

**Sygn. akt I C 2597/18**

Dnia 25 września 2019 r.

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Sąd Okręgowy w Płocku, I Wydział Cywilny**

w składzie następującym :

**Przewodniczący sędzia Radosław Jeznach**

Protokolant Sebastian Różalski

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 września 2019 r. w Płocku

sprawy z powództwa K. P. (1)

przeciwko (...) Spółka Akcyjna w P.

o zapłatę

1. zasądza od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w P. na rzecz powoda K. P. (1) kwotę 570 000,00 zł (pięćset siedemdziesiąt tysięcy złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 04 lipca 2018 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 39 317,00 zł (trzydzieści dziewięć tysięcy trzysta siedemnaście złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
2. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w P. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Płocku kwotę 444,61 zł (czteryście czterdzieści cztery złote sześćdziesiąt jeden groszy) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

sędzia Radosław Jeznach

**Sygn. akt I C 2597/18**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 29 listopada 2018 r. powód K. P. (1) wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w P. kwoty 570 000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 04 lipca 2018 r. do dnia zapłaty oraz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazano, że powód dochodzi zapłaty części wynagrodzenia należnego mu zgodnie z zawartą z pozwanym umową, to jest premii rocznej za rok obrotowy 2017 z tytułu pełnienia przez niego funkcji Członka Zarządu (...) SA w okresie od 01 stycznia 2017 r. do 30 czerwca 2017 r. - pomimo ziszczenia się wszystkich przesłanek, od których uzależniono powstanie i wymagalność roszczenia o zapłatę premii rocznej, świadczenie to do dnia wniesienia pozwu nie zostało przez pozwanego spełnione. Powód wyjaśnił, że pełnił funkcję Członka Zarządu (...) SA nieprzerwanie w okresie od 15 marca 2007 r. do 22 marca 2018 r. W istotnym w sprawie okresie był Członkiem Zarządu od 01 stycznia 2017 r. do 30 czerwca 2017 r. na podstawie uchwały Rady Nadzorczej (...) SA nr (...) z dnia 06 marca 2014 r., kiedy to został powołany na wspólną trzyletnią kadencję kończącą się z dniem odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia (...) SA zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za rok obrotowy 2016. W odniesieniu do sprawowania funkcji Członka Zarządu (...) SA w okresie od 01 stycznia 2017 r. do 30 czerwca 2017 r., zasady wynagradzania powoda określone były w kontrakcie menedżerskim zawartym przez strony w dniu 25 kwietnia 2016 r., zmienionym aneksami nr (...) z dnia 25 kwietnia 2016 r., nr (...) z dnia 15 grudnia 2016 r. oraz nr (...) z dnia 05 kwietnia 2017 r. Powód podkreślił, że premia roczna, której zapłaty żąda, nie ma charakteru uznaniowego, lecz jest świadczeniem, do którego pozwany zobowiązał się wobec niego w razie ziszczenia się warunków przewidzianych kontraktem menedżerskim i którego sposób obliczania został precyzyjnie opisany;

zgodnym zamiarem stron było precyzyjne opisanie mechanizmów pozwalających na ustalenie, czy powód nabył prawo do premii rocznej, a jeżeli tak, to w jaki sposób powinna być obliczona wysokość świadczenia wynikającego z faktu nabycia tego prawa - w przypadku premii uznaniowej, zależnej wyłącznie od jednostronnej decyzji pozwanego, wprowadzenie do kontraktu menedżerskiego zapisów opisujących te mechanizmy (łącznie 20 stron załączników dotyczących wyłącznie premii rocznej) byłoby zdaniem powoda całkowicie zbędne. Według powoda właściwe organy (...) (...) potwierdziły spełnienie się wszystkich przesłanek, od których uzależnione było prawo powoda do premii rocznej : Rada Nadzorcza pokwitowała zrealizowanie Celów Warunkujących, a Walne Zgromadzenie zatwierdziło Sprawozdanie Zarządu z działalności Grupy (...) SA za 2017 rok, zatwierdziło Sprawozdanie finansowe (...) SA za 2017 rok, zatwierdziło Skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy (...) za 2017 rok i udzieliło powodowi absolutorium z wykonania obowiązków w roku obrotowym 2017 w związku z pełnieniem przez niego funkcji Członka Zarządu. Odnośnie realizacji celów warunkujących przyznanie premii powód wskazał, że pozytywna ocena Rady Nadzorczej w tym zakresie oparta została na opinii niezależnego eksperta zewnętrznego, tj. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Business (...) spółka komandytowa – tym samym spełnione zostały określone w punkcie 5.12 Regulaminu przesłanki uzyskania przez powoda premii rocznej. Zdaniem powoda przewidziane w Karcie Celów 2017 cele ilościowe i jakościowe zostały zrealizowane na poziomie uprawniającym go do uzyskania maksymalnej premii rocznej – co znajduje potwierdzenie w treści Raportu Roczno 2017, w treści zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą (...) SA „Planu finansowego (...) SA oraz grupy (...) na 2017 r.” oraz w treści „Raportu z wykonania celów ilościowych przez Członków Zarządu (...) SA” sporządzonego na zlecenie Pozwanego przez audytora (...) Sp. z o.o.; powód podkreślił, że pozwany - już po odwołaniu powoda z Zarządu - ustalając wysokość premii przysługujących za 2017 r. dyrektorom podlegających powodowi wewnątrznych jednostek organizacyjnych uznał, że wyznaczone im cele ilościowe, tożsame z celami wyznaczonymi powodowi, wykonane zostały na poziomie 88,76 %, zaś cele jakościowe dla dyrektorów wykonawczych, składające się na cele jakościowe wyznaczone powodowi, wykonane zostały w 80%, to jest w stopniu zadowalającym. Powód podkreślił, że przyjęte przez pozwanego zasady premiowania Zarządu, dyrektorów bezpośrednio podległych Zarządowi oraz pozostałych kluczowych stanowisk mają wspólne podstawowe cechy - wyżej wymienione osoby premiowane są za realizację indywidualnych celów, wyznaczanych na początku okresu premiowego przez Radę Nadzorczą dla Członków Zarządu oraz przez Zarząd dla pracowników kluczowego personelu kierowniczego – przy czym każdy z obszarów nadzorowanych przez powoda w pierwszym półroczu 2017 r. w ramach podziału kompetencji poszczególnych Członków Zarządu (...) SA obsługiwany był przez wewnętrzną jednostkę organizacyjną (...) (...) (biuro), kierowaną przez dyrektora bezpośrednio raportującego do Zarządu; wszyscy dyrektorzy wykonawczy kierujący działami, nad którymi powód sprawował nadzór, byli objęci systemem premiowania, który uzależniał wysokość premii od zrealizowania celów zarówno ilościowych i jakościowych - wyznaczone dyrektorom cele ilościowe były tożsame z celami wyznaczonymi członkom zarządu, natomiast cele jakościowe były uzależnione od specyfiki danego obszaru działalności (...) SA. Ponieważ zadania zaplanowane do realizacji w obszarach podległych powodowi były następnie rozdzielane pomiędzy poszczególne biura, również cele jakościowe wyznaczane dyrektorom wykonawczym kierującym tymi biurami dostosowane zostały do tych zadań, co zdaniem powoda oznacza, że suma celów jakościowych dla dyrektorów wykonawczych stanowi cele jakościowe dla nadzorującego członka zarządu. Powód podniósł, że Raport roczny za 2017 r. dotyczący realizacji celów ilościowych i celu jakościowego jest raportem spółki publicznej i jest podpisanym przez wszystkich członków zarządu oświadczeniem kierowanym do ogółu przez tę spółkę w trybie art. 56 ust. 1 pkt 2 lit. a) ustawy z 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych i § 91 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Finansów z 19 lutego 2009 r. w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim – przy czym podanie nieprawdziwych danych lub zatajenie prawdziwych danych, w istotny sposób wpływających na treść informacji objętej raportem rocznym spółki publicznej, zagrożone jest odpowiedzialnością karną (art. 100 ustawy o ofercie publicznej, art. 77 ustawy o rachunkowości). Zdaniem powoda informacje zawarte w Raporcie Roczno 2017 należy zatem uznać za dokument prywatny w rozumieniu art. 245 kpc zawierający oświadczenia pozwanego przyznające niektóre z faktów, na których powód opiera swoje roszczenie – istotne przy tym zdaniem powoda jest, że Raport Roczno 2017 opublikowany został w dniu 15 marca 2018 r., to jest już po rozpoczęciu kadencji obecnego Prezesa Zarządu D. O., co nastąpiło uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 05 lutego 2018 r., a przyjęty został przez Walne Zgromadzenie w dniu 26 czerwca 2018 r., a zatem już

po odwołaniu powoda z Zarządu (...) SA. Powód podkreślił, że cele ilościowe obliczane są na podstawie obiektywnych wskaźników ekonomicznych, zgodnie z metodologią opisaną w "Zasadach wyznaczania i rozliczania indywidualnych zadań premiowych" – stopień ich wykonania określono na 88,76%; odnośnie celu jakościowego, to stopień jego wykonania w kartach realizacji celów dyrektorów wykonawczych podlegających powodowi został określony jako „zadowolający” (80 pkt), a stopień wykonania celu jakościowego przez powoda został określony jako „przewyższający oczekiwania” (120 pkt). Powód wskazał, że do uzyskania 100 punktów procentowych ważonych uprawniających do uzyskania przez niego maksymalnej premii rocznej wystarczająca byłaby ocena, że cel jakościowy został wykonany w stopniu „umiarkowanym”, skutkującym przyznaniem 60 punktów procentowych, to jest 12 punktów procentowych ważonych ( $88.76 + 12.00 = 100.76$ ) - z żadnego oświadczenia organów (...) SA (w szczególności z listu Prezesa Zarządu do akcjonariuszy, ze Sprawozdania Zarządu 2017, z oceny wykonania celu jakościowego przez powoda dokonanej przez Prezesa Zarządu, ze złożonych przez dyrektorów wykonawczych sprawozdań z realizacji celów i z kart realizacji celów dyrektorów wykonawczych) nie można przy tym wnioskować, że wyznaczone powodowi cele jakościowe wykonane zostały w stopniu niezadowolającym (poniżej umiarkowanego) – co musi oznaczać, że powód nabył uprawnienie do premii rocznej w wysokości 100% wynagrodzenia stałego. Powód wskazał, że przedmiotem jego roszczenia jest wyłącznie premia należna na podstawie kontraktu menedżerskiego, to jest z tytułu piastowania funkcji Członka Zarządu (...) SA w okresie od 01 stycznia do 30 czerwca 2017 r. – a zatem jej wysokość w myśl pkt 6.1 oraz 6.2. Regulaminu powinna być wyliczona według formuły :

$1.140.000 \text{ zł} \times 125/250 = 570.000 \text{ zł}$ , gdzie : 1.140.000 to wartość premii rocznej, jaka zostałaby przyznana, gdyby powód pełnił swoją funkcję przez cały rok obrotowy 2017 na podstawie kontraktu menedżerskiego (95.000 zł x 12 miesięcy), 125 to liczba dni roboczych od 01 stycznia do 30 czerwca 2017 r., a 250 to łączna liczba dni roboczych w 2017 r.

Powód podniósł, że zgodnie z punktem 5.11 Regulaminu, Rada Nadzorcza (...) SA miała obowiązek podjąć uchwałę o przyznaniu mu premii za rok obrotowy 2017 oraz o jej wysokości bądź o nieprzyznaniu premii rocznej do dnia 30 kwietnia 2018 r. Wedle wiedzy powoda uchwała w tym przedmiocie nie została podjęta, a z całą pewnością powód nie został o jej podjęciu poinformowany. Okoliczność ta nie ma jednak znaczenia dla powstania i dla wymagalności roszczenia powoda o zapłatę premii rocznej, ponieważ spełnione zostały wszystkie przesłanki uzyskania tej premii w maksymalnej wysokości : wykonano cele warunkujące, zrealizowano cele ilościowe i jakościowe w stopniu przekraczającym 100%. Zgodnie z punktem 5.13 Regulaminu, pozwany był obowiązany do wypłaty premii rocznej w terminie 7 dni od zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie sprawozdania Zarządu oraz sprawozdań finansowych (...) SA i Grupy (...) - stosowne uchwały podjęte zostały w dniu 26 czerwca 2018 r., co oznacza, że termin zapłaty upłynął w dniu 03 lipca 2018 r.

W odpowiedzi na pozew z dnia 2019 r. pozwany (...) Spółka Akcyjna w P. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany przyznał, że zasady wynagradzania powoda uzgodnione w umowach przewidywały wynagrodzenie zmienne - premię roczną, które było jednak w przeciwieństwie do wynagrodzenia stałego świadczeniem warunkowym, przyznawanym na zasadach wynikających źródłowo z Ustawy z dnia 09 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. z 2018 r., poz. 2215 z późn. zm.), a następnie wprowadzonych w pozwanej Spółce uchwałą nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia (...) Spółka Akcyjna z dnia 24 stycznia 2017 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu, zmienionej uchwałą nr 29 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia (...) Spółka Akcyjna z dnia 30 czerwca 2017 r.; ponadto Rada Nadzorcza (...) (...) zatwierdziła Regulamin Systemu Motywacyjnego dla Zarządu (...) SA, który regulował szczegółowe zasady dotyczące możliwości otrzymania przez członków Zarządu wynagrodzenia zmiennego - premii rocznej. Aktualna wersja przedmiotowego Regulaminu wraz z Kartą Celów była akceptowana przez powoda poprzez wprowadzenie ich do treści umowy wiążącej strony w postaci zawieranych aneksów; taki aneks został zawarty w dniu 05 kwietnia 2017 r. i zawierał w załączeniu treść Regulaminu Systemu Motywacyjnego dla Zarządu obowiązującą w zakresie wynagrodzenia zmiennego - premii rocznej za 2017 r. Ponadto Regulamin o tej samej treści stanowił załącznik do umowy o świadczenie usług w zakresie zarządzania z dnia 03 lipca 2017 r. zawartej z powodem, co wskazuje na obowiązywanie tych samych zasad

ujętych w Regulaminie przez cały okres premiowy. Pozwany potwierdził, że przyznanie wynagrodzenia zmiennego w postaci premii rocznej oraz jego wysokość, uzależnione były od oceny realizacji ustalonych przez Radę Nadzorczą (...) (...) celów rocznych : ilościowych, jakościowych oraz warunkujących, przy czym brak realizacji odrębnych celów warunkujących skutkować miał brakiem jakichkolwiek uprawnień do otrzymania premii rocznej przez członków Zarządu, niezależnie od realizacji innych celów. Dla możliwości nabycia prawa do premii wymagane było również (pkt 5.12 Regulaminu Systemu Motywacyjnego dla Zarządu) zatwierdzenie przez Walne Zgromadzenie Spółki skonsolidowanego sprawozdania finansowego i sprawozdania finansowego Spółki za dany rok obrotowy, a także sprawozdania Zarządu z działalności Grupy (...) SA za okres roczny, w którym realizowane były indywidualne Zadania Premiowe oraz cele warunkujące, jak również udzielenie absolutorium z wykonania obowiązków przez danego członka Zarządu. Po dokonaniu pozytywnej oceny realizacji celów przez danego członka Zarządu Rada Nadzorcza na podstawie pkt 5.11 Regulaminu Systemu Motywacyjnego dla Zarządu (...) SA podejmuje uchwałę o przyznaniu członkowi Zarządu premii rocznej za dany rok oraz jej wysokości i dopiero przedmiotowa uchwała jest podstawą do uruchomienia przez Spółkę wypłaty premii rocznej - w wypadku powoda, jak również innych członków Zarządu, taka uchwała dotycząca przyznania wynagrodzenia zmiennego w postaci premii rocznej za 2017 r. nie została dotychczas podjęta. Pozwany wskazał, że nadal trwa weryfikacja realizacji celów wyznaczonych członkom Zarządu na 2017 r. Pozwany tym samym zakwestionował zasadność roszczeń dotyczących wypłaty dochodzonego świadczenia, gdyż dotychczas nie potwierdzono, aby wszystkie podstawy jego przyznania zostały wypełnione, a akt korporacyjny w postaci stosownej uchwały Rady Nadzorczej nie został podjęty – zdaniem pozwanego okoliczność ta przesądza o przedwczesności powództwa. Pozwany jednocześnie wskazał, że aktualnie są prowadzone szeroko zakrojone czynności weryfikacyjne mające na celu pełne zbadanie, czy wyznaczone członkom Zarządu cele zarządcze zostały zrealizowane w sposób dający podstawę do wypłaty premii za 2017 r.; takie działania prowadzone są w ramach Biura Audytu (...) (...), a ponadto Spółka na podstawie umowy z dnia 28 grudnia 2018 r. zleciła zewnętrznemu podmiotowi przeprowadzenie pełnego audytu realizacji celów zarządczych warunkujących otrzymanie zmiennej części wynagrodzenia przez członków Zarządu za 2017 r.

Pozwany podkreślił, że ustalenie możliwości nabycia przez powoda prawa do premii rocznej za 2017 r. uzależnione jest przede wszystkim od ustalenia, czy cele warunkujące możliwość nabycia tego prawa wyznaczone na 2017 r. zostały wypełnione. Zdaniem pozwanego uchwała Rady Nadzorczej nr (...) z dnia 29 czerwca 2017 r. nie stanowi definitywnego i skutecznego potwierdzenia wykonania celów warunkujących – uchwała ta mogła jedynie odnosić się do stanu istniejącego na ten dzień, natomiast wyznaczone cele były celami rocznymi, a zatem stwierdzenie ich wykonania winno obejmować koniec roku 2017, a nie jego połowę, gdyż zasady dotyczące ustalania i realizacji celów nie przewidywały możliwości potwierdzania ich realizacji za część okresu premiowego. Zdaniem pozwanego w świetle brzmienia pkt 2.5 Regulaminu Systemu Motywacyjnego dla Zarządu (...) SA z dnia 05 kwietnia 2017 r., wyznaczony cel warunkujący obejmuje cały rok, a nie jego część, a zatem ocena jego rzeczywistego wykonania może być dokonana przy zbadaniu stanu istniejącego na koniec roku, jako okresu premiowego; stąd też zdaniem pozwanego musi budzić wątpliwość skuteczność przedmiotowej uchwały w świetle przypisywanego jej przez stronę powodową definitywnego potwierdzenia realizacji rocznych celów warunkujących już w połowie roku, skoro taka uchwała nie miała żadnej podstawy w treści Regulaminu Systemu Motywacyjnego dla Zarządu. Pozwany wskazał, że za uznaniem całego roku 2017 r. za jeden okres premiowy oceniany po jego zakończeniu i braku podstaw do jego dzielenia na pomniejsze okresy przemawia okoliczność, iż powód pełnił funkcję członka Zarządu nieprzerwanie przez cały okres 2017 r., czego nie zmienia fakt, iż 29 czerwca 2017 r. powód został powołany na nową kadencję, która przypadała bezpośrednio po zakończeniu poprzedniej; zatem faktycznie powód nie zaprzestał pełnienia funkcji członka Zarządu, a jeszcze przed zakończeniem kadencji został wybrany na kolejną, przy czym przez cały rok pełnienia funkcji obowiązywała go ta sama treść Regulaminu Systemu Motywacyjnego dla Zarządu (...) SA. W takim stanie rzeczy zdaniem pozwanego nie istniały żadne podstawy dla uznania, iż możliwym jest częściowe rozliczenie wynagrodzenia zmiennego : w szczególności takiej podstawy nie stanowi pkt 6.1 Regulaminu Systemu Motywacyjnego dla Zarządu (...) SA, gdyż dotyczy on sytuacji, gdy w wyniku wskazanych okoliczności powodujących zakończenie pełnienia funkcji członka Zarządu, członek Zarządu pełnił funkcję jedynie przez część roku premiowego, natomiast w wypadku powoda nie miało to miejsca. Ponadto w wypadku uznania przez powoda, iż nastąpił przypadek opisany w pkt 6.1 Regulaminu, winien on zgodnie z pkt 6.3 Regulaminu w terminie 30 dni od daty zdarzenia wymienionego w tym punkcie złożyć

Prezesowi Zarządu Sprawozdanie z realizacji celów jakościowych oraz odrębnych celów warunkujących, natomiast jak przyznała strona powodowa w pozwie, sprawozdanie z realizacji celów zostało złożone Prezesowi Zarządu w dniu 15 stycznia 2018 r. zgodnie z pkt 5.1 Regulaminu. Według pozwanego skutek uchwały Rady Nadzorczej nr (...) w zakresie zatwierdzenia wykonania celów warunkujących jest dyskusyjny również w świetle faktu, iż roczne cele warunkujące uległy zmianie w ciągu roku w związku z podjęciem uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki nr (...) z dnia 30 czerwca 2017 r. w sprawie zmiany Uchwały nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 24 stycznia 2017 roku. Przedmiotowa uchwała przede wszystkim wprowadzała dodatkowy cel zarządczy warunkujący w postaci realizacji obowiązków, o których mowa w art. 17-20, art. 22 i art. 23 ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym, w podmiotach zależnych (...) (...) w rozumieniu art. 4 pkt 3 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów w terminie do 31 grudnia 2017 r. Uchwałą tą dokonano także przedłużenie terminu realizacji celu warunkującego dotyczącego ukształtowania składów rad nadzorczych we wszystkich spółkach z Grupy (...), wyznaczając nowy termin jego realizacji do dnia 31 grudnia 2017 r., podczas gdy pierwotnie terminem granicznym wykonania tego celu był 30 czerwca 2017 r. W dalszej kolejności pozwany wskazał, że w wyniku opisanej zmiany celów zarządczych Rada Nadzorcza dokonała zatwierdzenia Karty Celów uwzględniającej zmianę celów warunkujących, a następnie zgodnie z pkt 4.5 Regulaminu Karta Celów obejmująca powyższą zmianę została wprowadzona poprzez podpisanie aneksu nr (...) do umowy z dnia 13 lipca 2017 r. z powodem pełniącym dalej nieprzerwanie funkcję członka Zarządu – tym samym powód wyraził zgodę, aby jego wynagrodzenie zmienne za rok 2017 r. zostało uzależnione od wypełnienia celów warunkujących w zmienionej formie. Niezwykle istotną kwestią w kontekście analizy wypełnienia wyznaczonych celów warunkujących jest odniesienie się do ich treści zawartej w Karcie Celów załączonej do aneksu z dnia 12 września 2017 r. - pojawił się w tym zakresie całkowicie nowy cel, który został dodany przywołaną uchwałą Spółki nr (...) z dnia 30 czerwca 2017 r., wydaną w zgodzie z treścią art. 4 ust. 7 pkt 2 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Realizacja tego celu z przyczyn oczywistych nie mogła zostać oceniona przez Radę Nadzorczą w uchwale nr 1812/17 z dnia 29 czerwca 2017 r., gdyż w chwili podjęcia uchwały przedmiotowy cel jeszcze nie został wyznaczony jako cel zarządczy. Dodatkowo przedmiotowa Karta Celów wprowadzona do umowy z Powodem w dniu 12 września 2017 r. jako cele zarządcze warunkujące wskazywała nie tylko jak dotychczas wdrożenie zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych zgodnie z przepisami ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz odpowiednie ukształtowanie składów rad nadzorczych we wszystkich Spółkach Grupy (...), ale również stosowania wdrożonych zasad - tym samym dla oceny wypełnienia realizacji przedmiotowych celów zdaniem pozwanego nie jest miarodajny stan istniejący w połowie roku, w chwili podjęcia uchwały nr 1812/17 przez Radę Nadzorczą, a stan istniejący na koniec roku 2017, gdyż przedmiotowe cele odnosiły się do całego okresu premiowego, a zatem badając zasadność roszczeń powoda, konieczne jest uprzednie potwierdzenie stanu realizacji celów zarządczych warunkujących na koniec roku 2017 r. Powyższe ma szczególnie istotne znaczenie w kontekście wątpliwości co do pełnej i poprawnej implementacji ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym w jednej ze spółek Grupy (...) - Organizacja (...) S.A., w której zidentyfikowano brak implementacji w Statucie art. 17 ust. 3. pkt 1) ustawy o zasadach zarządzania mieniem państwowym określającego zasady dokonywania darowizn, co miało nastąpić w wyniku omyłki w zakresie treści uchwał wprowadzających zmiany do Statutu na Nadzwyczajnym Walnym Zgromadzeniu w dniu 30 listopada 2017 r. Pozwany przywołał treść pisma z Departamentu Nadzoru Ministerstwa Energii (...) (...)48.2017 z dnia 12 grudnia 2017 r., które wpłynęło do (...) (...) w dniu 13 grudnia 2017 r., przekazującego stanowisko Departamentu Skarbu Państwa w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów (pismo o sygnaturze (...). (...)17.31.2017.AF) - w przedmiotowym piśmie Departament Skarbu Państwa zajął stanowisko wskazujące na to, że realizacja obowiązków nałożonych na podmioty wykonujące prawa z akcji/udziałów należących do Skarbu Państwa oraz państwowe osoby prawne ustawą z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym, w stosunku do spółek mających siedzibę poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej i dla których prawem właściwym nie jest prawo polskie, powinna odbywać się z uwzględnieniem prawa właściwego dla danej spółki, co podważa przyjętą przez Spółkę praktykę, a tym samym również poddaje w wątpliwość realizację celów zarządczych warunkujących. Dokonując analizy kwestii wypełnienia przez powoda celów warunkujących za 2017 r. w kontekście uchwały Rady Nadzorczej nr (...) zdaniem pozwanego nie można pominąć treści „Raportu z przeglądu wybranych kwestii nadzorczych oraz zasada wynagradzania członków organów zarządczych i nadzorczych Grupy (...)” z dnia 23 czerwca 2017 r. wraz z dwoma uzupełnieniami do raportu datowanymi na dzień 26 czerwca 2017 r. i 29 czerwca 2017

r., na którym oparła się Rada Nadzorcza podejmując uchwałę. W szczególności należy zwrócić uwagę, że zgodnie z wnioskami raportu z dnia 23 czerwca 2017 r. nie potwierdzono, aby cele warunkujące zostały w pełni zrealizowane. Przede wszystkim istotny jest wniosek dotyczący oceny ukształtowania składów rad nadzorczych w zagranicznych spółkach Grupy (...). W tym zakresie audyt odwołuje się do opinii prawnej z dnia 30 marca 2017 r., według której obowiązek ten nie dotyczy spółek z siedzibą poza granicami Rzeczypospolitej - pomimo to w raporcie stwierdza się, że „ukształtowano składy w większości rad nadzorczych zagranicznych spółek Grupy (...) objętych przeglądem, tak aby ich członkowie posiadali uprawnienia do zasiadania w radach nadzorczych określone w ustawie z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym”. Natomiast w wypadku spółek (...) a.s., S. a.s. i (...) a.s. te wymogi nie zostały wypełnione - pomimo tego autor audytu stwierdził, że cel „można uznać za zrealizowany” przy powołaniu się na wnioski opinii prawnej z dnia 30 marca 2017 r. sporządzonej przez Kancelarię (...), S., Z.. Pozwany wskazał, że nieprawidłowo ukształtowane składy rad nadzorczych w ramach wskazanych wyżej spółek trwały przez cały 2017 r. Dalsze wątpliwości co do rzeczywistej realizacji celów zarządczych warunkujących w świetle Raportu z audytu dotyczą zdaniem pozwanego wdrożenia zasad wynagradzania członków organów zarządzających w zagranicznych spółkach Grupy (...). W tym zakresie w raporcie z dnia 23 czerwca 2017 r. wskazano, że dla wykonania tego celu w części podmiotów zostały jedynie opracowane projekty uchwał i zasad kształtowania wynagrodzeń, jak również w części podmiotów przygotowano jedynie projekty umów dla członków organów zarządzających zagranicznych spółek, a tym samym cel nie został na dzień 23 czerwca 2017 r. zrealizowany. W raporcie uzupełniającym z dnia 26 czerwca 2017 r. wskazano, że organy właścicielskie lub organy nadzorcze zagranicznych spółek z Grupy (...) objętych przeglądem podjęły uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządów, jednak w odniesieniu do kwestii podpisania umów nadal wskazywano jedynie na przygotowanie projektów umów dla członków organów zarządzających niektórych spółek zagranicznych. Podpisanie umów w (...) Spółek (...) SLOVENSKO s.r.o., H. L. a.s. oraz U. vyzkumne vzedlavaci centrum a.s. miało nastąpić najpóźniej w dniu 30 czerwca 2017 r. Sytuacja dotycząca realizacji tego celu w wymienionych wyżej spółkach zagranicznych stała się przedmiotem dodatkowego uzupełnienia do raportu z dnia 29 czerwca 2017 r. Zgodnie z tym Uzupełnieniem w wypadku trzech członków Zarządu Spółki (...) a.s. projekt umowy został zweryfikowany, a członkowie Zarządu oświadczyli, że zobowiązują się do podpisania umowy. Tym samym nie ulega zdaniem pozwanego wątpliwości, że raport nie potwierdza zawarcia umów z nowymi warunkami zatrudnienia przez wszystkich członków Zarządu spółki (...) a.s., co stanowiłoby wprost wdrożenie zasad wynagradzania członków organów zarządzających zgodnie z przepisami ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Dodatkowo w Raporcie z dnia 23 czerwca 2017 r. z przeglądu wybranych kwestii nadzorczych oraz zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych Grupy (...) wskazano, iż w ramach przeglądu weryfikacji nie podlegała dokumentacja dotycząca odwołania członków organów zarządzających oraz dokumentacja dotycząca uruchomienia postępowań kwalifikacyjnych – tym samym zdaniem pozwanego brak jest potwierdzenia, czy we wszystkich spółkach zagranicznych z Grupy (...), w których nie doszło do akceptacji przez członków organów zarządzających nowych warunków zatrudnienia w terminie do 30 czerwca 2017 r., nastąpiło w rzeczywistości odwołanie tych członków lub wypowiedzenie aktualnych kontraktów oraz uruchomione zostało postępowanie kwalifikacyjne na stanowiska członków Zarządu, zwłaszcza iż na fakt odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia i wdrożenie powyższego rozwiązania wskazano w Uzupełnieniu do raportu z dnia 26 czerwca 2017 r. w stosunku do członków Zarządu spółek (...) a.s., (...) s.r.o., (...) DEUTSCHLAND GmbH. Tym samym faktycznie nie zostało potwierdzone, czy przywołane wyżej czynności wobec członków Zarządów spółek zagranicznych, którzy nie zaakceptowali nowych warunków zatrudnienia doszły do skutku, poza wskazaniem, że są one planowane. Ponadto nie zweryfikowano również, czy członkowie Zarządów spółek zagranicznych, którzy zgodnie z Uzupełnieniem do raportu z dnia 16 czerwca 2017 r. mieli wykonywać swoje funkcje po 30 czerwca 2017 r. ze względu na okoliczności wymienione w pkt 8 Załącznika nr 1 do karty Celów na rok 2017 - „Zasady oceny realizacji odrębnego celu warunkującego możliwość otrzymania części zmiennej wynagrodzenia przez członków Zarządu (...) S.A.”, zakończyli pełnienie funkcji najpóźniej do 31 grudnia 2017 r., co stanowi wymóg wskazany właśnie w przywołanym wyżej zapisie. Nie ulega wątpliwości zdaniem pozwanego, iż ocena realizacji przedmiotowego elementu w kontekście uznania tego celu warunkującego za zrealizowany nie mogła zostać dokonana w dniu 29 czerwca 2017 r., ponieważ zgodnie z danymi zawartymi w Uzupełnieniu do raportu z dnia 26 czerwca 2017 r., znalezienie nowego kandydata i rozwiązanie umów ze wskazanymi Członkami Zarządów miało nastąpić w przeważającej liczbie przypadków z dniem

31 grudnia 2017 r., a więc w ostatnim dniu terminu. Tym samym zdaniem pozwanego konieczna jest dodatkowa weryfikacja również i tej kwestii dla potwierdzenia czy cele warunkujące zostały wykonane.

Pozwany ponadto w kontekście nabycia prawa do premii rocznej zakwestionował wykazanie realizacji celów ilościowych i jakościowych podnosząc, iż o ile cele ilościowe mają pewną mierzalną wartość, co pozwala na ich zweryfikowanie, o tyle ocena realizacji celów jakościowych jest kwestią całkowicie uznaniową, zależną od oceny dokonanej przez Radę Nadzorczą w indywidualnej sprawie konkretnego członka Zarządu. Pozwany wskazał, że dla oceny wykonania celów ilościowych istotnym dokumentem jest zatwierdzona przez Radę Nadzorczą uchwała nr (...) z dnia 15 grudnia 2016 r. „Zasady wyznaczania i rozliczania indywidualnych zadań premiowych dla członków Zarządu (...) (...) na rok 2017”, który to dokument zgodnie z treścią pkt 3 aneksu nr (...) określał zasady rozliczenia celów określonych w Kartach Celów za 2017 r. Zdaniem pozwanego ustalenie poziomu realizacji poszczególnych celów jakościowych nie odbywa się poprzez proste przyjęcie wyników Spółki, a przy uwzględnieniu pewnych zmiennych, które zostały w tych zasadach wskazane. Dla prawidłowego stwierdzenia poziomu realizacji celów ilościowych wymagane jest uprzednie zastosowanie odpowiednich korekt uwzględnianych przez Radę Nadzorczą i nie jest możliwe prawidłowe wskazanie poziomu realizacji danego celu wyłącznie na podstawie danych o wynikach z ksiąg rachunkowych i dokumentów finansowych spółki. Odnosząc się do kwestii wypełnienia przez powoda celów jakościowych na wskazywanym w pozwie poziomie pozwany podniósł, że twierdzenia te są tylko hipotezami, ze względu na charakter celów jakościowych, które nie mają postaci wymiernej, a jedynie postać ogólnie sformułowanych zadań – przy czym pomiędzy stronami nie zostały ustalone żadne zasady, które stanowiłyby rodzaj wytycznych dotyczących dokonywania oceny realizacji wyznaczonych celów jakościowych, jak miało to miejsce w zakresie celów warunkujących oraz ilościowych. Tym samym w tym zakresie zdaniem pozwanego należy odwołać się do Regulaminu Systemu Motywacyjnego dla Zarządu (...) SA, który wskazuje w pkt 5.4, że to Rada Nadzorcza podejmuje uchwałę o przyznaniu ocen z realizacji I. Zadań Premiowych jakościowych każdego z członków Zarządu. Powyższa decyzja zgodnie z pkt 5.5 Regulaminu dokonywana jest co roku na podstawie rekomendacji Prezesa Zarządu oraz sprawozdań dotyczących wykonania przez danego członka Zarządu Indywidualnych Zadań Premiowych, sprawozdania finansowego, jak również innych dokumentów, których zbadanie Rada Nadzorcza uzna za celowe. Zatem wbrew twierdzeniom powoda sama rekomendacja Prezesa Zarządu w zakresie przyjęcia określonego poziomu realizacji celów jakościowych nie przesądza w żadnej mierze o stanowisku zajmowanym przez Radę Nadzorczą w tym zakresie, zwłaszcza, że przy dokonywaniu oceny Rada Nadzorcza może oprzeć swoje stanowisko na całym spektrum dokumentów, innych niż rekomendacja Prezesa Zarządu, których uwzględnienie uzna za właściwe w zakresie dokonywanej oceny. Istotny w tym kontekście jest również zapis zawarty w pkt 5.7 Regulaminu Systemu Motywacyjnego dla Zarządu (...) SA wskazujący, że ocena Rady Nadzorczej dokonywana jest w pięciostopniowej skali procentowej, jednak wartości jakie przypisane są do poszczególnych stopni w żadnej mierze nie można uznać za obiektywne i mierzalne, gdyż choćby nie sposób obiektywnie stwierdzić, w jakiej sytuacji poziom realizacji celów będzie uznany za umiarkowany, a w jakim za zadowalający i jakie czynniki w ramach poszczególnych ogólnych zagadnień stanowiących cele jakościowe należy wziąć pod uwagę w tym zakresie. W tym stanie rzeczy uzasadnione jest zakwestionowanie zawartych w pozwie twierdzenia powoda dotyczących przyjętego przez powoda na potrzeby sformułowanego roszczenia poziomu realizacji wyznaczonych mu celów jakościowych. Zdaniem pozwanego konstrukcja wynagrodzenia rocznego - premii rocznej, której domaga się powód, zgodnie z którą część czynników określających poziom przysługującego świadczenia wyznaczona jest za pomocą niemierzalnych i uznaniowych elementów (cele jakościowe), poddaje w wątpliwość twierdzenie co do roszczeniowego charakteru tego świadczenia. Nie jest możliwe dokonanie weryfikacji poziomu wypełnienia celów jakościowych ograniczających się do takich ogólników jak choćby wchodzące w skład wyznaczonych celów jakościowych : zarządzanie przez Wartości (...), efektywne struktury organizacyjne i procedury, czy choćby pozostałe istotne wydarzenia w 2017, co stanowi pojęcie całkowicie uznaniowe i niemierzalne. Jakakolwiek próba dokonywania oceny poziomu realizacji celów jakościowych wyznaczonych powodowi musi zostać zakwestionowana, gdyż nie jest możliwe stwierdzenie jakie czynniki należy brać pod uwagę przy tej ocenie oraz jakie elementy warunkują przyjęcie określonego poziomu realizacji celu. Tym samym każdorazowy wynik takiej oceny dokonanej w ramach niniejszego postępowania będzie wadliwy. Zatem w takim wypadku jedynym podmiotem, który jest uprawniony do dokonania realizacji celów jakościowych jest Rada Nadzorcza Spółki, która takie działanie będzie mogła podjąć po

wcześniejszej weryfikacji realizacji celów warunkujących za cały rok 2017, która to weryfikacja trwa zarówno w Biurze Audytu, jak i dokonywana jest obecnie przez zewnętrzny podmiot.

Pozwany zakwestionował twierdzenia powoda, jakoby istniało bezpośrednie powiązanie pomiędzy poziomem realizacji celów przez podległych mu w 2017 r. dyrektorów a oceną realizacji celów wyznaczonych powodowi. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę, że do wynagrodzenie członków Zarządu oraz Kadry M. podlegającej Zarządowi odnosiły się całkowicie inne akty, zwłaszcza iż członkowie Zarządu byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, natomiast relacja łącząca członków Zarządu ze spółką miała charakter cywilnoprawny. Zasady otrzymania premii przez dyrektorów określał Regulamin Systemu Premiowego dla (...) Koncernu i Dyrektorów bezpośrednio podległych Członkom Zarządu (...) SA. Zgodnie z zasadami ustalonymi w tym Regulaminie dyrektorzy mieli wyznaczane zadania premiowe przez Zarząd, natomiast ich oceny dokonywał Prezes Zarządu, który podejmował również decyzję o przyznaniu premii i jej wysokości. Zatem oceny realizacji celów dokonywały w wypadku powoda i podległych dyrektorów inne podmioty, co ma szczególne znaczenie zwłaszcza w kontekście oceny realizacji celów jakościowych niemających charakteru mierzalnego. Ponadto odmienna była również skala dotycząca wartościowania ocen celów jakościowych, która w wypadku dyrektorów wynikała z pkt 5.11 Regulaminu i zawierała takie poziomy jak : wymaga poprawy, rzetelny, wyróżniający, wzorowy i wybitny, podczas gdy w Regulaminie Systemu Motywacyjnego dla Zarządu (...) SA widniały takie poziomy jak niezadowolający, umiarkowany, zadowolający, bardzo dobry oraz poziom przewyższający oczekiwania. Zdaniem pozwanego cele jakościowe wyznaczane dyrektorom wykonawczym podległym powodowi, nie były tożsame z tymi wyznaczanymi powodowi. Ponadto ocena wykonania celów jakościowych wyznaczonych powodowi jest oceną Rady Nadzorczej w zakresie podjętych przez powoda działań w kontekście sprawowanej przez niego funkcji, a więc jej kryteria nie mogą być takie jak w stosunku do dyrektorów, którzy nie są członkami Zarządu.

Pozwany zakwestionował wysokość dochodzonego pozwem roszczenia wskazując, że brak jest podstaw dla uznania, iż powodowi miałyby przysługiwać wynagrodzenie zmienne - premia roczna obejmująca jedynie część okresu premiowego do dnia 30 czerwca 2017 r., gdyż przedmiotowe świadczenie jest świadczeniem wypłacanym w okresach rocznych, zaś dokonane przez powoda wyliczenie nie sposób uznać za prawidłowe w kontekście ustalonych zasad rozliczania premii.

Pozwany zwrócił uwagę, że podstawą dla nabycia przez powoda prawa do wynagrodzenia zmiennego - premii rocznej, była zgodnie z pkt 5.11 Regulaminu Systemu Motywacyjnego dla Zarządu (...) SA uchwała Rady Nadzorczej o przyznaniu premii w określonej wysokości. Ponieważ do dnia wniesienia pozwu taka uchwała nie została podjęta, to nie ma żadnej podstawy prawnej dla dokonania wypłaty świadczenia w jakiegokolwiek wysokości. Zatem nie jest możliwa pozytywna ocena roszczenia dotyczącego wypłaty wynagrodzenia zmiennego za 2017 r., którego wypłata była zgodnie z ustaleniami stron warunkowana konkretnym zdarzeniem- podjęciem uchwały przyznającej premię, a takie zdarzenie nie nastąpiło. Jednocześnie wobec braku podjęcia przez Radę Nadzorczą uchwały przyznającej premię roczną, nie można uznać, że świadczenie powoda z tytułu premii rocznej za 2017 r. stało się wymagalne, a tym samym za bezpodstawne należy uznać również dochodzenie przez powoda odsetek za opóźnienie

Podsumowując swoje stanowisko pozwany wskazał, że wobec pozostawania w toku działań zmierzających do weryfikacji istnienia podstaw umożliwiających powodowi i innym członkom Zarządu nabycie prawa do wynagrodzenia zmiennego - premii rocznej za 2017 r., jak również wobec powstałych wątpliwości zwłaszcza w kontekście realizacji celów warunkujących obowiązujących w całym okresie premiowym, uzasadnione byłoby zawieszenie postępowania do czasu zakończenia powyższych działań.

W piśmie procesowym z dnia 23 kwietnia 2019 r. powód wskazał, że zgodnie z § 16 ust. 1 zawartej pomiędzy stronami w dniu 03 lipca 2017 r. umowy o świadczenie usług w zakresie zarządzania, umowa ta zastępuje wszelkie uprzednie uzgodnienia między stronami, dotyczące spraw w niej uregulowanych, za wyjątkiem roszczeń wynikających z praw nabytych z tytułu prawa do premii rocznej za okres od 01 stycznia 2017 r. do 30 czerwca 2017 r., do których stosuje się umowę z dnia 25 kwietnia 2016 r. W ocenie powoda taki zapis potwierdza w sposób jednoznaczny, że zgodną wolą stron było rozliczanie premii na podstawie umowy odnoszącej się do kadencji kończącej się w dniu 30



czerwca 2017 r. niezależnie od rozliczenia premii na podstawie umowy odnoszącej się do kadencji rozpoczynającej się w dniu 01 lipca 2017 r. Według powoda przyjęcie za pozwanym, że zasady ustalone w Regulaminie Systemu Motywacyjnego nie dają możliwości wypłaty członkowi Zarządu jedynie świadczenia za część roku w wypadku, gdy pełni on funkcję przez cały rok, musiałoby skutkować ustaleniem, że w przypadku ziszczenia się przesłanek przewidzianych w kontrakcie menedżerskim z 2016 r., powodowi przysługiwałaby na podstawie tego kontraktu premia roczna w wysokości 100% rocznego wynagrodzenia, to jest kwota 1.140.000 zł, niezależnie od tego, czy nabył roszczenie o wypłatę premii na podstawie umowy z 03 lipca 2017 r. Powód mógłby wówczas żądać od pozwanego tytułem premii rocznej zapłaty zarówno kwoty 1.140.000 zł na podstawie kontraktu menedżerskiego z 2016 r., jak i kwoty 792.680,40 zł na podstawie umowy o świadczenie usług w zakresie zarządzania z 2017 r. – zdaniem powoda zatem osobne, proporcjonalne rozliczanie premii na podstawie zawartych przez strony umów w odniesieniu do okresów, których dotyczyły (odpowiednio 01 stycznia - 30 czerwca 2017 r. oraz 01 lipca - 31 grudnia 2017 r.), jest jedyną rozsądną interpretacją dotyczących zasad premiowania. Powód podkreślił, że zapis w umowie z 03 lipca 2017 r. o prawach nabytych do premii na podstawie kontraktu menedżerskiego nie przesądzał oczywiście w momencie zawierania tej umowy o tym, czy powód nabędzie prawo do premii na podstawie kontraktu menedżerskiego, jednakże wobec roszczeniowego charakteru premii brak przewidzianej w Regulaminie Systemu Motywacyjnego uchwały Rady Nadzorczej nie może powoda tej premii pozbawić. Powód podkreślił, że karta celów stanowiąca załącznik nr 2 do aneksu nr (...) do kontraktu menadżerskiego wyraźnie określa, że wskazane w niej cele warunkujące otrzymanie premii rocznej (tj. wdrożenie zgodnych z przepisami Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych we wszystkich spółkach Grupy (...) oraz ukształtowanie składów rad nadzorczych we wszystkich spółkach Grupy (...), tak by ich członkowie posiadali uprawnienia do zasiadania w radach nadzorczych) powinny być zrealizowane do dnia 30 czerwca 2017 r. – stąd cele warunkujące miały stanowić podstawę do oceny stopnia realizacji przez zarząd pozwanego zadań w okresie do zakończenia kadencji, której dotyczył kontrakt menedżerski, to jest kończącej się z dniem odbycia walnego zgromadzenia kwitującego rok 2016. Stosowanie uprzednio wdrożonych zasad wynagradzania i kształtowania składów organów spółek Grupy (...) stanowiło jeden z nowych celów warunkujących uzyskanie premii rocznej z tytułu pełnienia przez członka zarządu funkcji w kadencji rozpoczynającej się 01 lipca 2017 r. wyznaczonych w karcie celów na okres od 01 lipca do 31 grudnia 2017 r., stanowiącej załącznik nr 1 do aneksu nr (...) do umowy z dnia 03 lipca 2017 r. – zgodnie z prezentowanym przez powoda stanowiskiem w tej sytuacji nie było przeszkód do podjęcia przez Radę Nadzorczą w dniu 29 czerwca 2017 r. uchwały nr 1812/17 kwitującej zrealizowanie celów warunkujących wyznaczonych zarządowi do wykonania przed upływem kończącej się kadencji.

W piśmie procesowym z dnia 08 maja 2019 r. pozwany podtrzymał stanowisko zawarte w odpowiedzi na pozew, zaprzeczając wszystkim twierdzeniom powoda, które nie zostały wyraźnie przyznane. Przedkładając żądane przez Sąd dokumenty dotyczące zasad premiowania dyrektorów nadzorowanych przez powoda pozwany zastrzegł, iż osoby te były objęte innymi zasadami premiowania; w stosunku do tych osób ponadto miały zastosowane zasady prawa pracy, które nie obowiązywały w odniesieniu do powoda zatrudnionego na podstawie umowy cywilnoprawnej - w szczególności odmienności te dotyczyły celów jakościowych, które nie miały charakteru mierzalnego, a ponadto nie ustalono żadnych konkretnych kryteriów pozwalających na jednoznaczną ocenę zakresu i poziomu ich realizacji. Zdaniem pozwanego już sam fakt, iż oceny realizacji celów jakościowych w wypadku powoda, jak i podległych mu dyrektorów dokonywał inny podmiot, który mógł całkowicie swobodnie przyjmować kryteria oceny realizacji zadań jakościowych, nie jest możliwe proste przełożenie ocen co do realizacji zadań dyrektorów podległych powodowi na zadania jakościowe wyznaczone powodowi, zwłaszcza iż zadania te nie były tożsame; co więcej działania, jakie mogły być podejmowane dla zapewnienia ich realizacji, ze względu na różnicę w zakresie decyzyjności i poziomie odpowiedzialności pomiędzy powodem a podległymi mu dyrektorami, również nie mogły być tożsame. Według pozwanego rozliczeniu w ramach celów jakościowych podlegały każdorazowo indywidualne aktywności poszczególnych osób, które nie pozostawały w związku pozwalającym na proste odnoszenie aktywności podwładnych do oceny przełożonego – przemawia za tym fakt, że poziom realizacji wyznaczonych powodowi celów jakościowych zawarty w sprawozdaniu z realizacji celów jakościowych za rok 2017 K. P. (1) według jego samooceny wynosił 100%, natomiast rekomendacja ówczesnego Prezesa Zarządu W. J. zawarta na tym samym sprawozdaniu to nawet 120%, podczas gdy poziom oceny realizacji celów jakościowych poszczególnych podległych powodowi dyrektorów,

jaki wynika z przedłożonych kart realizacji celów, wynosi 80 punktów, a więc jest o wiele niższy niż powyższe rekomendacje. Oceny poziomu realizacji celów jakościowych dokonywał właśnie Prezes Zarządu w trybie opisanym w pkt 5.9 Regulaminu Systemu Premiowego dla Rady Koncernu i Dyrektorów bezpośrednio podległych Członkom Zarządu (...) SA, a więc w wypadku gdyby kryteria tej oceny oraz cele były tożsame wobec powoda i podległych mu dyrektorów, również sama ocena musiałaby mieć ten sam poziom, co nie miało miejsca. Zdaniem pozwanego zatem skoro rekomendacje Prezesa Zarządu co do oceny realizacji celów jakościowych przez powoda nie przekładały się na ten sam poziom oceny przez Prezesa Zarządu realizacji celów jakościowych dyrektorów podległych powodowi, to nie sposób uznać, że uprawnione jest działanie odwrotne i odnoszenie poziomów oceny realizacji celów jakościowych dyrektorów zawartych w kartach realizacji celów za 2017 r. do celów powoda. W świetle powyższego, jak również argumentacji podniesionej w odpowiedzi na pozew, dowody odnoszące się bezpośrednio do poziomu realizacji celów jakościowych przez dyrektorów podległych powodowi jako nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy, w ocenie pozwanego winny zostać pominięte. W dalszej kolejności pozwany podkreślił, że najistotniejszą kwestią warunkującą jakiegokolwiek roszczenia powoda do wynagrodzenia zmiennego, jest ustalenie wypełnienia przez powoda celów warunkujących, bez których nawet wypełnienie celów ilościowych i jakościowych nie może dać prawa do tej części wynagrodzenia. Dopiero ustalenie wypełnienia celów warunkujących w całym okresie premiowym, którym był rok kalendarzowy, umożliwi Radzie Nadzorczej podjęcie uchwały stanowiącej podstawę przyznania premii rocznej w określonej wysokości. Zdaniem pozwanego nie ulega wątpliwości, że dotychczas nie zostało wykazane spełnienie przez powoda celów warunkujących, zwłaszcza wobec powołanych w odpowiedzi na pozew wątpliwości, co czyni roszczenie bezpodstawnym na tym etapie sporu. Odnosząc się do twierdzeń powoda zawartych w piśmie z dnia 23 kwietnia 2019 r. w pierwszej kolejności pozwany podniósł, że strona powodowa przywołując §16 ust. 1 umowy o świadczenie usług w zakresie zarządzania z dnia 03 lipca 2017 r. dokonuje jego ewidentnej nadinterpretacji; nie jest prawdą, że wolą stron miałyby być jakiegokolwiek odrębne rozliczanie premii rocznej za 2017 r. z podziałem na poszczególne półrocza, gdyż premia ta stanowiła jedną całość w ramach jednego okresu premiowego, co wynikało wprost z tożsamych zapisów Regulaminu, który stanowił załącznik do umów zawartych z powodem. Wedle stanowiska pozwanego ocena nabycia prawa do premii mogła być dokonana dopiero na koniec okresu premiowego, którym był rok kalendarzowy; natomiast inną kwestią jest zmienna w ramach okresu premiowego treść celów, zarówno jakościowych jak i warunkujących oraz kryteria stosowane do oceny ich realizacji i ustalenia wysokości premii w ramach okresu premiowego, czego dotyczył przedmiotowy zapis. Powyższe ustalenia nie miały w żadnej mierze na celu dzielenia jednolitego świadczenia - premii rocznej na części, podlegające odrębnemu przyznawaniu, gdyż taka zasada byłaby sprzeczna z istotą premii rocznej. Zatem użycie w przywołanym zapisie stwierdzenia o roszczeniach wynikających z praw nabytych w żadnej mierze zdaniem pozwanego nie mogło stanowić o przyznaniu powodowi jakichkolwiek praw do premii częściowej, zwłaszcza iż w dniu zawarcia umowy z dnia 03 lipca 2017 r. nie była możliwa ocena spełnienia celów zarządczych, zwłaszcza wobec ich rocznego charakteru. Pozwany zwrócił uwagę, że na podstawie uchwały nr 29 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia (...) SA z dnia 30 czerwca 2017 r. zmieniono treść § 3 ust. 3 uchwały nr 4 ZWZ, poprzez zmianę terminu realizacji jednego z celów warunkujących do dnia 31 grudnia 2017 r. oraz dodanie nowego celu warunkującego; tym samym już w dniu 30 czerwca 2017 r. nowy termin realizacji celu warunkującego na podstawie punktu 13 Załącznika nr 1 wszedł do warunków umowy uzgodnionych przez strony. W ocenie pozwanego świadczy to o tym, że gdyby celem było wyznaczenie powodowi celów warunkujących z terminem realizacji do końca jego kadencji niewątpliwie nie doszłoby to wydłużenia terminu realizacji jednego z celów w ostatnim dniu tej kadencji. Zdaniem pozwanego realizacja wyznaczonych celów warunkujących miała być oceniana w całym rocznym okresie premiowym, zachodzącym na starą i nową kadencję powoda. Pozwany zauważył, że przedłużenie terminu realizacji celu warunkującego nie miałyby sensu, w wypadku gdyby cel ten istotnie został zrealizowany w pierwotnym terminie. Pozwany podważył wiążący charakter uchwały Rady Nadzorczej nr (...), podjętej w dniu 29 czerwca 2017 r., a więc przed poszerzeniem zakresu celów warunkujących oraz wprowadzeniem nowej daty realizacji jednego z nich, co nastąpiło jeszcze przed końcem kadencji powoda. Pozwany nie zgodził się z twierdzeniami powoda, jakoby treść § 16 ust. 1 umowy o świadczenie usług w zakresie zarządzania z dnia 03 lipca 2017 r. miała przemawiać za roszczeniowym charakterem premii, rozumianym w ten sposób, że brak uchwały Rady Nadzorczej o braku przyznania premii nie stanowi przeszkody w dochodzeniu przez powoda premii rocznej, która przyznana nie została – zdaniem pozwanego roszczeniowy charakter premii można przypisać temu świadczeniu dopiero z chwilą jego przyznania przez Radę Nadzorczą; odwołując się do ustalonych przez strony zasad, nie jest możliwe w ocenie pozwanego przypisanie

istnienia po stronie powoda roszczenie o premię, skoro uzgodnione przez strony warunki powstania tego roszczenia – tj. przyznanie premii przez Radę Nadzorczą, nie zostały wypełnione. Pozwany podniósł, że zasady uzgodnione w obu umowach dotyczyły tej samej premii ze względu na ciągłość zatrudnienia powoda, która wynikała z pełnienia funkcji nieprzerwanie przez cały rok obrotowy, zwłaszcza iż przywołana przez stronę powodową regulacja § 16 ust. 1 umowy o świadczenie usług w zakresie zarządzania z dnia 03 lipca 2017 r. wyraźnie wskazuje, że umowa ta zastępuje umowę poprzednią, przy jednoczesnym stosowaniu części zasad z umowy poprzedniej – te same zdarzenia nie mogą dawać powodowi prawa do podwójnego wynagrodzenia, gdyż stałoby to w ewidentnej sprzeczności z celem zapisów premiowych, jakim była możliwość przyznania dodatkowego wynagrodzenia za realizację konkretnych celów w skali roku. Natomiast brak możliwości zastosowania do powoda regulacji zawartych w pkt 6.1 i 6.2 Regulaminu Systemu Motywacyjnego wynika z ich treści, gdyż dotyczą one sytuacji, w których członek Zarządu pełnił funkcję na stanowisku objętym systemem premiowym jedynie przez część okresu premiowego, co w żadnej mierze nie skutkuje możliwością nabycia prawa do podwójnej lub wielokrotnej premii rocznej w wypadku ciągłego pełnienia funkcji w danym okresie premiowym na podstawie kilku umów. Pozwany zwrócił uwagę, że powód w załączonym sprawozdaniu z realizacji celów jakościowych za rok 2017 opisywał realizację celów jakościowych w całym roku 2017, nie wyszczególniając w żadnej mierze okresów ich realizacji w odniesieniu do poszczególnych kadencji, co winno mieć miejsce gdyby intencją stron miało być rzeczywiście stworzenie dwóch niezależnych okresów premiowych – powód już na samym początku sprawozdania wskazał, że dotyczy ono okresu od 01 stycznia 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. (który pokrywa się z uzgodnionym w obu umowach rocznym okresem premiowym). Pozwany dodatkowo wskazał, że cele jakościowe wyznaczone powodowi uległy niewielkiej modyfikacji w Karcie Celów wprowadzonych aneksem z dnia 12 września 2017 r., która to zmiana wynikała ze zmiany zakresu obowiązków powoda, co miało swoją podstawę w punkcie 4.6 Regulaminu Systemu Motywacyjnego, który przewidywał możliwość modyfikacji celów zarządczych w takiej sytuacji.

Podsumowując swoje stanowisko w załączniku do rozprawy z dnia 11 września 2019 r. pozwany w pierwszej kolejności podniósł, że w wyniku zlecenia zewnętrznemu podmiotowi audytu realizacji celów warunkujących otrzymanie wynagrodzenia zmiennego za 2017 r. przez członków Zarządu, w tym powoda zostało sporządzone przez B. McKenzie K. i Wspólnicy sp. k. dla Rady Nadzorczej memorandum, w którym wyprowadzono wnioski dotyczące koniecznego zakresu realizacji celów warunkujących oraz ich wypełnienia zgodnie z ustalonymi zasadami. W zakresie dokonanych ustaleń pozwany podniósł, że memorandum potwierdziło istniejące wątpliwości co do realizacji celów warunkujących w 2017 r., a zwłaszcza wskazało na fakt, iż zakresem wdrożenia zasad określonych w ramach celów warunkujących były objęte również spółki zagraniczne, na co wskazywała również opinia Departamentu Skarbu Państwa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów – tym samym ocena realizacji celów warunkujących winna obejmować również spółki zagraniczne, co uczyniono w memorandum. W wyniku przeprowadzonej analizy potwierdzono, że cele warunkujące nie zostały zrealizowane w następującym zakresie :

1. Cel wdrożenia zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych zgodnie z przepisami ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

Cel ten nie został zrealizowany w odniesieniu do trzech członków zarządu H. L. a.s. (P. S. (1), P. M., J. Ś.), którzy nie podpisali umów o świadczenie usług zarządzania do dnia 30 czerwca 2017 r., podpisując je 01 lipca 2017 r. W ramach „Raportu z przeglądu wybranych kwestii nadzorczych oraz zasad wynagradzania członków organów zarządczych i nadzorczych Grupy (...)” z dnia 23 czerwca 2017 r. wraz z dwoma uzupełnieniami do raportu datowanymi na dzień 26 czerwca 2017 r. i 29 czerwca 2017 r., na którym oparła się Rada Nadzorcza podejmując uchwałę nr 1812/17 w tym zakresie cel uznano za spełniony nie weryfikując skuteczności w świetle prawa lokalnego złożonych oświadczeń woli o zamiarze podpisania umów.

Cel ten nie został zrealizowany w (...) spółki (...) s.r.o. L. H.- członek zarządu nie przyjął nowych warunków umowy, wobec czego podjęto uchwałę nr (...) z dnia 28 czerwca 2017 r. o odwołaniu go z zarządu z datą 13 grudnia 2017. Jednak w grudniu 2017 r. doszło do zmiany okoliczności i uchwałą nr (...) z dnia 20 grudnia 2017 r. uchylono powyższą uchwałę zatwierdzając treść umowy z nowymi warunkami zatrudnienia. Następnie 21 grudnia 2017 r. L. H. podpisał nową umowę, która zgodnie z jej treścią miała mieć moc obowiązującą od 1 lipca 2017 r. Powyższy stan rzeczy świadczący o braku realizacji celów warunkujących ze względu na zawarcie umowy po wyznaczonym terminie, nie

został uwzględniony w „Raporcie z przeglądu wybranych kwestii nadzorczych oraz zasada wynagradzania członków organów zarządczych i nadzorczych Grupy (...)”, tym samym Rada Nadzorcza podejmując uchwałę nr 1812/17 nie uwzględniła powyższej zmiany, która wskazywała na brak realizacji celu warunkującego.

## 2. Cel odpowiednie ukształtowanie składów Rad Nadzorczych

Cel ten nie został zrealizowany w spółkach (...) a.s. (A. T.), S. a.s. (P. S. (2)), (...)S. (K. Z.). Osoby te nie spełniały wymagań posiadania uprawnień do zasiadania w Radzie Nadzorczej, a pomimo tego faktu zasiadali oni w Radach Nadzorczych przedmiotowych spółek przez cały 2017 r., co wynika ze stosowanych uchwał w przedmiocie powołania i odwołania powyższych osób. Jak wynika z przedmiotowych uchwał osoby te zostały odwołane odpowiednio : A. T. -15 października 2018 r., P. S. (2) - 07 sierpnia 2018 r. (uchwała nr 28/7/2018), K. Z. - 31 maja 2018 r. (uchwała nr 15/7/2018). Należy zauważyć, że powyższą okoliczność potwierdzono również w „Raporcie z przeglądu wybranych kwestii nadzorczych oraz zasada wynagradzania członków organów zarządczych i nadzorczych Grupy (...)”, z tym że kwestę tę pominięto poprzez uznanie, iż cele warunkujące nie odnoszą się do spółek zagranicznych.

## 3. Cel realizacja obowiązków, o których mowa w art. 17-20, art. 22 i art. 23 ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym, w podmiotach zależnych Spółki w rozumieniu art. 4 pkt 3 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów.

Cel ten nie został wypełniony ze względu na brak poprawnej implementacji ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym w Konsorcjum (...) i (...) SA, poprzez brak implementacji w Statucie art. 17 ust. 3. pkt 1) ustawy o zasadach zarządzania mieniem państwowym określającego zasady dokonywania darowizn.

W świetle powyższego zdaniem pozwanego należy uznać, że wątpliwości co do rzeczywistej i pełnej realizacji celów warunkujących uzyskanie wynagrodzenia zmiennego w 2017 r. zostały potwierdzone.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

K. P. (1) pełnił funkcję Członka Zarządu (...) SA nieprzerwanie w okresie od 15 marca 2007 r. do 22 marca 2018 r. (wydruk k. 31, odpis z KRS k. 33-37, uchwała k. 38). W okresie od 01 stycznia 2017 r. do 30 czerwca 2017 r. był Członkiem Zarządu na podstawie uchwały Rady Nadzorczej (...) SA nr (...) z dnia 06 marca 2014 r. (uchwała k. 38, 58), kiedy to został powołany na wspólną trzyletnią kadencję kończącą się z dniem odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia (...) SA zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za rok obrotowy 2016. W dniu 25 kwietnia 2016 r. K. P. (1) zawarł z (...) SA kontrakt menedżerski, określający w pkt 13.1 okres jego obowiązywania do dnia zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie sprawozdania finansowego Spółki za rok obrotowy 2016 r. (co nastąpiło w dniu 30 czerwca 2017 r. – uchwała k. 40) Jednocześnie jeszcze przed upływem obowiązywania kontraktu K. P. (1) został powołany Uchwałą Rady Nadzorczej Spółki nr (...) z dnia 29 czerwca 2017 r. na kolejną wspólną trzyletnią kadencję rozpoczynającą się 01 lipca 2017 r. – faktycznie zatem nie doszło do przerwania ciągłości pełnienia funkcji członka Zarządu. Zgodnie z wewnętrznym podziałem kompetencji pomiędzy Członkami Zarządu (...) SA, do K. P. (1) należał nadzór nad następującymi obszarami : efektywność i optymalizacja produkcji, produkcja petrochemiczna, produkcja rafineryjna oraz technika.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie (...) SA zatwierdzające sprawozdanie Zarządu z działalności Grupy (...) SA, zatwierdzające jednostkowe sprawozdanie finansowe (...) SA za rok obrotowy 2016, zatwierdzające skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy (...), w sprawie podziału zysku netto za rok obrotowy 2016 odbyło się w dniu 30 czerwca 2017 r.; uchwałą nr 11 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia (...) SA z dnia 30 czerwca 2017 r. udzielono K. P. (1) absolutorium z wykonania obowiązków w roku obrotowym 2016 (wydruk k. 39, uchwały k. 40-44).

Uchwałą Rady Nadzorczej (...) SA nr (...) z dnia 29 czerwca 2017 r. K. P. (1) został powołany na kolejną wspólną trzyletnią kadencję rozpoczynającą się w dniu 01 lipca 2017 r. na stanowisko Członka Zarządu (uchwała k. 215); został odwołany ze składu Zarządu (...) SA w dniu 22 marca 2018 r. (wydruk k. 32). Powołanie na kolejną kadencję wiązało się z zawarciem w dniu 03 lipca 2017 r. umowy o świadczenie usług w zakresie zarządzania (kontrakt

menedżerski) – w postanowieniach końcowych umowy zawarto stwierdzenie, że zawierana umowa zastępuje wszelkie uprzednie uzgodnienia między stronami, dotyczące spraw w niej uregulowanych, za wyjątkiem roszczeń wynikających z praw nabytych z tytułu prawa do premii rocznej za okres od 01 stycznia 2017 r. do 30 czerwca 2017 r., do których zastosowanie miały mieć postanowienia umowy z dnia 25 kwietnia 2016 r. zmienionej aneksem z dnia 05 kwietnia 2017 r. (§ 16 ust. 1 umowy); aneksem nr (...) z dnia 12 września 2017 r. wprowadzono załącznik zawierający kartę celów za okres od 01 lipca 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. – członek zarządu zobowiązany został przy tym do złożenia jednego sprawozdania z realizacji celów za 2017 r. uwzględniające zadania premiowe wyznaczone uchwałami Rady Nadzorczej nr (...) z dnia 15 grudnia 2016 r. i nr (...) z dnia 12 września 2017 r. (umowa k. 216-227, aneks k. 256-261).

W odniesieniu do sprawowania funkcji Członka Zarządu (...) SA w okresie od 01 stycznia 2017 r. do 30 czerwca 2017 r., zasady wynagradzania K. P. (1) określone były w kontrakcie menedżerskim z dnia 25 kwietnia 2016 r., zmienionym aneksami nr (...) z dnia 25 kwietnia 2016 r., nr (...) z dnia 15 grudnia 2016 r. oraz nr (...) z dnia 05 kwietnia 2017 r. (kontrakt k. 52-57, uchwała dotycząca zatwierdzenia kontraktu i upoważnienia członków Rady Nadzorczej do podpisania kontraktu k. 59, aneksy i poprzednio obowiązujące wersje regulaminów systemu motywacyjnego k. 60-75, 80-92, 241-243 zasady wyznaczania i rozliczania indywidualnych zadań premiowych k. 76-79). Zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu ustalono uchwałą nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia (...) SA z dnia 24 stycznia 2017 r. – ustalono dodatkowe cele zarządcze do wykonania w terminie do 30 czerwca 2017 r. w postaci :

a) wdrożenie zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych zgodnych z przepisami Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami we wszystkich spółkach Grupy (...),

b) ukształtowanie składów rad nadzorczych we wszystkich spółkach Grupy (...), tak by ich członkowie posiadali uprawnienia do zasiadania w radach nadzorczych, potwierdzone pozytywnym wynikiem egzaminu dla kandydatów na członków rad nadzorczych, lub posiadali uprawnienia ustawowo zwalniające z obowiązku jego zdania, w szczególności posiadali stopień naukowy doktora nauk ekonomicznych lub nauk prawnych, albo posiadali wpis na listę radców prawnych, adwokatów, biegłych rewidentów lub doradców inwestycyjnych; jednocześnie upoważniono Radę Nadzorczą do uszczegółowienia celów zarządczych wraz z określeniem wag tych celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania – ustalono, że wynagrodzenie zmienne przysługuje członkowi zarządu po zatwierdzeniu sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Walne Zgromadzenie, zastrzegając także, że wynagrodzenie zmienne jest przeliczane proporcjonalnie w powiązaniu z liczbą dni świadczenia usług przez członka zarządu w danym roku obrotowym; ustalono, że wygaśnięcie mandatu ocenianego pod względem wykonania celów zarządczych nie powoduje utraty prawa do wynagrodzenia zmiennego pod warunkiem pełnienia funkcji w ocenianym roku obrotowym powyżej trzech miesięcy (uchwała k. 236-239).

Uchwałą nr 29 z dnia 30 czerwca 2017 r. Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia (...) SA zmieniono termin opisanego w podpunkcie b) celu zarządczego na 31 grudnia 2017 r. a także dodano trzeci cel zarządczy w postaci realizacji obowiązków wynikających z Ustawy o zasadach zarządzania mieniem państwowym w podmiotach zależnych Spółki w terminie do 31 grudnia 2017 r. (uchwała k. 240).

Członkom Zarządu (...) SA przysługiwało prawo do premii rocznej na zasadach ustalonych w umowie, której załącznikiem i częścią składową był Regulamin Systemu Motywacyjnego dla Zarządu (...) SA (regulamin k. 46-51) określający w szczególności sposób wyliczania poszczególnych składników premii oraz proces ustalania karty celów. Treść Regulaminu obowiązującego w 2017 r. została ustalona uchwałą Rady Nadzorczej (...) SA nr (...) z dnia 05 kwietnia 2017 r. (uchwała k. 45) i w tym brzmieniu jako załącznik nr 1 do aneksu nr (...) stanowiła integralną część kontraktu menedżerskiego (aneks i regulamin k. 241-255, w tym karta celów k. 250). Zgodnie z Regulaminem założeniem Systemu Motywacyjnego było wsparcie strategii wzrostu wartości (...) SA (pkt 1 Regulaminu); poziom premii rocznej uzależniony był od wykonania ustalonych przez Radę Nadzorczą indywidualnych zadań jakościowych i ilościowych dla poszczególnych Członków Zarządu (Indywidualne Zadania Premiowe) oraz odrębnych celów warunkujących możliwość otrzymania premii za dany rok (pkt 2.4 Regulaminu). Ocena wykonania przez Członka

Zarządu Indywidualnych Zadań Premiowych (ilościowych i jakościowych) oraz odrębnych celów warunkujących możliwość otrzymania premii za dany rok miała być dokonywana według następującej procedury :

- Członek Zarządu zobowiązany był do złożenia Prezesowi Zarządu sprawozdania z realizacji celów jakościowych do dnia 31 stycznia następnego roku po roku rozliczanym (pkt 5.1 Regulaminu)
- Zarząd zobowiązany był do przygotowania w terminie do dnia 10 lutego rekomendacji w zakresie realizacji Celów Warunkujących (pkt 5.2 Regulaminu)
- Prezes Zarządu w terminie do dnia 15 lutego przedłożyć miał Radzie Nadzorczej rekomendację wraz z proponowanymi ocenami realizacji Indywidualnych Zadań Premiowych jakościowych dla poszczególnych Członków Zarządu, a także rekomendację Zarządu w zakresie realizacji Celów Warunkujących (pkt 5.3 Regulaminu), a Rada Nadzorcza miała obowiązek podjąć uchwałę o przyznaniu ocen z realizacji Indywidualnych Zadań Premiowych jakościowych każdego Członka Zarządu oraz Celów Warunkujących na najbliższym posiedzeniu, ale nie później niż do dnia 30 kwietnia (pkt 5.4 Regulaminu)
- do dnia 31 marca Prezes Zarządu przedłożyć miał Radzie Nadzorczej rekomendację wraz z projektem Karty Realizacji Celów ilościowych i jakościowych oraz rekomendację Zarządu w zakresie realizacji Celów Warunkujących (punkt 5.6 Regulaminu)
- Rada Nadzorcza miała podjąć uchwałę o przyznaniu Członkowi Zarządu premii za dany rok obrotowy oraz o jej wysokości bądź o nieprzyznaniu premii rocznej do dnia 30 kwietnia następnego roku (pkt 5.11 Regulaminu). Ocena przez Radę wykonania Indywidualnych Zadań Premiowych przez danego Członka Zarządu dokonywana miała być na podstawie rekomendacji Prezesa Zarządu, do której załączyć należało sprawozdanie Członka Zarządu z wykonania przez niego Indywidualnych Zadań Premiowych, na podstawie sprawozdań finansowych (...) SA oraz ewentualnie innych dokumentów, których zbadanie Rada Nadzorcza uznałaby za celowe (pkt 5.5 Regulaminu). Ocena nastąpić miała poprzez przyznanie punktów procentowych za każde zadanie ilościowe oraz przyznanie zbiorczych punktów procentowych za wykonanie zadań jakościowych, na podstawie których łączne wykonanie Indywidualnych Zadań Premiowych ustalane miało być jako suma ważona (pkt 5.7-5.8 Regulaminu). Ocena wykonania ilościowych Indywidualnych Zadań Premiowych dokonywana miała być według następujących zasad :

<b>Realizacja celu ilościowego</b>	<b>Ocena celu ilościowego</b>
Poniżej minimum	0%
Minimum – optimum	Liniowo od 80 do 100%
Optimum – maksimum	Liniowo od 100 do 120%
Powyżej maksimum	120%

Ocena wykonania jakościowych Indywidualnych Zadań Premiowych dokonywana miała być według następujących poziomów realizacji :

<b>Poziom realizacji celu jakościowego</b>	<b>Ocena celu jakościowego</b>
--	--------------------------------

Niezadowalający	0%
Umiarkowany	60%
Zadowalający	80%
Bardzo dobry	<b>100%</b>
Przewyższający oczekiwania	<b>120%</b>

Suma ważona punktów procentowych przyznanych przez Radę Nadzorczą miała być jednocześnie przyznany procentem możliwej do uzyskania maksymalnej premii rocznej, z zastrzeżeniem, że jeżeli suma ważona jest wyższa niż 100%, to zostaje ona ograniczona do 100% (pkt 5.9 Regulaminu). Premia przysługiwać miała wyłącznie w razie łącznego spełnienia następujących przesłanek : zrealizowania Celów Warunkujących (pkt 5.10 Regulaminu), zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie skonsolidowanego sprawozdania finansowego, sprawozdania finansowego (...) SA i sprawozdania Zarządu za dany rok obrotowy oraz udzielenia absolutorium z wykonania obowiązków przez danego Członka Zarządu (pkt 5.12 Regulaminu). Premia wypłacona miała zostać w terminie siedmiu dni po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie (...) SA skonsolidowanego sprawozdania finansowego za okres roczny, w którym realizowane były Indywidualne Zadania Premiowe (pkt 5.13 Regulaminu). Zgodnie z pkt 6.1 oraz 6.2. Regulaminu, Członek Zarządu, którego kadencja wygasła w ciągu roku lub który został powołany w trakcie roku, mógł otrzymać premię roczną za realizację celów przypisanych do jego stanowiska w Karcie Celów za okres pełnienia funkcji na danym stanowisku, a wysokość premii wyliczona miała być wówczas według formuły : premia = wartość premii rocznej, jaka zostałaby przyznana Członkowi Zarządu, gdyby pełnił swoją funkcję przez cały rok obrotowy x liczba dni roboczych przepracowanych na danym stanowisku w roku/ łączna liczba dni roboczych w roku. Natomiast ocena realizacji Celów Warunkujących przez członka zarządu, którego kadencja wygasła w ciągu roku, nastąpić miała na podstawie stanu realizacji harmonogramu prac, w szczególności zrealizowanych dotychczas zadań dotyczących tych Celów (pkt 6.3.1 Regulaminu; Regulamin Systemu Motywacyjnego k. 46-51).

Zgodnie z punktem 11. kontraktu menadżerskiego K. P. (1) z tytułu sprawowania funkcji Członka Zarządu przysługiwać miała – oprócz zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego w kwocie 95 000 zł – premia roczna w wysokości do 100% rocznego wynagrodzenia zasadniczego, ustalana w oparciu o poziom realizacji celów w sposób opisany w Regulaminie (umowa k. 52-57). Cele na rok 2017 określono szczegółowo w karcie celów stanowiącej załącznik nr 2 do aneksu nr (...) do kontraktu menadżerskiego (aneks i karta celów k. 68-70). Cele ilościowe określono w następujący sposób : (...) raportowany Koncernu, (...) wg (...) Koncernu, (...) utrzymaniowy Koncernu i koszty ogólne i osobowe Koncernu, (...) rozwojowy Koncernu, wskaźnik giełdowy T. (...) względem rynku, wskaźnik zadłużenia Koncernu dźwignia finansowa oraz wskaźnik wypadkowości (...). Odnośnie celów jakościowych, których łączna waga dla ustalenia wysokości premii rocznej została ustalona na 20%, to przedmiotem ich oceny były następujące elementy zarządzania :

1. Zarządzanie przez Wartości (...)
2. Strategia Koncernu: rozwój i doskonałość operacyjna:
  - (...) wg (...) (to jest w segmencie rafinerii i petrochemii),
  - (...) utrzymaniowy + Koszty ogólne i osobowe (produkcja rafineryjna i petrochemiczna),
  - (...) rozwojowy (produkcja rafineryjna + petrochemia),

- dostępność operacyjna instalacji,
- efektywność energetyczna (E.),
- poziom strat i zużyć własnych,
- uzysk produktów białych,
- wykorzystanie mocy olefin,
- efektywność energetyczna olefin,
- identyfikacja i minimalizacja ryzyk regulacyjnych,
- przygotowanie planu działań w zakresie pozyskiwania, rozwoju i wdrażania innowacji

- pozostałe istotne wydarzenia w 2017 r.

Jako cele warunkujące otrzymanie premii rocznej przewidziano realizację następujących zadań w terminie do 30 czerwca 2017 r. lub w innym terminie ustalonym uchwałą Walnego Zgromadzenia lub Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia :

a) wdrożenie zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych zgodnych z przepisami Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami we wszystkich spółkach Grupy (...),

b) ukształtowanie składów rad nadzorczych we wszystkich spółkach Grupy (...), tak by ich członkowie posiadali uprawnienia do zasiadania w radach nadzorczych, potwierdzone pozytywnym wynikiem egzaminu dla kandydatów na członków rad nadzorczych, lub posiadali uprawnienia ustawowo zwalniające z obowiązku jego zdania, w szczególności posiadali stopień naukowy doktora nauk ekonomicznych lub nauk prawnych, albo posiadali wpis na listę radców prawnych, adwokatów, biegłych rewidentów lub doradców inwestycyjnych.

Zasady oceny realizacji Celów Warunkujących określały załączniki nr 1, nr 1a i nr 2 do Karty Celów na rok 2017.

W grudniu 2016 r. Rada Nadzorcza (...) (...) zaakceptowała „Plan finansowy (...) SA oraz grupy (...) na 2017 r.". Po zakończeniu roku obrotowego 2017, (...) SA zlecił spółce (...) sporządzenie raportu mającego na celu porównanie uzyskanych wyników z założeniami przyjętymi w Planie Finansowym 2017 w zakresie celów ilościowych wyznaczonych członkom zarządu (...) SA. Dokument taki został sporządzony przez audytora i przedstawiony Radzie Nadzorczej (...) SA – zgodnie z przedstawioną kalkulacją suma punktów ważonych w związku realizacją celów ilościowych wyniosła 89 (sprawozdanie k. 404-414).

W dniu 29 czerwca 2017 r. Rada Nadzorcza (...) SA jednogłośnie podjęła uchwałę nr 1812/17 o uznaniu za zrealizowane przez Członków Zarządu, w tym przez K. P. (1), odrębnych celów warunkujących otrzymanie premii rocznej za 2017 r. Oceny dokonano na podstawie „Raportu z przeglądu wybranych kwestii nadzorczych oraz zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych Grupy (...)” sporządzony przez (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Business (...) spółka komandytowa sporządzonego w dniu 23 czerwca 2017 r., wraz z „Dodatkowym uzupełnieniem do raportu z przeglądu wybranych kwestii nadzorczych oraz zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych Grupy (...)” przekazanego w dniu 23 czerwca 2017 roku" z dnia 29 czerwca 2017 r. W raporcie EY sformułowano stanowisko na podstawie uzyskanej na zlecenie (...) SA opinii prawnej odnośnie zagranicznych spółek Grupy (...), iż wymóg Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz Ustawy o zasadach zarządzania mieniem państwowym dotyczący ukształtowania składów rad nadzorczych we wszystkich spółkach Grupy (...) tak, by ich członkowie posiadali uprawnienia do zasiadania w radach nadzorczych nie odnosi się do spółek z siedzibą poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej; wskazano również, że w terminie do 23 czerwca 2017 r. ukształtowano składy większości rad nadzorczych zagranicznych spółek (...)



objętych przeglądem tak, by ich członkowie posiadali uprawnienia do zasiadania w radach nadzorczych określone w Ustawie o zasadach zarządzania mieniem państwowym – wymogi nie zostały spełnione w spółkach zagranicznych : (...), (...) i (...) (uchwała k. 96, raport EY k. 97-130, 267-341).

W piśmie z dnia 12 grudnia 2017 r. skierowanym między innymi do (...) SA Dyrektor Departamentu Nadzoru Ministerstwa (...) przekazał opinię Kancelarii Prezesa Rady Ministrów dotyczącą stosowania przepisów Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz Ustawy o zasadach zarządzania mieniem państwowym przez spółki zagraniczne – zgodnie ze stanowiskiem (...) obowiązki nałożone w/w ustawami dotyczą wszystkich spółek z udziałem Skarbu Państwa, jednakże w stosunku do spółek mających siedzibę poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej i dla których prawem właściwym nie jest prawo polskie, realizacja tych obowiązków powinna odbywać się z uwzględnieniem prawa właściwego dla danej spółki (k. 262-266).

Uchwałą nr 4 z dnia 26 czerwca 2018 r. Walne Zgromadzenie (...) SA zatwierdziło Sprawozdanie Zarządu z działalności Grupy (...) SA za 2017 rok. Uchwałą nr 5 z dnia 26 czerwca 2018 r. Walne Zgromadzenie (...) SA zatwierdziło Sprawozdanie finansowe (...) SA za rok zakończony 31 grudnia 2017 roku. Uchwałą nr 6 z dnia 26 czerwca 2018 r. Walne Zgromadzenie (...) SA zatwierdziło Skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy (...) za rok zakończony 31 grudnia 2017 roku. Uchwałą nr 11 z dnia 26 czerwca 2018 r. Walne Zgromadzenie (...) SA udzieliło K. P. (1) absolutorium z wykonania obowiązków w roku obrotowym 2017 w związku z pełnieniem przez niego funkcji Członka Zarządu (wydruk k. 93, uchwały k. 94 i 95).

Przewidziane w Karcie Celów 2017 cele ilościowe i jakościowe zostały zrealizowane na poziomie uprawniającym K. P. (1) do uzyskania maksymalnej premii rocznej – potwierdzone zostało to treścią Raportu Roczno 2017, treścią zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą (...) SA „Planu finansowego (...) SA oraz Grupy (...) na 2017 r.” oraz treścią „Raportu z wykonania celów ilościowych przez Członków Zarządu (...) SA” sporządzonego na zlecenie (...) SA przez audytora (...) Sp. z o.o. Ustalając wysokość premii przysługujących za 2017 r. dyrektorom podlegającym K. P. (1) wewnątrznych jednostek organizacyjnych (...) (...) uznano, że wyznaczone dyrektorom cele ilościowe, tożsame z celami wyznaczonymi nadzorującego te obszary członka zarządu, wykonane zostały na poziomie 88,76 %, zaś cele jakościowe, składające się na cele jakościowe wyznaczone nadzorującemu członkowi zarządu, wykonane zostały w 80%, to jest w stopniu zadowalającym.

K. P. (1) nadzorował następujące obszary w pierwszym półroczu 2017 r. w ramach podziału kompetencji poszczególnych Członków Zarządu (...) SA :

- efektywność i optymalizacja produkcji
- produkcja petrochemiczna
- produkcja rafineryjna
- technika

Dyrektorzy wykonawczy odpowiedzialni za poszczególne obszary kierowali wewnętrznymi jednostkami organizacyjnymi (...) (...) (biura) i byli bezpośrednio podporządkowani danemu członkowi Zarządu. Dyrektorzy wykonawczy kierujący działami, nad którymi K. P. (1) sprawował nadzór, objęci byli systemem premiowania, który uzależniał wysokość premii od zrealizowania celów zarówno ilościowych i jakościowych. Wyznaczone dyrektorom cele ilościowe były tożsame z celami wyznaczonymi członkom zarządu, natomiast cele jakościowe były uzależnione od specyfiki danego obszaru działalności (...) (...). Zadania zaplanowane do realizacji w obszarach podległych danemu członkowi zarządu były rozdzielane pomiędzy poszczególne biura – tym samym cele jakościowe wyznaczone dyrektorom wykonawczym kierującym tymi biurami dostosowane zostały do tych zadań. Nie dotyczyło to jedynie celu jakościowego polegającego na przygotowaniu planu działań w zakresie pozyskiwania, rozwoju i wdrażania innowacji, ponieważ Biuro (...) w 2017 r. nie podlegało K. P. (1), lecz bezpośrednio Prezesowi Zarządu (...) SA, a tak określony cel był wspólny dla wszystkich Członków Zarządu i jego realizacja polegała na wdrażania

odpowiedniej kultury innowacyjności we wszystkich jednostkach organizacyjnych. Każdemu z podległych K. P. (1) dyrektorów wykonawczych została przyznana i wypłacona premia roczna za 2017 r. w wysokości 100% wynagrodzenia (sprawozdania z realizacji celów jakościowych przez dyrektorów podległych K. P. k. 415-429).

W Sprawozdaniu Zarządu za 2017 r. wskazano, iż (...) SA w 2017 roku konsekwentnie realizował cele strategiczne : osiągnięto rekordowy przerób ropy, rekordową sprzedaż, rekordowy wynik sprzedaży detalicznej; bardzo dobra sytuacja finansowa Grupy (...) pozwalała realizować inwestycje rozwojowe i jednocześnie konsekwentnie zwiększać wysokość wypłacanej dywidendy, która w 2017 roku była najwyższa w historii. Sprawozdanie Zarządu 2017 zawiera również szczegółowe informacje odnoszące się do poszczególnych zagadnień składających się na ocenę realizacji celów ilościowych i jakościowych – poszczególne zadania w obszarze celów ilościowych wykonano w maksymalnym stopniu (sprawozdanie k. 139-167). Sprawozdanie Zarządu zostało pozytywnie zaopiniowane przez Radę Nadzorczą (...) SA (uchwała RN k. 169, sprawozdanie (...) SA za rok obrotowy 2017 k. 170-176). W oświadczeniu skierowanym przez Prezesa Zarządu Generalnego Dyrektora (...) SA do akcjonariuszy podkreślono znakomite wyniki i sytuację finansową a także rozwój Koncernu w 2017 r. (k. 168).

W dniu 15 stycznia 2018 r. zgodnie z pkt 5.1 Regulaminu K. P. (1) złożył Prezesowi Zarządu (...) SA sprawozdanie z realizacji celów jakościowych za rok 2017. Zgodnie z poczynioną adnotacją Prezes Zarządu W. J. rekomendował uznanie wykonania przez K. P. (1) celów jakościowych w 120%, to jest w stopniu „przewyższającym oczekiwania” (sprawozdanie k. 430-435), a zatem uzasadniającym przyznanie 20 punktów ważonych.

Pismem z dnia 30 października 2018 r. K. P. (1) wezwał (...) SA do zapłaty między innymi kwoty 570 000 zł tytułem premii rocznej za 2017 r., należnej w związku z pełnieniem przez niego funkcji Członka Zarządu (...) SA w okresie od 01 stycznia 2017 r. do 30 czerwca 2017 r. – w terminie 21 dni od daty otrzymania pisma; wezwanie do zapłaty przesłane listem poleconym doręczone zostało adresatowi w dniu 02 listopada 2018 r. (pismo i dowód doręczenia k. 177-181).

Stan faktyczny ustalono w oparciu o w/w dokumenty, których autentyczność nie była kwestionowana przez strony.

Zeznania świadków stanowiły uzupełniający materiał dowodowy.

Świadek W. J. – były Prezes Zarządu (...) SA – potwierdził, iż rekomendował Radzie Nadzorczej uznanie realizacji postawionych powodowi do osiągnięcia w 2017 r. celów jakościowych na poziomie 120%; świadek potwierdził bardzo dobre wyniki finansowe Spółki w 2017 r. oraz jej stały rozwój, a także korelację pomiędzy celami wyznaczanymi w danym roku dyrektorom wykonawczym a celami realizowanymi przez nadzorującego członka zarządu.

Świadkowie J. O., T. P., J. S. (1), R. T. i P. H. – tj. dyrektorzy wykonawczy poszczególnych pionów co do zasady podległych nadzorowi K. P. (1) potwierdzili, iż faktycznie przyjęty był system kaskadowania celów – suma celów jakościowych co do zasady składała się na cele jakościowe wyznaczone do osiągnięcia danemu członkowi zarządu, co miało gwarantować spójność systemu; wszyscy dyrektorzy wykonawczy otrzymali premie za 2017 r.

Świadkowie J. S. (2), B. C., J. M., R. Z. i W. K. rozpoczęli pracę w (...) (...) w 2018 r., wiedzę odnośnie faktów istotnych z punktu widzenia przedmiotu sporu posiadają wyłącznie z dokumentacji; świadkowie wskazali na trwające postępowanie wyjaśniające nakierowane na dokonanie oceny realizacji celów w kontekście przyznania premii członkom zarządu (...) (...) za 2017 r. Z zeznań świadka R. Z. wynika ponadto, iż stosowano różne standardy w zakresie kształtowania rad nadzorczych oraz warunków wynagradzania w zagranicznych spółkach (...) z uwagi na odmienne uregulowania prawne obowiązujące w poszczególnych krajach; świadek stwierdziła również, że przedmiotem prowadzonego audytu wewnętrznego nie jest badanie realizacji celów ilościowych – w tym bowiem zakresie władze spółki nie miały wątpliwości co do zrealizowania tych celów w 2017 r.; postępowanie sprawdzające dotyczy wyłącznie realizacji celów jakościowych i warunkujących.

Świadek A. S. – pełniąca funkcję Przewodniczącej Rady Nadzorczej (...) (...) do lutego 2018 r. – zeznała, iż w 2017 r. w pierwszym półroczu zarząd zrealizował cele związane ze zmianami w kontraktach członków organów spółek zależnych wynikające z ustaw dotyczących kształtowania rad nadzorczych i wynagrodzenia członków zarządów.

Świadek wskazała na trudności w realizacji wymogów wynikających z polskiego ustawodawstwa w odniesieniu do obcokrajowców, wynikające zarówno z odmienności porządków prawnych obowiązujących w Polsce i na terytoriach państw w których funkcjonują spółki zależne w stosunku do (...) (...), jak i określonych uwarunkowań i powiązań politycznych.

Kwestią sporną między stronami pozostawała ocena, czy w świetle bezspornych faktów możliwe było uznanie za spełnione celów stanowiących przesłanki przyznania powodowi wynagrodzenia zmiennego (indywidualne zadania premiowe) – premii rocznej za 2017 r., wymagalność roszczenia w kontekście niepodjęcia w regulaminowym terminie przez Radę Nadzorczą uchwały o przyznaniu bądź nieprzyznaniu premii za rok obrotowy 2017, a także prawna skuteczność uchwały Rady Nadzorczej z dnia 29 czerwca 2017 r. kwitującej realizację celów warunkujących.

### **Sąd zważył, co następuje :**

W ocenie Sądu powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

W celu oczyszczenia przedpola dla dalszych rozważań niezbędne jest poczynienia pewnych zastrzeżeń natury ogólnej. Stwierdzić zatem należy w pierwszej kolejności, iż jakkolwiek stosunek prawny pomiędzy stronami miał wymiar węzła obligacyjnego o charakterze cywilnym, to jednak nie sposób całkowicie pominąć jego bliskości stosunkowi pracowniczemu; instytucja premii w istocie wywodzi się z prawa pracy, jako zmienny element wynagrodzenia pracownika – zdaniem Sądu rozważania w zakresie premii należnej na podstawie kontraktu menedżerskiego powinny opierać się i odwoływać (przynajmniej w drodze analogii) do dorobku doktryny i orzecznictwa w sprawach pracowniczych; założenie spójności systemu prawa nakazuje i pozwala na jednolite stosowanie i rozumienie pojęć w różnych gałęziach i dziedzinach prawa. Podkreślić już na wstępie należy, iż w świetle brzmienia kontraktu K. P. (1), zmienna część wynagrodzenia, czyli premia roczna, stanowiła w istocie równoważną wartość ekonomiczną dla części gwarantowanej wynagrodzenia (wynagrodzenie stałe 95 000 zł miesięcznie, maksymalna premia roczna wynosić miała 100% wynagrodzenia gwarantowanego) – uregulowanie zasad płatności premii stanowiło zatem bardzo istotną część kontraktu z punktu widzenia podjęcia decyzji o przystąpieniu do kontraktu przez menedżera. Dla porządku wskazać również należy, iż tzw. kontrakt menedżerski ma charakter umowy o odpłatne świadczenie usług; granice swobody kształtowania treści kontraktu menedżerskiego wyznacza konieczność zapewnienia menedżerowi godziwego wynagrodzenia, które może być powiązane z osiąganymi wynikami w związku z rentownością zarządzanego przedsiębiorstwa oraz z prawidłowym, odpowiednio starannym wykonywaniem obowiązków (por. wyrok SN z 09.04.2015, V CSK 398/14, OSNC-ZD 2016/3/54). Specyfika kontraktu menedżerskiego rozumianego jako umowa o zarządzanie przedsiębiorstwem polega na przeniesieniu przez właścicieli przedsiębiorstwa na menedżera uprawnień do samodzielnego podejmowania czynności faktycznych i prawnych dotyczących zarządzania przedsiębiorstwem – cechuje się samodzielnością w zakresie kierowania nim, swobodą w wyborze sposobu (stylu) zarządzania, możliwością wykorzystania dotychczasowych kontaktów handlowych, doświadczenia zawodowego, umiejętności organizacyjnych, reputacji, czy własnego wizerunku (por. wyrok SN z 04.04.2002, I (...) 776/00, OSNP 2004/6/94). W prawie pracy przyjmuje się, że premia może mieć dwojaki charakter : dodatkowego wynagrodzenia przysługującego w związku ze spełnieniem określonych przesłanek (i wówczas uznaje się, że ma charakter roszczenia) albo świadczenia uznaniowego (tj. uzależnionego od obiektywnie nieweryfikowalnej decyzji pracodawcy, i wówczas nie może być przedmiotem skutecznie formułowanego roszczenia jako swoistego rodzaju nagroda motywacyjna, przyznawana w oparciu o subiektywne przekonanie pracodawcy co do jej zasadności i celowości). W orzecznictwie dokonując rozróżnienia pomiędzy premią a nagrodą podkreśla się, że wynagrodzenie pracownika, oprócz płacy zasadniczej, może obejmować różnego rodzaju dodatki o charakterze fakultatywnym albo obligatoryjnym - jednym z takich dodatków może stać się premia będąca zmiennym składnikiem wynagrodzenia, do którego pracownik nabywa prawo w przypadku spełnienia wymogów określonych w wewnętrznych przepisach pracodawcy; nagroda (nazywana również premią uznaniową) jest natomiast świadczeniem całkowicie uzależnionym od swobodnego uznania pracodawcy – kryterium pozwalającym na rozróżnienie obu wymienionych składników wynagrodzenia jest to, czy pracodawca wskazał w obowiązujących u niego zasadach wynagradzania lub w umowie z pracownikiem skonkretyzowane przesłanki nabycia prawa do premii (por. np. wyrok SA w Lublinie z 08.08.2018, III APa 8/2018, LEX nr 2538409). Premia jest zatem dodatkowym składnikiem wynagrodzenia za pracę, nieobowiązkowym i uzupełniającym, ale tylko w tym sensie, że do pracodawcy

należąc będzie decyzja, czy w ogóle system premiowania w danej firmie będzie wykorzystywany; wypłata premii jest najczęściej uzależniona od spełnienia określonych i obiektywnych przesłanek, wyszczególnionych w autonomicznych źródłach prawa pracy lub w umowie o pracę; premia jest świadczeniem o charakterze typowo motywacyjnym i to właśnie podmiot zatrudniający decyduje, czy chce za pomocą tego instrumentu motywować pracowników do lepszej i wydajniejszej pracy; musi również określić cele, jakie chce dzięki premii osiągnąć, uwzględniając zarazem warunki pracy oraz specyfikę prowadzonej działalności oraz ustalić odpowiednie, skorelowane z pożądanymi efektami premiowania przesłanki do nabycia tego składnika wynagrodzenia; spełnienie przez pracownika wyraźnie określonych i zrozumiałych dla niego przesłanek winno skutkować nabyciem roszczenia o wypłatę premii w określonej wysokości (por. wyrok SA w Poznaniu z 08.08.2018, III APa 7/2018, LEX nr 2550832). Decydujące dla oceny charakteru premii jest to, czy odpowiednie akty prawne (umowa o pracę, regulaminy) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia - jeśli takie przesłanki zostały określone mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia), jeśli nie, nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy (por. wyrok SA w Warszawie z 08.06.2018, III APa 66/16, LEX nr 2571553). Oczywistym przy tym pozostaje, że nawet w wypadku premii o charakterze roszczenia, nie da wyeliminować się elementu oceny ze strony pracodawcy/ usługobiorcy co do spełnienia kryteriów przyznania wynagrodzenia zmiennego – ocena taka może być rozbieżna pomiędzy stronami umowy, a nawet pomiędzy organami statutowymi usługobiorcy uczestniczącymi w procesie weryfikacyjnym premiowania : w wypadku takich rozbieżności ostatecznie o zasadności roszczenia decyduje sąd w ramach zainicjowanego przez usługodawcę postępowania w sprawie o zapłatę.

W sprawie niniejszej zakres regulacji wynikających z postanowień umownych (kontraktu) oraz aktów wewnętrznych (...) (...) w ocenie Sądu jednoznacznie wskazuje, że premia roczna przysługująca członkom zarządu traktowana musi być jako roszczenie; spełnienie szeregu wyspecyfikowanych przesłanek powinno skutkować powstaniem obowiązku wypłacenia tego świadczenia. Jakkolwiek spełnienie określonych przesłanek (tj. celów : jakościowych, ilościowych i warunkujących) poddane zostało ocenie odpowiednich organów spółki, to oczywistym pozostawać musi, że w żadnym wypadku nie można mówić o jakiegokolwiek dowolności w przyznaniu premii; stworzony został specyficzny, sformalizowany, wieloetapowy i rozbudowany system premiowania służący weryfikacji przesłanek uzyskania premii – system ten obejmuje nie tylko określony sposób postępowania, ale także specyficzną nomenklaturę, zestaw hermetycznych pojęć, symboli, wartości i mierników. Zakładać należy, iż system ten jest spójny i logiczny, w założeniu ułatwiać miał zobiektywizowanie oceny wystąpienia przesłanek przyznania premii – odnośnie celów ilościowych wykluczono w zasadzie element subiektywnej oceny, co do pozostałych, w szczególności jakościowych, element ten jest dość wyraźnie widoczny : nie znaczy to jednak absolutnie, aby możliwe było przyjęcie „uznaniowości” premii w kontekście rozstrzygnięcia, czy miała ona charakter roszczenia. Zdaniem Sądu stanowczo przesądzić należy zatem, że powodowi przysługuje roszczenie o wypłatę premii rocznej, bowiem ten zmienny składnik wynagrodzenia wprost odwołujący się do systemu motywacji, nie był pozostawiony do dowolnego uznania organów (...) (...). Bezsprzecznie pozostaje, iż ostateczna weryfikacja przesłanek premii dokonywana miała być stosownym aktem wewnętrznym – uchwałą Rady Nadzorczej o przyznaniu albo nieprzyznaniu premii członkowi zarządu, po uzyskaniu stosownej rekomendacji prezesa zarządu; jednocześnie w kontekście roszczeniowego charakteru świadczenia brak stosownej uchwały nie uniemożliwia wystąpienia na drogę sądową celem uzyskania ochrony prawnej – roszczenie o zapłatę nie powstaje bowiem dopiero z chwilą pozytywnego rozstrzygnięcia co do przyznania premii stosowną uchwałą, ale z chwilą spełnienia określonych w umowie i aktach wewnętrznych przesłanek. Sąd nie podziela zatem stanowiska prezentowanego przez pozwanego co do przedwczesności roszczenia powoda. Można bowiem wyobrazić sobie sytuację, w której dany podmiot celowo wykazuje się biernością w spełnieniu formalnych warunków umożliwiających uzyskanie prawa do premii, czy też podejmuje pozorowane działania zmierzające do przedłużania przewidzianych procedur – nie może to wszak prowadzić do faktycznego zablokowania roszczenia przysługującego w oparciu o reżim kontraktowy; sąd jest kompetentny do tego, aby dokonać oceny przesłanek zasadności określonego roszczenia, niezależnie od trwających dodatkowych czynności weryfikujących ze strony zobowiązanego.

Cele ilościowe i jakościowe powiązane zostały z wynikami ekonomicznymi (...) (...) w danym roku oraz całokształtem funkcjonowania Koncernu uwzględniającym szereg czynników pozaekonomicznych (np. poziom „wypadkowości” wśród pracowników); ocena wykonania indywidualnych zadań premiowych przez członków zarządu w tym aspekcie dokonywana miała być na podstawie rekomendacji prezesa zarządu, sprawozdań dotyczących wykonania przez danego członka zarządu zadań premiowych, rekomendacji zarządu lub opinii niezależnego eksperta zewnętrznego, sprawozdań finansowych (...) (...) oraz innych dokumentów. Całokształt zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie jednoznacznie wskazuje, iż cele ilościowe i jakościowe zostały osiągnięte – nie budzi wątpliwości, iż w 2017 r. (...) (...) osiągnął znakomite wyniki ekonomiczne, co zostało potwierdzone nie tylko stosownymi raportami i sprawozdaniami, ale też i rekomendacją Prezesa Zarządu, a także wypowiedziami i sprawozdaniami przedkładanymi akcjonariuszom już w 2018 r. przez nowe władze Koncernu. Zwrócić należy uwagę, iż żaden z raportów sporządzonych przez podmioty zewnętrzne – łącznie z memorandum załączonym przez pozwanego do załącznika do protokołu rozprawy z dnia 11 września 2019 r. – nie zawiera wniosków wskazujących na nieosiągnięcie celów ilościowych bądź jakościowych. Na koniec tej części rozważań podkreślić należy, iż bezspornie spełnione zostały warunki formalne przyznania premii określone w punkcie 5 ust. 12 Regulaminu Systemu Motywacyjnego – zatwierdzono skonsolidowane sprawozdanie finansowe i sprawozdanie finansowe (...) SA za rok obrotowy 2017, sprawozdania Zarządu z działalności Grupy (...) i Spółki za okres roczny, w którym realizowane były indywidualne zadania premiowe, a także udzielono powodowi absolutorium z wykonania obowiązków jako członka zarządu. Suma ważonych punktów związanych z realizacją celów ilościowych i jakościowych w 2017 r. w świetle zgromadzonych dokumentów oraz złożonych oświadczeń (raport audytora, uchwały Rady Nadzorczej, sprawozdania, rekomendacja Prezesa Zarządu (...) SA) przekracza 100, co zgodnie z zasadami przewidzianym w Regulaminie Systemu Motywacyjnego (...) (...) gwarantować powinno przyznanie premii rocznej w maksymalnej wysokości – pod warunkiem oczywiście uznania za osiągnięte pozostałych celów zarządczych, czyli celów warunkujących.

Wydaje się, iż stanowisko pozwanego co do braku podstaw do przyznania powodowi premii za 2017 r. opiera się przede wszystkim na kwestionowaniu osiągnięcia celów warunkujących. Zdaniem Sądu wystarczającą okolicznością pozwalającą na uznanie tegoż celu zarządczego za osiągnięty, jest fakt podjęcia przez Radę Nadzorczą w dniu 29 czerwca 2017 r. uchwały nr 1812/17 o zatwierdzeniu realizacji celów warunkujących – przedmiotowa uchwała jest formą prawnej wypowiedzi organu osoby prawnej zbliżoną do oświadczenia woli; uchwała powyższa nie została uchylona i funkcjonuje w obrocie prawnym, brak podstaw do kwestionowania jej skuteczności w jakimkolwiek wymiarze. Tym samym w ocenie Sądu brak jest możliwości skutecznego kwestionowania tejże uchwały jedynie przesłankowo w związku z postępowaniem sądowym w niniejszej sprawie; pozwany nie podjął żadnych kroków zmierzających do formalnego ubezskutecznienia uchwały – niezależnie od formalnej poprawności jej podjęcia, uchwała ta nie może być ignorowana w kontekście jej skutków dla osób związanych z (...) (...) kontraktami menedżerskimi. Zwrócić należy nadto uwagę, iż treść przedmiotowej uchwały nie wynika z uznaniowości i dowolności decyzji członków rady nadzorczej, a opiera się o raport uznanego na arenie międzynarodowej eksperckiego podmiotu świadczącego usługi audytorskie oraz opinię prawną renomowanej kancelarii prawnej. Kwestia pełnego zrealizowania założeń uregulowań prawnych dotyczących kształtowania składów organów spółek z udziałem Skarbu Państwa oraz wynagrodzeń osób wchodzących w skład tych organów (co związane musiało być z ewentualnym odwoływaniem konkretnych osób, powoływaniem w to miejsce innych oraz zawieraniem nowych umów zawierających stosowne modyfikacje w zakresie zasad wynagradzania) była znana na etapie podejmowania w/w uchwały – objęta była również rozważaniami w opinii prawnej stanowiącej element raportu audytora. Uwarunkowania międzynarodowe w aspekcie różnic w porządkach prawnych obowiązujących na terytoriach państw, w których działają spółki wchodzące w skład Grupy (...), ale także określone uwarunkowania i zależności polityczne oraz personalne, były źródłem obiektywnych problemów we wdrażaniu norm prawa polskiego na terytoriach państw obcych i w stosunku do osób niebędących obywatelami polskimi; nie tylko argumenty natury prawnej, ale też i celowościowej, stanowiły podstawę do przyjęcia, iż pomimo formalnego niespełnienia określonych przesłanek, cele warunkujące należało uznać za zrealizowane. Założenie pełnego wdrożenia uregulowań dotyczących składów organów i ustalania wynagrodzeń w pierwotnie określonych ramach czasowych było obiektywnie bardzo mało prawdopodobne – o ile w ogóle możliwe, co ostatecznie znalazło wyraz w przesunięciu terminu realizacji celów; racjonalnym zatem wydaje się podejście wynikające z w/

w uchwały Rady Nadzorczej, zgodnie z którym wątpliwości natury prawnej oraz obiektywne trudności w pełnym zrealizowaniu zadań, nie powinny obciążać członków zarządu (...) (...) konsekwencjami w postaci utraty połowy wynagrodzenia wynikającego z kontraktu menedżerskiego. Budzi poważne zastrzeżenia co do celowości i sensowności prowadzenie rozbudowanego i długotrwałego – a także zapewne kosztownego – postępowania sprawdzającego w odniesieniu do realizacji celów warunkujących, skoro określone fakty dotyczące kwalifikacji członków organów spółek zagranicznych czy też zawarcia umów z takimi osobami, są znane i niesporne; skoro fakty dotyczące celów warunkujących w spółkach zagranicznych zostały ustalone, to nie było żadnych przeszkód dla podjęcia przez nowo ukształtowaną Radę Nadzorczą uchwały w przedmiocie przyznania bądź nieprzyznania członkom zarządu prawa do wynagrodzenia zmiennego w terminie wynikającym ze stosownych uregulowań wewnętrznych (tj. do końca kwietnia 2018 r.).

Argumentacja pozwanego związana z rzekomym brakiem możliwości częściowego rozliczenia premii rocznej w powiązaniu ze zmianą celów zarządczych w trakcie roku obrotowego w ocenie Sądu również nie może się ostać. W tym zakresie aktualne są powyżej poczynione uwagi dotyczące uchwały Rady Nadzorczej z dnia 29 czerwca 2017 r. o zatwierdzeniu realizacji celów warunkujących – trudno wyobrazić sobie inne racjonalne uzasadnienie dla podjęcia takiej uchwały, niż formalne zaakceptowanie działań członków zarządu w określonym obszarze i skwitowanie działalności członków zarządu w kontekście potwierdzenia spełnienia indywidualnych zadań premiovych. Z umowy zawartej między stronami w 2017 r. zdaniem Sądu jednoznacznie wynika, że powód zachowuje prawa nabyte – twierdzenia pozwanego, iż faktyczną wolą stron nowego kontraktu menedżerskiego było również pozbawienie (czy choćby podważenie) uprawnień powoda w zakresie premii za pierwsze półrocze 2017 r., są dowolne i nieuprawnione. W ocenie Sądu brak jest przeszkód do dokonania wiążącej oceny realizacji celów rocznych przed zakończeniem danego roku, o ile oczywiście cele te zostały osiągnięte wcześniej; nowy kontrakt menedżerski przewidywał zmodyfikowane cele zarządcze, ewentualne roszczenie premiove z nowego kontraktu może stanowić przedmiot kolejnego postępowania sądowego – ocenie wówczas podlegać będzie pozostały okres 2017 r. w powiązaniu ze zmodyfikowanymi warunkami premiovania. Bezspornym pozostaje, iż w 2017 r. nie było przerwy w sprawowaniu przez powoda funkcji Członka Zarządu (...) SA – w połowie roku wygasła jedna trzyletnia kadencja i rozpoczęła się kolejna kadencja; sytuacja powoda w kontekście uprawnień do wynagrodzenia zmiennego za zakończoną kadencję w związku z kontynuacją jego członkostwa w Zarządzie (...) (...) logicznie rozumując nie powinna być gorsza, niż członka zarządu odwołanego w trakcie kadencji. Skoro wewnętrzne uregulowania wprost przewidywały zasady ustalania premii proporcjonalnie do czasu sprawowania funkcji członka zarządu, to tym bardziej uprawnione jest stanowisko powoda, zaś przedstawiony przez niego sposób ustalenia wysokości premii należy zaakceptować jako odwołujący się do ustalonych zasad. Twierdzenia pozwanego co do braku zamiaru stron dzielenia jednolitego świadczenia - premii rocznej na części w kontekście rzekomej sprzeczności z istotą premii rocznej są zupełnie dowolne; treść nowego kontraktu menedżerskiego z 03 lipca 2017 r. wraz z późniejszym aneksem jednoznacznie wskazuje na rozbieżność okresów premiovych w okresie 2017 r., łącznie ze zmianą treści karty celów za okres od 01 lipca 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. W orzecznictwie nie budzi wątpliwości, iż pewną normą jest ustalanie premii proporcjonalnie do ilości dni wykonywania pracy/zadań w danym roku kalendarzowym (por. np. wyrok SN z 15.03.2016, II PK 20/15, LEX nr 2019609); fakt kontynuowania przez powoda pracy w ramach kontraktu menedżerskiego w danym roku kalendarzowym nie powinien rodzić dla niego negatywnych konsekwencji finansowych w kontekście zasady oceniania warunków premiovych w okresach rocznych.

Mając powyższe na uwadze, należało orzec jak w sentencji wyroku, o kosztach procesu rozstrzygając zgodnie z zasadą odpowiedzialności za jego wynik na podstawie art. 98 kpc i zasądzając w związku z tym na rzecz powoda kwotę 39 317 zł, na którą składała się uiszczona opłata sądowa 28 500 zł oraz koszty zastępstwa procesowego według stawki minimalnej 10 800 zł (§2 pkt 7] Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie, Dz. U. z 2015 r., poz. 1800) i opłata skarbową od udzielonego pełnomocnictwa (17 zł); na podstawie art. 113 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 kpc nakazano ściąganie od pozwanego nieuiszczonych kosztów sądowych w zakresie należności wypłaconych tymczasowo ze Skarbu Państwa na rzecz świadków.

SSO Radosław Jeznach

Zarządzenie : odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego.