

UCHWAŁA NR 327
NADZWYCZAJNEGO ZGROMADZENIA WSPÓLNIKÓW
PRZEDSIĘBIORSTWA WODOCIĄGÓW I KANALIZACJI W PIASECZNIE SPÓŁKA Z O. O.
Z DNIA 14 SIERPNIA 2025 ROKU

w sprawie: zmiany zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji w Piasecznie Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.

§ 1

Działając na podstawie art. 4 ust. 3 USTAWY z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, po przeprowadzeniu analizy prawnej oraz analizy okoliczności faktycznych dotyczących Spółki i rynku, Zgromadzenie Wspólników ustala następujące zasady kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji w Piasecznie sp. z o.o.:

§ 2

W wyniku przeprowadzonej analizy, która wskazała na spełnienie przez Spółkę kryteriów określonych art. 4 ust. 3 Ustawy ze względu na wyjątkowe okoliczności dotyczące spółki i rynku, na którym ona działa, część stałą wynagrodzenia członka Zarządu ustala się, w wysokości od sześciokrotności do ośmiokrotności podstawy wymiaru.

§ 3

Pozostałe postanowienia uchwały nr 147 z dnia 30 września 2016 w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji w Piasecznie Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, w brzmieniu ustalonym uchwałami nr 168 i 275 oraz 326 nie ulegają zmianie.

§ 4

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

UZASADNIENIE

Zgromadzenie Wspólników Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji w Piasecznie Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w dniu 14 sierpnia 2025 r. podjęło uchwałę w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki.

Zgodnie z art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. z 2020 poz. 1907 („Ustawa”) wysokość części stałej wynagrodzenia członka Zarządu może być inna niż określona zgodnie z art. 4 ust. 2 Ustawy, jeżeli przemawiają za tym wyjątkowe okoliczności dotyczące spółki lub rynku, na którym ona działa.

W przypadku spółki Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji w Piasecznie Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością zaistniały przesłanki określone w art. 4 ust. 3 Ustawy uzasadniające określenie części stałej wynagrodzenia członków zarządu Spółki w wysokości wyższej niż określona w art. 4 ust. 2 Ustawy.

Z uwagi na zaistnienie ww. okoliczności Walne Zgromadzenie uchwałą ustaliło dopuszczalny przedział wartości części stałej wynagrodzenia członków Zarządu Spółki.

Podejmując przedmiotową uchwałę wzięto pod uwagę w szczególności następujące okoliczności:

Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji w Piasecznie sp. z o.o. jest jednym z największych przedsiębiorstw wodno-kanalizacyjnych w województwie mazowieckim pod względem posiadanych aktywów, majątku, przychodów ze sprzedaży towarów i usług. Przedsiębiorstwo ma drugi co do wielkości wynik EBITDA w województwie Mazowieckim. Po uwzględnieniu skali działalności wynik EBITDA stawia Przedsiębiorstwo na pierwszym miejscu w województwie Mazowieckim. Pod względem długości sieci wodno-kanalizacyjnych Spółka zajmuje trzecie miejsce w województwie mazowieckim. Przedsiębiorstwo zarządza infrastrukturą krytyczną o znacznej wartości, ma zatem podstawowe znaczenie dla bezpieczeństwa mieszkańców obszaru na którym działa. Spółka realizuje inwestycje celu publicznego o znacznych wartościach. Jednocześnie Przedsiębiorstwo ma jeden z najniższych wskaźników zadłużenia dept ratio pośród przedsiębiorstw z branży wodociągowo kanalizacyjnej w województwie Mazowieckim Przedsiębiorstwo wykazuje jeden z najniższych wskaźników zatrudnienia (najwyższy wskaźnik liczby kilometrów sieci na jednego zatrudnionego), co świadczy o wysokiej efektywności zarządzania. Spółka wykazuje rosnące wyniki finansowe i efektywnie realizuje postawione przed Zarządem cele zarządcze.

Plany inwestycyjne realizowane przez Spółkę wymagają zapewnienia Zarządowi wynagrodzenia odpowiadającego zwiększonemu zaangażowaniu w realizację tych celów, w szczególności związanych z realizacją inwestycji Gminy i strategii inwestycyjnej Gminy oraz realizacją wieloletniego Planu Rozwoju i Modernizacji urządzeń wodociągowych i kanalizacyjnych w latach 2024-2029.

Należy wziąć także pod uwagę, że zarząd Spółki pracuje na rynku oferującym najwyższe wynagrodzenia w kraju, w regionie o niskim bezrobociu. Stale rośnie wysokość wynagrodzenia minimalnego i średnie wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw. Powoduje to konieczność dostosowania wynagrodzeń kadry kierowniczej Spółki do realiów rynkowych. Tak zwane „zamrożenie” wynagrodzeń osób zarządzających niektórymi spółkami na poziomie 4 kwartału 2016 roku, choć budzące poważne wątpliwości natury prawnej, powoduje że wynagrodzenie Zarządu ustalone 9 lat temu przestało odpowiadać warunkom rynkowym i przestało spełniać rolę przewidzianą w ustawie.

Utrzymanie wynagrodzenia dla osób zarządzających na podstawie sztywnych reguł wynikających z Ustawy mogłoby w negatywny sposób wpłynąć na realizację istotnych interesów miasta i Gminy Piaseczno. Dla realizacji celów spółki konieczne jest zapewnienie dostępu do wysoko wykwalifikowanej kadry zarządzającej, której kompetencje są niezbędne, dla realizacji zadań istotnych dla Gminy, na najwyższym poziomie.

Podkreślić przy tym należy, że zarząd Przedsiębiorstwa realizuje ambitny, nowoczesny program inwestycyjny prowadzący w praktyce do restrukturyzacji działalności Spółki w zakresie:

1. źródeł zaopatrzenia w wodę w celu uzyskaniu niezależności w produkcji wody od dostawców zewnętrznych (uniknięcie kosztów interwencyjnych zakupów wody od droższych dostawców) oraz zabezpieczenia 100% dostaw wody przez utworzenie tzw. pierścienia SUW (możliwość zaopatrywania obszaru, na którym wystąpiła awaria SUW, z innego SUW w pierścieniu) minimalizacja ryzyka zewnętrznego, zarządzanie kryzysowe;

2. źródeł energii przez utworzenie i rozbudowę Odnawialnych Źródeł Energii (OZE) względem tradycyjnych, co powoduje jednocześnie zarządzanie kryzysem klimatycznym;
3. Realizacji Strategii rozwoju Spółki i Wieloletniego Planu Rozwoju i Modernizacji urządzeń wodociągowych i kanalizacyjnych w zmieniających się warunkach kryzysu klimatycznego oraz zagrożeń atakami na infrastrukturę krytyczną.

Kolejnym zadaniem Zarządu jest utrzymywanie w ryzach kosztów i wielkości zatrudnienia przy jednoczesnej dbałości o wykwalifikowaną kadrę (realizacja Strategii HR) oraz komfort pracownika (inwestycja w nową siedzibę Spółki), utrzymanie konkurencyjnego poziomu taryf w porównaniu z gminami ościennymi przy jednoczesnym wypracowywaniu zysku (dyscyplina kosztowa) co skutkuje podniesieniem atrakcyjności Gminy Piaseczno dla mieszkańców, przyszłych mieszkańców i inwestorów. Te działania przełożą się na wzrost wpływów podatkowych i zwiększenie liczby miejsc pracy.

Zarząd administruje majątkiem kwalifikującym Przedsiębiorstwo do czwartej kategorii pod względem wartości zgodnie z przepisami Ustawy, należącym do infrastruktury krytycznej Gminy.

W kontekście rynku, na którym działa Przedsiębiorstwo, należy wziąć pod uwagę że rynek ten charakteryzuje się:

1. znaczną niepewnością i niestabilnością spowodowaną przez bieżące zmiany geopolityczne i wojny powodujące wahania cen, trudności w pozyskaniu pracownika, zagrożenie niedostosowaniem taryfy i konieczność sprawnego zarządzania tymi wpływami, niedostosowanie taryfy w horyzoncie czasowym;
2. wzrostem zagrożeń zewnętrznych i wewnętrznych takich jak podpalenia, cyberataki, zagrożenie epidemiologiczne (Covid), zmiany klimatyczne mające szczególny wpływ na gospodarkę wodną i koniecznością zapewnienia obsługi gminy w sytuacjach kryzysowych;
3. niepewnością w zakresie stanowionego prawa dotyczącą samego regulatora (zapowiadane kolejne zmiany prawne) - niepewnością co do zasad kształtowania taryf w przyszłości;
4. dodatkowo brakiem pewności stanowionego prawa w zakresie kształtowania wynagrodzeń (tzw. zamrożenie), które wpływa na ryzyko odejścia kadry zarządzającej do spółek komercyjnych, gdzie wynagrodzenia są kształtowane w oparciu o rynek (presja) co grozi destabilizacją sytuacji w Spółce, poważnymi zakłóceniami procesu inwestycyjnego, niepokojami pracowniczymi, co może mieć istotny wpływ na sprawność obsługi i zadowolenie mieszkańców Gminy.

Opisanych wyżej ryzyk nie niweluje fakt działania Spółki jako typowego przedsiębiorstwa komunalnego, uprzywilejowanego ze względu na pozycję, o stabilnych i przewidywalnych dochodach ze względu na znaną bazę odbiorców (brak walki o klienta).

Zwrócić też należy uwagę, że Zarząd Spółki jest dwuosobowy, co nakłada na jego członków większy zakres obowiązków niż w spółkach o rozbudowanej strukturze zarządzania. Prezes Zarządu jednocześnie sprawuje obowiązki członka Zarządu i Dyrektora Finansowego (CFO), zaś Wiceprezes Zarządu członka Zarządu i Dyrektora Technicznego (Operacyjnego). Ponadto

Zarząd sam zajmuje się kwestiami zarządzania administracyjnego (brak stanowiska Dyrektora Administracyjnego). Nie powołano również stanowiska Asystenta/Sekretarza Zarządu (członkowie Zarządu sami realizują te funkcje). Powoduje to skrócenie drogi decyzyjnej, sprawną wymianę informacji, niższe koszty zarządzania Spółką i w efekcie wzrost efektywności jej działania ale przy jednoczesnym znacząco szerszym zakresie zadań członków Zarządu skutkującym dla nich koncentracją ryzyk i odpowiedzialności oraz większym obciążeniem pracą.

Podkreślić także należy ciągłe podnoszenie standardu zarządzania jednostką i własnych kwalifikacji przez członków Zarządu w celu zapewnienia jak najlepszej obsługi, najlepszych międzynarodowych standardów zarządzania oraz rozwiązań technicznych. Przykładami takich działań są np. rozbudowa systemu SCADA (Supervisory Control and Data Acquisition to system informatyczny służący do nadzorowania i sterowania procesami przemysłowymi w czasie rzeczywistym), włączenie Spółki w system GIS (System Informacji Geograficznych), rozpoznawanie rozwiązań technicznych stosowanych w przedsiębiorstwach wodociągowo-kanalizacyjnych za granicą, czy rozpoczęcie studiów Master of Business Administration w renomowanej Szkole Głównej Handlowej w Warszawie przez Prezesa Spółki (finansowanych z funduszy prywatnych).

Zauważyć należy także dbałość Zarządu Spółki o edukację społeczną (akcje wśród dzieci) i dobre relacje publiczne i kontakty z otoczeniem, mieszkańcami, instytucjami i Gminami sąsiednimi (PR), co buduje pozycję i renomę Gminy Piaseczno.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności faktyczne dotyczące Spółki i rynku, na którym działa, jednocześnie należy stwierdzić, że ustalenie wynagrodzenia dla członków Zarządu na podstawie art. 4 ust.2 Ustawy mogłoby w negatywny sposób wpłynąć na realizację istotnych interesów Gminy Piaseczno i Spółki powodując odpływ skutecznej i wysoko wykwalifikowanej kadry zarządzającej, której kompetencje są niezbędne dla realizacji zadań na najwyższym poziomie.

Z tych przyczyn podjęto niniejszą uchwałę.

BURMISTRZ
Miasta i Gminy Piaseczno

mgr Daniel Putkiewicz