 3-4)**
- 5. Podjęcie uchwały w sprawie przyjęcia umowy o prowadzenie programu akcjonariatu pracowniczego, składanie przez pracowników oświadczeń o uczestnictwie w programie (art. 8)**
- 6. Zawarcie umowy o prowadzenie programu akcjonariatu pracowniczego (art. 11 ust. 1-2)**
- 7. Późniejsze zmiany umowy o prowadzenie programu akcjonariatu pracowniczego (norma odsyłająca z art. 11 ust. 3)**

Wykonywanie praw z akcji pracowniczych objętych programem akcjonariatu pracowniczego

- 1. Charakter prawny akcji pracowniczych (akcje imienne - art. 13 ust. 1 – objęte obowiązkowym depozytem akcji pracowniczych – art. 13 ust. 2-3, depozyt a księga akcyjna – art. 13 ust. 4, uzasadnienie aksjologiczne ograniczenia wykonywania praw z akcji i rozporządzenia akcjami pracowniczymi)**
- 2. Ograniczenie prawa głosu z akcji pracowniczych (art. 18 ust. 1, konsultacje zarządcy z uprawnionymi pracownikami w sprawie wykonywania prawa głosu – art. 18 ust 2)**
- 3. Ograniczenia rozporządzenia akcjami pracowniczymi (zakaz zbycia oraz innego rozporządzenia akcjami pracowniczymi w trakcie trwania programu – art. 19 ust. 1-2 oraz wyjątki od tego zakazu – art. 19 ust 3-4)**
- 4. Prawo pracownika do wykonywania pozostałych praw z akcji (art. 20)**

Skutki prawne ustanienia stosunku pracy dla akcjonariusza objętego programem akcji pracowniczych

- 1. Zachowanie prawa do akcji pracowniczych czy prawo do świadectw użytkowych (dwa warianty art. 21 ust. 1, dziedziczenie akcji pracowniczych – art. 21 ust. 2)**
- 2. Zbycie akcji pracowniczych (przesłanki - art. 21 ust. 1, ustalanie ceny zbywanych akcji – art. 21 ust. 2-3)**
- 3. Opcje call i put, przymusowe umorzenie akcji pracowniczych (art. 22 – ochrona interesu pracownika zapewniająca mu „wyjście” ze spółki)**
- 4. Prawa pracownika w razie rozwiązania programu akcjonariatu pracowniczego w spółce (rozwiązanie programu akcjonariatu pracowniczego – art. 24, czynności likwidacyjne – art. 25)**

Polityka fiskalna wspierająca rozwój akcjonariatu pracowniczego

preferencje podatkowe

zwolnienia w zakresie ubezpieczeń społecznych

Polityka wspierania rozwoju akcjonariatu pracowniczego

kształtowanie kultury pracowniczej partycypacji kapitałowej

edukacja

ubezpieczenia kredytów

wsparcie finansowe

Dziękujemy za uwagę



**Komitet Dialogu
Społecznego**
Krajowej Izby Gospodarczej



Czy polskie przedsiębiorstwa są gotowe na akcjonariat pracowniczy?

» 14 września 2017



KRAJOWA IZBA GOSPODARCZA



kongres
innowacyjnej
gospodarki

THINKTANK[®]



**Komitet Dialogu
Społecznego**

Krajowej Izby Gospodarczej



Materiały z warsztatu do pobrania na:
www.dialogkig.pl

» 14 września 2017



KRAJOWA IZBA GOSPODARCZA



kongres
innowacyjnej
gospodarki

THINKTANK[®]