

# AKCJONARIAT PRACOWNICZY

ANALIZA MOŻLIWOŚCI WPROWADZENIA  
PROGRAMU W POLSKICH PRZEDSIĘBIORSTWACH

RAPORT • GRUDZIEŃ 2020



INSTYTUT  
PROMYKA

## **AKCJONARIAT PRACOWNICZY**

- ANALIZA MOŻLIWOŚCI WPROWADZENIA  
PROGRAMU W POLSKICH PRZEDSIĘBIORSTWACH

Weronika Dumin

# AKCJONARIAT PRACOWNICZY

## - ANALIZA MOŻLIWOŚCI WPROWADZENIA PROGRAMU W POLSKICH PRZEDSIĘBIORSTWACH



**Instytut im. Kazimierza Promyka**  
ul. Jana Zamoyskiego 47A/43  
03-726 Warszawa

[www.instytutpromyka.pl](http://www.instytutpromyka.pl)  
e-mail: [kontakt@instytutpromyka.pl](mailto:kontakt@instytutpromyka.pl)

Copyright ©  
Instytut im. Kazimierza Promyka

Warszawa, Grudzień 2020

**Raport powstał dzięki współfinansowaniu  
ze środków NIW-CRSO w ramach Programu  
PROO.**



Narodowy Instytut Wolności  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego



Program Rozwoju  
Organizacji  
Obywatelskich  
na lata 2018–2030

**PROO**

# Spis treści

Wstęp . . . . .	2
Akcjonariat pracowniczy . . . . .	4
Akcjonariat pracowniczyw Europie i na świecie . . . . .	6
USA. . . . .	7
Europa – Wielka Brytania, Francja, Polska . . . . .	9
Korzyści pracowniczych programów akcyjnych . . . . .	15
Korzyści dla pracodawcy . . . . .	16
Korzyści dla pracownika . . . . .	17
Korzyści dla państwa . . . . .	17
Bariery rozwoju akcjonariatu pracowniczego. . . . .	18
Bariery regulacyjno-prawne . . . . .	19
Bariery podatkowe . . . . .	21
Bariery społeczne . . . . .	22
Wnioski i rekomendacje . . . . .	25
Bibliografia . . . . .	27



# Wstęp

„ Prawdziwy rozwój naszej firmy rozpoczął się w 1914 r., kiedy podnieśliśmy minimalne wynagrodzenie z nieco ponad 2 do 5 dol. za dzień. W ten sposób zwiększyliśmy siłę nabywczą naszych pracowników, a oni zwiększyli siłę nabywczą innych ludzi. „

Współczesna gospodarka doprowadza do niebezpiecznej nierównowagi. Coraz większego znaczenia w wytwórczości nabiera kapitał. Postęp technologiczny pozwala na zastępowanie człowieka coraz bardziej zaawansowanymi maszynami/robotami, zmniejszając istotność pracy w procesie produkcyjnym, tymczasem za rozwój oraz wzbogacanie się społeczeństwa odpowiada właśnie praca. W efekcie wskazanych przemian społeczeństwo systematycznie biednieje. Takie okoliczności zmniejszają znacząco możliwości nabywcze, co odbija się na kondycji gospodarki.

Jean-Baptiste Say, francuski ekonomista i przedsiębiorca żyjący na przełomie XVIII i XIX wieku, przybliżył trzy podstawowe czynniki produkcji: pracę, kapitał i szeroko pojmowaną naturę<sup>1</sup>. W XIX wieku wraz z „rewolucją przemysłową” nastąpił gwałtowny wzrost znaczenia kapitału względem pozostałych zasobów ekonomicznych – zasobów naturalnych i pracy. Dla większości społeczeństwa to właśnie praca stanowi główne źródło utrzymania. W ciągu trzech dekad udział pracy, rozumianej jako płace, wynagrodzenia i świadczenia, w dochodzie narodowym spadł prawie we wszystkich krajach rozwiniętych. Praca w coraz mniejszym stopniu determinuje dochód danego kraju.

Wobec stale postępującego zjawiska zmniejszania znaczenia pracy w gospodarce pojawiła się idea akcjonariatu pracowniczego, czyli upowszechnienia własności kapitału wśród pracowników w oparciu o podstawowy zasób ekonomiczny, jaki posiadają, czyli pracę. Zgodnie z ideą akcjonariatu pracowniczego, pracownik ma dostać możliwość otrzymania lub nabycia po obniżonej cenie akcji lub udziału przedsiębiorstwa, w którym pracuje. Pracownik zyskuje dodatkowe źródło dochodu, dzięki któremu może budować swoje oszczędności. Pracodawca (właściciel przedsiębiorstwa) dzięki dodatkowemu oraz konkurencyjnemu benefitowi oferowanemu pracownikom, przyciąga do swojego przedsiębiorstwa najlepszych specjalistów, zmniejsza kosztowną rotację wśród aktualnie pracujących oraz zwiększa motywację podwładnych do pracy. Warto w tym miejscu przywołać słowa Henry’ego Forda:

*Prawdziwy rozwój naszej firmy rozpoczął się w 1914 r., kiedy podnieśliśmy minimalne wynagrodzenie z nieco ponad 2 do 5 dol. za dzień. W ten sposób zwiększyliśmy siłę nabywczą naszych pracowników, a oni zwiększyli siłę nabywczą innych ludzi<sup>2</sup>.*

W związku z powyższym, przeznaczeniem niniejszego raportu będzie przybliżenie zagadnienia akcjonariatu pracowniczego, analiza funkcjonowania ESOP w wybranych krajach, przedstawienie korzyści z niego wynikających, a także omówienie barier dla jego rozwoju. Opracowanie ma na celu wskazanie kierunków dalszych działań w zakresie wprowadzania pracowniczych programach akcyjnych w przedsiębiorstwach.

---

1 Antoon Spithoven, Jean-Baptiste Say (1767-1832). Between the labour theory of value and utility, “International Journal of Social Economics” 1996.

2 Henry Ford, Dziś i jutro, ProdPublishing 2007.



# Akcjonariat pracowniczy

Koncepcja Kelso zakładała uwłaszczenie społeczeństwa i pracowników w sensie ekonomicznym, poprzez rozwój akcjonariatu pracowniczego. W swoich pracach wykazywał negatywne skutki koncentracji kapitału, ale nie negował samego kapitalizmu i zasad nim rządzących.

”

”

Akcjonariat pracowniczy (ESOP, ang. Employee Stock Ownership/Option Plan) jest programem umożliwiającym pracownikom nabycie udziałów w firmie, w której pracują, w ramach nagrody za pełnioną przez nich rolę w rozwoju biznesu<sup>3</sup>. ESOP można zaproponować:

- pracownikom,
- współpracownikom (B2B),
- partnerom,
- doradcom,
- zarządzającym firmą (MSOP, ang. Management Stock Option Plan).

Osobą, która w najbardziej praktyczny sposób przyczyniła się do zmaterializowania idei akcjonariatu pracowniczego oraz jej upowszechnienia, był amerykański prawnik i ekonomista Louis O. Kelso. Formułując podstawy swojej koncepcji planu upowszechniania akcjonariatu pracowniczego – nazywanego Employee Stock Ownership (ESOP) – Kelso w latach 50. i 60. XX wieku opublikował szereg prac, w tym najważniejszą pt. Manifest kapitalistyczny. Koncepcja Kelso zakładała uwłaszczenie społeczeństwa i pracowników w sensie ekonomicznym, poprzez rozwój akcjonariatu pracowniczego. W swoich pracach wykazywał negatywne skutki koncentracji kapitału, ale nie negował samego kapitalizmu i zasad nim rządzących. Postulował jednak jego ucywilizowanie. Zasadniczą tezę Manifestu kapitalistycznego było upowszechnienie kapitalizmu. Kelso uzasadniał tę tezę wzrastającą rolą kapitału względem pracy w budowaniu wartości dodanej w gospodarce.

Idea Kelso została poparta przez senatora Russella Long, który był przewodniczącym senackiej komisji do spraw własności pracowniczej w końcu lat 60. XX wieku. Senator Long, starając się przekonać Kongres do akcjonariatu pracowniczego, argumentował, że efektywna i dalekowzroczna polityka zarządzania wymaga podejmowania strategicznych decyzji przy aktywnym udziale i wsparciu pracowników. W 1974 roku Kongres Stanów Zjednoczonych usankcjonował prawnie akcjonariat pracy, powszechnie znany jako ESOP. W ciągu następujących kilkunastu lat zostały wprowadzone przywileje podatkowe dla przedsiębiorstw, ich kredytodawców, jak i dla pracowników. Ocenia się, że pod koniec lat 80. XX stulecia ponad 10 tysięcy firm amerykańskich posiadało ESOP, w których uczestniczyło około 11 milionów pracowników. Amerykański model został wkrótce zaadaptowany z różnymi zmianami w Kanadzie, Japonii, Australii, Wielkiej Brytanii, Francji i Holandii<sup>4</sup>.

---

3 ESOP – czyli jak wynagrodzić najlepszych pracowników, [na:] <https://startup.pfr.pl/aktualnosci/esop-czyli-jak-wynagrodzic-najlepszych-pracownikow/>, dostęp: 05.12.2020.

4 Sławomir Zwierzchlewski, ESOP a leasing pracowniczy, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2000, z. 4, s. 123-124.



A vintage-style globe with a magnifying glass over the African continent. The globe is mounted on a stand with a brass-colored finial. The magnifying glass is held by a hand, focusing on the map of Africa. The map shows various countries and regions, including Libya, Egypt, Niger, Chad, Nigeria, and Ethiopia. The globe has a warm, aged color palette with shades of brown, tan, and gold. The background is dark and out of focus.

# Akcjonariat pracowniczy w Europie i na świecie

“  
(...) wśród 2744 największych europejskich firm liczba przedsiębiorców oferujących zatrudnionym akcjonariat pracowniczy rośnie systematycznie. W 2019 roku wyniosła ona 2579 (...)

”

Mechanizmy organizacji przedsiębiorstwa umożliwiające pracownikom zostanie jego akcjonariuszami funkcjonują w wielu krajach na świecie. W raporcie analizie poddane będą trzy państwa mające od lat istotny odsetek jednostek gospodarczych prowadzących ESOP, tj. USA, Wielka Brytania, Francja. Nastąpi także podsumowanie dotychczasowych działań wprowadzenia akcjonariatu pracowniczego w Polsce.

## USA<sup>5</sup>

W Stanach Zjednoczonych pracownicy mają wiele możliwości, aby zakupić udziały w firmie, w której pracują. Mogą nabyć akcje bezpośrednio, otrzymać je w formie premii lub opcji na akcje, a także pozyskać w ramach programu udziału w zyskach. Niektórzy pracownicy stają się uczestnikami programu dzięki spółdzielniom pracowniczym, w których każdy ma równe prawa głosu. Zdecydowanie najczęstszą formą akcjonariatu pracowniczego w Stanach Zjednoczonych jest ESOP.

ESOP w USA jest rodzajem programu świadczeń pracowniczych, działającym w sposób zbliżony do programu wypłat z zysku. Plany akcjonariatu pracowniczego można określić jako specjalną formę podziału zysku wypracowanego przez przedsiębiorstwo na rzecz jego pracowników, z którą wiążą się specjalne udogodnienia podatkowe oraz możliwości w zakresie finansowania dłużnego (kredyty).

Spółka tworzy fundusz powierniczy kontrolowany przez pracowników, do którego (w ramach ESOP) wprowadza nowe akcje własne lub środki pieniężne w celu nabycia istniejących akcji. Fundusz może sfinansować zakup nowych lub dotychczasowych akcji poprzez zaciągnięcie pożyczki. Ze względu na metody finansowania w zakresie przekazania akcji pracownikom wyróżnia się następujące typy ESOP: non-leverage oraz leverage. Cele przyświecające obydwu typom są przeważnie tożsame – upowszechnienie akcjonariatu pracowniczego w spółce oraz jego obsługa. Różnica między nimi wynika z faktu, iż ESOP typu leverage jest wspomagany przez mechanizmy kredytowania bankowego. ESOP tego typu stanowią około 90% całości ESOP w USA, bowiem umożliwiają korzystanie z większego wachlarza udogodnień podatkowych.

Udziały w funduszu powierniczym kontrolującym ESOP przekazywane są na indywidualne konta pracownicze. W programie uczestniczą zasadniczo wszyscy pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin, powyżej 21. roku życia. O liczbie akcji przyznanej indywidualnie pracownikowi decyduje zwykle wysokość jego wynagrodzenia, ale możliwe jest przyjęcie dodatkowego czynnika. Pracownicy, którzy odchodzą z firmy, a jednocześnie są uczestnikami ESOP, mają prawo sprzedaży przedsiębiorstwu posiadanych akcji po odpowiedniej cenie. Wyjątkiem są spółki notowane na rynku publicznym – wówczas pracownik może sprzedać akcje na rynku wtórnym. W celu określenia ceny swoich udziałów, spółki nienotowane muszą rokrocznie wykonać zewnętrzną wycenę.

---

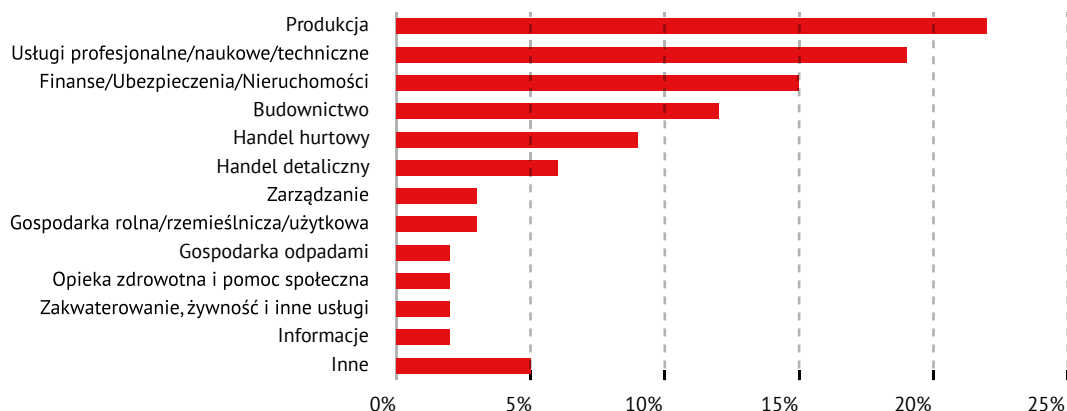
5 National Center for Employee Ownership, [na:] <https://www.nceo.org/>, dostęp: 11.12.2020.

Poniżej przedstawione zostały wcześniej wspomniane udogodnienia podatkowe dla przedsiębiorstw, w których funkcjonuje ESOP:

- **Wkłady pieniężne stanowią koszt uzyskania przychodu.** Spółka może wnieść gotówkę do ESOP w dowolnej wysokości co roku i odliczyć tę kwotę od podatku niezależnie od tego, czy wkład ten zostanie wykorzystany na zakup udziałów od obecnych właścicieli, czy na utworzenie rezerwy gotówkowej w ESOP do wykorzystania w przyszłości.
- **Wkłady przeznaczone na spłatę pożyczki zaciągniętej przez ESOP na zakup udziałów w przedsiębiorstwach są odliczane od podatku.** Fundusz powierniczy ESOP może pożyczać pieniądze na zakup istniejących udziałów, nowych udziałów lub akcji własnych. Niezależnie od sposobu wykorzystania, składki podlegają odliczeniu (finansowanie ESOP odbywa się w dolarach przed opodatkowaniem).
- **Firmy, w których funkcjonuje ESOP mogą uzyskać odroczenie płatności podatku,** jeżeli fundusz ESOP będzie w posiadaniu przynajmniej 30% wszystkich akcji w spółce.
- **Odsetki od akcji posiadanych przez ESOP nie podlegają podatkowi dochodowemu** na poziomie federalnym (a zwykle również stanowym). Należy jednak pamiętać, że ESOP nadal musi otrzymywać proporcjonalny udział w każdej dystrybucji, jaką spółka wypłaca właścicielom.
- **Dywidendy można odliczyć od podatku.** Dywidendy wykorzystywane do spłaty pożyczki udzielonej w ramach ESOP, przekazane pracownikom lub reinwestowane przez pracowników w akcje spółki, podlegają odliczeniu od podatku.
- **Pracownicy nie płacą podatków od składek wpłacanych do funduszu ESOP.** Koszty dotyczą jedynie dystrybucji środków na rachunkach. Następnie, po potencjalnie korzystnych stawkach, pracownicy mogą podzielić swoje wypłaty w ramach IRA (lub innego programu emerytalnego) bądź płacić bieżący podatek od tych wypłat – jednakże wszelkie zyski zgromadzone w czasie są opodatkowane jako zyski kapitałowe. Warto pamiętać, że część podziału zysku z tytułu podatku dochodowego podlega karze 10%, jeśli zostanie dokonana przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

W 2018 roku (ostatnim, dla którego dostępne są dane) powstało 279 nowych ESOP w Stanach Zjednoczonych, obejmujących ponad 37 tysięcy uczestników. Podsumowując, w USA istnieje około 6416 ESOP, których aktywa wynoszą łącznie ponad 1,4 bln USD. Liczba firm z ESOP wynosi około 6266 (przedsiębiorstwo może sponsorować wiele planów). Plany te obejmują ponad 14 mln uczestników, w tym 10,6 mln aktywnych uczestników – obecnie zatrudnionych i objętych ESOP.

**Wykres 1. Udział branż w ESOP w USA**



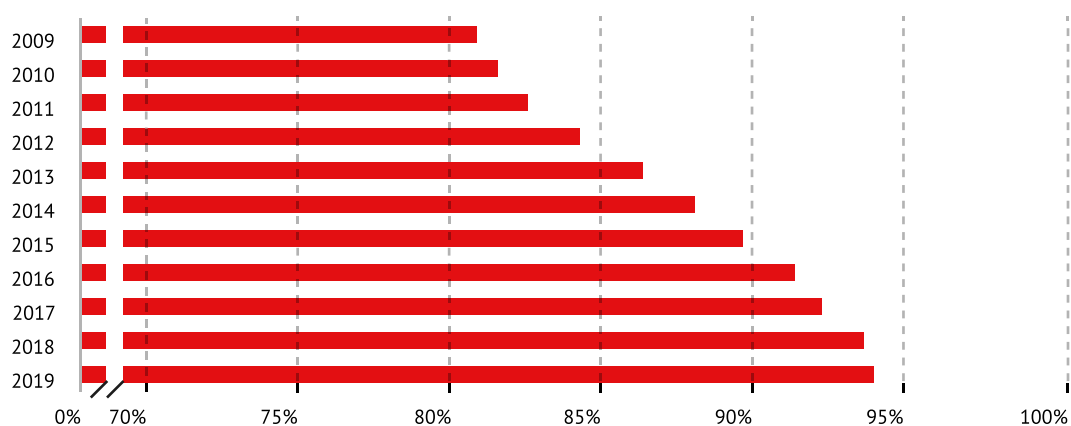
Źródło: Employee Ownership by the Numbers, [na:] <https://www.nceo.org/articles/employee-ownership-by-the-numbers>, dostęp: 11.12.2020.

ESOP występuje w USA w wielu formach w różnych przedsiębiorstwach – zarówno mających charakter produkcyjny, jak i usługowy. Firmy produkcyjne, oferujące usługi naukowe, techniczne, finansowe bądź handlu nieruchomościami stanowią ponad 50% wszystkich oferujących swoim pracownikom program ESOP.

### Europa – Wielka Brytania, Francja, Polska

Z badań przeprowadzonych przez EFES (European Federation of Employee Share Ownership) wynika, że wśród 2744 największych europejskich firm liczba przedsiębiorców oferujących zatrudnionym akcjonariat pracowniczy rośnie systematycznie. W 2019 roku wyniosła ona 2579 – względem poprzedniego liczba przedsiębiorstw wzrosła o 8, w zestawieniu z 2009 rokiem o 358.

**Wykres 2. Udział firm z ESOP względem 2744 największych przedsiębiorców w Europie**



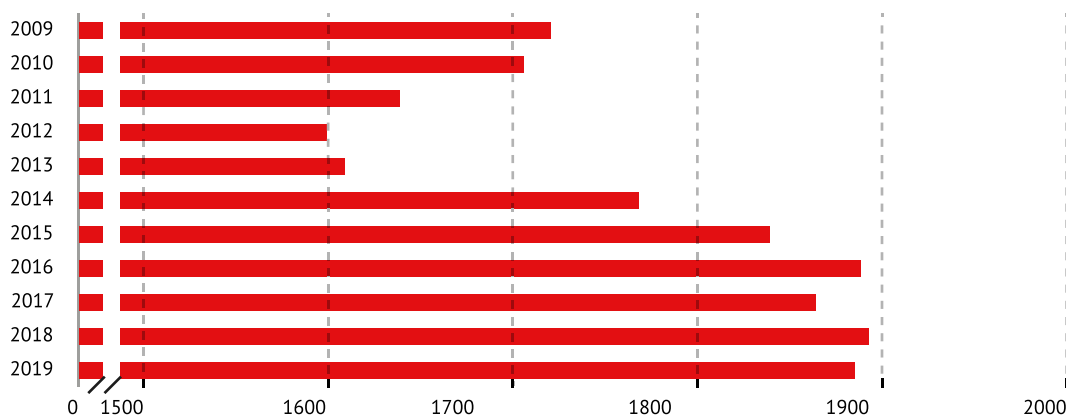
Źródło: Marc Mathieu, Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries, "European Federation of Employee Share Ownership" 2019, s. 25.



## Wielka Brytania

Programy akcji pracowniczych są szeroko rozpowszechnione w Wielkiej Brytanii. Liczba notowanych firm prowadzących akcjonariat pracowniczy ciągle wzrasta. Liczba pracowników uczestniczących w programach w 2019 roku względem roku 2009 wzrosła o 164,7 tysięcy. Jednakże w odniesieniu do roku poprzedniego (2018) liczba ta spadła o 7,46 tysięcy pracowników.

**Wykres 3. Liczba pracowników posiadających udziały w ramach akcjonariatu pracowniczego w Wielkiej Brytanii (w tysiącach)**



Źródło: Marc Mathieu, Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries, "European Federation of Employee Share Ownership" 2019, s. 25.

W Wielkiej Brytanii firmy prywatne i firmy nienotowane na giełdzie mogą zaoferować plan akcjonariatu publicznego, ale udział pracowników nie przekracza zazwyczaj 10%. Przedsiębiorstwo jest powszechnie określane jako spółka należąca do pracowników, gdy pracownicy posiadają znaczny udział (zazwyczaj 25% lub więcej) w swoim przedsiębiorstwie, ponieważ zgodnie z prawem spółek stanowi to dla nich głos blokujący. Jednymi z najbardziej popularnych programów motywacyjnych dla pracowników w Wielkiej Brytanii są: CSOP (Company Share Option Plan), EMI (Enterprise Management Initiatives), SAYE/Sharesave ("Save As You Earn" Share Schemes), a także SIP (Share Incentive Plan). Systemy te oferują szereg następujących korzyści:

- **Ekonomiczny sposób wynagradzania i motywowania kluczowych pracowników.** Zapewnienie pracownikom pakietu akcji w przedsiębiorstwie jest bardziej efektywne i tańsze niż premie pieniężne lub podwyżki płac.
- **Efektywne zatrzymywanie pracowników.** Przyznawanie odraczanych nagród może sprzyjać lojalności i zwiększać produktywność pracowników.
- **Zachęcanie pracowników do działania jako właściciele.** Zaangażowanie pracowników to sprawdzony sposób na zwiększenie sukcesu i wydajności firmy.

- Pracownicy i pracodawcy mogą dokonać **znacznych oszczędności podatkowych** w zależności od rodzaju systemu.
- **Koszty** utworzenia i funkcjonowania programów akcji **stanowią koszty uzyskania przychodów** z tytułu podatku dochodowego od osób prawnych.
- Oferowanie akcji może przynieść znaczące **korzyści w postaci wynagrodzenia na rynku „niedźwiedzi”**, dającego pracownikom możliwość osiągnięcia większych zysków wraz z poprawą koniunktury.
- Systemy akcji mogą stanowić **podstawę strategii wyjścia** z działalności gospodarczej.

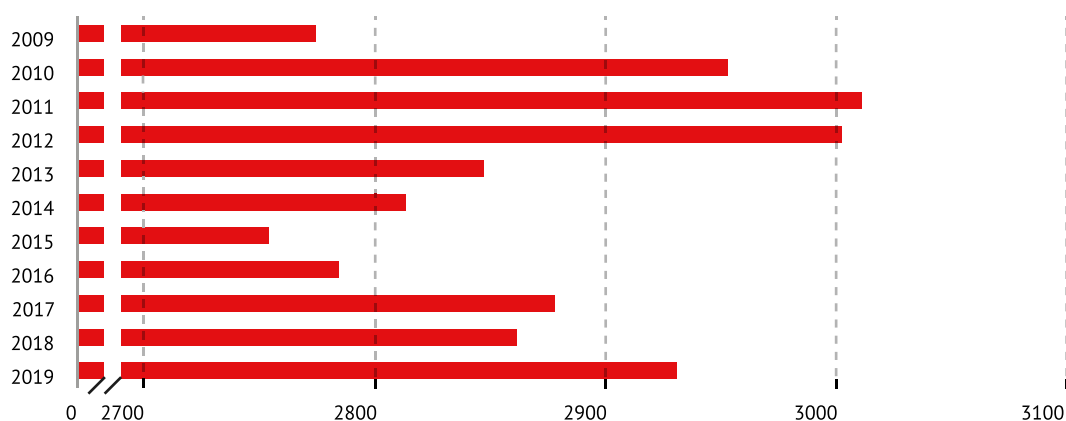
Udziały nabyte w ramach tych programów są zasadniczo wolne od podatku dochodowego i składek na ubezpieczenie społeczne w Zjednoczonym Królestwie. Akcje i opcje nabyte w inny sposób niż za pośrednictwem jednego z powyższych systemów są powszechnie określane jako „niezatwierdzone” lub „systemy opodatkowane”. Oznacza to, że ani pracownik, ani pracodawca nie korzystają z żadnego podatku dochodowego lub świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego, a programy nie wymagają zatwierdzenia przez brytyjską administrację skarbową, tj. HMRC (ang. Her Majesty's Revenue and Customs).

Podatek dochodowy nie jest należny w momencie przyznania opcji. Uczestnicy nie będą zwykle opodatkowani, jeżeli przychód z umowy oszczędnościowej zostanie wykorzystany do wykonania opcji. Zobowiązanie z tytułu podatku dochodowego powstaje wtedy, gdy opcja zostanie zrealizowana w ciągu trzech lat od dnia przyznania dotacji z powodu przejęcia lub sprzedaży jednostki gospodarczej, w której uczestnicy zostali sprzedani. Koszt podstawowy dla celów opodatkowania zysków kapitałowych jest taki sam, jak w przypadku CSOP.

## Francja

Akcjonariat pracowniczy jest coraz popularniejszy w ofercie notowanych firm także we Francji. Liczba pracowników uczestniczących w programach w 2019 roku względem roku 2009 wzrosła o 153,78 tysięcy, a zestawiając ją z rokiem poprzednim (2018) o 69,43 tysięcy pracowników.

**Wykres 4. Liczba pracowników posiadających udziały w ramach akcjonariatu pracowniczego we Francji (w tysiącach)**



Źródło: Marc Mathieu, Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries, "European Federation of Employee Share Ownership" 2019, s. 25.

Akcjonariat pracowniczy we Francji jest mechanizmem, który ma na celu długoterminowe włączenie pracowników przedsiębiorstwa w kapitał zakładowy. Jest to stosunkowo stare rozwiązanie, mające na celu pogodzenie interesów kapitału i pracy, zainicjowane we Francji przez generała Charlesa de Gaulle'a. Od tego czasu wiele regulacji wzbogaciło tę praktykę, która w ostatnich latach znacznie się rozwinęła.

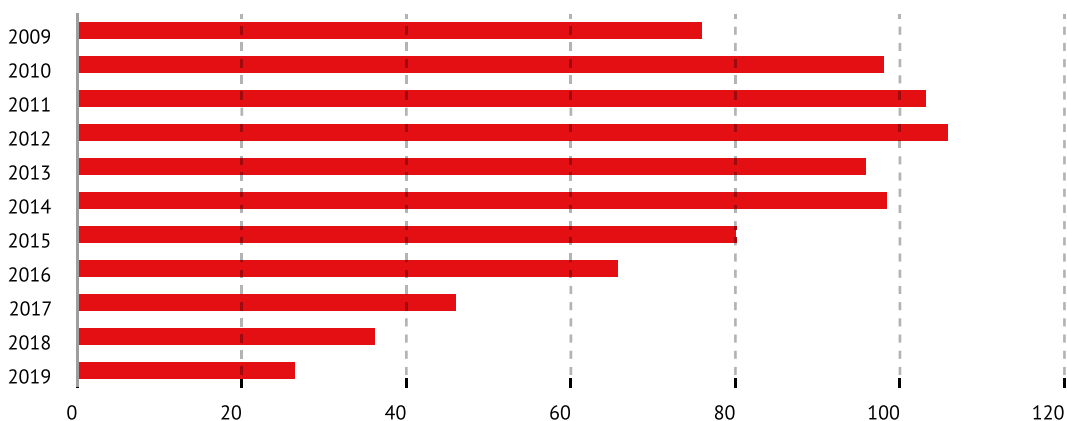
Wejście pracowników do kapitału zakładowego spółki we Francji może przybierać różne formy. Najbardziej klasyczne w prawie francuskim są oferta zarezerwowana dla pracowników (ORS) oraz plan przydziału akcji premialnych (PAGA). Udział kapitałowy może być oferowany w formie akcji lub w formie skomplikowanego narzędzia, takiego jak FCPE.

Kapitał zakładowy może być oferowany na rachunkach imiennych, na rachunkach papierów wartościowych lub w formie akcji. W spółkach notowanych na giełdzie, w których pracownicy posiadają więcej niż 3% kapitału zakładowego, jeden lub więcej dyrektorów w Zarządzie lub w Radzie Nadzorczej spółki musi być wybrany przez walne zgromadzenie akcjonariuszy na wniosek akcjonariuszy pracowniczych.

## Polska

W Polsce wzorem wcześniej wymienionych państw akcjonariat pracowniczy budzi coraz większe zainteresowanie wśród notowanych firm. Jednak mimo zainteresowania przedsiębiorstw wprowadzeniem ESOP, liczba pracowników uczestniczących w programach spada. W 2019 roku względem roku 2009 spadła o 49,47 tysięcy, a zestawiając ją z rokiem poprzedzającym (2018) o 9,74 tysięcy pracowników.

**Wykres 5. Liczba pracowników posiadających udziały w ramach akcjonariatu pracowniczego w Polsce (w tysiącach)**



Źródło: Marc Mathieu, Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries, "European Federation of Employee Share Ownership" 2019, s. 25.

Pierwszą polską spółką z odpowiednio wdrożonym akcjonariatem pracowniczym była Gazolina S.A. – spółka z Lwowa działająca w latach 1920–1939. W pierwszym roku funkcjonowania Gazolina Spółka Akcyjna wyprodukowała 1520 ton ropy, 3524000 m<sup>3</sup> gazu ziemnego oraz 593 tony gazoliny. Tworząc statut Gazoliny, Marian Wieleżyński zrealizował swoje młodzińcze idee i został prekursorem akcjonariatu pracowniczego. Do zasad, które funkcjonowały w Gazolinie należało m.in. to, że do obowiązku pracowników-akcjonariuszy należało zakupienie w ciągu roku akcji za równowartość jednej miesięcznej pensji. Rekompensowano to tzw. trzynastą pensją i systemem wyrównawczym (tzw. renumeracją)<sup>6</sup>. W Gazolinie wypłacano go proporcjonalnie do zarobków i obowiązkowo nabywanych akcji, powiększając kwotę o dywidendę z już posiadanych. Akcje były imienne i niezbywalne przez cały okres zatrudnienia i przechowywano je w depozycie prowadzonym przez Syndykat Pracowników Spółki Akcyjnej Gazolina, który działał na zasadach związku zawodowego (był odpowiednikiem funduszu powierniczego ESOP). W uznaniu za innowacyjne działania na rzecz akcjonariatu pracowniczego, jeden z założycieli Gazoliny, Marian Wieleżyński, został konsultantem papieża Piusa XI. Wyjaśniał papieżowi mechanizmy, które wprowadzał w Gazolinie, na potrzeby pisanej wówczas przez papieża encykliki *Quadragesimo anno*.

<sup>6</sup> Renumeracja – wynagrodzenie wyrównawcze wyliczane w skali rocznej, które zależy od dochodu przedsiębiorstwa i jest wypłacane jako udział w zyskach w większości firm tylko kadry kierowniczej.



Jednym z elementów rządowej Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju jest budowa długoterminowego kapitału Polaków. Kierunek ten ma na celu zwiększenie skali oszczędności w gospodarce poprzez budowę kultury oszczędzania, upowszechnienie w świadomości społeczeństwa korzyści płynących z inwestowania w instrumenty długoterminowe oraz zmiany w dotychczas funkcjonującym systemie emerytalnym. Akcjonariat pracowniczy w swoich założeniach spełnia dwie funkcje – kreuje oszczędności i może stanowić dodatkowe wsparcie dla zabezpieczenia emerytalnego pracowników-akcjonariuszy.

A close-up photograph of a person's hands holding a single, bright green apple. The person is wearing a dark green apron over a light-colored shirt. The background is a plain, light-colored wall. The lighting is soft and natural, highlighting the texture of the apple and the skin of the hands.

# Korzyści pracowniczych programów akcyjnych

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

”

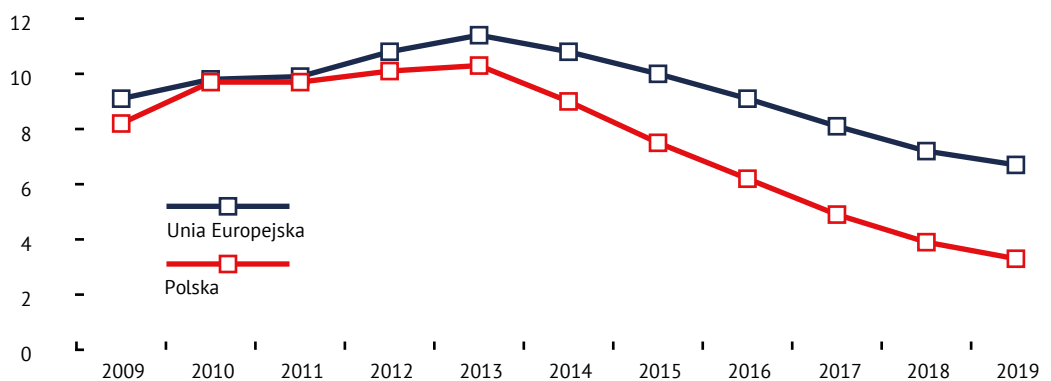
”

## Korzyści dla pracodawcy

Bez wątplenia jedną z kluczowych kwestii związanych z ESOP jest wpływ na nastawienie pracownika w stosunku do firmy. Dobrze skonstruowany ESOP sprawia, że pracownicy mają świadomość, że są współwłaścicielami i to, jak pracują, ma bezpośredni wpływ na wycenę akcji, a w konsekwencji, jak zasobny będzie ich portfel w przyszłości. Pracownicy tacy są zwykle dzięki temu lepiej zmotywowani do pracy, a także nierzadko nastawieni bardziej „biznesowo” do obowiązków, jakie wykonują – starają się ograniczać i usprawniać swoją pracę, ponieważ zdają sobie sprawę, że każda kwota, jaka wypłynie z kasy spółki, w pewnym stopniu znajdzie odbicie w cenie akcji.

Polski rynek pracy w obecnych warunkach jest wyjątkowo korzystny dla pracownika. Rekordowo niskie bezrobocie sprawia, że pracodawcy muszą włożyć więcej wysiłku w pozyskanie nowych pracowników i trudniej jest zatrzymać ich w firmie.

Wykres 6. Stopa bezrobocia w latach 2009–2019 r.



Źródło: Unemployment statistics and beyond [na:] [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics\\_and\\_beyond](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics_and_beyond), dostęp: 12.12.2020.

Przedsiębiorstwo, wdrażając ESOP, ogranicza rotację pracowników. Dobrze ukształtowany akcjonariat pracowniczy zjednuje pracownika spółce, a dzięki oferowanym pakietom akcji pracowniczych może sprawić, że zmiana pracodawcy może być przez pracownika dłużej rozważana ze względu na długoterminowe korzyści związane z ESOP. Ponadto, jak wynika z praktyki funkcjonowania ESOP w innych krajach, w szczególności w USA, plan przyznawania akcji pracowniczych stanowi atrakcyjny dodatek do wynagrodzenia.

Pracownicze programy akcyjne stanowią korzystne rozwiązanie dla spółek borykających się z pozyskaniem kapitału potrzebnego do rozwoju firmy, przede wszystkim spółek akcyjnych nienotowanych na giełdzie oraz spółek z ograniczoną odpowiedzialnością. Dodatkowy kapitał, uzyskany od pracowników poprzez emisję akcji pracowniczych (np. po preferencyjnych cenach), może zostać wykorzystany na nowe inwestycje, stanowiąc bardzo atrakcyjną alternatywę względem kredytu bankowego. Zróżnicowany portfel źródeł pochodzenia kapitału często jest bardzo obiecujący dla finansów przedsiębiorstwa, szczególnie że finansowanie polskich firm jest w znacznej mierze oparte o kredyt bankowy.

## **Korzyści dla pracownika**

Jedną z najbardziej istotnych korzyści dla pracownika z uczestnictwa w ESOP jest samoczynne generowanie oszczędności oraz zwiększanie dochodu pasywnego ze środków gromadzonych w ramach tego planu. Dodatkowo zaoszczędzone pieniądze oraz zwiększony dochód rozporządzalny polepsza sytuację majątkową pracownika i zabezpiecza go m.in. przed niespodziewanymi wydatkami lub podczas przejścia na emeryturę.

Oprócz niekwestionowanych korzyści finansowych uczestnika pracowniczych programów akcyjnych, istotne są także aspekty niematerialne. Pracownicy, którym umożliwiono nabycie lub przyznano akcje przedsiębiorstwa, w którym pracują, czują się bardziej docenieni. Mają również większą świadomość współudziału w postępach firmy oraz kierunkach jej rozwoju. Dzięki wdrażanym programom edukacyjnym towarzyszącym zazwyczaj wprowadzeniu akcjonariatu pracowniczego, mają dostęp do szerszej wiedzy na temat aktualnej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa. Oddanie w ręce pracownika pewnego pakietu akcji i umożliwienie mu otrzymania kolejnych transz w przyszłości pozwala w większym stopniu dostrzec sens i celowość podejmowanych działań.

## **Korzyści dla państwa**

Upowszechnienie się pracowniczych programów akcyjnych leży także w interesie całego państwa, zarówno w krótko-, jak i długoterminowej perspektywie. Oferowanie pracownikom akcji to źródło ich dodatkowego, bieżącego dochodu pochodzącego z dywidendy. Skutkuje to większym budżetem będącym w posiadaniu obywateli, a w następstwie większą siłą nabywczą gospodarstw domowych. Ma to bezpośrednie przełożenie na wielkość PKB.

Programy akcyjne przyczyniają się także do zmniejszenia stopy ubóstwa wśród grupy społecznej, która zakończyła swoją aktywność zawodową (akcje generują dodatkowy dochód względem świadczeń emerytalnych), oraz wolumenu gospodarstw domowych zmuszonych do korzystania z pomocy społecznej.

Programy oparte na akcjach doprowadzają również do niwelowania nierówności społecznych. Kapitał, będący źródłem dodatkowego dochodu, trafia w ręce grupy ludzi, którzy ze względu na wysokość zarobków byli dotychczas całkowicie go pozbawieni lub mogli go zgromadzić tylko w bardzo niewielkim stopniu. Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, iż aby realizacja powyższych pozytywów była możliwa, konieczne jest ukształtowanie programu w sposób uniemożliwiający spieniężenie akcji w niedługim czasie po ich otrzymaniu i przeznaczenie ich na bieżącą konsumpcję.

Akcjonariat pracowniczy może przyczynić się także do zapobiegania bądź zmniejszenia skutków kryzysów gospodarczych. Zakładając, że pracownicy osiągaliby dochody z akcji niezależnie od tego, czy aktualnie pracują czy nie, mogliby pozwolić sobie na zakup dóbr, w konsekwencji zmniejszając ryzyko załamania gospodarczego.



# Bariery rozwoju akcjonariatu pracowniczego

Pracownik musi zatem nie tylko posiadać wiedzę ekonomiczną, aby zrozumieć proces stojący za decyzjami podejmowanymi w spółce (...)

“

”

Wdrożenie przez polskich przedsiębiorców ESOP wiąże się z pokonaniem licznych barier. Mogą one dotyczyć zarówno pracodawców, jak i pracowników. W niniejszym raporcie przeciwności zostały podzielone na trzy grupy: bariery regulacyjno-prawne, bariery podatkowe oraz bariery społeczne.

### **Bariery regulacyjno-prawne**

Regulacje dotyczące przekazywania pracownikom w Polsce akcji spółki, która nie jest własnością państwa, obecnie nie istnieją (w odróżnieniu do prywatnych przedsiębiorców). Pracodawca w takich wypadkach może jedynie zorganizować przekazywanie akcji na zasadach ogólnych.

Zgodnie z art. 3 ustawy o ofercie publicznej: ofertą publiczną jest udostępnianie co najmniej 150 osobom na terytorium jednego państwa członkowskiego lub nieoznaczonemu adresatowi, w dowolnej formie i w dowolny sposób, informacji o papierach wartościowych i warunkach ich nabycia, stanowiących wystarczającą podstawę do podjęcia decyzji o nabyciu tych papierów wartościowych. Oznacza to, że w większych przedsiębiorstwach przeprowadzenie przekazania, czy też zaoferowanie akcji pracownikom zawsze będzie wiązało się z przeprowadzeniem skomplikowanej i kosztownej oferty publicznej oraz sporządzeniem prospektu emisyjnego.

Unijny prawodawca wymógł na polskich regulacjach pewne zmiany mające na celu ułatwienie przeprowadzenia emisji w ramach oferty publicznej, skierowanej do pracowników lub osób zarządzających. Zgodnie z art. 7 ust. 8 pkt 2 ustawy o ofercie publicznej nie wymaga się sporządzenia prospektu emisyjnego, pod warunkiem udostępnienia memorandum informacyjnego, jeżeli emisja dotyczy:

- papierów wartościowych emitenta z siedzibą statutową lub siedzibą zarządu na terytorium państwa członkowskiego, kierowana przez tego emitenta lub przez jednostkę powiązaną z emitentem w rozumieniu ustawy o rachunkowości, do aktualnych lub byłych osób zarządzających lub pracowników emitenta lub jednostki powiązanej;
- papierów wartościowych emitenta zarejestrowanego w państwie niebędącym państwem członkowskim, którego papiery wartościowe są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym lub w innym systemie obrotu na terytorium tego państwa, wobec którego Komisja Europejska przyjęła decyzję o równoważności, a memorandum informacyjne zostało sporządzone co najmniej w języku angielskim, kierowana przez tego emitenta lub przez jednostkę powiązaną z emitentem w rozumieniu ustawy o rachunkowości, do aktualnych lub byłych osób zarządzających lub pracowników emitenta lub jednostki powiązanej.

Memorandum informacyjne, sporządzane na potrzeby ww. emisji papierów wartościowych skierowanych do pracowników, nie podlega zatwierdzeniu przez Komisję Nadzoru Finansowego (KNF). Jest jedynie udostępniane zainteresowanym pracownikom w sposób ustalony przez emitenta. Dokładna treść tego memorandum jest zawarta

w rozporządzeniu Ministra Finansów z 8 sierpnia 2013 roku w sprawie szczegółowych warunków, jakim powinno odpowiadać memorandum informacyjne sporządzone w związku z ofertą publiczną lub ubieganiem się o dopuszczenie instrumentów finansowych do obrotu na rynku regulowanym (Dz.U. z 2013 r. poz. 988)<sup>7</sup>. Memorandum informacyjne, o którym mowa wcześniej, potocznie nazywane jest memorandum uproszczonym, głównie dlatego, że nie podlega zatwierdzeniu przez KNF. Jednakże nierzadko jest na tyle skomplikowane i złożone, że pracodawcy-emitenci decydują się na pomoc profesjonalnego doradcy, co może czynić go kosztownym. Należy również wskazać na to, że informacje zawarte w uproszczonym memorandum oraz sposób ich prezentacji mogą być niezrozumiałe dla pracowników, szczególnie tych pracujących na podstawowych i produkcyjnych stanowiskach.

Mając na uwadze powyższe, polski ustawodawca powinien rozważyć dokonanie pewnych uproszczeń w zakresie przeprowadzania emisji akcji pracowniczych w drodze oferty publicznej, tzn.:

- pracodawca-emitent nie powinien mieć problemów ze sporządzeniem memorandum samodzielnie,
- pracownik, do którego kierowana jest emisja, powinien otrzymać informacje w sposób jak najbardziej zrozumiały.

Ponadto polski ustawodawca powinien rozważyć, czy emisja udziałowych papierów wartościowych skierowana do pracowników emitenta lub podmiotów z nim powiązanych powinna być przeprowadzana w drodze oferty publicznej, nawet jeżeli jest skierowana do ponad 150 pracowników.

Polskim systemem prawnym nie zawiera również uregulowań dotyczących funduszy powierniczych, występujących często na rynku z najlepiej rozwiniętym ESOP, tj. w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej. Fundusze powiernicze są zwykle powoływane przez spółkę, kontrolowane przez pracowników i zajmują się obsługą finansową ESOP – w szczególności pozyskaniem kapitału na nabycie akcji przedsiębiorstwa. Właściwe regulacje w tym zakresie pozwolą na dynamiczny rozwój ESOP w Polsce.

Kolejną brakującą determinantą jest brak regulacji odnośnie powiązania akcji/opcji pracowniczej ze stosunkiem pracy i zabezpieczeniem emerytalnym pracownika. Uczestnik akcjonariatu pracowniczego nabywając bądź otrzymując akcje/opcje w ramach ESOP, powinien mieć zagwarantowaną możliwość ich sprzedaży w momencie przejścia na emeryturę lub (ewentualnie) w momencie zmiany miejsca pracy. Spółka lub fundusz powierniczy prowadzący ESOP powinien być zobowiązany do wykupu akcji w celu jej umorzenia lub przekazania innemu pracownikowi. Pracownik, aby ESOP był dla niego atrakcyjny, musi mieć gwarancję zbywalności akcji. Skądinąd, pracodawca niechcący dopuścić do skupu akcji pracowniczych przez obcy podmiot, powinien mieć prawo pierwokupu. Bez rzeczowych regulacji pozyskanie chętnych zarówno ze strony

---

7

Mirosław Stec, System prawa handlowego, t. 4, Prawo instrumentów finansowych, C.H. Beck 2016, s. 866.

pracodawczej, jak i pracowniczej do wdrożenia ESOP będzie niemal niemożliwe. Odmianą, wartą rozważenia, kwestią są wewnętrzne regulacje zapewniające w przedsiębiorstwach, w których mógłby zostać wprowadzony ESOP, możliwość prowadzenia pracowniczych giełd, na których uczestnicy mogliby prowadzić handel posiadаныmi przez siebie akcjami i zapisywać się na dodatkowe emisje organizowane przez spółkę w ramach ESOP.

### **Bariery podatkowe**

Z dniem 1 stycznia 2018 roku weszła w życie nowelizacja ustawy o PIT. Wprowadza ona możliwość odroczenia opodatkowania dochodu uzyskanego w wyniku nabycia lub objęcia akcji przyznanej w ramach programu motywacyjnego, o ile:

- organizatorem programu motywacyjnego jest spółka akcyjna (lub jej spółka dominująca), od której podatnik uzyskuje świadczenia lub inne należności w ramach stosunku pracy lub działalności wykonywanej osobiście,
- program motywacyjny jest utworzony na podstawie uchwały walnego zgromadzenia spółki,
- w wyniku realizacji programu motywacyjnego utworzonego przez tę spółkę podatnik faktycznie obejmuje lub nabywa akcje tej spółki lub akcje spółki w stosunku do niej dominującej.

Do skorzystania z wyżej wskazanego odroczenia płatności podatku niezbędne jest faktyczne otrzymanie lub objęcie akcji. Otrzymanie ekwiwalentu pieniężnego z tytułu uczestnictwa w programie motywacyjnym spowoduje opodatkowanie dochodu już na etapie otrzymania ekwiwalentu.

Dzięki wyżej wskazanym regulacjom, polski ustawodawca zlikwidował możliwość podwójnego opodatkowania dochodu (w momencie realizacji opcji na akcje oraz w momencie sprzedaży tychże akcji). W nowelizacji ustawy o PIT pojawił się jednak błąd. W art. 24 ust. 12a ustawy zapisano bowiem, że odroczenie podatku do momentu sprzedaży dotyczy akcji spółek, których siedziba lub zarząd znajduje się na terytorium państwa, z którym Polska zawarła umowę o unikaniu podwójnego opodatkowania. Polska nie może zawrzeć umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania ze sobą. W związku z zaistniałą sytuacją na chwilę obecną polskie podmioty tworzące programy motywacyjne muszą mieć na uwadze, że przychody ich pracowników z tego tytułu będą opodatkowane zarówno na etapie przyznania uprawnień, jak i ich zbycia. Jest to błąd legislacyjny, który powinien zostać jak najszybciej poprawiony.

Abstrahując od wyżej wskazanego braku ułatwień i zachęt podatkowych do tworzenia ESOP w Polsce, można zaobserwować niedobór w zakresie konkretnych rozwiązań podatkowych dotyczących ESOP regulujących m.in.:

- ustalenie poziomu kosztów uzyskania przychodu wynikającego z otrzymania i sprzedaży akcji przez pracownika,



- określenie jednego momentu opodatkowania,
- zakwalifikowanie osiąganego przychodu.

Wyżej wskazane obszary ukazują potrzeby w zakresie stworzenia odpowiedniej infrastruktury prawno-podatkowej, która uczyni z ESOP bezpieczne narzędzie zdobywania kapitału przez spółkę oraz umożliwi upowszechnienie własności pracowniczej. Potrzebne są jednak również pewne zachęty dla pracowników do brania udziału w ESOP. Do najpowszechniejszych zachęt podatkowych należy zwolnienie z opodatkowania sprzedaży akcji przez pracownika, o ile wypłata (dokonywana przez spółkę, do której akcje należą, czy też fundusz powierniczy) będzie realizowana w chwili osiągnięcia wieku emerytalnego. Dywidendy wypłacane z akcji pracowniczych również powinny być inaczej traktowane względem podatków, w szczególności jeżeli część z nich byłaby przekazywana na oszczędności, np. projektowane obecnie Pracownicze Plany Kapitałowe. Zgodnie ze Strategią na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, rozwój gospodarczy kraju jest oparty na krajowym kapitale, a ten powinien być budowany poprzez zwiększanie oszczędności. Funkcjonowanie ESOP w przedsiębiorstwach z pewnością sprzyja rozwojowi oszczędności krajowych, a w konsekwencji zasługuje na preferencyjne traktowanie, aby był możliwie powszechny.

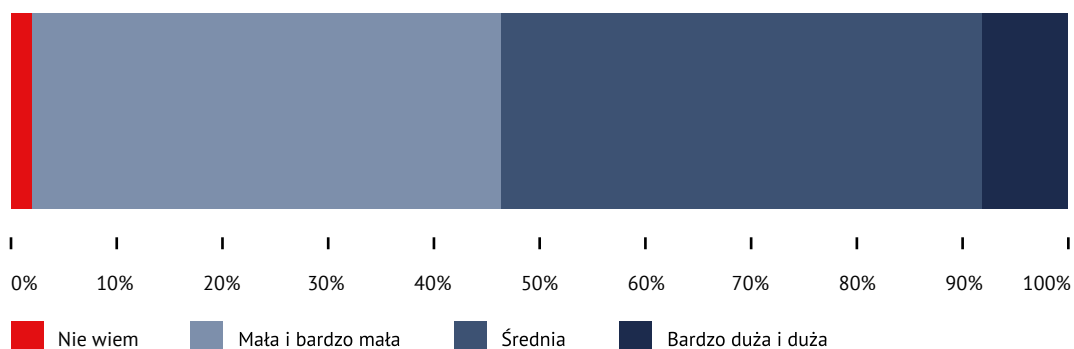
Kolejną ustawą podatkową niezawierającą konkretnych przepisów uwzględniających ESOP jest ustawa o CIT. Brak regulacji podatkowych dotyczących w szczególności spółek organizujących ESOP jest jednym z głównych powodów, dla których akcjonariat pracowniczy nie rozpowszechnił się nad Wisłą. Braki w przepisach podatkowych w tym zakresie przekładają się na wiele problemów, z którymi mają do czynienia pracodawcy próbujący mimo ich braku upowszechniać w swoich przedsiębiorstwach ideę akcjonariatu pracowniczego.

Brak regulacji w zakresie zaliczania operacji wdrażania ESOP do kosztów uzyskania przychodu, w tym m.in. kosztów emisji akcji dla pracowników, ich skupu i umorzenia, naraża pracodawcę na ryzyko interpretacyjne w tym zakresie. Dodatkowo brak jest jakichkolwiek zachęt podatkowych dla pracodawców skłaniających do upowszechniania się ESOP. Do najważniejszych zachęt podatkowych dla pracodawców, spośród funkcjonujących w innych krajach, należy możliwość odliczania (do pewnego poziomu) przekazywanych przez pracodawcę wkładów pieniężnych na ESOP (dokładnie na fundusz powierniczy zarządzający ESOP), które mogą być przeznaczone na zakup udziałów dla pracowników.

### **Bariery społeczne**

Jedną z głównych barier dla wdrożenia ESOP w Polsce jest brak dostatecznej wiedzy ekonomicznej oraz wiedzy o mechanizmach rządzących akcjonariatem pracowniczym. Pracownicy nie mają świadomości potencjału, jakie skrywa ESOP, i jak duże korzyści mogą się wiązać z uczestnictwem w prawidłowo wprowadzonym i prowadzonym w firmie planem akcjonariatu pracowniczego.

Wykres 7. Subiektywna ocena wiedzy ekonomicznej w Polsce, 2020 r.

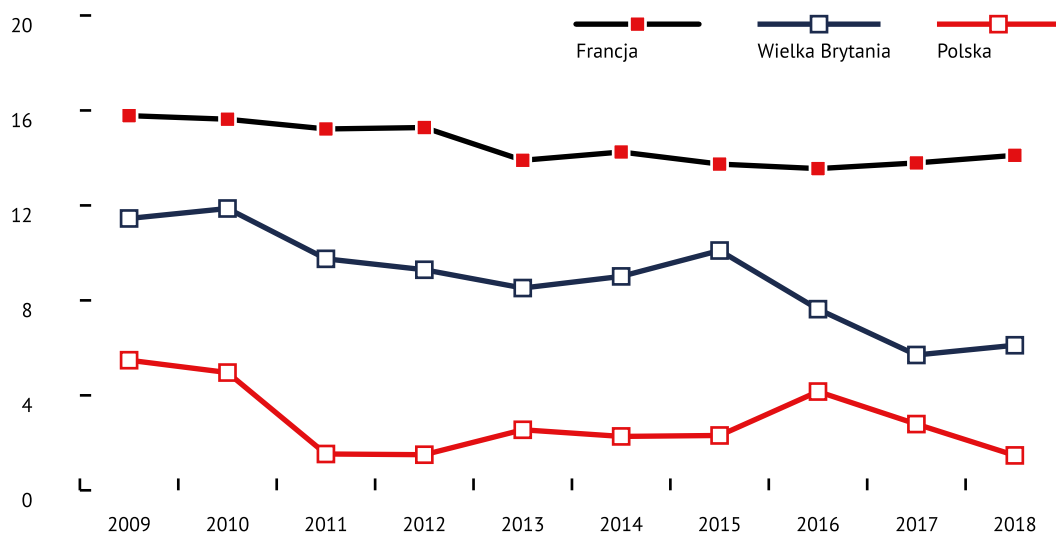


Źródło: Konsorcjum IBC Group oraz Centrum Badań Marketingowych INDICATOR na zlecenie Narodowego Banku Polskiego, Badanie „Stan wiedzy i świadomości ekonomicznej Polaków” zrealizowane techniką CAPI, na reprezentatywnej próbie N=2001 mieszkańców Polski wieku 15+, 2020 r.

Często zakorzenione jest przeświadczenie o ekskluzywności tego typu programów, przede wszystkim z powodu kierowania ich dotychczas przede wszystkim do wyższej kadry menadżerskiej, głównie w międzynarodowych firmach. Polacy pamiętają również o niepowodzeniu w zakresie reform prywatyzacyjnych z czasów transformacji ustrojowej. W latach 90. XX wieku koncepcja wdrożenia w prywatyzowanych państwowych firmach akcjonariatu pracowniczego wzorowanego na ESOP była postrzegana jako zabezpieczenie przed wstrząsem społecznym spowodowanym przestawieniem gospodarki z wektora centralnie planowanej do wolnorynkowej. Niestety koncepcja ta nie została efektywnie wdrożona, przez co nie kojarzy się większości członków społeczeństwa w sposób pozytywny.

Kolejną barierą społeczną jest utrzymująca się niska skłonność społeczeństwa do oszczędzania. Jak wynika z badań Międzynarodowego Funduszu Walutowego, Polska ma niższą stopę oszczędności względem wielu państw (dla przykładu, poniżej przedstawiona jest stopa oszczędności w Polsce względem Francji oraz Wielkiej Brytanii).

Wykres 8. Oszczędności gospodarstw domowych (w % dochodu rozporządzalnego brutto)



Źródło: Gross household saving rate [na:] <https://stat.gov.pl/gospodarka-europejska/bloc-2d.html?lang=pl>, dostęp: 12.12.2020.

Niski poziom oszczędności jest spowodowany (poza niewygórowanymi zarobkami) społecznym nastawieniem na konsumpcję. Z tej przyczyny dosyć powszechne jest społeczne oczekiwanie na natychmiastową korzyść z podjęcia określonych działań. Korzyści z prawidłowego wprowadzenia akcjonariatu pracowniczego zwykle nie pojawiają się od razu. Pracownik, będąc akcjonariuszem, musi mieć świadomość, że swoją pracą przyczynia się do zwiększania wartości posiadanych przez siebie akcji, ale efekty będą widoczne dopiero w perspektywie długoterminowej. Nie zawsze w spółce musi się pojawić dywidenda i to nie tylko dlatego, że przedsiębiorstwo jest w niekorzystnej sytuacji finansowej. Spółka czasami, aby zyskać więcej w przyszłości, może zdecydować o zainwestowaniu wygenerowanego zysku. Pracownik musi zatem nie tylko posiadać wiedzę ekonomiczną, aby zrozumieć proces stojący za decyzjami podejmowanymi w spółce (do których przyczynia się jako jej akcjonariusz czy udziałowiec), musi także mieć świadomość, że przesuwanie pewnych korzyści w czasie nierzadko je pomnaża.

Warto zauważyć, że pracodawcy również mogą mieć obawy przed wprowadzeniem akcjonariatu pracowniczego w ich przedsiębiorstwach. Do głównych niepokojów pracodawców może należeć obawa przed zrzeknięciem się części kontroli nad spółką na rzecz pracowników, a także przed kosztami wprowadzania ESOP w organizacji.

# Wnioski i rekomendacje

Właściwe zrozumienie tej idei pozwoli osiągnąć rządowe cele zawarte w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, w szczególności poprzez zwiększenie narodowego potencjału inwestycyjnego opartego o kapitał krajowy, budowany dzięki oszczędnościom, które ESOP może zapewnić.

1. Obecnie pracownicze plany akcyjne funkcjonujące w Polsce są – z drobnymi wyjątkami – skierowane do menadżerów wyższego szczebla. Stanowią formę dodatkowego wynagrodzenia i są środkiem do utrzymania najbardziej wartościowych pracowników, którzy jako kierownicy jednostek posiadają unikalną wiedzę na temat działalności spółki oraz branży, w jakiej działają. Z tego względu plany te należy traktować bardziej jako „programy motywacyjne” niż programy akcjonariatu pracowniczego typu ESOP. Nie został bowiem spełniony w nich warunek osiągnięcia odpowiedniego stopnia ich powszechności. Aby można było mówić, że w danej spółce funkcjonuje akcjonariat pracowniczy, akcje lub udziały pracownicze powinny być skierowane do możliwie najszerszego kręgu pracowników tej spółki.
2. Polskie prawo co do zasady nie tworzy regulacji skierowanych konkretnie na upowszechnienie akcjonariatu pracowniczego. Zawiera jednak pewne ogólne uregulowania dotyczące m.in. możliwości nabywania akcji własnych spółki, jeżeli nabyte akcje mają być zaoferowane do nabycia przez pracowników lub osoby, które były zatrudnione w spółce lub spółce z nią powiązanej. Brak jest natomiast konkretnych uregulowań dotyczących kwestii emisji akcji w drodze oferty publicznej, funduszy powierniczych obsługujących ESOP, specjalnych regulacji dotyczących akcji pracowniczych, zasad ich zbywania oraz powiązania tychże akcji ze stosunkiem pracy.
3. Ustawodawca powinien stworzyć odpowiednie ułatwienia i zachęty podatkowe zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy, a także dokonać odpowiednich zmian w ustawach regulujących podatki dochodowe. Ponadto ustawodawca, chcąc ułatwić budowanie pracowniczych programów akcyjnych, oprócz wprowadzania nowych regulacji powinien zainterweniować w poprawienie już istniejących rozwiązań legislacyjnych – w szczególności pilnej naprawy wymaga nowelizacja ustawy o PIT (błędu legislacyjnego zawartego w art. 12 ust. 12a ustawy o PIT).
4. Rząd, mając na uwadze niską społeczną wiedzę ekonomiczną oraz kulturę pracowniczą w Polsce, powinien przeprowadzić kampanię informacyjną na temat akcjonariatu pracowniczego, jego funkcjonowania oraz korzyści, jakie przynosi jego wprowadzenie. Właściwe zrozumienie tej idei pozwoli osiągnąć rządowe cele zawarte w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, w szczególności poprzez zwiększenie narodowego potencjału inwestycyjnego opartego o kapitał krajowy, budowany dzięki oszczędnościom, które ESOP może zapewnić.



## Bibliografia

1. Spithoven Antoon, Jean-Baptiste Say (1767-1832). Between the labour theory of value and utility, "International Journal of Social Economics" 1996.
2. Stec Mirosław, System prawa handlowego, t. 4, Prawo instrumentów finansowych, C.H. Beck 2016, s. 866.
3. Zwierzchlewski Sławomir, ESOP a leasing pracowniczy, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2000, z. 4, s. 123-124.
4. Marc Mathieu, Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries, "European Federation of Employee Share Ownership" 2019.
5. Konsorcjum IBC Group oraz Centrum Badań Marketingowych INDICATOR na zlecenie Narodowego Banku Polskiego, Badanie „Stan wiedzy i świadomości ekonomicznej Polaków” zrealizowane techniką CAPI, na reprezentatywnej próbie N=2001 mieszkańców Polski wieku 15+, 2020 r.
6. Pracownicze programy akcyjne – szansa dla firm, szansa dla Polski, PwC 2017.
7. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju.
8. Ustawa o CIT – ustawa z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych.
9. Ustawa o ofercie publicznej – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.
10. Ustawa o PIT – ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.
11. Ustawa o rachunkowości – ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.
12. Kodeks spółek handlowych – ustawa z dnia 15 września 2000 r.
13. [www.bankier.pl](http://www.bankier.pl)
14. [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)
15. [www.imf.org](http://www.imf.org)
16. [www.nceo.org](http://www.nceo.org)
17. [www.pfr.pl](http://www.pfr.pl)
18. [www.pb.pl](http://www.pb.pl)
19. [www.wynagrodzenia.pl](http://www.wynagrodzenia.pl)
20. [www.startup.pfr.pl](http://www.startup.pfr.pl)
21. [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl)
22. [www.podatki.biz](http://www.podatki.biz)
23. [www.czasopisma.beck.pl](http://www.czasopisma.beck.pl)



**Instytut im. Kazimierza Promyka**

Copyright ©  
Instytut im. Kazimierza Promyka

Warszawa, Grudzień 2020

**Raport powstał dzięki współfinansowaniu  
ze środków NIW-CRSO w ramach Programu  
PROO.**



Program Rozwoju  
Organizacji  
Obywatelskich  
na lata 2018–2030

**PROO**