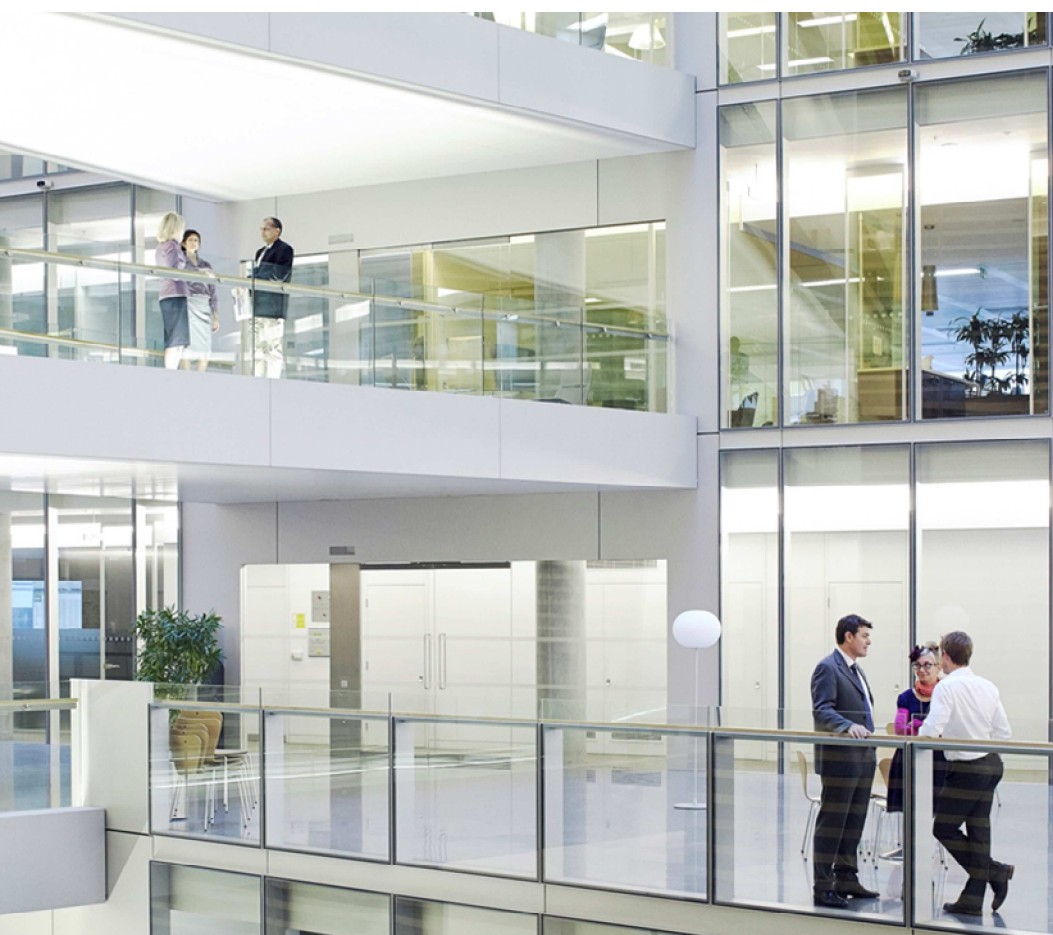

Pracownicze programy akcyjne – szansa dla firm, szansa dla Polski

Raport

grudzień 2017



Akcjonariat pracowniczy w Polsce na tle innych państw – główne obserwacje

Badania przeprowadzone przez PwC w Polsce wskazują, że wśród **140 największych polskich spółek giełdowych** programy akcyjne występują w blisko **31%** z nich.



Największy udział pracowników posiadających akcje pracodawcy można odnotować w krajach o najdłuższej historii akcjonariatu pracowniczego:

w Europie: **Francja, Wielka Brytania**



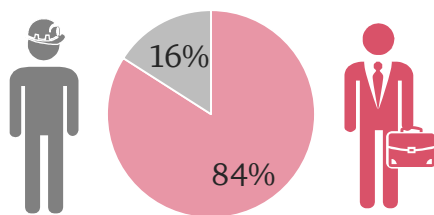
na świecie: **USA**



Dla porównania, w 2016 r. liczba pracowników-akcjonariuszy w **Polsce** wynosiła ok. **72 tys. osób** i była ponad **40 razy mniejsza**, niż we **Francji**, gdzie akcjonariuszami jest blisko **3 mln** pracowników.

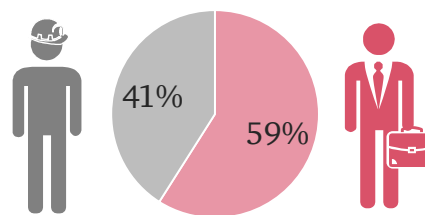
Polskie programy akcyjne kierowane są najczęściej do:

- **84%** – **kluczowych pracowników**, głównie do kadry zarządzającej z sektora finansowego
- **16%** – znacznie rzadziej do **wszystkich pracowników**

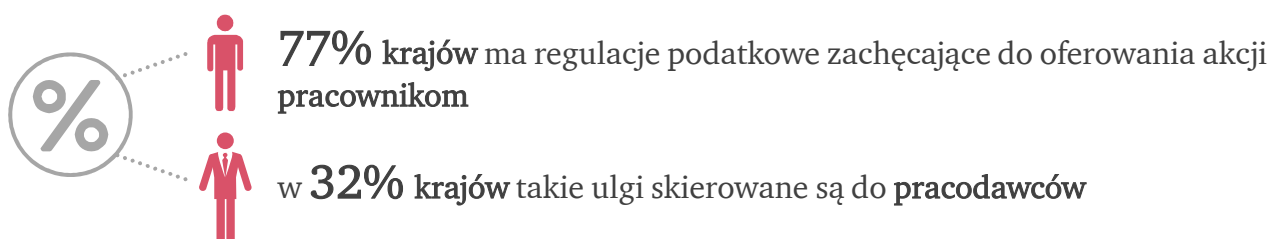


W innych krajach na świecie proporcja ta wygląda inaczej, odbiorcami programów akcyjnych są:

- **59%** – **kluczowi pracownicy**
- **41%** – w mniejszym stopniu **wszyscy pracownicy**



Z badań przeprowadzonych przez PwC wynika, że ulgi podatkowe w innych krajach na świecie mają wpływ na popularność programów akcyjnych.



Kluczowe wnioski

Jak jest teraz?



W Polsce obecnie nie ma szczegółowych regulacji prawnych dotyczących programów opartych na akcjach, co ma wpływ na ich niską popularność.



Brak jest również konkretnych zachęt prawnych skierowanych do pracowników i pracodawców.



Przepisy ustawy o PIT w brzmieniu obowiązującym od 2018 r. przewidują preferencje podatkowe dla podatników nabywających akcje spółek, z którymi Polska zawarła umowę o unikaniu podwójnego opodatkowania.*

** W obecnym kształcie przepisy te niestety nie obejmują akcji spółek polskich.*

Jakie korzyści dają programy akcyjne?



dla państwa

wzrost PKB, zmniejszenie stopy ubóstwa, niwelowanie nierówności, zapobieganie kryzysom



dla pracodawców

wzrost motywacji pracowników, retencja, pozyskanie kapitału, zapewnienie sukcesji



dla pracowników

dodatkowy dochód (dywidenda), zabezpieczenie emerytalne, poczucie docenienia, wpływ na losy firmy

Jakie działania powinny być podjęte na przyszłość?



Po stronie państwa

- wprowadzenie konkretnych rozwiązań prawnych dedykowanych pracowniczym programom akcyjnym, w tym zachęt podatkowych dla pracowników i pracodawców
- przeprowadzenie kampanii informacyjno-edukacyjnej w społeczeństwie
- wsparcie dla pracowników w pozyskaniu finansowania na zakup akcji



Po stronie pracodawcy

- organizacja szkoleń i kampanii informacyjnych dla pracowników ze wskazaniem zalet oraz ryzyk wynikających z udziału w akcjonariacie
- udzielanie pracownikom bieżącej informacji o sytuacji finansowej spółki
- wdrożenie w spółce Kodeksu Dobrych Praktyk regulującego zasady funkcjonowania akcjonariatu w firmie

Wstęp

Szanowni Państwo,

Z przyjemnością oddajemy w Państwa ręce kolejny raport przygotowany przez Zespół ds. Podatków Pracowniczych PwC. Przedstawiamy w nim najistotniejsze aspekty związane z funkcjonowaniem pracowniczych programów akcyjnych w Polsce na tle innych państw Unii Europejskiej oraz wybranych państw na świecie.

Publikacja raportu zbiega się z dwoma istotnymi wydarzeniami:

- Od stycznia 2018 r. zaczną obowiązywać nowe przepisy ustawy o PIT wprowadzająca preferencje dla podatników nabywających lub obejmujących akcje spółek, z którymi polska zawarła umowę o unikaniu podwójnego opodatkowania (dotychczas preferencją były objęte akcje spółek jedynie z obszaru UE/EOG).
- 30 października 2017 r. do Ministerstwa Rozwoju wpłynął projekt „Ustawy o programach akcjonariatu pracowniczego” przygotowany przez Fundację Forum Rozwoju Akcjonariatu Pracowniczego i Kapitału Krajowego.

W dzisiejszych czasach pracownicze programy akcyjne są jedną z form nowoczesnego systemu wynagradzania, o wymiarze motywacyjnym i retencyjnym. W dobie dynamicznych zmian na rynku pracy i dążenia do zatrzymania najbardziej wartościowych osób w organizacji przekazanie pracownikom udziału w kapitale pracodawcy stanowi dodatkowy element przesądzający o atrakcyjności zatrudnienia.

Pracownicze programy akcyjne mogą także być formą gromadzenia dodatkowych środków na przyszłą emeryturę. Z naszych wieloletnich doświadczeń wynika, że programy oparte na akcjach stanowią przedmiot rosnącego zainteresowania naszych Klientów.

W niniejszym raporcie przedstawiamy rozwiązania istniejące w innych krajach, które z powodzeniem rozpowszechniły programy oparte na akcjach. Skupiamy się również na możliwościach rozwoju tej instytucji w Polsce.

W raporcie mówimy o rzeczywistym i praktycznym wykorzystywaniu pracowniczych programów akcyjnych w praktyce gospodarczej, przedstawiamy również szereg barier, zarówno o charakterze prawnym, podatkowym, jak i społeczno-ekonomicznym. Mamy nadzieję, że nasze wnioski zawarte w raporcie staną się bodźcem do dyskusji i przyczynkiem do zmian, mających na celu popularyzację tej formy dodatkowego wynagradzania pracowników.

Życzymy ciekawej i owocnej lektury!

Tomasz Barańczyk

Partner Zarządzający
Działem Prawno-Podatkowym PwC

Joanna Narkiewicz-Tarłowska

Dyrektor w Zespole Podatków Pracowniczych
Dział Prawno-Podatkowy PwC

Sylwia Bachmat

Menedżer w Zespole Podatków Pracowniczych
Dział Prawno-Podatkowy PwC





1	Informacje wstępne	8
2	Dlaczego warto wdrażać pracownicze programy akcyjne?	10
3	Pracownicze programy akcyjne w Unii Europejskiej oraz innych wybranych państwach na świecie	14
4	Pracownicze programy akcyjne w Polsce	22
5	Bariery w rozwoju pracowniczych programów akcyjnych w Polsce	27
6	Jakie działania mogą zostać podjęte, aby rozpowszechnić pracownicze programy akcyjne w Polsce?	34
7	Podsumowanie	37



Na czym polegają pracownicze programy akcyjne?

Rys historyczny

Pracownicze programy akcyjne stanowią formę partycypacji finansowej pracownika w majątku przedsiębiorstwa, w którym jest zatrudniony. Wskutek wdrożenia tego modelu pracownik staje się nie tylko osobą, która otrzymuje wynagrodzenie za wykonywaną pracę (z czym mamy do czynienia w tradycyjnym systemie zatrudnienia), ale także współwłaścicielem firmy.

Początki akcjonariatu pracowniczego na świecie sięgają końca XIX wieku, kiedy to grupa amerykańskich przedsiębiorców zdecydowała się na wprowadzenie pionierskiego na owe czasy modelu dzielenia się własnością przedsiębiorstwa z pracownikami w celu podniesienia poczucia ich odpowiedzialności za losy firmy. Do koncepcji skupienia w jednym ręku funkcji pracownika i właściciela nawiązywały także rozwijane od XIX wieku w Europie i Stanach Zjednoczonych spółdzielnie wytwórcze, skupiające piekarzy, kowali, cieśli okrętowych, czy nawet istniejące w zmienionej formie do dnia dzisiejszego spółdzielnie zbieraczy odpadów.

Do szerzenia idei akcjonariatu pracowniczego zachęcał również papież Pius XI, który w ogłoszonej w 1931 r. encyklice społecznej „*Quadregesimo anno*” wyrażał troskę o ludzi żyjących z pracy własnych rąk. Podkreślał, że żadnego z systemów gospodarczych (ani socjalizmu, ani liberalizmu) nie można uznać za prawdziwie chrześcijański, gdyż socjalizm zakłada niesprawiedliwy podział owoców pracy, zaś liberalizm prowadzi do gromadzenia kapitału w rękach nielicznych osób, pozostawiając pracownikom, którzy przyczynili się do jego wypracowania, tylko kwotę potrzebną do przeżycia i zaspokojenia podstawowych potrzeb. Podkreślał również potrzebę stworzenia systemu, który tworzyłby wspólnotę interesów pracodawców i pracowników.

Wielki Kryzys z lat trzydziestych XX w. przyniósł gwałtowne zahamowanie rozwoju akcjonariatu pracowniczego – przedsiębiorstwa skupiały się na przetrwaniu okresu recesji gospodarczej, a nie nagradzaniu pracowników i czynieniu ich właścicielami.

Ponowne rozpowszechnienie idei akcjonariatu, na niespotykaną wcześniej skalę zawdzięcza się Louisowi Kelso, prawnikowi, który poświęcił się badaniu przyczyn Wielkiego Kryzysu i szukaniu środków zaradczych. W wydanej wspólnie z filozofem Mortimerem Adlerem książce „*Manifest kapitalistyczny*” wskazywał on, że gdyby ludzie mieli dochody niezależnie od tego, czy pracują czy też nie, kupowaliby z pewnością więcej dóbr, a to z kolei niwelowałoby ryzyko załamania gospodarczego. Podkreślał również, że w gospodarce wolnorynkowej ludzie bogaci stają się coraz bogatsi, gdyż to im przypadają owoce pracy kapitału, biedni natomiast, żyjący tylko z własnej pracy, są skazani na nieustanną walkę o byt. Przewidywał, że wraz z postępującą automatyzacją zysk z kapitału będzie stale wzrastał, a dochody robotników, i tak już skromne, staną się zagrożone.

Aby rozpowszechnić ideę akcjonariatu pracowniczego (tzw. „ESOP” – Employee Share Ownership Plans), Louis Kelso tworzył instytucje powiernicze, których zadaniem było odkupienie firm od ich dotychczasowych właścicieli przechodzących na emeryturę i przekazanie ich w ręce pracowników. Dzięki podejmowanym przez siebie działaniom przeforsował także wiele zmian legislacyjnych wprowadzających zachęty podatkowe dla przedsiębiorstw wdrażających akcjonariat pracowniczy. Między innymi dzięki temu w latach 60, 70 i 80 XX w. model akcjonariatu pracowniczego objął tak szerokie grono przedsiębiorstw amerykańskich.

Lata 60 ubiegłego stulecia to także początki rozpowszechniania idei akcjonariatu w krajach Europy Zachodniej – m.in. Niemczech i Francji. W chwili obecnej najwięcej przedsiębiorstw posiadających akcjonariat pracowniczy znajdziemy w Stanach Zjednoczonych (gdzie modelem ESOP objętych jest 14 mln pracowników¹), a w przypadku Europy – m.in. we Francji oraz Wielkiej Brytanii.

W Polsce w chwili obecnej brak rozwiązań prawnych i podatkowych, które przyznawałyby szczególne uprawnienia lub przewidywały procedury przyznawania pracownikom akcji w kapitale zakładowym pracodawcy, a tym samym zachęcałyby do wdrażania pracowniczych programów akcyjnych. Planowane zmiany legislacyjne i inicjatywy społeczne dążą jednak do zmiany tego stanu rzeczy.

Szczegółowe informacje na temat funkcjonowania akcjonariatu w Polsce znajdują się w rozdziale 4 „Pracownicze programy akcyjne w Polsce”.

¹ Według danych z czerwca 2016 r., na podstawie „*Własność pracownicza – jak wspiera rozwój biznesu*” Corey Rosen, John Case, Martin Staubus, Warszawa 2016.

Rodzaje programów opartych na akcjach

Pojęcie pracowniczych programów akcyjnych nie jest kategorią jednolitą. W poszczególnych przedsiębiorstwach funkcjonują różnego rodzaju programy, polegające na bezpośrednim przyznaniu pracownikom akcji spółki lub też przyznaniu jednostek/instrumentów pochodnych dających możliwość nabycia tych akcji w przyszłości.

Wśród programów opartych na akcjach wyróżnić można m.in.:

Plany Nabycia Akcji (w tym Plany Akcji za Wyniki)

Polegają na nieodpłatnym przyznaniu akcji pracownikom lub umożliwieniu ich zakupu za cenę niższą niż ich aktualna wartość rynkowa. W przypadku Planów Akcji za Wyniki, ilość przyznaczanych danemu pracownikowi akcji jest zwykle uzależniona od osiągnięcia określonego celu przewidzianego w zasadach planu, którym może być np. osiągnięcie określonego poziomu przychodów/sprzedaży lub też uzyskanie danej oceny rocznej. Plany umożliwiające nieodpłatne przyznanie akcji lub też ich nabycie po cenach niższych niż aktualna wartość rynkowa zawierają zazwyczaj okresy nabywania uprawnień (z ang. „vesting period”), w czasie którego spółka może odebrać przyznane pracownikowi akcje w przypadku niespełnienia przez niego określonych warunków, takich jak np. obowiązek pozostawania w zatrudnieniu przez dany okres.

Plany Opcji na Akcje

Przewidują przyznanie pracownikowi opcji na akcje, umożliwiające mu nabycie akcji firmy po uiszczeniu określonej w zasadach planu ceny wykonania (z ang. „exercise price”). Cena ta może być ustalona na poziomie symbolicznym, lub też odnosić się do wartości rynkowej akcji w momencie przyznania opcji na akcje. Korzyścią dla pracownika jest różnica pomiędzy wartością rynkową akcji w momencie realizacji opcji a ceną wykonania. W przypadku ceny wykonania ustalonej na poziomie symbolicznym korzyść ta wystąpi zatem praktycznie w każdym przypadku. W przypadku ceny ustalonej w oparciu o wartość rynkową akcji w momencie przyznania opcji korzyść wystąpi natomiast jedynie wówczas, jeśli wartość akcji w chwili realizacji opcji będzie wyższa niż w momencie jej przyznania. Ma to zachęcać pracowników zajmujących kluczowe stanowiska do podejmowania wysiłków mających na celu zapewnienie wzrostu wartości i zyskowności przedsiębiorstwa, co przekłada się bezpośrednio na wzrost wartości jego akcji. Stąd też opcje są stosowane powszechnie jako narzędzie motywacyjne dla kadry menedżerskiej. Szczególnie często stosowane są przez młode przedsiębiorstwa, które nie mogąc zapewnić menedżerom wysokiego wynagrodzenia zasadniczego, w ten właśnie sposób umożliwiają im stanie się współwłaścicielem biznesu, na rozwój którego pracują.

Plany Jednostek Restrykcyjnych

Polegają na przyznaniu pracownikom wirtualnych jednostek, które po upływie określonego okresu (z ang. „vesting period”) są następnie zamieniane na akcje spółki. Ilość przyznaczanych pracownikowi jednostek restrykcyjnych może być uzależniona od różnych czynników, takich jak zajmowane stanowisko, ocena roczna, itp. Przyznanie jednostek nie wiąże się zwykle z koniecznością poniesienia jakiegokolwiek opłaty przez pracownika.

Plany Akcji Restrykcyjnych („Ograniczonych”)

Polegają na nieodpłatnym lub częściowo odpłatnym przyznaniu pracownikowi akcji, które podlegają określonym w planie restrykcjom. Zwykle już od momentu przyznania akcji pracownicy stają się ich prawnymi właścicielami i posiadają związane z akcjami prawo głosu i prawo do dywidendy, zasady planu ograniczają natomiast zbywalność akcji aż do końca okresu restrykcyjnego.

Plany oparte na Prawach do Aprecjacji Akcji (wypłacane w akcjach)

Korzyścią dla pracownika jest w tym przypadku różnica pomiędzy wartością akcji w chwili przyznania Prawa do Aprecjacji Akcji a wartością akcji w chwili jego realizacji, po upływie określonego w zasadach planu okresu (podobnie zatem jak w przypadku opcji na akcje, korzyść ta zaistnieje tylko wówczas, gdy wartość akcji wzrośnie w czasie). Różnica ta wypłacana jest w akcjach przedsiębiorstwa i zwykle nie wiąże się z koniecznością poniesienia dodatkowej odpłatności po stronie pracownika.

2

Dlaczego warto wdrażać pracownicze programy akcyjne?

Wdrożenie pracowniczych programów akcyjnych w przedsiębiorstwie daje szereg korzyści, zarówno dla **pracowników**, jak i **pracodawców**. Należy je również pozytywnie ocenić z punktu widzenia funkcjonowania całego **państwa**.

Korzyści dla pracowników

Wśród korzyści dla pracowników wymienić można przede wszystkim możliwość **długotrwałego gromadzenia majątku**. Majątek ten nie tylko będzie generował zyski na bieżąco, poprzez **wypłatę dywidendy** z posiadanych przez pracownika akcji, przez co stanowił będzie dla niego dodatkowe źródło dochodu, ale może również stanowić dodatkowe zabezpieczenie na wypadek zwiększonych wydatków (zmiana mieszkania, narodziny dziecka), zmniejszenia dochodów (spowodowanych chorobą, niepełnosprawnością), czy też na czas zakończenia aktywności zawodowej – przejścia na emeryturę. Zwłaszcza w tym ostatnim przypadku, biorąc pod uwagę prognozy ekonomistów, zgodnie z którymi za 20-30 lat stopa zastąpienia (stosunek wypłacanej emerytury do wysokości ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia za pracę) w zależności od długości opłacania składek będzie oscylowała w okolicach od 30% do maksymalnie 50%.

Aby cel w postaci zbudowania prywatnego majątku, stanowiącego zabezpieczenie oraz źródło dodatkowego dochodu po przejściu na emeryturę, mógł zostać zrealizowany, umożliwienie pracownikowi uczestnictwa w pracowniczym programie akcyjnym musi stanowić dodatkową gratyfikację, zapewnianą mu obok, a nie w ramach, regularnego wynagrodzenia za pracę.

Poniżej przedstawiamy symulację, w jaki sposób dodatkowy dochód z akcji może mieć wpływ na przyszłą emeryturę na przykładzie trzech typów pracowników o różnym poziomie dochodów.

Symulacja 1

Założenia:

- 30-latek rozpoczął pracę zawodową w wieku 18 lat i obecnie zarabia ok. 4 tys. zł brutto.
- Do osiągnięcia wieku emerytalnego pozostało mu 35 lat pracy (zakładany wiek emerytalny to 65 lat).
- Łączna liczba miesięcy składowych to 564. Zakładając, że wzrost realnych wynagrodzeń wynosi przeciętnie 3%, a średnia rentowność OFE jest na poziomie 4%, nasz przyszły emeryt zgromadzi w OFE ok. 434 tys. zł oraz na swoim subkoncie w ZUS 442 tys. zł.
- Jeśli wspomniany pracownik będzie pobierał emeryturę przez 13,3 roku (zakładana przeciętna), będzie on otrzymywał łącznie 5,5 tys. zł emerytury, co będzie odpowiadać jedynie 49% jego potencjalnych zarobków w chwili przejścia na emeryturę.

Jeśli pracodawca rozważanego przez nas 30-latka prześle mu dodatkowo do wynagrodzenia **akcje firmy** stanowiące równowartość **1% jego rocznej pensji netto**, to przy wzroście pensji zgodnym z powyższymi założeniami, a także jeśli cena akcji jego firmy będzie wzrastała długoterminowo w tempie przeciętnie 3% rocznie, w momencie przejścia na emeryturę **uzbiera on dodatkowo ok. 39 tys. zł.**

Uzyskane w powyższy sposób dodatkowe oszczędności nasz pracownik może pozostawić w akcjach i wypłacać co miesiąc stałą kwotę, co zwiększy jego emeryturę o ok. **320 zł miesięcznie**. Dzięki temu, stopa zastąpienia ostatniego wynagrodzenia zwiększy się o ok. 3 punkty procentowe. Nie wydaje się to na pierwszy rzut oka dużo, ale pamiętajmy, że uzyska to już niewielkim nakładem 1% rocznych dochodów netto.

Oprócz korzyści dla pracownika będzie ona chronić interes dotychczasowych właścicieli firmy i nie dopuści do zbytniego rozdrobnienia akcjonariatu przy jednoczesnym zwiększeniu lojalności pracowników. W praktyce zapewne znajdzie się wiele firm o wzroście wartości na tyle dynamicznym, że będą mogły zaoferować pracownikom wyższe pakiety akcji.

Przy wynagrodzeniu na poziomie ok. 4 tys. zł brutto pracownik otrzymujący akcje spółki o wartości 1% jego rocznej pensji netto może liczyć na wzrost emerytury o 320 zł miesięcznie

Pracowniczy program akcyjny może być też dobrym elementem budowania długotrwałych oszczędności na emeryturę dla specjalistów i pracowników średniej kadry menedżerskiej (dyrektorów).

Przy wynagrodzeniu 8 tys. zł brutto pracownik otrzymujący akcje spółki o wartości 5% rocznego wynagrodzenia netto może dostać dodatkowe 3,7 tys. zł do emerytury miesięcznie

Dyrektor zarabiający 20 tys. zł brutto otrzymujący pakiet akcji o wartości 5% rocznego wynagrodzenia netto może otrzymać na emeryturze dodatkowe 6,6 tys. zł miesięcznie

Symulacja 2

30-letni programista zarabia 8 tys. zł brutto. Przez 35 lat pracy zgromadził w ZUS i OFE ok. 1,3 miliona zł (zakładając, że jego wynagrodzenie będzie rosło w przeciętnym tempem 3% rocznie). Emerytura z tych dwóch filarów, na jaką może liczyć to ok. 8,3 tys. zł miesięcznie. Odnosząc to do oczekiwanego poziomu ostatniego wynagrodzenia będzie to już tylko 38%.

Jeśli firma, w której pracuje – i kolejne – zaoferują mu przestąpienie do programu akcyjnego, z którego będzie mógł otrzymać **akcje firmy stanowiące równowartość 5% jego rocznej pensji netto**, to do osiągnięcia wieku emerytalnego i przy średnim tempie wzrostu kursu akcji 3% rocznie rozważany programista zgromadzi dodatkowe **460 tys. zł**. Wypłacając stałą kwotę i utrzymując resztę w akcjach o podobnej stopie zwrotu **pracownik może uzyskać w ten sposób dodatkowe 3,7 tys. zł miesięcznie**, czyli osiągnie razem z I i II filarem prawie 54% swojej ostatniej pensji.

Symulacja 3

40-letni dyrektor w dużej korporacji zarabia 20 tys. zł brutto. Zgromadzony kapitał w I i II filarze wyniesie 1,8 miliona zł, a emerytura niecałe 12 tys. zł. Z uwagi na ograniczenie kwoty rocznej wysokości składek emerytalnych stopa zastąpienia ostatniego wynagrodzenia dyrektora może osiągnąć jedynie 29%.

Akcje spółki w wysokości 5% wynagrodzenia netto do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego pozwolą dyrektorowi na zgromadzenie dodatkowo **ok. 820 tys. zł** przy tych samych założeniach odnośnie stopy zwrotu z akcji, jak powyżej, lecz krótszym (25 lat) okresie gromadzenia środków. Dzięki temu, rozważany **dyrektor może otrzymać do swojej emerytury dodatkowe 6,6 tys. zł miesięcznie**, czyli ponad 16% ostatniego wynagrodzenia.

Oprócz niekwestionowanych korzyści finansowych uczestnictwa w pracowniczych programach akcyjnych, istotne są także aspekty niematerialne. Pracownicy, którym umożliwiono nabycie lub przyznano akcje przedsiębiorstwa, w którym pracują, **czują się bardziej docenieni**. Mają również większe **poczucie wpływu na losy firmy, kierunki jej rozwoju, mogą uczestniczyć w planowaniu jej przyszłości**. Dzięki wdrażanym programom edukacyjnym towarzyszącym zazwyczaj wprowadzeniu akcjonariatu pracowniczego, mają **dostęp do szerszej wiedzy na temat aktualnej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa**. Oddanie w ręce pracownika pewnego pakietu akcji i umożliwienie mu otrzymania kolejnych transzy w przyszłości daje mu **poczucie „pracy na swoim”**, pozwala w większym stopniu dostrzec sens i celowość podejmowanych działań.



Korzyści dla pracodawców

Wdrożenie pracowniczych programów akcyjnych w firmie to przede wszystkim **większa motywacja pracowników i większe zaangażowanie w wykonywaną pracę**, co przekłada się na **wzrost wydajności przedsiębiorstwa i poprawę jego konkurencyjności**.

Programy akcyjne pełnią również **rolę retencyjną**, co jest szczególnie istotne w małych i średnich przedsiębiorstwach borykających się z problemem rotacji pracowników, zwłaszcza wykwalifikowanych pracowników wyższego szczebla. Wdrożenie programu, przy odpowiednim jego ukształtowaniu, pozwala na silniejsze związanie pracowników z firmą i stworzenie przekonania o „nieopłacalności” zmiany pracodawcy, w szczególności w dłuższej perspektywie. Co więcej, firma wdrażająca program akcyjny jest postrzegana jako firma nowoczesna i pozytywnie wyróżniająca się na rynku jeśli chodzi o pakiet pozapłacowych benefitów zapewnianych pracownikom.

Programy akcyjne zachęcają także pracowników do **podejmowania działań proinnowacyjnych, poszukiwania oszczędności w wydatkach** – mają oni świadomość, że każda kwota, która wypływa z kasy firmy, powoduje zmniejszenie jej dochodu, a co za tym idzie, przekłada się na cenę akcji (działa tutaj tzw. magia mnożnika, a więc fakt, że według ekonomistów w oczach inwestorów wzrost zysku firmy nie przekłada się na cenę akcji w relacji 1 do 1, lecz ok. 1 do 15).

Wprowadzenie modelu opartego o pracownicze programy akcyjne może również stanowić **metodę zapewnienia sukcesji w przedsiębiorstwie**, w szczególności niewielkich przedsiębiorstwach rodzinnych, w których brak jest naturalnego sukcesora. Przekazanie przedsiębiorstwa w ręce pracowników może sprawić, że trafi ono w ręce osób zaangażowanych, znających specyfikę firmy i silnie z nią związanych. Może również pozwolić na stopniowe wycofywanie się właściciela z biznesu (poprzez przekazywanie kolejnych transzy akcji w ręce pracowników) zamiast natychmiastowej sprzedaży przedsiębiorstwa w ręce jednego inwestora.

Pracownicze programy akcyjne stanowią także odpowiedź na wyzwania stojące przed spółkami borykającymi się z **pozyskaniem kapitału potrzebnego do rozwoju firmy**, w szczególności spółek akcyjnych nienotowanych na giełdzie oraz spółek z ograniczoną odpowiedzialnością. Dodatkowy kapitał, uzyskany od pracowników poprzez emisję akcji pracowniczych (np. po preferencyjnych cenach), może zostać wykorzystany na nowe inwestycje, stanowiąc bardzo atrakcyjną alternatywę względem kredytu bankowego.

Nie do przecenienia jest także **możliwość zastosowania programów akcyjnych w sytuacjach krytycznych**, gdy byt przedsiębiorstwa, a co za tym idzie, miejsca pracy pracowników są zagrożone. Chcąc zachować swoje miejsca pracy, w zamian za przyznanie akcji pracownicy gotowi są do daleko idących ustępstw odnośnie zgłaszanych żądań płacowych, co w wielu przypadkach okazuje się kluczowe dla dalszego istnienia przedsiębiorstwa. Szczególnie w takich sytuacjach **objęcie programem akcyjnym pozwala stworzyć wspólnotę interesów pracowników i pracodawcy**, co może przyczynić się do wyjścia z kryzysu i zapewnienia wzrostu ekonomicznego przedsiębiorstwa, co z kolei bezpośrednio przekłada się na wartość posiadanych przez pracowników akcji.

Przykładowo:

Jak podaje amerykański National Center for Employee Ownership, z badań przeprowadzonych w 2000 r. na Rutgers University wynika, że firmy z istotnym udziałem pracowników w akcjonariacie bankrutują rzadziej, niż bardzo podobne podmioty, w których program akcyjny nie został wdrożony. Osiągają także o 2,3% - 2,4% wyższą dynamikę wzrostu przychodów oraz większą wydajność pracowników, zmobilizowanych własnym kapitałowym zaangażowaniem do lepszej pracy.

We Francji, gdzie programy akcyjne cieszą się dużą popularnością, w firmach tego typu **wskaźnik absencji w pracy jest o 50% mniejszy niż w innych**.



Korzyści dla państwa

Upowszechnienie się pracowniczych programów akcyjnych leży także w interesie całego państwa, zarówno w krótko, jak i długoterminowej perspektywie.

Oferowanie pracownikom akcji to źródło ich dodatkowego, bieżącego dochodu pochodzącego z dywidendy, co przekłada się na większy budżet do dyspozycji, a co za tym idzie, **większą siłę nabywczą gospodarstw domowych**. Ma to **bezpośrednie przełożenie na wielkość PKB**.

Same akcje mogą stanowić dodatkowe zabezpieczenie w przyszłości, po wycofaniu się z aktywności zawodowej, generując dodatkowy dochód względem świadczeń emerytalnych. **Programy akcyjne mają zatem szanse przyczynić się do zmniejszenia stopy ubóstwa** wśród tej grupy społecznej i wolumenu gospodarstw domowych zmuszonych do korzystania z pomocy społecznej.

Programy oparte na akcjach przyczyniają się także do niwelowania nierówności społecznych – kapitał, będący źródłem dodatkowego dochodu, trafia w ręce grupy ludzi, którzy ze względu na wysokość zarobków dotychczas byli go całkowicie pozbawieni lub mogli go zgromadzić tylko w bardzo niewielkim stopniu.

Aby jednak realizacja tych celów była możliwa, konieczne jest ukształtowanie programu w sposób uniemożliwiający spieniężenie akcji w niedługim czasie po ich otrzymaniu i przeznaczenie ich na bieżącą konsumpcję.

Programy akcyjne mogą przyczynić się także do zapobiegania kryzysom gospodarczym. Zakładając, że pracownicy osiągaliby dochody z akcji niezależnie od tego, czy pracują czy też nie, kupowaliby z pewnością więcej dóbr, a to z kolei niwelowałoby ryzyko załamania gospodarczego. Teoria ta, w obliczu postępującej automatyzacji produkcji, w żaden sposób nie straciła swej aktualności.

Wynika z dodatkowego, bieżącego dochodu pracownika w postaci dywidendy przyczynia się do wzrostu PKB.

Następuje w szczególności poprzez wzrost dochodów emerytów wynikający z możliwości spieniężenia zgromadzonych akcji przedsiębiorstwa.



3

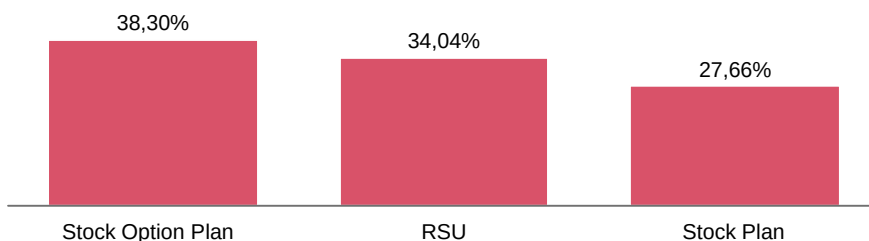
Pracownicze programy akcyjne w Unii Europejskiej oraz wybranych państwach na świecie

Najpopularniejsze formy pracowniczych programów akcyjnych w Europie oraz na świecie

Z badania przeprowadzonego przez PwC w Polsce wynika, że najpopularniejsze programy w Europie oraz wybranych państwach na świecie oparte są na **opcjach na akcje (Stock Option Plan)**, **zastrzeżonych jednostkach akcyjnych (Restricted Stock Units)** oraz na **akcjach (Stock Plan)**.

Popularność tych programów niewątpliwie podyktowana jest tym, że w ich przypadku otrzymanie akcji następuje po określonym w programie czasie i najczęściej po spełnieniu przez pracownika dodatkowych warunków (np. długość zatrudnienia). Daje to pracodawcy możliwość odroczenia momentu wydania akcji pracownikowi, a co za tym idzie poniesienia rzeczywistych kosztów jego uczestnictwa w programie, a także osiągnięcie efektu retencyjnego, bez konieczności podnoszenia wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

Wykres 1. Popularność poszczególnych programów akcyjnych



Źródło: dane uzyskane na podstawie badania PwC w Polsce wśród 30 państw na świecie.

W praktyce ww. programy są wprowadzane w danej grupie kapitałowej, najczęściej przez spółkę matkę z siedzibą w kraju o długiej tradycji programów akcyjnych (np. Stany Zjednoczone, Francja, Wielka Brytania).

Badanie przeprowadzone wśród firm PwC pokazało również, że wiele firm rozpoczynających swoją działalność (tzw. start-upy) decyduje się na wprowadzenie programu akcyjnego jako formy wynagrodzenia, która jest mniej obciążająca dla spółki. Jest to rozwiązanie, które pozwala wynagrodzić pracowników, a jednocześnie nie wpływa negatywnie na przepływy gotówkowe spółki.

Popularność programów akcyjnych wśród firm i pracowników

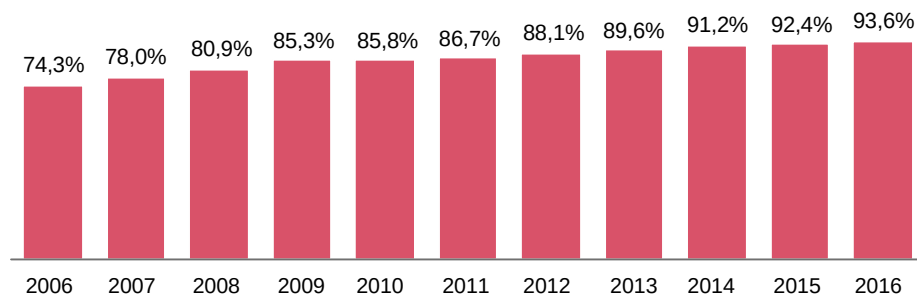
Liczba przedsiębiorstw z programami akcyjnymi systematycznie rośnie, podobnie jak wartość pracowniczych udziałów, pomimo zmniejszenia liczby osób biorących w nich udział.

Z badania przeprowadzonego przez European Federation of Employee Share Ownership wynika, że z roku na rok, wśród 2,636 największych europejskich firm liczba przedsiębiorstw z programami akcyjnymi systematycznie rośnie.

Jak można zauważyć na podstawie badania przeprowadzonego wśród spółek PwC, jednym z powodów jest wprowadzanie programów akcyjnych obowiązujących w danej grupie kapitałowej, również w spółkach lokalnych.

W dalszym ciągu natomiast dość rzadkim zjawiskiem jest wprowadzanie programów motywacyjnych opartych na akcjach emitowanych bezpośrednio przez pracodawcę, co przekłada się na wciąż niewielką popularność tego typu programów w małych i średnich przedsiębiorstwach, niebędących częścią międzynarodowych grup kapitałowych.

Wykres 2. Procent przedsiębiorstw posiadających pracownicze programy akcyjne



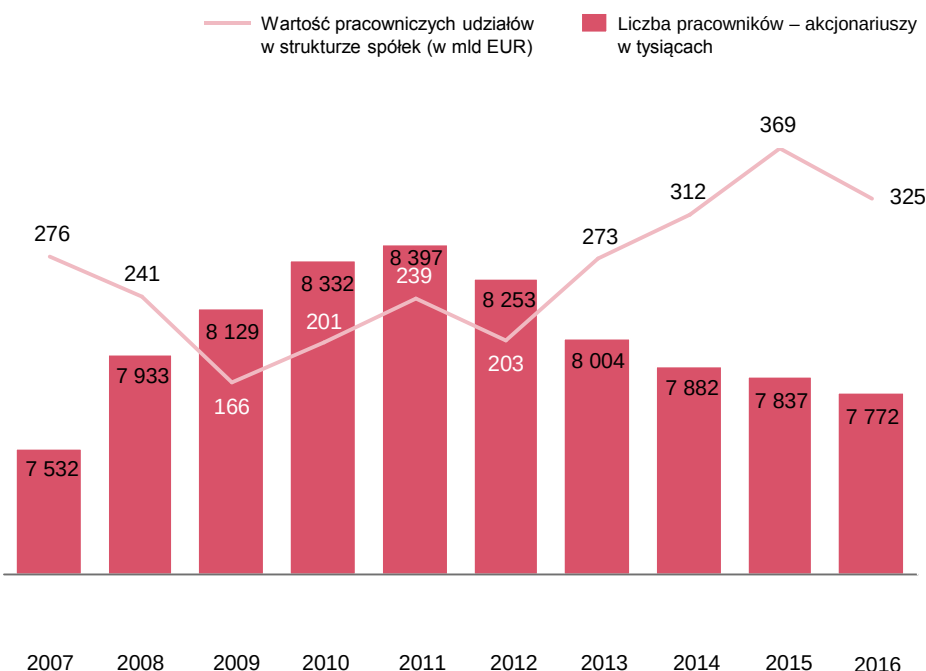
Źródło: Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries 2016, na podstawie 2,636 największych europejskich przedsiębiorstw z 31 krajów za 2016 rok.

Kryzys rynków finansowych w 2008 r. znacząco wpłynął na popularność programów akcyjnych wśród pracowników. Z jednej strony pracownicy posiadający akcje odczuli spadek ich wartości, z drugiej rządy państw w celu zapobiegania ponownym kryzysom pracowały nad wprowadzeniem mechanizmów zwiększających odpowiedzialność osób decyzyjnych w spółkach.

Począwszy od 2009 roku wartość pracowniczych udziałów w strukturze spółek drastycznie spadła z poziomu 243 mld EUR w 2008 r. do 167 mld EUR w 2009 r. To niewątpliwie przełożyło się na atrakcyjność oferowanych programów. Choć wartość akcji posiadanych przez pracowników znacząco spadła w 2009 r., efekt w postaci odpływu pracowników z programów został przesunięty w czasie. Zmniejszenie liczby pracowników partycypujących w programach rozpoczęło się w 2012 r. i od 2014 r. wśród badanych firm utrzymuje się na poziomie ok. 7,8 - 8 mln pracowników.

Od 2012 r. liczba pracowników partycypujących w pracowniczych programach akcyjnych maleje, choć wartość posiadanych akcji/udziałów rośnie.

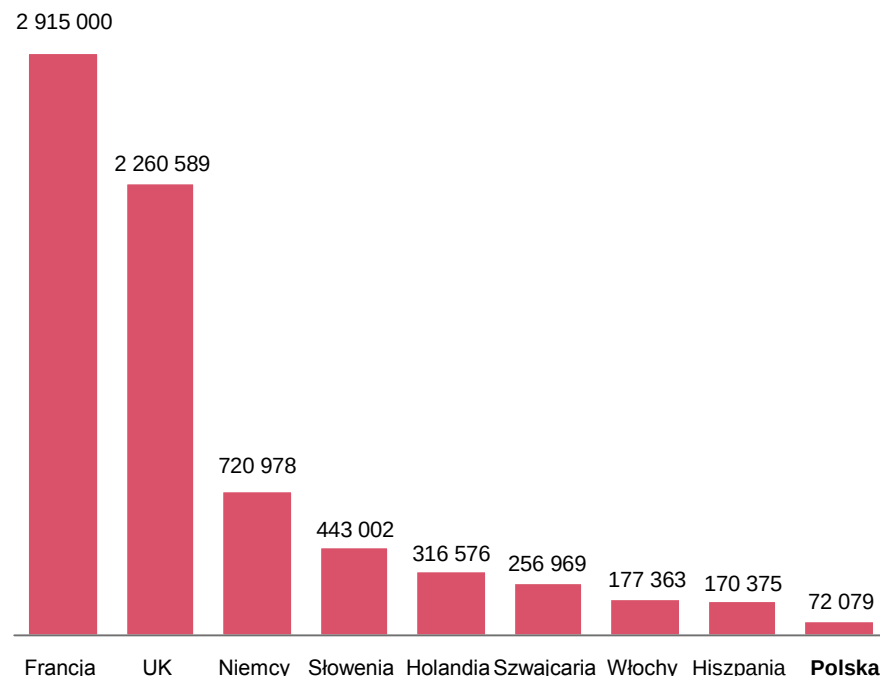
Wykres 3. Liczba pracowników – akcjonariuszy a wartość ich udziałów



Źródło: Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries 2016, na podstawie 2,636 największych europejskich przedsiębiorstw z 31 krajów za 2016 rok.

Największy udział pracowników posiadających akcje pracodawcy można odnotować w Europie krajach o najdłuższej historii akcjonariatu pracowniczego (**Francja, Wielka Brytania, Niemcy**).

Wykres 4. Liczba akcjonariuszy będących pracownikami w wybranych krajach Europy w 2016 roku



Źródło: Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries 2016, na podstawie 2,636 największych europejskich przedsiębiorstw z 31 krajów za 2016 rok.

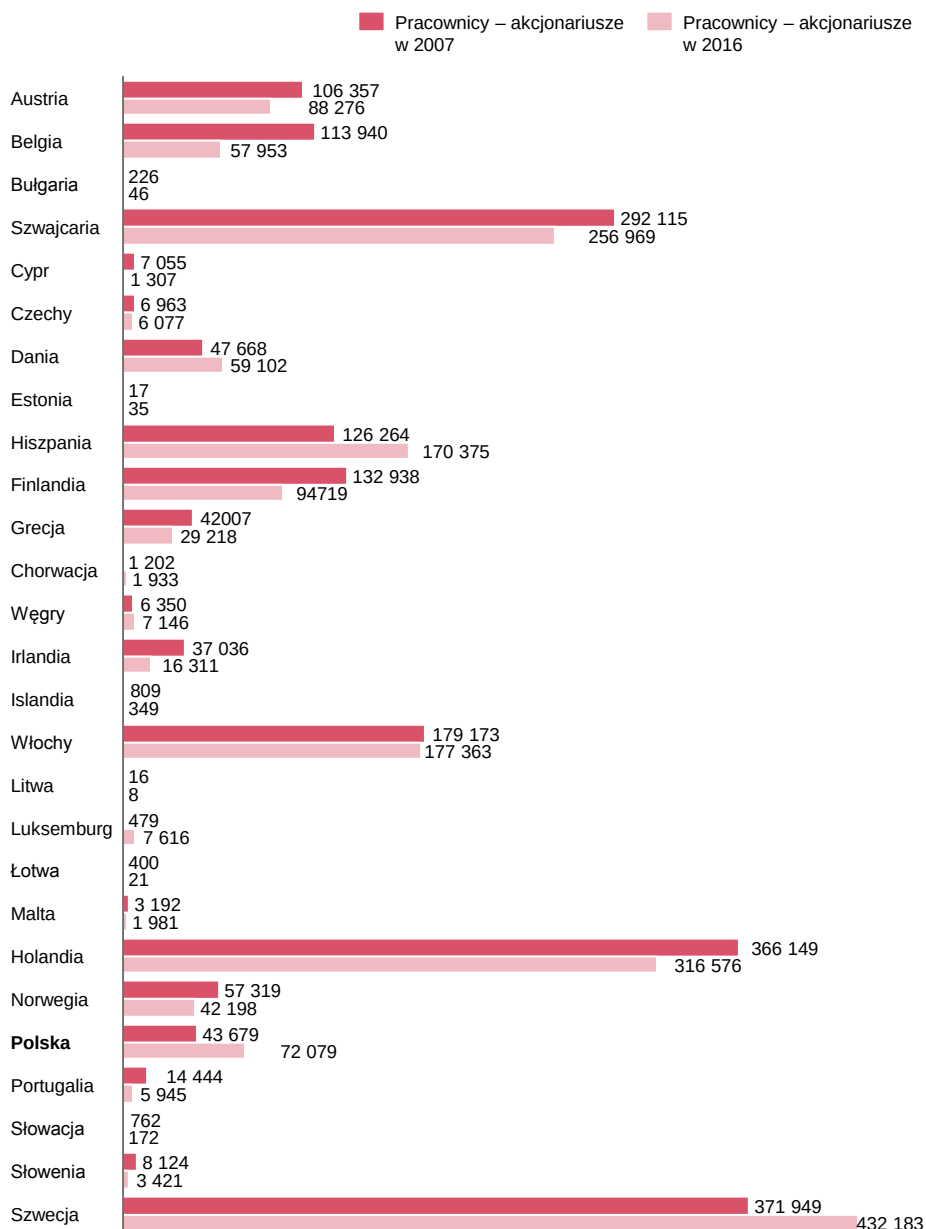
Dodatkowo, **Francja i Wielka Brytania oparły się wpływowi kryzysu na popularność programów motywacyjnych opartych na akcjach**. Niewątpliwie wpływ na to mają istniejące w tych krajach rozwiązania systemowe, np. **we Francji obowiązek akcjonariatu pracowniczego w przypadku zatrudnienia powyższej 50 pracowników**, czy **konkurencyjne zasady opodatkowania**, jak w **Wielkiej Brytanii** (tzw. Employee Shareholder Status shares podlegają opodatkowaniu tylko w momencie przyznania akcji, a więc przyrost wartości akcji jest w całości zyskiem pracownika, o ile spełnione są odpowiednie warunki).

Patrząc na pozostałe kraje, można zauważyć, że **nie we wszystkich państwach kryzys wpłynął negatywnie na popularność pracowniczych programów akcyjnych**. Wpływu tego uniknęły kraje takie jak **Hiszpania, Dania, Luksemburg**, a także **Polska**.

Ponadto, doświadczenia wyniesione z okresu załamania światowych rynków kapitałowych przyczyniły się do zmian mających na celu zapobieżenie takim kryzysom w przyszłości. W Unii Europejskiej, **w 2010 roku wprowadzono Dyrektywę CRD III** (Capital Requirements Directive), która regulowała zasady ustalania polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze instytucji finansowych. Jej implementacja miała się zakończyć do 31 grudnia 2011 roku. Jedną z zasad wprowadzanych przez Dyrektywę CRD III było uzależnienie zmiennych składników wynagrodzenia od wyników osiągniętych nie tylko indywidualnie, ale przez całą instytucję finansową w wieloletniej perspektywie. Wyrażała się ona również poprzez włączanie akcji danej instytucji do zmiennych składników wynagrodzeń.

Luksemburg jest krajem, w którym skutki implementacji Dyrektywy CRD III oraz dodatkowych uregulowań prawnych są widoczne najbardziej. Wprowadzenie wymogu uzależnienia wynagrodzenia osób pełniących funkcje zarządcze w instytucjach finansowych od rozsądnego zarządzania ryzykiem oraz obowiązku wypłaty premii w postaci akcji, przyczyniło się do kilkusetprocentowego wzrostu liczby pracowników będących akcjonariuszami pracodawcy. Wśród 2,636 przedsiębiorstw badanych w 2016 roku przez European Federation of Employee Share Ownership liczba pracowników będących akcjonariuszami wzrosła z 479 w 2007 r. do 7,616 w 2016 r., tj. ponad 1,589%.

Wykres 5. Porównanie liczby pracowników – akcjonariuszy w wybranych krajach w roku 2007 i 2016



Źródło: Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries 2016, na podstawie 2,636 największych europejskich przedsiębiorstw z 31 krajów za 2016 rok.

Motywy wprowadzania programów akcyjnych

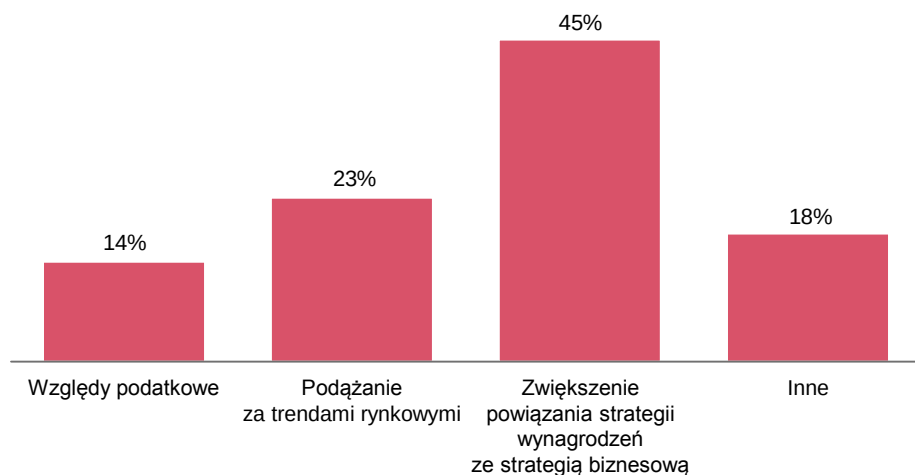
Ciekawe wnioski dotyczące **motywów wprowadzania programów akcyjnych** wynikają również z badania opublikowanego w „2015 Global Equity Incentives Survey” przygotowanego przez PwC USA we współpracy z NASPP.

Na pierwszym miejscu spółki ankietowane w badaniu wskazywały chęć **powiązania poziomu wynagrodzeń z kondycją danej spółki**. Najważniejsze dla spółek staje się wyrobienie w pracownikach poczucia odpowiedzialności za efekty swoich prac, które z kolei przekładają się na kondycję firmy i poziom wynagrodzenia.

Na drugim miejscu można zauważyć **podążanie firm za ogólnymi trendami**, jakie rysują się na rynku. Badanie pokazało, iż coraz więcej spółek w danym kraju decyduje się przyjąć politykę w zakresie pracowniczych programów akcyjnych, która funkcjonuje w danej grupie kapitałowej.

Co ciekawe, dopiero na ostatnim miejscu wskazano **względy podatkowe**, jako czynnik decydujący o wprowadzeniu programu akcyjnego w spółce. Może to być spowodowane tym, że ulgi podatkowe są obwarowane licznymi warunkami, których niespełnienie uniemożliwia skorzystanie z nich. Na niekorzyść może wpływać również niejasność zasad opodatkowania, która nie ułatwia oceny zyskowności oferowanych akcji.

Wykres 6. Przyczyny wprowadzania programów akcyjnych (poza USA)



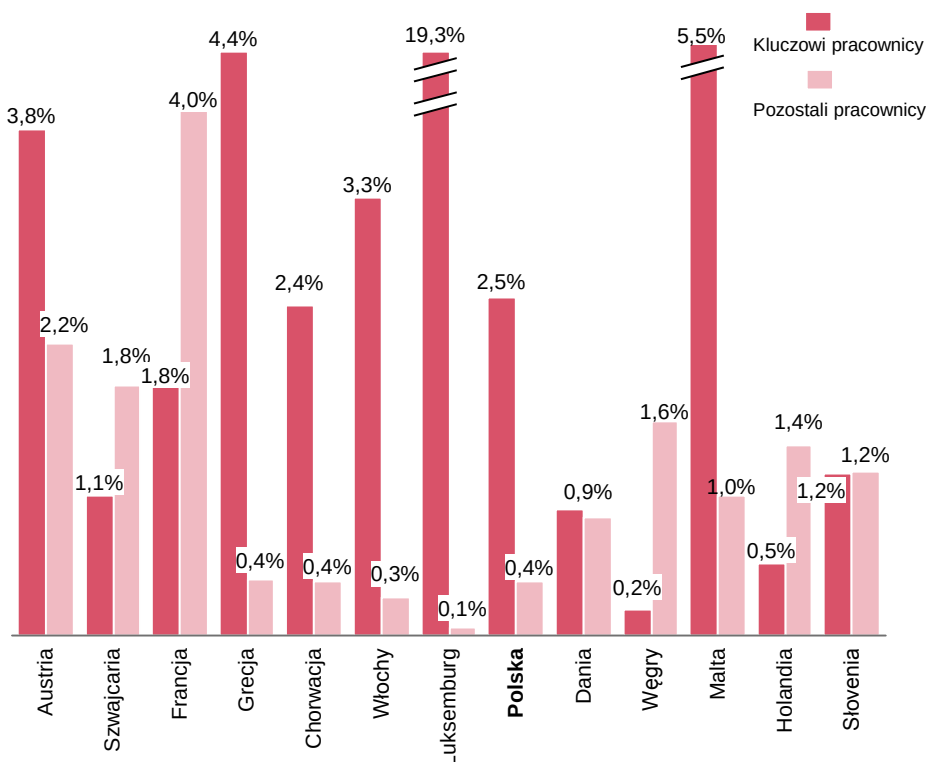
Źródło: 2015 Global Equity Incentives Survey dotyczący programów motywacyjnych przygotowanego przez PwC USA we współpracy z NASPP.

Udział pracowniczych programów akcyjnych w kapitale

Z badania przeprowadzonego na podstawie 2,636 największych firm europejskich wynika, że w większości przypadków **firmy takie decydują się przekazać w ręce pracowników ok. 3% swojego kapitału.**

Jedynie Luksemburg **może pochwalić się aż 20% udziałem pracowników w kapitale**, przy czym większość to wyższa kadra zarządzająca, w szczególności w instytucjach finansowych. Ponownie, jest to wpływ implementacji Dyrektywy CRD III, tym bardziej widoczna w Luksemburgu, ze względu na znaczącą liczbę instytucji finansowych mających swoją siedzibę właśnie w tym kraju.

Wykres 7. Kapitał posiadany przez pracowników w wybranych krajach w 2016 roku



Źródło: Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries 2016, na podstawie 2,636 największych europejskich przedsiębiorstw z 31 krajów za 2016 rok.

Grupy docelowe akcjonariatu pracowniczego

Z badań przeprowadzonych przez PwC w Polsce wynika, że **w Polsce kapitał spółki oddawany jest przede wszystkim w ręce kluczowych osób w firmie**. Spowodowane jest to tym, że najczęściej akcje stanowią formę nagrody w ramach długoterminowych programów motywacyjnych, a te kierowane są w większości do osób, które mają decydujący głos w działalności firm. Akcje mogą również stanowić narzędzie zatrzymania najlepszych pracowników. Jeśli natomiast firma chce wpłynąć na zaangażowanie większości pracowników w pracę na rzecz spółki, decyduje się na wprowadzenie planu dostępnego dla wszystkich pracowników. Oczywiście zasady takich programów będą się od siebie różniły.

Są też kraje, w których istnieje wręcz wymóg prawno-podatkowy, aby udział w programie akcyjnym był oferowany wszystkim pracownikom. Niespełnienie tego warunku powoduje np. utratę korzystnych warunków opodatkowania przyznanych akcji. Przykładowo we **Francji, Irlandii, w Słowenii** pewne rodzaje programów muszą być oferowane wszystkim pracownikom. Z kolei w **Niemczech i Wielkiej Brytanii** niespełnienie tego wymogu powoduje brak możliwości skorzystania z ulgi podatkowej. W **Szwecji** to, czy udział w programie zostanie zaoferowany wszystkim pracownikom, czy tylko wybranym, zależy od wielkości spółki – większe spółki notowane na giełdzie oferują w większości przypadków akcje wszystkim pracownikom.

Wykres 8. Grupy docelowe akcjonariatu pracowniczego w badanych krajach

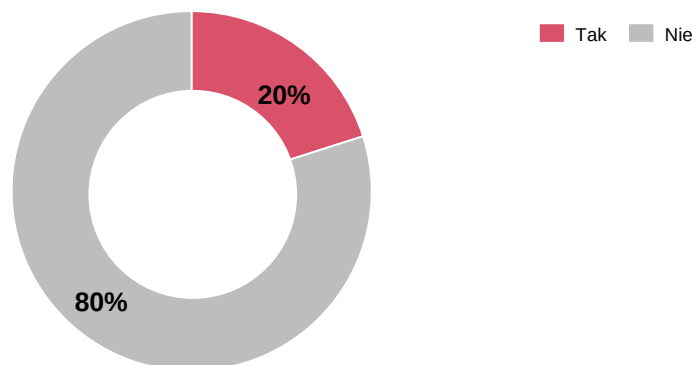


Źródło: dane uzyskane na podstawie badania PwC w Polsce wśród 30 państw na świecie.

Uregulowania prawne i podatkowe

W większości badanych krajów nie istnieją regulacje prawne w zakresie oferowania pracownikom akcji pracodawcy. Tylko w 20% badanych krajów takie regulacje są wprowadzone.

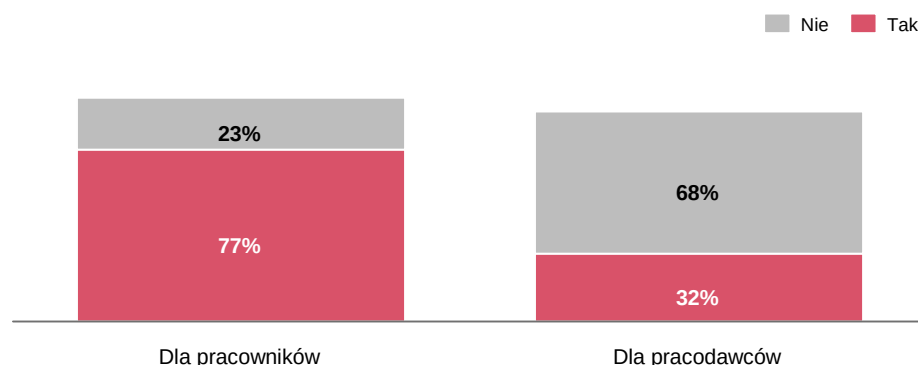
Wykres 9. Regulacje prawne w zakresie pracowniczych programów akcyjnych w badanych krajach



Źródło: dane uzyskane na podstawie badania PwC w Polsce wśród 30 państw na świecie.

Przeważająca liczba badanych krajów miała natomiast uregulowania w prawie podatkowym, które można uznać za zachęty do oferowania pracownikom akcji pracodawcy lub akcji spółki z grupy (najczęściej spółki matki).

Wykres 10. Regulacje podatkowe zachęcające do oferowania akcji pracownikom w badanych krajach



Źródło: dane uzyskane na podstawie badania PwC w Polsce wśród 30 państw na świecie.

Jeśli dany kraj decyduje się na wprowadzenie uregulowań podatkowych w zakresie programów akcyjnych, to w przeważającej mierze **ulgi podatkowe kierowane są do pracowników**.

Pracownicy najczęściej korzystają z następujących ulg:

- kwota przychodu z tytułu otrzymania akcji wolna od opodatkowania;
- jeden moment podatkowy (opodatkowanie najczęściej dopiero w momencie sprzedaży);
- brak lub niższe składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne;
- obniżona podstawa opodatkowania w zależności od długości okresu posiadania akcji.

Pracodawcy w większości przypadków mają możliwość:

- zaliczenia kosztów poniesionych na przekazanie pracownikom akcji (nowo emitowanych lub skupionych z rynku) do kosztów podatkowych;
- niepłacenia składek na ubezpieczenie społeczne finansowanych przez pracodawcę lub płacenia ich w niższej wysokości.

Wprowadzane ulgi są istotnym wsparciem, biorąc pod uwagę fakt, że w większości badanych krajów występują dwa momenty, w których istnieje opodatkowanie (przyznanie prawa do otrzymania akcji/otrzymanie akcji oraz sprzedaż tych akcji).

Dodatkowo, w wielu krajach w pierwszym z wymienionych momentów istnieje obowiązek odprowadzenia składek na ubezpieczenie społeczne, gdy taki przychód jest traktowany jako przychód ze stosunku pracy.

W niektórych krajach widać zależność między wprowadzonymi zmianami w prawie podatkowym a popularnością pracowniczych programów akcyjnych.

W **Słowenii**, wprowadzone w 2008 r. prawo dające większe ulgi podatkowe zarówno pracodawcy jak i pracownikowi spowodowało przyrost pracowników posiadających akcje pracodawcy o ponad 10% blisko z 372 tys. w 2007 do ok. 415 tys. w 2008 r.

W **Chorwacji** zmniejszenie ulg podatkowych w 2012 i 2013 roku spowodowało zmniejszenie liczby pracowników posiadających akcje pracodawcy prawie 6-krotnie, z blisko 11 tys. w 2011 r. do niecałych 2 tys. w 2016 r.

Z kolei w **Belgii**, pomimo istniejących od 1999 r. korzystnych zasad opodatkowania opcji na akcje otrzymywanych przez pracowników, liczba pracowników posiadających akcje pracodawcy systematycznie maleje (z ok. 114 tys. w 2007 do ok. 58 tys. w 2016 r.).

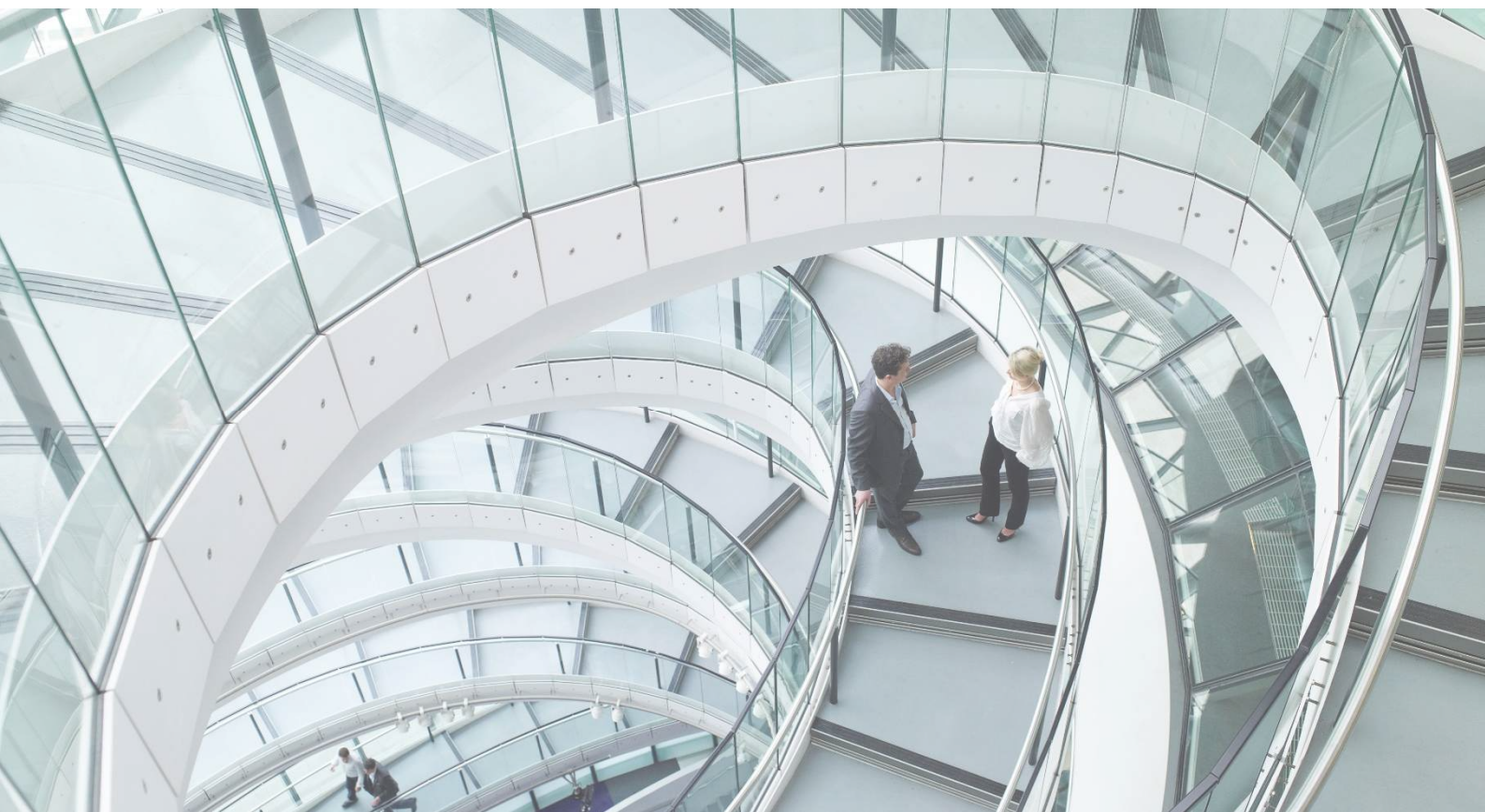
Jak wynika z badania przeprowadzonego przez PwC w Polsce, w ostatnim czasie **coraz więcej krajów decyduje się na wprowadzenie uregulowań podatkowych zachęcających do udziału w planach akcyjnych**.

I tak np. w **Chinach** we wrześniu 2016 roku uchwalono regulację, zgodnie z którą w przypadku niektórych planów motywacyjnych opartych na akcjach/opcjach na akcje/zastrzeżonych jednostkach akcyjnych możliwe jest **odroczenie opodatkowania przyznanych akcji do momentu ich sprzedaży**. Ponadto, stosowana stawka podatkowa spada z 45% (podatek progresywny) do 20% (podatek ryczałtowy). Warunkiem skorzystania z preferencyjnych zasad opodatkowania jest niezbywanie akcji/opcji przez określony czas (3-4 lata).

Podobnie w **Rumunii** od 2016 roku istnieją przepisy, na podstawie których akcje spółki przyznawane z upustem lub nieodpłatnie nie są uznawane za przychody ze stosunku pracy, a co za tym idzie nie stanowią podstawy składek na ubezpieczenie społeczne i nie podlegają opodatkowaniu. Warunkiem jest, aby od momentu ich przyznania do ich nabycia upłynął co najmniej rok. Niemniej jednak, zmiana ta póki co nie zatrzymała spadającej liczby pracowników będących udziałowcami.

Wnioski

- **Liczba firm oferujących swoim pracownikom akcje własne lub akcje spółki z grupy systematycznie rośnie.** Spowodowane jest to udostępnieniem programów obowiązujących w danych grupach kapitałowych spółkom działającym na rynkach lokalnych.
- **Programy akcyjne są formą dodatkowego wynagrodzenia, jak i narzędziem utrzymania wartościowych pracowników.** Dlatego najczęściej oferowany jest wybranej grupie pracowników, rzadziej wszystkim pracownikom.
- **Wpływ na popularność pracowniczych programów akcyjnych mają również regulacje prawne wprowadzone w danym kraju.**
- W niektórych krajach widać z kolei **zależność między zmianami w prawie podatkowym a popularnością planów akcyjnych.**



4

Pracownicze programy akcyjne w Polsce

Geneza pracowniczych programów akcyjnych w Polsce

W Polsce ślady idei akcjonariatu pracowniczego odnajdujemy już w 1920 r., kiedy to w lwowskiej Gazolinie zaakceptowano plan akcjonariatu pracowniczego, obejmujący wszystkich pracowników nazywanych „stałymi”. Otrzymali oni możliwość stania się współwłaścicielami przedsiębiorstwa, poprzez nabywanie akcji po preferencyjnych cenach – na ten cel mieli przeznaczyć wartości swojej trzynastej pensji. Oprócz akcji nabywanych obowiązkowo, mieli oni możliwość zakupu dowolnej ilości akcji dodatkowych. W zamian uzyskiwali prawo do tzw. renumeracji, czyli wynagrodzenia wyrównawczego uzależnionego od udziału w zysku przedsiębiorstwa powiększonego o wartość dywidendy należnej z tytułu posiadanych akcji.

W Polsce akcjonariat pracowniczy rozwinął się później niż w państwach zachodnich ze względu na szeroko pojęte uwarunkowania geopolityczne. Instytucja akcjonariatu została zainicjowana przez proces przekształceń własnościowych przedsiębiorstw państwowych, uregulowany ustawą z 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych². Istotą tej ustawy było zawiązywanie spółek, do których przystępowała większość pracowników.

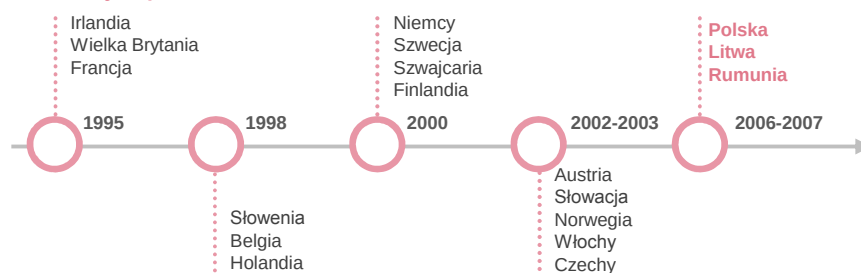
Drugim aktem stanowiącym podwaliny akcjonariatu pracowniczego w Polsce była ustawa z 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych³, której założeniem było umożliwienie pracownikom nieodpłatne nabywanie akcji spółek z udziałem Skarbu Państwa. Ustawa przewidywała możliwość nieodpłatnego nabycia przez pracowników 15% akcji spółki należącej do Skarbu Państwa. Stworzono również możliwość zawiązywania spółek z udziałem Skarbu Państwa i pracowników, pod warunkiem posiadania przez nich wkładu pozwalającego na pokrycie 10% kapitału zakładowego.

Mimo stworzonych możliwości prawnych, prywatyzacja lat 90-tych nie przyczyniła się znacząco do rozpowszechnienia idei akcjonariatu pracowniczego w Polsce – większość pracowników sprzedała otrzymane akcje niedługo po upływie okresu restrykcyjnego (lub nawet wcześniej). Wiele przedsiębiorstw, które poddano prywatyzacji pracowniczej nie przetrwało lub zostało sprzedanych w ręce zewnętrznych inwestorów.

Opisane wyżej akty inicjujące proces „prywatyzacji” przewidywały jednak udział pracowników wyłącznie w kapitale spółek z udziałem Skarbu Państwa. Z perspektywy lat całe przedsięwzięcie jest oceniane krytycznie, głównie ze względu na niską wówczas kulturę pracowniczą nastawioną na bieżącą konsumpcję zamiast gromadzenia kapitału, a także zmienną sytuację polityczną.

Pierwsze programy akcyjne, które nie były obligatoryjnie związane z partycypowaniem w majątku Skarbu Państwa zaczęły funkcjonować w Polsce dość późno, bo w latach 2006-2007.

Wykres 11. Moment wprowadzenia pracowniczych programów akcyjnych w Polsce na tle innych państw



² Ustawa z 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz.U. z 1990 nr 51 ze zm.).

³ Ustawa z 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz.U. z 1996 nr 118 ze zm.).

⁴ Ustawa z 15 września 2000 r. Kodeks Spółek Handlowych (Dz.U. z 2000 nr 94 poz. 103 ze zm.).

⁵ Ustawa z 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (Dz.U. z 2005 nr 183 poz. 138 ze zm.).

Do dnia dzisiejszego nie ma jednak prawnych regulacji, odnoszących się do specyficznej materii pracowniczych programów akcyjnych, co powoduje konieczność sięgania do przepisów o charakterze ogólnym, zawartych w Kodeksie Spółek Handlowych⁴, czy ustawie o obrocie instrumentami finansowymi⁵.

Obecnie trwają prace nad stworzeniem kompleksowych regulacji prawnych dot. akcjonariatu pracowniczego, których autorem jest Fundacja Forum Rozwoju Akcjonariatu Pracowniczego i Kapitału Krajowego. Projekt zakłada między innymi, iż programy akcjonariatu pracowniczego stanowią dobrowolną formę inwestowania w kapitał zakładowy spółki w drodze obejmowania lub nabywania jej akcji/udziałów przez jej uprawnionych pracowników. Umożliwiają one bezpośrednie inwestycje uczestnika w aktywa zatrudniającej go spółki oraz bezpośredni wpływ pracownika-akcjonariusza na rozwój, pozycję rynkową, wyniki finansowe i wzrost wartości spółki.



„W ramach Fundacji Forum Rozwoju Akcjonariatu Pracowniczego i Kapitału Krajowego stworzyliśmy polski model akcjonariatu pracowniczego, oparty na najlepszych wzorach i doświadczeniach krajów posiadających już zaawansowane ustawodawstwa regulujące powstawanie i funkcjonowanie pracowniczej partycypacji kapitałowej. Także polskie doświadczenia w tym zakresie, zarówno przedwojenne, jak i współczesne, stanowią źródło inspiracji naszych poczyniń w tym obszarze.

Zespół ekspertów Fundacji przygotował projekt ustawy o programach akcjonariatu pracowniczego, który 30 października br. wpłynął do Ministerstwa Rozwoju. Prace nad tą ustawą, która w naszym pojęciu zmodernizuje model przedsiębiorczości w Polsce, przyrównując go do funkcjonujących w najbardziej zaawansowanych cywilizacyjnie krajach świata, odbywają się w przeświadczeniu, że innowacyjna gospodarka potrzebuje innowacyjnego ustroju gospodarczego.”



Krzysztof Ludwiniak
Fundacja „Forum Rozwoju Akcjonariatu Pracowniczego i Kapitału Krajowego”

Skala występowania pracowniczych programów akcyjnych w Polsce na tle innych krajów Unii Europejskiej

Badania pokazują⁶, że na przestrzeni kilku ostatnich lat popularność pracowniczych programów akcyjnych w Polsce wzrastała, jednak w ostatnich dwóch latach wykazała niemal 10% spadek. Prawdopodobnie ta wpisuje się w tendencję większości państw europejskich i może być kojarzona z niestabilną i zmienną sytuacją ekonomiczną. Sukcesywnie wzrasta jednak udział kapitałowy, jaki pracownicy uzyskują w związku z udziałem w programach.

Tabela 1. Pracownicy partycypujący w programach akcyjnych w różnych krajach Europy

Państwo	2007	2010	2012	2014	2016	Różnica 2007-2016	Różnica 2011-2016
Polska	43 679	92 386	121 394	105 144	72 079	65%	-27,6%
Francja	2 559 168	3 169 599	3 219 427	2 991 099	2 915 000	-49,1%	-30,3%
Belgia	113 940	97 571	57 256	63 395	57 953	-30,3%	5,1%
Węgry	6 350	6 546	7 850	7 976	7 146	12,5%	-6,5%
Wielka Brytania	2 015 254	2 070 591	1 985 403	2 146 025	2 260 589	12,2%	11,8%
Norwegia	57 319	62 044	51 952	45 868	42 198	-27,9%	-26,4%
Portugalia	14 444	14 520	15 220	7 262	5 945	-58,8%	-60,7 %
Grecja	42 007	41 702	35 788	33 037	29 218	-30,4%	-26,2%
Włochy	179 173	186 371	158 339	130 351	177363	-1%	-1,1%
Finlandia	132 938	127 957	115 701	106 363	94 719	-28,7%	-24,2%
Niemcy	1 027 872	1 023 173	893 191	805 001	720 978	-29,9%	-24,3%
Czechy	6 963	6 622	5 951	6 367	6 077	-12,7%	0,4%
Słowacja	762	426	199	195	172	-77,5%	-40,9%

Źródło: Annual Economic Survey of Employee Ownership in Europe 2007-2016. Na podstawie 2.636 największych przedsiębiorstw w UE w 2016 r.

⁶ Źródło: Annual Economic Survey of Employee Ownership in Europe 2007-2015.

Relacja środków pochodzących z pracowniczych programów akcyjnych do wartości spółki jest w Polsce mniejsza niż średnia europejska. W większości krajów wskaźnik ten kształtuje się na poziomie 3,09%, podczas gdy w Polsce osiąga 2,52%.

Niższy jest również odsetek pracowników, posiadających udział w zarządzaniu spółką w postaci akcji. Uwzględnienie tego kryterium pokazuje sporą różnicę między Polską (gdzie odsetek wynosi 14,52%), a średnią europejską kształtującą się na poziomie 22,57%. Fakt ten można tłumaczyć wciąż niedostatecznie rozwiniętą kulturą pracowniczą w zakresie gromadzenia kapitału na przyszłość, ale również obawami pracodawców (spółek) przed zmianą struktury właścicielskiej. Więcej informacji na ten temat znajduje się w rozdziale 5 „Bariery w rozwoju pracowniczych programów akcyjnych w Polsce”.

Funkcjonowanie pracowniczych programów akcyjnych w Polsce wpisuje się w tendencje europejskie. Analiza porównawcza największych polskich spółek oraz największych spółek pozostałych państw Unii Europejskiej pokazuje, że Polska znajduje się poniżej europejskiej średniej pod względem procentowego udziału pracowników w kapitale spółki-pracodawcy, a także liczby pracowników objętych programami akcyjnymi.

Tabela 2. Polska na tle Europy w zakresie relacji środków z programów akcyjnych, znajdujących się w rękach pracowników, do wartości spółki

Francja	4,01%
Austria	2,20%
Włochy	0,28%
Średnia 31 krajów	1,64%
Wielka Brytania	1,46%
Polska	0,40%
Hiszpania	0,26%
Holandia	1,43%
Norwegia	1,16%
Niemcy	0,89%
Węgry	1,61%
Irlandia	0,91%
Rumunia	0,2%

Tabela 3. Odsetek pracowników, posiadających udział w spółce – pracodawcy

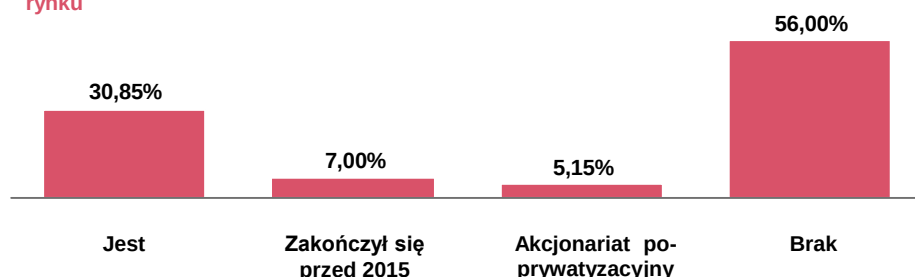
Francja	35,8%
Szwecja	28,6%
Wielka Brytania	27,4%
Rumunia	47,6%
Średnia EU	21,7%
Austria	25,4%
Finlandia	19,5%
Holandia	17,9%
Szwajcaria	13,8%
Polska	16,2%
Niemcy	13,2%
Grecja	5,2%
Włochy	9,4%

Źródło: Annual Economic Survey of Employee Ownership in Europe 2007-2016. Na podstawie 2636 największych przedsiębiorstw w UE w 2016 r.

Pracownicze programy akcyjne w spółkach polskich⁷

Badania przeprowadzone przez PwC w Polsce na reprezentatywnej próbie 140 polskich spółek giełdowych (WIG 20, WIG 40 oraz WIG 80) pokazują, że programy akcyjne występują obecnie w blisko 31% z nich. Kilka badanych podmiotów podjęło decyzję o jego zakończeniu przed 2015 r. i nie kontynuuje programu. W badaniach uwzględniliśmy również odrębnie podmioty sprywatyzowane w latach 90-tych.

Wykres 12. Struktura programów akcyjnych w spółkach działających na polskim rynku



Wśród 140 polskich spółek giełdowych (WIG 20, WIG 40, WIG 80) programy akcyjne posiada blisko 31% z nich.

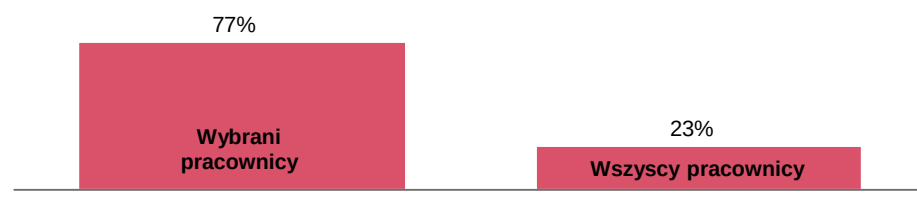
⁷ Źródło: badania własne PwC w Polsce na wybranej próbie 140 spółek giełdowych (WIG 20, WIG 40, WIG 80).

⁸ Przeprowadzając badanie wzięliśmy pod uwagę również spółki, objęte programem prywatyzacji lat 90-tych.

⁹ Chodzi o: Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 roku w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniającą dyrektywę 2002/87/WE i uchylającą dyrektywę 2006/48/WE oraz 2006/49/WE jak również Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 2 grudnia 2011 r. w sprawie zasad ustalania przez dom maklerski polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze (dalej: „restrykcje CRD IV”).

Spółki, w których funkcjonuje program akcyjny w większości kierowane są do wybranej grupy, obejmującej zwłaszcza wyższą kadre zarządzającą (menedżerowie, członkowie zarządu) lub skierowane są do wybranej ze względu na określoną właściwość grupę pracowników. Rzadziej wybieraną opcją jest objęcie programem akcyjnym wszystkich pracowników. Trend ten pokrywa się z tendencjami europejskimi.

Wykres 13. Pracownicze programy akcyjne w Polsce pod kątem grupy docelowej

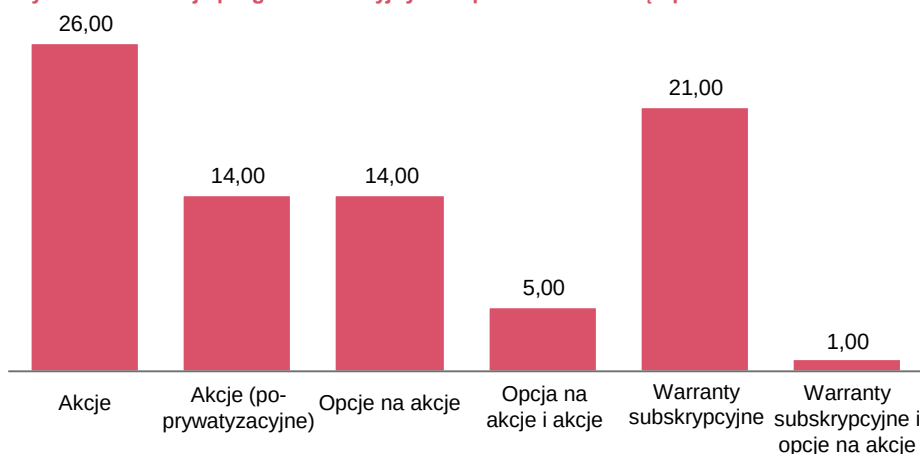


Pracownicze programy akcyjne mogą przybierać różne formy (np. opcji na akcje, program nabycia akcji po cenie preferencyjnej, czy program akcji za wyniki). Ich założenia szczegółowe wykazują pewne różnice, charakterystyczne dla każdego z programu, jednak podstawowe zasady są wspólne: osoba uprawniona uzyskuje prawo do nabycia akcji spółki, zaś po upływie określonego (z reguły kilkuletniego) okresu restrykcji uzyskuje prawo do dysponowania nimi – może je wówczas sprzedać, lub korzystać z praw akcjonariusza (np. prawo do dywidendy).

Poniższy wykres obrazuje liczbę spółek, w których funkcjonują programy oparte na akcjach z podziałem na ich rodzaje.

Badania PwC w Polsce wskazują, że wśród 69 spółek z portfela WIG20, WIG40 i WIG80 najwięcej jest programów akcyjnych (ma je 40 spółkach). Na drugim miejscu są programy oparte na warrantach subskrypcyjnych (występują w 21 spółkach). Trzecie miejsce zajmują programy opcji na akcje (wdrożyło je 14 spółek). Co ciekawe, są też spółki, w których funkcjonują jednocześnie dwa programy: program akcyjny oraz opcji na akcje (5 spółek) oraz program opcji na akcje i warrantów subskrypcyjnych (1 spółka).

Wykres 14. Rodzaje programów akcyjnych w podziale na liczbę spółek

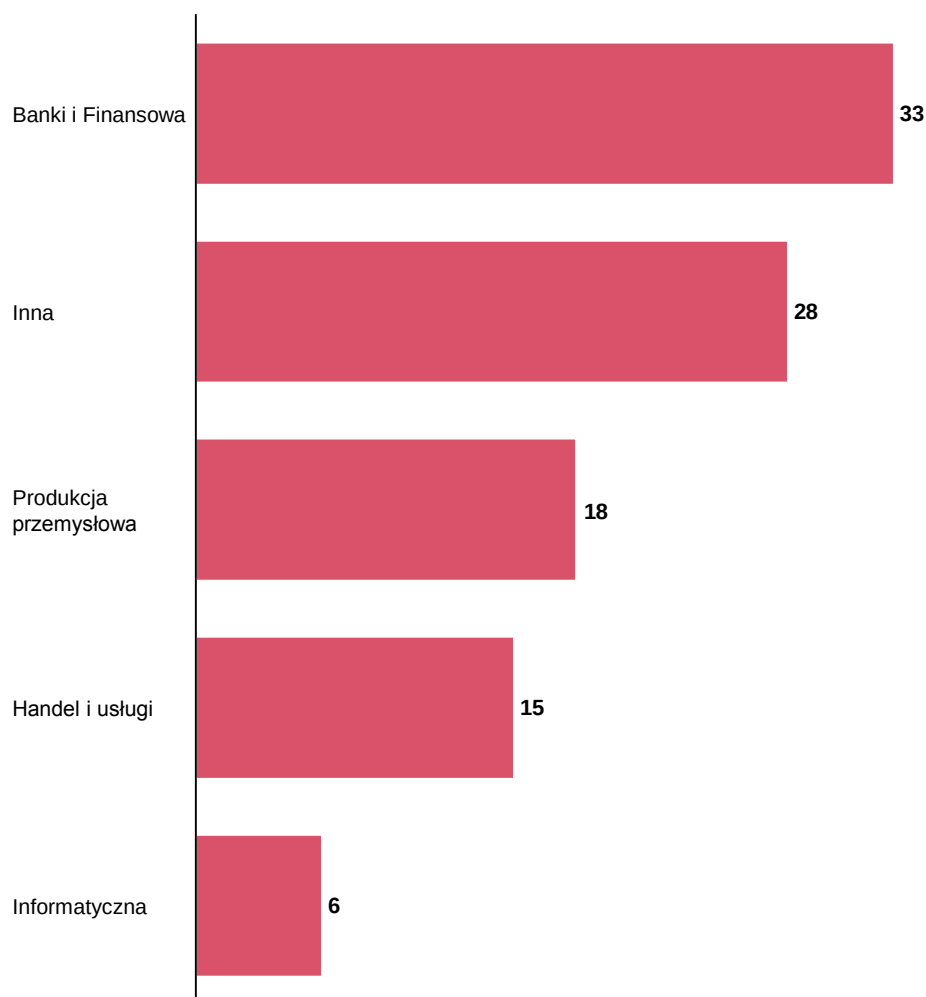


Analiza kryterium branży, w jakiej działają spółki, w których funkcjonuje program oparty na akcjach wykazuje znaczącą przewagę podmiotów z sektora bankowego.

Wynagrodzenie osób posiadających status tzw. Material Risk Takers (MRT), czyli posiadających wpływ na profil ryzyka banku podlega restrykcjom wynikającym z przepisów dyrektyw unijnych oraz przepisów lokalnych, implementujących je aktów prawa krajowego⁹. Zgodnie z założeniami aktów wprowadzających restrykcje CRD IV, wynagrodzenie osób o statusie MRT powinno być podzielone na część stałą i zmienną, wypłacaną w akcjach lub instrumentach finansowych po upływie okresu karencji (okresu restrykcji).

Wśród podmiotów, które wdrożyły programy akcyjne, blisko 16% stanowią podmioty z branży finansowej. Fakt ten jest częściowo uzasadniony przez unijne restrykcje CRD IV.

Wykres 15. Programy akcyjne w Polsce w podziale na poszczególne branże



Wnioski

- Pracownicze programy akcyjne w Polsce zostały wprowadzone później, niż w większości państw europejskich.
- Nie istnieją oficjalne dane dotyczące skali występowania tych programów w Polsce, nie ma również specjalnych uregulowań prawnych, które odnosiłyby się specyficznie do programów akcyjnych. Pracownicze programy akcyjne w Polsce funkcjonują zatem na zasadach ogólnych wynikających z prawa handlowego i finansowego (w tym podatkowego).
- Badanie przeprowadzone przez PwC w Polsce na grupie 140 polskich spółek giełdowych (WIG 20, WIG 40 oraz WIG 80) pokazało, że programy oparte na akcjach funkcjonują w grupie około 31% z nich. Akcjonariat nie jest zatem instytucją powszechnie funkcjonującą na polskim rynku. Programy wprowadzane są zwłaszcza przez spółki, działające w sektorze bankowym i finansowym.
- Pod kątem popularności, udziału pracowników w kapitale spółek – pracodawców oraz stanowiska pracowników wytypowanych do udziału w programie Polska znajduje się poniżej europejskiej średniej.
- Dużą rolę w hamowaniu rozwoju programów opartych na akcjach w Polsce odgrywają bariery prawne, podatkowe, oraz społeczno-ekonomiczne opisane w kolejnym rozdziale.

Barier w rozwoju pracowniczych programów akcyjnych w Polsce

Barier prawne

W odróżnieniu od regulacji repriwatyzacyjnych opisanych w rozdziale 4 niniejszego raportu, w Polsce nie funkcjonują odrębne ustawy dedykowane oferowaniu akcji prywatnych pracodawców (spółek) ich pracownikom. Co do zasady, pracownicy mogą więc nabywać akcje swoich pracodawców na zasadach ogólnych. W praktyce, **z jednej strony brak jest istotnych ograniczeń w funkcjonowaniu pracowniczych programów akcyjnych, z drugiej strony raczej nie istnieją dodatkowe zachęty do wprowadzania przez pracodawców takich programów.**

Pracownicze programy akcyjne podlegają przede wszystkim przepisom Kodeksu spółek handlowych oraz ustawy o ofercie publicznej regulującej m.in. publiczne oferowanie akcji, a więc takie oferowanie, które skierowane jest do co najmniej do 150 osób¹¹.

Zasady wynikające z Kodeksu spółek handlowych

Polski ustawodawca na gruncie Kodeksu spółek handlowych w zakresie spółek akcyjnych przewidział pewne udogodnienia dla idei pracowniczych programów akcyjnych, do których zaliczyć można:

- ograniczenie zakazu nabycia akcji własnych przez spółkę akcyjną, jeśli akcje nabywane są w celu przekazania ich pracownikom, a także
- ograniczenie niektórych norm odnoszących się do zakazu finansowania nabycia i objęcia akcji własnych przez spółkę, jeśli finansowanie dokonywane jest w celu ułatwienia nabycia i objęcia tych akcji przez pracowników,
- możliwość warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego i emisji papierów wartościowych (warrantów emisyjnych) w celu umożliwienia realizacji pracowniczych programów akcyjnych.

O ile na gruncie Kodeksu spółek handlowych można rzeczywiście mówić o istnieniu preferencyjnych rozwiązań pozwalających na wspieranie programów akcyjnych, o tyle niekiedy praktyczne zastosowanie tych rozwiązań może być problematyczne. Tytułem przykładu można wskazać na **brak spójnej interpretacji co do tego, czy finansowanie przez pracodawcę emisji akcji podejmowane w celu ułatwienia pracownikom nabycia akcji** (co jest pozbawione dalej idących restrykcji związanych z finansowaniem) **może polegać na zapewnieniu pełnego ich finansowania (np. udzielenie pożyczki w wysokości 100% wartości akcji obejmowanych przez pracownika lub przyznanie akcji za darmo).** Zdaniem niektórych działanie takie wykracza już poza pojęcie ułatwienia i w związku z tym powinno być dokonywane nie na podstawie wyjątku od ogólnej zasady finansowania nabycia i objęcia akcji, ale przy zachowaniu wszystkich rygorystycznych zasad odnoszących się do tego zakazu. Ta druga interpretacja, w praktyce czyni bezużytecznym możliwość zastosowania powyższego ułatwienia w finansowaniu nabycia i objęcia akcji.

Regulacje rynku kapitałowego

Inną barierą, którą napotkać na swojej drodze może pracodawca pragnący wprowadzić program akcyjny, są regulacje wynikające z ustawy o ofercie publicznej. Otóż, zgodnie z ustawą o ofercie, udostępnianie co najmniej 150 osobom, w dowolnej formie i w dowolny sposób, informacji o akcjach i warunkach ich nabycia, jeśli informacje te wystarczą do podjęcia decyzji inwestycyjnej, stanowi tzw. ofertę publiczną. Przeprowadzenie oferty publicznej wymaga, co do zasady, sporządzenia tzw. prospektu emisyjnego, zatwierdzenia go przez Komisję Nadzoru Finansowego, podania do publicznej wiadomości oraz obowiązkowego pośrednictwa firmy inwestycyjnej, przyjmującej m.in. zapisy na emitowane akcje. **W praktyce przeprowadzenie oferty publicznej stanowi dosyć skomplikowany i kosztowny proces.**

¹¹ Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 1639 ze zm.)

Polski ustawodawca, kierując się zasadami wyznaczonymi przez unijnego prawodawcę, uprościł jednak przeprowadzenie oferty publicznej kierowanej przez emitenta lub jednostkę od niego zależną do aktualnych lub byłych osób zarządzających lub jego pracowników. W przypadku oferty publicznej kierowanej do ww. osób nie istnieje wymóg sporządzania prospektu emisyjnego, uzyskania jego zatwierdzenia przez Komisję Nadzoru Finansowego oraz pośrednictwa firmy inwestycyjnej. Pracodawca, o ile nie można skorzystać z innych wyjątków przewidzianych ustawą o ofercie, zobowiązany będzie wyłącznie do sporządzenia tzw. memorandum informacyjnego¹¹.

Treść memorandum jest szczegółowo regulowana przepisami prawa i zawiera m.in. informacje dot. sytuacji prawnej i ekonomicznej emitenta. Memorandum po jego sporządzeniu powinno zostać przedłożone pracownikom tak, aby przed podjęciem decyzji inwestycyjnej mogli się oni zapoznać z jego treścią. Mimo tego, iż memorandum w założeniu miało stanowić uproszczony prospekt emisyjny, jego przygotowanie wymaga najczęściej wsparcia zewnętrznych doradców prawnych. Powoduje to, iż **wprowadzenie programu akcyjnego w dużych zakładach pracy wymagać będzie ścisłej współpracy z podmiotami zewnętrznymi, co dodatkowo komplikuje cały proces i może czynić go kosztownym.**

Problemy praktyczne rodzi również np. oferowanie akcji polskim pracownikom przez spółkę matkę pracodawcy, mającą siedzibę poza EOG¹². W praktyce, w takim wypadku, nie jest możliwe skorzystanie z wyjątku pozwalającego na sporządzenie memorandum, a spółka spoza EOG, aby zaoferować akcje polskim pracownikom, których liczba wynosi co najmniej 150, zobowiązana będzie do sporządzenia prospektu emisyjnego i zatwierdzenia go w Polsce lub innym kraju EOG. W praktyce tacy pracodawcy korzystają z możliwości tzw. paszportowania prospektu emisyjnego zatwierdzonego w innym państwie EOG. Istnieje pogląd, że w takim przypadku pracodawca będzie musiał korzystać z obowiązkowego pośrednictwa firmy inwestycyjnej, co z oczywistych względów jest dodatkowym i nieuzasadnionym wymogiem, co więcej wydaje się być zupełnie unikalne w porównaniu do innych jurysdykcji UE. Obowiązek pośrednictwa firmy inwestycyjnej wynika z niedoskonałości legislacyjnej ustawy o obrocie instrumentami finansowymi i ustawy o ofercie¹³. **Udział firmy inwestycyjnej generować może dodatkowe koszty i przez to stanowić nadmierną uciążliwość.** W praktyce, ze względu na powyższą interpretację, niektórzy emitenci spoza UE rezygnują z oferowania swoich akcji na terytorium Polski, pomijając w ten sposób polskich pracowników.

Ochrona danych osobowych

Także przepisy ustawy o ochronie danych osobowych stawiają pewne ograniczenia w budowaniu pracowniczych programów akcyjnych¹⁴. Niektóre programy strukturyzowane są w ten sposób, iż akcje nie są oferowane pracownikom bezpośrednio przez ich pracodawcę, ale raczej przez podmiot kapitałowo z nim powiązany, np. spółkę matkę notowaną w innej jurysdykcji (emitent). Wówczas czynności polskiego pracodawcy obejmują m.in. wskazanie kręgu pracowników uprawnionych do otrzymania akcji, sprawdzenie spełnienia kryteriów przyznania akcji przez wskazanych pracowników (np. długości stażu, zajmowania określonego stanowiska, osiągnięcia określonego wyniku), pośredniczenie w przekazaniu dokumentów, czasem także dokonanie zapłaty za akcje przekazywane pracownikom. Działania te wymagają przetwarzania danych osobowych pracowników, a także wiążą się z udostępnianiem danych emitentowi lub innemu podmiotowi pośredniczącemu w relacji pracodawca-emitent. Jeśli emitent lub podmiot pośredniczący mają siedzibę poza EOG, dochodzi także nierzadko do przekazania danych osobowych pracowników do tzw. państwa trzeciego.

Wskazane działania wymagają ustalenia podstawy prawnej dla pracodawcy do takiego przetwarzania i udostępnienia danych osobowych pracowników, w tym do przekazania danych osobowych do państwa trzeciego. Na gruncie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych często stosowaną podstawą prawną jest zgoda pracownika. Ze względu jednak na orzecznictwo sądów polskich, możliwość prawidłowego pozyskania takiej zgody od pracownika jest bardzo ograniczona. Wyrażenie zgody powinno być dobrowolne.

¹¹ Np. zgodnie z obecnymi regulacjami nie wymaga sporządzenia ani prospektu emisyjnego ani memorandum informacyjnego oferta publiczna, w ramach której wpływy emitenta na terytorium Unii Europejskiej uzyskane w związku z tą ofertą wynoszą mniej niż 100 tys. Euro.

¹² Prospekt raz zatwierdzony w jednym państwie EOG przez właściwy organ nadzoru nie musi być zatwierdzany w innym państwie. Taki prospekt podlega wówczas jedynie uproszczonej procedurze paszportowania.

¹³ Zob. art. 37 ustawy o ofercie publicznej oraz art. 19 ust. 1 pkt 2 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi.

¹⁴ Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 922 ze zm.).

W relacji pracodawca-pracownik, ze względu na zależność ekonomiczną pracownika od pracodawcy, rzadko można mówić o pełnej dobrowolności działania pracownika. Prowadzi to do niecodzienności polegającej na tym, że pracownik, w świetle powyższego orzecznictwa, nie może wyrazić zgody na „obdarowanie” go akcjami. W związku z powyższym pracodawcy zmuszeni są do strukturyzowania programów akcyjnych tak, aby ograniczyć przekazywanie danych osobowych pracowników przez pracodawcę do emitenta. Stosowaną metodą w takim przypadku może być narzędzie do bezpośredniej komunikacji między pracownikami a emitentem lub podmiotem pośredniczącym (np. platformą internetową), które eliminuje dodatkowe pośrednictwo pracodawcy.

Od 25 maja 2018 roku obecnie obowiązujące przepisy o ochronie danych osobowych zostaną zastąpione przepisami rozporządzenia UE o ochronie danych (obowiązującymi bezpośrednio we wszystkich państwach członkowskich UE)¹⁵. Na podstawie tych przepisów jeszcze większy nacisk zostanie położony na dobrowolność wyrażania zgody na przetwarzanie danych osobowych oraz na nieważność zgody wyrażonej w warunkach zależności wyrażającego zgodę od pobierającego zgodę (np. w warunkach zależności ekonomicznej). Nieprawidłowe pobranie zgody skutkujące jej nieważnością będzie wiązało się z ryzykiem poniesienia przez przedsiębiorcę kary finansowej do 20 mln euro lub 4% wartości rocznego obrotu.

Podsumowanie

Podsumowując stwierdzić można, iż **na gruncie polskich przepisów istnieją pewne ułatwienia prawne pozwalające na wprowadzenie pracowniczych programów akcyjnych u prywatnych pracodawców** (spółek), przy czym część z nich ma swoje źródło w ustawodawstwie wspólnotowym. Z drugiej jednak strony należy zauważyć, iż ze względu na niedoskonałą legislację, stosowanie owych ułatwień w praktyce może stanowić pewne wyzwanie. Ustawodawca chcąc ułatwić budowanie pracowniczych programów akcyjnych, oprócz wprowadzania nowych regulacji, powinien pokusić się również o poprawienie już istniejących rozwiązań legislacyjnych.

Barierę podatkowe

Brak specyficznych uregulowań odnoszących się do pracowniczych programów akcyjnych w ustawie o PIT

Obecnie przepisy ustawy o PIT nie zawierają odrębnych uregulowań dotyczących opodatkowania przychodów uzyskanych w związku z udziałem w pracowniczych programach akcyjnych (poza jednym wyjątkiem, o którym niżej).

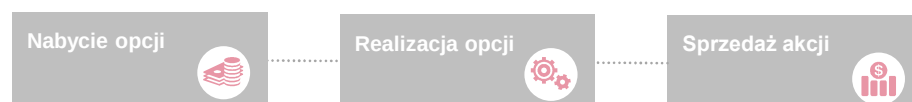
U osób otrzymujących akcje nieodpłatnie (lub nabywającej je po cenie preferencyjnej), analizując ogólnie obowiązujące przepisy można dojść do wniosku, że **przychód zasadniczo** powstaje w **momencie otrzymania akcji**.

Niemniej jednak, odnosząc je do konstrukcji typowych programów akcyjnych, co do zasady można wyróżnić trzy potencjalne momenty podatkowe:

- pierwszy – w momencie przyznania opcji/jednostek restrykcyjnych/prawa do nabycia akcji po cenie preferencyjnej,
- drugi – w momencie nabycia, objęcia akcji,
- trzeci – w momencie ich sprzedaży.

Warto jednak zwrócić uwagę, że działanie takie mogłoby spowodować kilkukrotne opodatkowanie tego samego dochodu, a w skrajnych przypadkach – opodatkowanie dochodu, którego podatnik finalnie nie osiągnął (np. w sytuacji, gdy zapłacił podatek od przychodu na nabyciu, ale na skutek zmiany kursu akcji w ostatecznym rozrachunku zanotował stratę).

Wykres 16. Potencjalne momenty powstania obowiązku podatkowego (na przykładzie programu opartego na opcjach na akcje)



¹⁵ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).

Preferencje podatkowe w PIT obowiązujące do końca 2017 r.

Przepisy ustawy o PIT w brzmieniu obowiązującym do końca 2017 r. pozwalają na **odroczenie momentu podatkowego** z tytułu preferencyjnego **nabycia (objęcia) akcji** do momentu **ich sprzedaży** w przypadku, gdy:

- akcje przyznawane są na podstawie **uchwały walnego zgromadzenia akcjonariuszy** spółki będących ich emitentem,
- akcje **nowej emisji** lub **skupione z rynku** należą do spółek, których siedziba znajduje się na terytorium **państw członkowskich UE** lub **EOG**.

Po spełnieniu ww. warunków **przychód powstaje tylko raz** – w momencie **sprzedaży akcji**. Przychód ten opodatkowany jest 19% podatkiem od dochodów kapitałowych.

Analiza powyższego przepisu oznacza, że podatnicy otrzymujący akcje spółek z siedzibą w krajach UE/EOG znajdują się w sytuacji korzystniejszej niż podatnicy otrzymujący akcje spółek spoza tego obszaru (np. z USA czy Szwajcarii).

W rezultacie, uczestnicy programów akcyjnych spoza obszaru UE/EOG nie mają jasności, jak taki dochód powinien być opodatkowany. W skrajnych przypadkach obciążenia podatkowe uczestnika programu akcyjnego opartego na akcjach spółki z obszaru UE/EOG oraz spoza tego obszaru mogą sięgać kilkunastu procent.

Dodatkowo, **brak jest również przepisów szczególnych w zakresie zwolnienia z opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne (ZUS)** w sytuacji odroczenia momentu podatkowego z tytułu preferencyjnego nabycia (objęcia) akcji do momentu ich sprzedaż.

Tabela 4. Zróżnicowanie możliwych obciążeń podatkowych uczestnika programu akcyjnego opartego na akcjach spółki francuskiej i amerykańskiej

Kraj akcji otrzymanych	Francja	USA
Zysk osiągnięty ze sprzedaży	100	100
Podatek na nabyciu akcji*	0	10
Podatek ze sprzedaży	19	19
Osiągnięty zysk netto	81	71

* Przy założeniu, że na nabyciu akcji rozpoznano przychód w wysokości 50 i opodatkowano go jako przychód z kapitałów pieniężnych (np. program opcji na akcje).

Preferencje podatkowe w PIT obowiązujące od 2018 r.

Od 1 stycznia 2018 r. nowelizacja ustawy o PIT wprowadza korzystną dla podatników zmianę w postaci rozszerzenia możliwości odroczenia opodatkowania dochodu uzyskanego z tytułu nabycia lub objęcia akcji do momentu ich sprzedaży na **akcje spółek z obszaru poza UE/EOG** (np. z **USA, Szwajcarii**).

Z preferencji tej będą mogli skorzystać podatnicy nabywający akcje spółek, których **siedziba lub zarząd** znajduje się na terytorium państw, z którymi **Polska zawarła umowę o unikaniu podwójnego opodatkowania**. Preferencją nadal nie będą objęte spółki z o.o., które przyznają osobom uprawnionym udziały.

Warto również zaznaczyć, że w toku prac legislacyjnych ustawodawca, dokonując zmiany przepisów w tym zakresie, w sposób niezamierzony wyłączył z preferencji podatników, otrzymujących akcje spółek polskich. Całościowa analiza znowelizowanych przepisów prowadzi do wniosku, iż działanie takie było niezamierzone, zaś wyłączenie akcji spółek krajowych zaistniało w wyniku niedopatrzenia. Tym samym, ustawodawca powinien podjąć jak najszybsze działania mające na celu wyeliminowanie ww. pomyłki.

Nowością w ustawie o PIT jest m.in. wprowadzenie **definicji programu motywacyjnego**. Doprecyzowano również, że **dochód** uzyskany z tytułu nabycia lub objęcia akcji powstaje dopiero w **momencie odpłatnego zbycia tych akcji**.

W dalszym ciągu jednak ustawodawca nie wypowiedział się wprost w zakresie kwalifikacji przychodu oraz zasad ustalania kosztów uzyskania przychodów w odniesieniu do programów akcyjnych, które nie spełniają warunków umożliwiających skorzystanie z ww. preferencji.

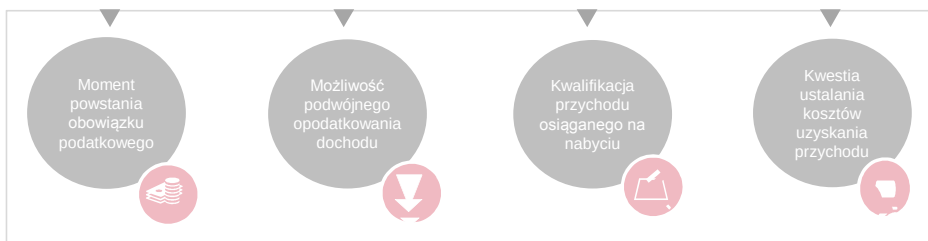
Inne bariery w podatku PIT

Oprócz wspomnianego powyżej przepisu ustawy o PIT dającego możliwość odroczenia opodatkowania dochodu uzyskanego w wyniku nabycia/objęcia akcji do momentu ich sprzedaży, ustawodawca nie przewidział w prawie podatkowym innych, konkretnych zachęt podatkowych.

Barierą w rozwoju tego typu programów jest też **niejednolite podejście do opodatkowania dochodów z programów akcyjnych** wyrażone w indywidualnych interpretacjach podatkowych wydawanych wcześniej w imieniu Ministerstwa Finansów przez upoważnionych Dyrektorów Izb Skarbowych (obecnie przez dyrektorów Krajowej Informacji Skarbowej) oraz w orzecznictwie sądów administracyjnych (WSA i NSA).

Rozbieżności podatkowe w tym zakresie dotyczą nie tylko ustalenia, na którym etapie powstaje obowiązek podatkowy, ale czy i kiedy dochodzi do podwójnego opodatkowania, a także jak właściwie ustalić koszty uzyskania przychodów przy zbyciu akcji.

Wykres 17. Zagadnienia będące przedmiotem rozbieżności interpretacyjnych i orzeczniczych



Kolejną barierą podatkową, jaką w praktyce napotykać podatnicy, jest **odmowa wydania indywidualnych interpretacji podatkowych** ze względu na uzasadnione przypuszczenie, że w danej sprawie może mieć zastosowanie **klauzula przeciwko unikaniu opodatkowania** (z ang. General Anti-Avoidance Rule - w skrócie GAAR). Klauzula ta obowiązuje w prawie podatkowym od 15 lipca 2016 r. i ma zastosowanie, jeśli korzyść podatkowa lub suma korzyści osiągniętych przez podmiot z tytułu jednej czynności lub zespołu czynności nie przekracza w okresie rozliczeniowym 100.000 zł. Od tego czasu liczba interpretacji indywidualnych, w tym dotycząca programów motywacyjnych opartych na akcjach, drastycznie spadła.

W praktyce, płatnicy i podatnicy podatku PIT, ze względu na brak jasnych przepisów w zakresie opodatkowania programów akcyjnych, często występują o wydanie takich interpretacji. Interpretacja stanowi niejako potwierdzenie, że organ podatkowy zgadza się lub nie z zaprezentowanym przez wnioskodawcę stanowiskiem. Tym samym, brak wydania interpretacji pozostawia podatnika czy płatnika w punkcie wyjścia.

W praktyce, odmowy wydania interpretacji dotyczą m.in. programów akcyjnych organizowanych przez międzynarodowe spółki, które oferują nabycie lub objęcie akcji wybranym pracownikom spółek córek w różnych krajach na świecie (w tym w Polsce). Tym samym, trudno zgodzić się z argumentacją dyrektorów Krajowej Informacji Skarbowej, że zapytanie we wniosku o indywidualną interpretację o skutki podatkowe uczestnictwa podatnika, czy potwierdzenie obowiązków płatnika wynikających z zagranicznego programu akcyjnego ma na celu unikanie opodatkowania.

Brak specyficznych uregulowań odnoszących się do pracowniczych programów akcyjnych w ustawie o CIT

Również przepisy ustawy o CIT nie zawierają odrębnych uregulowań w zakresie pracowniczych programach akcyjnych, w szczególności dotyczących **opodatkowania wydatków pracodawców na realizację pracowniczych programów akcyjnych**.

W praktyce przekłada się to na wiele **problemów interpretacyjnych** w odniesieniu do poszczególnych schematów, w szczególności w odniesieniu do:

- **operacji dotyczących akcji własnych,**
- **kosztów związanych z ich emisją, skupem i umorzeniem.**

Dodatkowo, przepisy ustawy o CIT nie zawierają regulacji, które mogłyby zachęcić pracodawców do bardziej powszechnego stosowania pracowniczych programów akcyjnych.

Bariery społeczno-ekonomiczne z punktu widzenia pracowników

Bariery społeczne i ekonomiczne idą niejako w parze, ponieważ opór przed udziałem w pracowniczych programach akcyjnych wynika z wciąż jeszcze **niedostatecznej zamożności społeczeństwa**, które wynagrodzenia przeznacza raczej na zaspakajanie potrzeb bieżących niż inwestowanie w przyszłe zyski. Przy jednoczesnym **braku zachęt prawnych i podatkowych** do wdrażania systemu wynagrodzeń, zawierającego element stały i zmienny, programy tego typu nie cieszą się dużą popularnością. Innymi słowy, niska zamożność społeczeństwa przekłada się na niską zdolność inwestycyjną oraz na problemy z początkowym finansowaniem udziału w programie.

Nadal pokutują również stereotypy nieudanych prywatyzacji z lat 90-tych (JSW, TAURON), w których po okresie zwyżkowym akcje trwale straciły na wartości i w ostatecznym rozrachunku pracownicy nie osiągnęli zysku. Ponadto, planując oszczędności, Polacy wybierają raczej bezpieczne formy inwestowania, np. w obligacje skarbowe, zamiast w akcje pracodawcy.

Barierą o charakterze społecznym jest ponadto **brak dostatecznej wiedzy na temat mechanizmów rządzących pracowniczymi programami akcyjnymi**. Niska świadomość ekonomiczna społeczeństwa i brak zaufania do pracodawców stanowią pokłosie poprzedniego systemu społeczno-gospodarczego.

Pracownicy nie mają przeświadczenia o rzeczywistych możliwościach zarządczych, które teoretycznie daje im partycypacja w kapitale pracodawcy. Jednocześnie **brak jest kampanii edukacyjno-informacyjnych, organizowanych na poziomie warstw rządzących**. Tym samym akcjonariat pracowniczy w powszechnym rozumieniu kojarzy się z rozwiązaniami przeniesionymi z krajów zachodnich, co do których nie ma pewności jakie skutki spowodują na rynku polskim. Wdrażając programy akcyjne dla pracowników, pracodawcy nie poświęcają należytej uwagi kampaniom informacyjnym, wyjaśniającym zasady, korzyści i skutki udziału w programie. Jednocześnie nadal powszechne jest przekonanie o elitarnym charakterze programów akcyjnych, jako skierowanych wyłącznie do członków organów spółek lub wyższej kadry menedżerskiej.

Ze względu na fakt, iż istotą programów opartych na akcjach jest osiągnięcie zysku dopiero po upływie (zwykle kilkuletniego) okresu restrykcyjnego, pracownicy odczuwają również obawę przed ograniczeniem możliwości manewru na rynku pracy. Związanie z pracodawcą poprzez **ryzyko utraty zysku spodziewanego w związku z udziałem w pracowniczym programie akcyjnym stanowi dla wielu pracowników zbyt duże ryzyko i tym samym zniechęca do udziału w programie**. Bariera ta jest w znacznym stopniu uzależniona od konstrukcji programu.

Wykres 18. Bariery społeczno-ekonomiczne hamujące rozwój pracowniczych programów akcyjnych w Polsce – w ujęciu dotyczącym pracowników



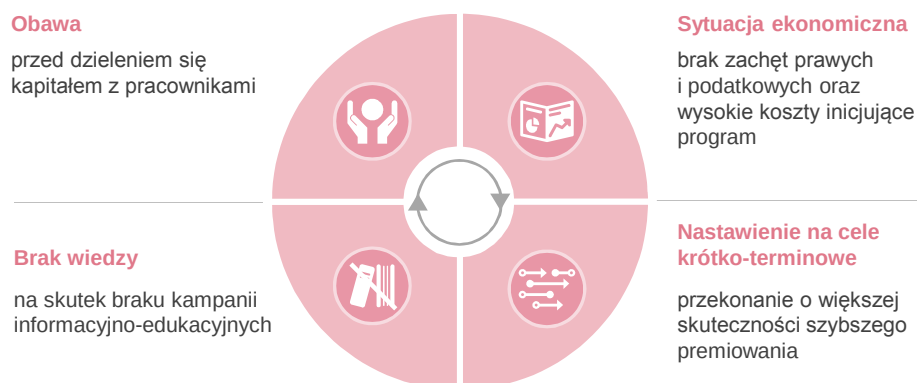
Bariery po stronie pracodawcy

Bariery społeczno-ekonomiczne dotyczą również pracodawców. Podstawową z nich jest **konieczność poniesienia nakładów finansowo-organizacyjnych związanych z zainicjowaniem programu akcyjnego w spółce**, takie jak np. koszty porad prawnych, organizacja szkoleń dla pracowników, publikacja materiałów informacyjnych, obowiązek zgłoszenia do Komisji Nadzoru Finansowego, itp.

Jak już wielokrotnie podkreślano na łamach niniejszego raportu, przy braku jakichkolwiek zachęt prawnych i podatkowych decyzja o wdrożeniu programu akcyjnego w spółce jest tym trudniejsza.

Pracodawcy, zwłaszcza będący właścicielami dobrze prosperujących, małych rodzinnych firm, generujących jednak znaczne zyski (tzw. PCS-ów) często mają również obawy w zakresie rozproszenia kontroli nad spółką w przypadku podzielenia się własnością z pracownikami. Większość pracodawców z kolei stoi w obliczu obawy zwiększenia wpływów oddolnych organizacji pracowniczych (takich jak związki zawodowe, rady pracownicze). Również w tym zakresie brak jest kampanii informacyjno-edukacyjnych, organizowanych na poziomie centralnym, które w przystępny sposób wyjaśniałyby mechanizmy, skutki i korzyści płynące z programów opartych na akcjach.

W świadomości pracodawców nadal istnieje przeświadczenie, że bardziej opłacalne jest podniesienie pensji niż premiowanie pracowników poprzez stworzenia im możliwości inwestowania w firmę.



Wnioski

- Na stosunkowo niewielką popularność pracowniczych programów akcyjnych w Polsce wpływa przede wszystkim **brak przyjaznego i przystępnego otoczenia prawno-regulacyjnego, zaplecza w postaci ulg i zwolnień podatkowych, czy też preferencji podatkowych.**
- Do niedawna negatywnym czynnikiem był fakt **braku jasnych przepisów w kwestii traktowania podatkowego akcji spółek spoza obszaru UE/EOG, który** wpływał nie tylko na niepewność stosowania prawa, ale również na realną wartość zysku osiąganego przez podatników w związku z udziałem w programach. Można było w tym zakresie mówić o dyskryminacji pod względem podatkowym osób uczestniczących w programach spółek leżących poza UE/EOG. **Od 2018 r. ustawodawca zdecydował się na objęcie preferencją podatkową również spółek spoza obszaru UE/EOG, co należy ocenić pozytywnie.**
- Do barier zaliczyć należy również nadal **niską kulturę pracowniczą, wciąż niedostateczną zdolność inwestycyjną i niewystarczający poziom wiedzy ekonomicznej społeczeństwa,** ale także mentalność pracowników i pracodawców, w której brak jest wzajemnego zaufania. Pracownicy starszego pokolenia pamiętają ponadto nieudaną w większości prywatyzację z lat 90-tych poprzedniego stulecia, co powoduje negatywne konotacje w przypadku programów opartych na inwestowaniu w akcje pracodawcy.
- Niewątpliwie największe efekty odniosłaby zaprojektowana na szczeblu państwowym kampania upowszechniająca zasady, mechanizmy i korzyści płynące z akcjonariatu.



6

Jakie działania mogą zostać podjęte, aby rozpowszechnić pracownicze programy akcyjne w Polsce?

Pomysł, by w strategicznej wizji rozwoju Polski uwzględnić wspieranie pracowniczych programów akcyjnych, wydaje się obiecujący. Aby zwiększyć wśród społeczeństwa grono inwestorów, zapewniających sobie rentę kapitałową i z zapobiegliwością myślących o przyszłości, warto zastanowić się nad działaniami, które mogą pomóc tę wizję zrealizować.

Niewątpliwie w celu popularyzacji idei pracowniczych programów akcyjnych powinny być podejmowane działania, które doprowadzą do zwiększenia świadomości zarówno wśród pracodawców jak i pracowników. Ważnym elementem wydaje się upowszechnianie i promowanie udanych przykładów takiego działania podjętego przez inne firmy, co może przyczynić się do podnoszenia świadomości publicznej na ten temat.

Poniżej skupimy się na działaniach, jakie mogą być podjęte przez państwo, pracodawców oraz pracowników w tym zakresie.

Działania po stronie państwa

Na pierwszy plan wysuwa się kwestia **wprowadzenia regulacji prawnych dedykowanych stricte pracowniczym programom akcyjnym**. Przepisy takie powinny z jednej strony przewidywać system ulg podatkowych dla pracodawców, którzy decydują się na akcjonariat pracowniczy, natomiast z drugiej strony powinny jednoznacznie określać moment powstania obowiązku podatkowego i formę opodatkowania, któremu podlega dochód uzyskany z tego źródła dla akcjonariusza-pracownika. Przepisy takie powinny także pozwolić na uniknięcie wątpliwości w zakresie tego czy akcje zbyte po upływie określonego okresu restrykcyjnego są zwolnione z opodatkowania czy też regulować kwestię zaliczenia kosztów prowadzenia programu do kosztów podatkowych.

Warto też zauważyć, że w krajach z rozwiniętymi programami akcyjnymi istnieją różnego typu przepisy, które ułatwiają mu działanie w firmach o różnej wielkości. Dlatego występują osobne prawa dla start-upów, dla małych i średnich firm i dla dużych przedsiębiorstw. Aby promować skutecznie program akcyjny nie trzeba zatem wdrażać uniwersalnych, jednolitych przepisów dla wszystkich podmiotów.

Należałoby również zastanowić się nad ewentualnym **wsparciem dla pracowników w pozyskiwaniu finansowania na zakup akcji**. Na przykład w modelu amerykańskim pracownik na zakup akcji może nie wydać własnych środków a mimo to stać się ich właścicielem. Dzieje się tak gdyż, istnieją tam dedykowane kredyty na ten cel.

Istotna jest również kwestia **przeprowadzenia kampanii informacyjno-edukacyjnej w społeczeństwie** dotyczącej samej idei pracowniczych programów akcyjnych. Powinna ona uwzględniać zarówno informację dotyczące korzyści płynących z tej formy inwestowania, jak również prezentować długofalowe skutki funkcjonowania akcjonariatu w innych krajach.



„Akcjonariat zwiększa katalog form własności w gospodarce i zdecydowanie jest elementem gospodarki rynkowej. Powinniśmy zacząć o nim mówić, zwiększać świadomość społeczeństwa. Zachęty podatkowe są ważne, ale kluczowe jest dotarcie do szeroko pojętej świadomości społecznej. W szczególności warto szukać sposobu skutecznego upowszechnienia zagadnienia akcjonariatu wśród pracodawców i pracowników. Program popularyzacji akcjonariatu pracowniczego znajduje się w realizowanej przez rząd strategii odpowiedzialnego rozwoju. Należy pamiętać, że najlepiej na społeczną świadomość działają przykłady i te trzeba wspierać i promować.”

Mariusz Haładyj, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju

Działania po stronie pracodawców

Po stronie pracodawców najistotniejsze wydaje się być działanie w zakresie **uświadamiania pracowników o zaletach oraz ryzykach wynikających z programów akcyjnych poprzez organizację szkoleń i kampanii informacyjnych**. Kluczowa jest promocja korzyści, które mogą zostać przez nich uzyskane z takiego programu. Nie można jednak zapominać, iż udział w pracowniczym programie akcyjnym związany jest również z pewnymi ograniczeniami. Uczestnictwo w programie akcyjnym łączy się z ryzykiem dotyczącym możliwości spadku wartości akcji firmy. Celem zmniejszenia tego ryzyka zalecane jest rozpowszechnianie wśród akcjonariuszy bieżących informacji dotyczących sytuacji finansowej firmy.

Udzielanie przez pracodawcę pracownikom rzetelnej informacji o stanie firmy oraz umożliwienie im w pewnym zakresie wpływu na zarządzanie firmą jest bardzo istotne, gdyż buduje wśród pracowników-akcjonariuszy świadomość procesów zachodzących w firmie. Najbardziej pożądanym jest właśnie akcjonariat świadomy, to jest taki, który nie polega wyłącznie na przekazaniu pracownikowi akcji, ale również edukacji, wyjaśnieniu jak działa rynek, na czym w ogóle polega inwestowanie oraz zaangażowaniu w procesy w firmie. W konsekwencji zmiana może ulec stosunek pracownika do własnej pracy i do wyników firmy, gdyż jest to po części również jego firma.

Przykładowo:

We Francji wszystkie firmy, które chociaż część udziałów sprzedały pracownikom, prowadzą szkolenia oraz tworzą specjalne strony internetowe w tym zakresie.

Po podjęciu decyzji o wdrożeniu pracowniczego programu akcyjnego można ponadto rozważyć powołanie zespołu, z udziałem przedstawicieli pracowników, którego zadaniem będzie wypracowanie modelu takiego programu dla firmy. Celowe wydaje się również zaangażowanie w proces komunikacji przedstawicieli działających w przedsiębiorstwie związków zawodowych.

Ponadto warto zastanowić się nad wprowadzeniem Kodeksu Dobrych Praktyk, będącego swoistym przewodnikiem dla pracodawców zainteresowanych pracowniczymi programami akcyjnymi. Dokument taki mógłby ułatwić poprawne wdrożenie programów, odnosząc się do takich kwestii jak:

- Obowiązek sporządzenia analizy sytuacji spółki przed wdrożeniem programu (np. w formie biznes planu) oraz określenie wartości firmy (w celu oszacowania wartości akcji)
- Praktyczne szkolenia dla pracowników np. z zakresu umiejętności czytania wyników, analizowania sytuacji spółki na podstawie danych zawartych w sprawozdaniu finansowym
- Monitorowanie programu pod kątem spełniania założonych celów i ewentualnej potrzeby modyfikacji

Kodeks Dobrych Praktyk, jako dokument niewiążący i nie posiadający mocy prawnej, stanowiłby rodzaj umowy pracowników i pracodawcy w zakresie sposobu, w jaki program akcyjny powinien funkcjonować w ich organizacji.

PRACODAWCY



Informacja



Transparentność



„Aby akcjonariat pracowniczy odniósł sukces istotne jest przede wszystkim budowanie świadomości pracowniczej. W Auchan realizujemy dla naszych pracowników szkolenia z ekonomiki przedsiębiorstwa. To pozwala im lepiej rozumieć program i świadomie podejmować decyzje związane z udziałem w nim. Naszym celem jest budowanie świadomości ekonomicznej pracowników i podkreślanie korzyści, jakie niesie ze sobą proces długofalowego oszczędzania. Nie bez znaczenia jest również konstrukcja wprowadzonego w Auchan programu, którego założeniem jest transparentność, jasne zasady i czytelna komunikacja. Ważną rolę w Auchan odgrywają również przedstawiciele akcjonariuszy (osoby wybrane w wyborach przez pracowników), którzy są dodatkowo szkoleni, i którzy w swoich lokalizacjach (sklepach) przeprowadzają animację oraz docierają do pracowników. Skutkuje to tym, że 90-95% pracowników firmy kupuje co roku akcje. Program, który działa w Polsce od 2000 roku obejmuje obecnie ponad 21 000 akcjonariuszy-pracowników, a na całym świecie Auchan Holding to prawie 300 tys. pracowników-akcjonariuszy.”



Dorota Patejko, Dyrektor Komunikacji i CSR Auchan Polska Sp. z o.o.

Działania na rzecz pracowników



Funkcja, jaką mogą spełniać w procesie rozpowszechniania idei pracowniczych programów akcyjnych jest nierozdzielnie związana z działaniami podejmowanymi przez Państwo i pracodawców.

Ponownie podkreślić należy **kwestię edukowania społeczeństwa**. Z pewnością łatwiej będzie przekonać pracowników do nabywania akcji pracodawcy, jeśli będą oni posiadać wiedzę na temat długofalowego oszczędzania. Pożądane jest również uświadamianie korzyści, jakie płyną z gromadzenia kapitału, w związku ze zmianami społecznymi, rozwojem technologii czy też zmian na rynku pracy (postępująca automatyzacja może skutkować wzrostem bezrobocia w przyszłości).

Dla pracowników powinno być zrozumiałe to, że fakt posiadania kapitału może zapewniać zwiększenie indywidualnego zysku przy jednoczesnym posiadaniu wpływu na rozwój i procesy decyzyjne w przedsiębiorstwie. Może to także wpływać na wzrost motywacji pracowników i zatrzymanie ich u jednego pracodawcy przez dłuższy czas.

Wspomniany wcześniej Kodeks Dobrych Praktyk mógłby również zawierać stosowne zapisy dotyczące kwestii jasnej i regularnej komunikacji pracodawcy z pracownikami. Taka informacja powinna wskazywać zasady programu i towarzyszące mu ryzyka, a także powinna prezentować na poszczególnych etapach programu możliwości działań, które mogą być podjęte przez pracownika na tym etapie. Istotne jest też pozyskanie zaangażowanie i wsparcie w procesie związków zawodowych.



„Celem programu akcjonariatu pracowniczego realizowanego przez BZ WBK jest powiązanie interesu jednostki z długofalowymi celami organizacji. Niezwykle ważną rolę pełni przejrzysta i jasna komunikacja skierowana do pracowników. Nasz program realizuje zarówno cel retencyjny, jak i cele strategiczne. Te wartości mogą ze sobą współgrać i program akcjonariatu pracowniczego jest doskonałym narzędziem do osiągnięcia tego celu.”

„Mamy dwa główne cele związane z akcjami pracowniczymi - chodzi o to żeby utrzymać kluczowych pracowników banku (element retencyjny) kierując program do kluczowych pracowników – tzw. talentów, a drugi niezwykle istotny cel z perspektywy biznesowej to powiązanie interesu jednostki z długoterminowymi interesami organizacji (realizacja celów strategicznych).”

„Istotne jest zakomunikowanie pracownikom wskaźników, które powinny być spełnione. Cele muszą być znane i rozumiane przez pracowników. Pracownicy muszą mieć poczucie wpływu na realizację tych celów.”

„Poniekąd istotny jest też aspekt nobilitacji pracowników, pracownicy uczestniczący w programie czują się wyróżnieni przez pracodawcę.”



Sylwia Gołębiowska
Dyrektor Departamentu Wynagrodzeń Banku Zachodniego WBK



Analiza zasad i dostępności programów opartych na akcjach funkcjonujących w Polsce pokazuje, że nie jest to popularna forma motywowania pracowników. Nawet spółki giełdowe częściej decydują się na tradycyjne programy premiowe niż wdrożenie systemu opartego na długofalowym gromadzeniu kapitału i przekazanie akcjonariuszom możliwości wywierania realnego wpływu na spółkę. Podział wynagrodzenia na stałe i zmienne, oparte na papierach wartościowych nie jest zatem powszechnie przyjętą i funkcjonującą w Polsce praktyką. Stosunkowo największy odsetek funkcjonowania programów opartych na akcjach funkcjonuje w branży finansowej, na co niewątpliwie wpływ mają względy regulacyjne związane z wymogami prawa unijnego.

Powodów braku powszechności pracowniczych programów akcyjnych w Polsce należy upatrywać po części w zaszczościach historycznych, bowiem wciąż żywa w pamięci społeczeństwa jest nieudana prywatyzacja z lat 90-tych. Nie bez znaczenia jest nadal niedostateczna zamożność społeczeństwa i związana z tym niska zdolność inwestycyjna. Nie należy również zapominać o braku edukacji i informacji w zakresie podstawowych mechanizmów, zasad oraz korzyści jakie mogą wiązać się z udziałem (lub organizacją) w pracowniczym programie akcyjnym.

Z drugiej strony brak jest jakichkolwiek zachęt prawnych, zarówno dla pracodawców, jak i dla pracowników, które mogłyby bezpośrednio lub pośrednio stymulować rozwój akcjonariatu w Polsce. W porównaniu z rozwiniętym regulacyjnie systemem innych państw Europy i świata, polskie uregulowania prezentują się nader skromnie. Możliwość wprowadzenia programu na zasadach ogólnych, bez jakichkolwiek preferencji czy choćby uregulowań biorących pod uwagę specyfikę programów tego typu nie wpłynie na rozwój programów akcyjnych w Polsce. Pozytywnymi czynnikami są:

- rozwój preferencji podatkowych, przewidzianych od 1 stycznia 2018 r. oraz
- projekt ustawy o akcjonariacie pracowniczym, w całości poświęcony tej instytucji.

W celu upowszechnienia idei akcjonariatu, należy podjąć działania na kilku frontach, które powinny być skierowane do różnych grup odbiorców. Pierwszym elementem może być rodzaj pracy u podstaw, mającej na celu nie tylko upowszechnienie, ale również przedstawienie szerszym grupom społecznym mechanizmów i korzyści płynących z programów opartych na akcjach pracowniczych. Środkiem służącym do realizacji tego celu może być przeprowadzona na szczeblu centralnym i na dużą skalę kampania edukacyjno-informacyjna. Utrwalenie w społeczeństwie świadomości, iż programy oparte na akcjach stanowią element polityki społeczno-ekonomicznej państwa przysłuży się rozpowszechnieniu i usankcjonowaniu idei akcjonariatu w postrzeganiu przez pracowników i pracodawców.

Z całą pewnością konieczne jest stworzenie ram prawnych dla pracowniczych programów akcyjnych, opracowanie rozwiązań preferencyjnych, być może inspirowanych regulacjami obowiązującymi w innych krajach. Pomiędzy działaniami prawnymi i pozaprawnymi należy postawić znak równości, bowiem działalność regulacyjna nie przyniesie oczekiwanego efektu, jeśli zostanie skierowana do społeczeństwa o niskiej świadomości ekonomicznej i niewielkim doświadczeniem w kontekście innowacyjnych form wynagradzania. Dobrym rozwiązaniem może okazać się opracowanie Kodeksu Dobrych Praktyk, stanowiącego niewiążący dokument o charakterze *soft law*, który obrazowałby zasady interpretacji przepisów dotyczących akcjonariatu w odniesieniu do konkretnych rozwiązań.



Metodologia

Niniejszy raport przedstawia wyniki badań przeprowadzonych wśród największych spółek posiadających programy akcyjne w Polsce oraz na świecie.

Na potrzeby badania założyliśmy, że pracownicze programy akcyjne stanowią formę motywowania pracowników, gdzie finalnie pracownik otrzymuje akcje w formie materialnej (w badaniu wzięliśmy pod uwagę m.in. programy strictly akcyjne, programy opcji na akcje, programy oparte na warrantach subskrypcyjnych). Nie uwzględniliśmy natomiast tych programów, w których osoby uprawnione otrzymują wypłatę gotówkową opartą na wartości akcji/wzroście wartości akcji (np. programy akcji fantomowych, czy SAR).

Założyliśmy jednocześnie, że programy akcyjne mogą być kierowany zarówno do wszystkich, jak również do wybranych grup pracowników. Ze względu na specyficzne uwarunkowania prawno-ekonomiczne w Polsce, w badaniu wzięliśmy również pod uwagę spółki Skarbu Państwa, które na mocy ustaw reprivatyzacyjnych przekazały swoim pracownikom część akcji spółki, które nadal są lub mogą być w ich posiadaniu.

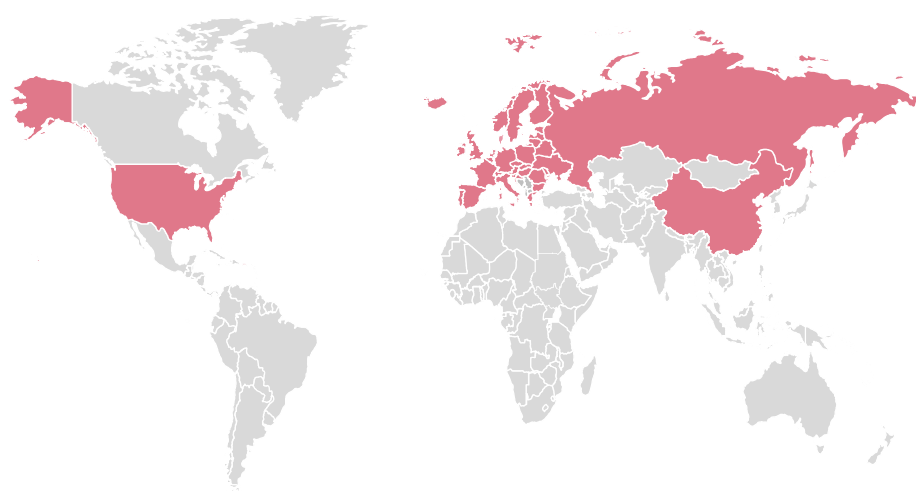
W raporcie zawarliśmy wyniki ankiety PwC w Polsce przeprowadzonej wśród międzynarodowych firm PwC z 30 krajów, które w codziennej pracy zajmują się tematyką pracowniczych programów akcyjnych.

Niniejsze opracowanie uwzględnia również wyniki badań zawartych w Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries 2016 przeprowadzone przez European Federation of Employee Share Ownership. Badanie to zostało wykonane na próbie 2,636 największych europejskich przedsiębiorstw z 31 krajów za 2016 rok.

Dodatkowo, raport zawiera wyniki ankiety przeprowadzonej przez PwC w Stanach Zjednoczonych „2015 Global Equity Incentives Survey” wśród 245 międzynarodowych firm z siedzibą główną w 12 krajach świata i zatrudniających pracowników z ponad 75 krajów.

Przy badaniach dotyczących akcjonariatu w Polsce oparliśmy się na danych uzyskanych z badania własnego PwC w Polsce przeprowadzonego wśród 140 spółek giełdowych (największych z grupy WIG-20, średnich z grupy WIG-40 oraz małych z grupy WIG-80).

W raporcie uwzględniono wyniki badań przeprowadzonych łącznie w 34 państwach na świecie



Tomasz Barańczyk

Partner Zarządzający
Działem Prawno-Podatkowym PwC

Joanna Narkiewicz-Tarłowska

Dyrektor w Zespole Podatków Pracowniczych
Dział Prawno-Podatkowy PwC

Sylwia Bachmat

Menedżer w Zespole Podatków Pracowniczych
Dział Prawno-Podatkowy PwC

Mateusz Ordyk

Counsel w kancelarii PwC Legal
Pawłowski Żelaźnicki sp.k.

Mateusz Walewski

Menedżer
Dział Prawno-Podatkowy PwC

Jolanta Grochal

Starszy konsultant w Zespole Podatków
Pracowniczych
Dział Prawno-Podatkowy PwC

Rafał Wienconek

Starszy Konsultant w Zespole Podatków
Pracowniczych
Dział Prawno-Podatkowy PwC

Aleksandra Bembnista

Konsultant w Zespole Podatków
Pracowniczych
Dział Prawno-Podatkowy PwC

