

Uzasadnienie

Działając na podstawie art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. z 2016 r. poz. 1202) (dalej: ustawa), biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia wysoko wykwalifikowanego Dyrektora w Spółce Polsteam (Luxembourg) S.A. z siedzibą w Luksemburgu (dalej: Spółka) poniżej przedstawiono wyjątkowe okoliczności uzasadniające określenie części stałej wynagrodzenia Dyrektora Spółki w wysokości wyższej niż określona w art. 4 ust. 2 ustawy.

Podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych w Spółce zależnej publikuje niniejsze uzasadnienie na podstawie art. 11 ust. 1 punkt 1 i 3 ustawy.

Spółka jest jednym z przedsiębiorców wchodzących w skład polskiej grupy kapitałowej - Polskiej Żeglugi Morskiej Przedsiębiorstwo Państwowe (dalej: PŻM). Podstawowym profilem działalności całej grupy przedsiębiorstw PŻM jest międzynarodowy transport morski. Grupa PŻM, posiadając 60 pełnomorskich statków o nośności ponad 2 mln DWT, jest największym przedsiębiorcą w tym sektorze w Polsce i jednym z największych w Europie. Statki armatora przewożą towary masowe głównie na rynkach do i z: Europy, Ameryki Północnej i Południowej oraz Afryki Północnej, a także ładunki promowe w basenie Morza Bałtyckiego

Specyfika działalności przedsiębiorstwa żeglugowego implikuje konieczność kompozycji spółek grupy w centrach biznesowych (shipping) i finansowych na świecie, w szczególności w celu bezpośredniego kontaktu z klientami biznesowymi i globalnymi instytucjami regulacyjnymi.

Umiejscowione w samym sercu Europy, Wielkie Księstwo Luksemburgu jest dzisiaj europejskim centrum funduszy inwestycyjnych i zarządzania majątkiem. Jest ono również ważnym ośrodkiem finansowym, jak i jednym z ważniejszych graczy na rynkach ubezpieczeniowych i reasekuracyjnych, co skłania wielu przedsiębiorców Europy do obecności na tym rynku finansowym, w szczególności w formie swoich spółek zależnych. Dzięki stabilności polityczno-ekonomiczno-społecznej oraz nowoczesnemu, przyjaznemu przedsiębiorczości prawodawstwu, Luksemburg zapewnia podmiotom europejskich rynków finansowych środowisko pozwalające na dopasowanie świadczonych usług i produktów do oczekiwań nawet najbardziej wymagającej międzynarodowej klienteli.

Luksemburg korzysta ze swego położenia w sercu Europy i zapewnia uczestnikom rynków finansowych liczne korzyści:

- a) wysoki stopień bezpieczeństwa i ochrony kapitału;
- b) dostęp do międzynarodowej i wielojęzycznej sieci ekspertów;
- c) zdolność szybkiego dopasowywania się do regulacji prawnych i potrzeb rynkowych.

Zważywszy na potrzeby polskiego armatora poszukiwania źródeł kredytowego finansowania portfela inwestycyjnego (statki), Spółka zależna w Luksemburgu stanowi istotne wsparcie w poszukiwaniu kapitału na europejskim rynku.

Według statystycznych danych z pierwszego półrocza, osoba pracująca w Luksemburgu zarabia średnio około 4.910 EUR brutto miesięcznie, najwyższa średnia wynosi 21 900 EUR. Wynagrodzenia różnią się drastycznie w zależności od doświadczenia zawodowego. Różnica w stawkach przyrostowych jest uzasadniona, ponieważ pracodawcy wkładają duży kapitał w utrzymanie bardziej doświadczonych i kompetentnych pracowników, trudniejszych do pozyskania na rynku pracy. Kadra kierownicza i zarządzający spółkami w Luksemburgu uzyskują wzrost wynagrodzeń o około 11% co 14 miesięcy. Średni roczny przyrost krajowy dla wszystkich zawodów łącznie wynosi 8%, a przyznawany jest pracownikom co 17 miesięcy. To zgodnie z lokalnymi regulacjami, a w relacji do polskiego prawa takich indeksacji w stosunku prawnym z Dyrektorem Spółki nie przyjęto. W Luksemburgu przepisy i ramy podatkowe zachęcają przedsiębiorstwa do oferowania swoim pracownikom różnych świadczeń rzeczowych (np. vouchery na lunch, refundacja kosztów paliwa). W zależności od branży, korzyści świadczeniowe są bardzo zróżnicowane. Sektor finansowy, nieruchomości, naukowy, techniczny i administracyjny to sektory, w których pracownicy najliczniej korzystają z tych świadczeń (średnio 44% pracowników). Dodatkową formą beneficjów pracowniczych są dodatkowe wynagrodzenia, tzw. 13-tki, 14-tki (raz lub dwa razy do roku). W przypadku kadry kierowniczej 76% ankietowanych potwierdziło otrzymanie takiego dodatkowego wynagrodzenia w 2020 r.

Zapotrzebowanie na pracowników w Luksemburgu nie jest zaspokojone przez pracowników miejscowych i pracowników migrujących, liczba stanowisk zajmowanych przez pracowników transgranicznych (cross-border workers), zamieszkałych w jednym z krajów sąsiadujących (Niemcy, Belgia i Francja) stale rośnie od 1985 r. W ostatnich dziesięcioleciach wskaźniki zatrudnienia w Luksemburgu prawie się podwoiły, głównie w wyniku napływu pracowników transgranicznych. Ponad 200 000 osób codziennie przekracza granicę w celu pracy w Luksemburgu.

Zaznaczyć należy, iż zgodnie z obowiązującym w Luxembourgem prawem pracy wynagrodzenie stałe zarządzającego spółką będzie indeksowane o wskaźnik zmian kosztów utrzymania, ogłaszany przez lokalny właściwy urząd.

Praca członka zarządu/jedynego dyrektora Spółki Polsteam (Luxembourg) S.A. obejmuje prowadzenie wszystkich spraw Spółki oraz reprezentowanie jej wobec wszelkich podmiotów zewnętrznych, tj. urzędów, organizacji, banków i instytucji, a także podejmowanie prób pozyskania kapitału na rozwój polskiego armatora.

Biznesowe interesy grupy PŻM (największego polskiego armatora) w Spółce powinny być realizowane przez osobę trwale związaną zawodowo z tym przedsiębiorcą i realizującą strategię polskiego armatora.

Biorąc pod uwagę argumenty wyżej przedstawione, określenie wynagrodzenia dla Dyrektora Spółki w wysokości wyższej niż określona w art. 4 ust. 2 ustawy odpowiada skali i specyfice działalności Spółki, a także koresponduje z wagą zadań jakie Spółce i jej Dyrektorowi zostały powierzone.