



Akademia Parkietu

- **Praca hybrydowa
– szanse i ryzyka dla pracodawcy**
- **Raportowanie zagadnień
zrównoważonego rozwoju
coraz ważniejsze**
- **Jakie wyzwania legislacyjne
czekają emitentów?**

DLA ZAAWANSOWANYCH INWESTORÓW I EMITENTÓW

nr 2/2021

8-9.06 sesje plenarne
10-24.06 cykl webinarium tematycznych

Najważniejsze zagadnienia

- › Kalkulacja zgodności spółki z Taksonomią działalności zrównoważonej
- › Praktyczne aspekty raportowania ESG
- › Rodo w spółce giełdowej
- › Bezpieczne technologie w komunikacji spółek giełdowych
- › Raportowanie ESEF - dotychczasowe doświadczenia i wskazówki na lata kolejne
- › Przewodnik ESG
- › Wdrażanie DPSN2021
- › eVoting - nowa rzeczywistość Walnych Zgromadzeń

PARTNERZY
INSTYTUCJONALNI

PARTNER
TECHNOLOGICZNY

PARTNERZY



Więcej informacji o XII e-KRI na www.seg.org.pl



MAGDALENA RACZEK-KOŁODYŃSKA

Wiceprezes Zarządu Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych
koordynator projektu
„AKADEMIA PARKIETU dla zaawansowanych inwestorów i emitentów”



Niezwykle ważną kwestią jest uregulowanie systemu czasu pracy. Jeżeli nie możemy w przypadku wszystkich pracowników przejść na zadaniowy system rozliczania pracy, należy dokładnie monitorować czas rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy. W innym przypadku, jeżeli pracownik wysłał maile od godzin wczesnoporannych do późnowieczornych, może żądać wypłaty nadgodzin, mimo że w rzeczywistości część dnia pracy poświęcił na aktywności domowe. Przy zadaniowym systemie pracy pracodawca również musi monitorować, czy powierzone zadania nie zajmują pracownikowi więcej czasu, niż wynika to z przepisów prawa. W przypadku braku takich potwierdzeń również musi się liczyć z roszczeniami ze strony pracowników.

Nie można zapomnieć o weryfikacji bezpieczeństwa cyfrowego pracy zdalnej. W marcu 2020 roku przejście na pracę zdalną odbyło się w trybie „pospolitego ruszenia” – celem nadrzędnym stało się zapewnienie ciągłości biznesowej. Ponad rok doświadczeń w formule pracy zdalnej zobowiązuje każdą firmę do weryfikacji, czy procedury bezpieczeństwa cyfrowego są przestrzegane. Należy się zastanowić, czy na pewno w warunkach domowych pracownicy pamiętają o zasadach RODO? Czy miejsce pracy zdalnej zawsze oznacza miejsce zamieszkania pracownika, a nie przypadkową lokalizację, gdzie akurat pracownikowi wygodnie być w danym momencie? Na te wszystkie pytania (i wiele kolejnych dotyczących organizacji pracy zdalnej) spółka powinna sobie odpowiedzieć i stworzyć przejrzyste procedury, które będą znane i przestrzegane przez pracowników.

Wychodzenie z pandemii mocno wiąże się z tematem szczepień, który budzi sporo niejasności w obszarze praw i możliwości pracodawców. Pracodawcy mogą organizować punkt szczepień na terenie zakładu pracy, natomiast tylko w określonych sytuacjach mogą wymagać od pracowników zaszczepienia się. Obciążone ryzykiem jest również zachęcanie pracowników do szczepień. Dużo kontrowersji budzi możliwość przetwarzania danych pracownika o fakcie szczepienia czy też różnicowanie warunków pracy pracowników zaszczepionych i niezaszczepionych.

Oprócz zadań związanych z pandemią na emitentów czekają również wyzwania natury legislacyjnej. Po pięciu latach dokonano rewizji dobrych praktyk spółek notowanych na GPW. Nowe zasady wejdą w życie 1 lipca 2021 r., a pierwsze raporty dotyczące stosowania DPSN 2021 spółki będą musiały opublikować do końca lipca. Zgodnie z nowymi dobrymi praktykami spółki po raz pierwszy będą musiały m.in. informować o różnorodności w składzie władz spółki czy uwzględnianiu czynników ESG w swojej strategii biznesowej. Natomiast największym przełomem nie będzie treść nowych zasad, a sposób, w jaki inwestorzy będą mogli analizować raporty ze stosowania DPSN. Narzędzie, które zostanie udostępnione przez giełdę, pozwoli na porównywanie spółek pod kątem stopnia przestrzegania DPSN, co na pewno wzmocni zainteresowanie inwestorów tym tematem.

Popandemiczny (?) krajobraz

Ostatnie tygodnie przyniosły uspokojenie sytuacji związanej z Covid-19, dzięki któremu emitenci mogą z większym optymizmem spojrzeć w przyszłość. Czy nadchodzi popandemiczna rzeczywistość, tego w pełni nie wiemy, ale wiemy na pewno, że pandemia przyspieszyła o kilkanaście lat zmiany w niektórych obszarach prowadzenia działalności i te zmiany już z nami zostaną. Chociaż zmiany, wymuszone sytuacją, nastąpiły dynamicznie i zostały szybko zaimplementowane, teraz nadszedł czas, aby dokonać rewizji i na spokojnie przeanalizować, czy wszystkie procesy w organizacji są dobrze ułożone.

Jak wynika z przeprowadzonego przez Pracuj.pl badania „Rok nowej normalności” 75,5 proc. ankietowanych nie ma chęci wracać po pandemii do biur i woli przejść na system hybrydowy. System, w którym pracownik część czasu przebywa w biurze, a w wybrane dni pracuje z domu, może przynieść korzyści zarówno pracodawcy, jak i pracownikom. Natomiast wdrożenie tego systemu wymaga dogłębnej analizy ryzyka po stronie pracodawcy, stworzenia odpowiednich procedur i efektywnego komunikowania ich pracownikom.

Tematyka ESG jest ujęta nie tylko w nowych dobrych praktykach, ale przede wszystkim w szeregu regulacji unijnych, które wymuszają na spółkach giełdowych w sposób pośredni (poprzez konieczność raportowania instytucjom finansowym) lub bezpośredni (projekt CSRD; prace nad europejskim standardem raportowania niefinansowego) bardzo szczegółowe ujawnienia z zakresu zrównoważonego rozwoju. To od poziomu raportowania przez emitenta kwestii zrównoważonego rozwoju może za kilka lat zależeć zainteresowanie inwestorów, klientów, a także dostęp do finansowania.

O powyżej wymienionych tematach będą Państwo mogli przeczytać w niniejszej publikacji. Znajdą Państwo również odpowiedzi na pytania: Jak zabezpieczyć tajemnicę przedsiębiorstwa i prawa własności intelektualnej? Jakie są najefektywniejsze sposoby zatrudniania kary menedżerskiej? Jak przekonać sygnalistów, aby wybrali, raportując, kanały wewnętrzne? Jakie są uprawnienia UOKiK w walce z przedsiębiorcami naruszającymi interesy konsumentów? @

Życzę udanej lektury!



Karolina Kancierz

radca prawny, partner w PCS Paruch
Chruściel Schiffter | Littler Global



Sławomir Paruch

radca prawny, partner w PCS Paruch
Chruściel Schiffter | Littler Global



Oskar Kwiatkowski

asystent prawny w PCS Paruch
Chruściel Schiffter | Littler Global

EMITENCI
PYTAJĄ

Godziny pracy przy pracy zdalnej

Pandemia Covid-19 dała się we znaki wszystkim uczestnikom rynku pracy. Pracodawcy zostali zmuszeni do wdrożenia nowatorskich rozwiązań i stosowania modelu pracy na odległość. Również pracownicy musieli się błyskawicznie dostosować do tych nowych realiów. Zamknięte szkoły i przedszkola wymusiły konieczność przeorganizowania harmonogramu dnia pracy. Dla wielu pracowników najefektywniejszą porą wykonywania zadań jest wczesny ranek lub wieczór, kiedy obowiązki rodzinne nie zaburzają rytmu pracy. Jednak taka praktyka, bez odpowiedniego uregulowania kwestii związanych z czasem pracy, może się obrócić przeciwko pracodawcy.

Jak w trybie pracy zdalnej powinny być regulowane godziny pracy?

Warto pamiętać, że praca zdalna nie jest odrębnym systemem czasu pracy. Pracowników wiążą te same regulacje, które dotyczyły ich w czasie pracy w biurze, w szczególności godziny pracy, dobowe i tygodniowe maksymalne normy czasu pracy, tj. 8 godzin na dobę oraz 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Wykonywanie pracy zdalnej:

- a) nie powoduje automatycznie zmiany systemu czasu pracy (np. na system zadaniowego czy równoważnego czasu pracy);
- b) nie zmienia rozkładu czasu pracy, tj. jeśli pracownik wykonuje pracę w biurze w godz. 9–17 od poniedziałku do piątku w podstawowym systemie czasu pracy, to pracę zdalną powinien wykonywać w tym samym czasie;
- c) nie zmienia wymiaru godzinowego świadczenia pracy;
- d) nie zwalnia z obowiązku przestrzegania norm odpoczynku dobowego i tygodniowego (odpowiednio 11 i 35 h);
- e) nie zwalnia pracownika z obowiązku uprzedzenia pracodawcy o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy;
- f) nie wyklucza dyżuru, czyli pozostawiania w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę poza jej godzinami w zakładzie pracy bądź miejscu wyznaczonym przez pracodawcę;
- g) nie wyklucza pracy w godzinach nadliczbowych.

Istnieje kilka praktycznych rozwiązań na przeorganizowanie zasad czasu pracy w trakcie pracy zdalnej. Warto rozważyć objęcie całości lub części załogi pracującej zdalnie systemem zadaniowego czasu pracy, jeśli charakter pracy na to pozwala. Kodeks pracy dopuszcza stosowanie systemu zadaniowego czasu pracy, gdy uzasadnia to rodzaj pracy, jej organizacja lub miejsce jej wykonywania. Świadczenie pracy zdalnej w domu w większości przypadków wpisuje się w ten katalog przesłanek. Miejsce wykonywania pracy inne niż zakład pracy uzasadnia zatem wprowadzenie systemu zadaniowego czasu pracy.

Istotą tego systemu jest rozliczanie pracownika z efektów jego pracy – powierzonych zadań – niezależnie od okresu niezbędnego pracownikowi do ich wykonania. Pracownik może więc sam decydować o godzinie rozpoczęcia pracy, częstotliwości przerw oraz ilości pracy wykonanej danego dnia. Ważne, aby zadania, które powinny być powierzone w porozumieniu z pracownikiem, zrealizował w ustalonym terminie. Podstawową korzyścią dla pracodawcy jest brak konieczności ścisłego ewidencjonowania godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy i, zasadniczo, wypłaty wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracownik powinien tak zorganizować sobie pracę, aby w ramach obowiązujących go ustawowych norm czasu pracy sfinalizować to, nad czym pracuje. Jednak w skrajnych przypadkach również w takim systemie czasu pracy pracownik może mieć roszczenie o wynagrodzenie mu pracy w godzinach nadliczbowych.

Warto pamiętać, że zadaniowy czas pracy nie oznacza pracy nienormowanej. Wymiar zadań powierzonych pracownikowi powinien umożliwiać ich wykonanie w granicach norm czasu pracy, tj. w ciągu 8 godzin na dobę oraz średnio 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Tylko gdy ich wykonanie nie jest możliwe w normalnym czasie pracy, pracownik może mieć roszczenie o wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zasadą jest, że przy zadaniowym czasie pracy w razie sporu pracodawca ma obowiązek wykazać, że powierzył pracownikowi zadania możliwe do wykonania w granicach normalnego czasu pracy. Nie zawsze jednak pracodawca potrafi wyliczyć „zasochłonność” zleconej pracy. Nie stawia to jednak pracodawcy na z góry przegranej pozycji.

FOT. MAT. PRASOWE (3)

Abymy wykluczyć samowolę pracowników, którzy ze względu na wykonywanie w czasie pracy czynności z nią niezwiązanych, nie wywiązują się ze wszystkich obowiązków w ramach norm czasu pracy, zalecamy zobowiązanie pracowników do regularnego, codziennego lub na koniec tygodnia, raportowania sumy godzin pracy w poszczególnych dniach. Pozwoli to na bieżąco kontrolować czas pracy i eliminować nieprawidłowości. Dodatkowo warto w aktach wewnętrznych jasno określić, że na pracę w godzinach nadliczbowych należy każdorazowo uzyskać zgodę lub świadczyć ją jedynie na wyraźną prośbę przełożonego i tylko gdy wymagają tego szczególne potrzeby pracodawcy. Przede wszystkim pracodawcy muszą jednak reagować, jeśli widzą przekraczanie norm czasu pracy przez pracownika. Jeśli menedżerowie widzą, że pracownicy notorycznie pracują kilkanaście godzin dziennie, i nie reagują, wówczas zapisy regulaminowe o konieczności uzyskania zgody przełożonego na pracę w godzinach nadliczbowych niewiele pomogą. Tolerowanie takiej pracy i brak reakcji będzie traktowane jako zgoda.

Dla pracowników pracujących w podstawowym systemie czasu pracy pewnym rozwiązaniem może się okazać wprowadzenie przerwy niewliczanej do czasu pracy lub rozszerzenie 15-minutowej przerwy obowiązkowej o dodatkowe 15, 30 czy 45 minut. Dzięki temu pracownicy, zamiast przygotowywać i spożywać posiłki w czasie pracy, będą robić to w czasie nieodpłatnej przerwy, po której wrócą do wykonywania swoich obowiązków. Wreszcie, ciekawym pomysłem wydaje się też zmiana godzin czasu pracy i dostosowanie ich do trybu jej świadczenia przez pracowników – rodziców.

Jakie ryzyka dla pracodawcy wiążą się z ciągłą dostępnością pracowników?

Poza oczywistymi korzyściami związanymi z pracą zdalną, jak chociażby oszczędność czasu pracowników na dojazdy czy – w szerszej perspektywie – brak opłat za najem powierzchni biurowej, praca zdalna niesie ze sobą szereg ryzyk, zwłaszcza w zakresie czasu pracy.

Poza opisanymi wyżej przykładami nieefektywnego wykorzystania czasu pracy i ewentualnymi roszczeniami z tytułu nadgodzin ciągła dostępność pracowników może prowadzić do ich przemęczenia, co może powodować błędy mogące narazić pracodawcę na straty finansowe czy wyciek danych osobowych.

Ponadto przepracowani pracownicy znacznie częściej podnoszą w kierunku pracodawców zarzuty o mobbing. Wysyłanie maili i wykonywanie telefonów do pracowników poza godzinami pracy, zwłaszcza w godzinach nocnych czy wieczornych, oraz wyciąganie ewentualnych, nawet pośrednich, konsekwencji za brak podporządkowania, może zostać uznane za uporczywe nękanie pracowników, co wywołuje zjawisko mobbingu. Istnieje również ryzyko, że przepracowany pracownik

co prawda zarzutu mobbingu nie podniesie, jednak nie mogąc poradzić sobie z ciągłą presją, zdecyduje się odejść z pracy, co nierzadko będzie dla pracodawcy dotkliwą stratą.

Zauważając ten problem, 21 stycznia 2021 r. Parlament Europejski przyjął sprawozdanie dotyczące prawa pracowników do bycia offline, co dało początek głośnej debacie publicznej. Niektóre kraje, jak np. Francja, mają już odpowiednie regulacje w tym zakresie. Poczucie pracowników, że nie mają prawa do bycia offline, stanowi poważny problem prawny, organizacyjny i społeczny. Pracodawcy powinni więc, nie czekając na odpowiednie regulacje prawne, dostrzec ten problem i odpowiednio na niego zareagować, minimalizując ryzyka z nim związane.

Jakie uregulowania wewnętrzne są niezbędne, aby ograniczyć ryzyka po stronie pracodawcy wiążące się z pracą zdalną?

Podstawowym i obowiązującym już w większości zakładów pracy, w których praca odbywa się chociażby częściowo na zasadzie pracy zdalnej, jest regulamin pracy zdalnej lub hybrydowej. W regulaminie tym należy określić najważniejsze zasady świadczenia pracy zdalnej oraz związane z tym prawa i obowiązki stron.

Regulamin powinien zawierać stanowczy zakaz wykonywania w trakcie pracy jakichkolwiek czynności z nią niezwiązanych oraz wprowadzenie obowiązku wykonywania pracy zdalnej wyłącznie z miejsca zamieszkania i niezwłocznego reagowania na korespondencję i odbierania telefonów.

Warto prowadzić też wspomnianą wcześniej ewidencję wykonywanych czynności czy sumy godzin pracy oraz „zwykłą” ewidencję czasu pracy dla pracowników nieobjętych zadaniowym systemem czasu pracy.

Można rozważyć również zawarcie w uregulowaniach wewnętrznych obowiązku włączania kamerki (z opcją rozmytego tła) podczas wszelkich spotkań i konferencji online, aby upewnić się, że pracownik aktywnie uczestniczy w spotkaniu i słucha wypowiedzi innych uczestników, a nie dekoncentruje się, np. gotując obiad czy sprząając.

Wreszcie, powierzając pracownikowi sprzęt służbowy do wykonywania pracy z domu, należy upewnić się, że sprzęt będzie wykorzystywany wyłącznie w celach służbowych. W regulaminie pracy zdalnej można zawrzeć postanowienie, zakazujące pracownikom odwiedzania stron internetowych mediów społecznościowych czy sklepów internetowych w czasie pracy. Radykalnym, choć technicznie możliwym i praktycznie uzasadnionym krokiem jest zablokowanie dostępu do takich stron przed przekazaniem sprzętu. Poza istotną kwestią kontroli czasu pracy pracodawca może w ten sposób zabezpieczyć się w kontekście poufności danych i niepożądanych ataków hakerskich.

Jakie zmiany w prawie są konieczne?

Wydawać by się mogło, że problem brakujących regulacji i ewidentnych luk prawnych dotyczących kwestii wykonywania pracy zdalnej zostanie rozwiązany poprzez planowaną nowelizację kodeksu pracy. Niestety, jak wynika z projektu, większość przepisów regulujących pracę zdalną stanowi zaledwie powtórzenie uchylanych przepisów dotyczących telepracy, nie uwzględniając właściwej regulacji tak istotnych zagadnień jak czasy pracy.

W projekcie brak również przepisów odnoszących się do prawa do bycia offline, pomimo że w ocenie ekspertów ciągła dostępność pracowników stanowi dużo poważniejszy problem niż np. kwestie ekwiwalentu pieniężnego za użytkowane przez pracownika w domu media, jak prąd czy woda.

Istnieje także szereg zagadnień związanych z czasem pracy, których dookreślenie ułatwiłoby prawidłowe funkcjonowanie przedsiębiorstw, które obecnie zmagają się z istotnymi problemami organizacyjnymi. Przykładowo, pracodawcy licznie zgłaszają podejrzenia, że pracownicy wykonują pracę zdalną pod wpływem alkoholu. Jednak wobec braku odpowiednich przepisów nietrzeźwość pracownika zdalnego bardzo trudno udowodnić i wyciągnąć z tego konsekwencje.

Kontrola trzeźwości jest jedynie kroplą w morzu legislacyjnych potrzeb, których ustawodawca zdaje się nie dostrzegać. Wierzymy, że w niedalekiej przyszłości to się zmieni i jasne, praktyczne regulacje dotyczące pracy zdalnej zostaną wprowadzone w życie, z pożytkiem dla pracodawców i pracowników. ©

Zapewnienie compliance z RODO w czasie pracy hybrydowej

EMITENCI
PYTAJĄ

Praca hybrydowa rozumiana jako łączenie pracy w pomieszczeniach pracodawcy z pracą zdalną stała się standardową częścią działania wielu pracodawców i wszystko wskazuje na to, że taki model pracy zostanie już z pracodawcami na stałe przynajmniej częściowo, niezależnie od zakończenia pandemii. W praktyce stosuje się różne modele pracy hybrydowej, np. rotacja całych grup pracow-

ników według ustalonego harmonogramu lub elastyczne korzystanie z pracy zdalnej i pracy w biurze przez wszystkich pracowników. Poza niekwestionowanymi korzyściami, taka organizacja pracy generuje dodatkowe wyzwania dla pracodawców, w szczególności, praca hybrydowa wiąże się z podwyższonym ryzykiem naruszenia wymogów w obszarze bezpieczeństwa danych osobowych.

Czy zapewnienie compliance z RODO na czas pracy zdalnej w czasie pandemii oznacza automatycznie przygotowanie do pracy hybrydowej?

Większość przedsiębiorców ma przeświadczenie, że skoro działali już w modelu w pełni zdalnym, to tym bardziej są przygotowani do modelu mieszanego, jakim jest praca hybrydowa. Nic bardziej mylnego. Mimo że forma hybrydowa to połączenie pracy zdalnej i stacjonarnej i wdrożone rozwiązania znajdują zastosowanie przy częściowym powrocie do biur, to praca hybrydowa stanowi nowe wyzwanie dla administratorów danych osobowych (ADO).

Czy model hybrydowy generuje większe ryzyko związane z przetwarzaniem danych?

W porównaniu z pracą stale wykonywaną zdalnie model hybrydowy generuje większe ryzyko związane z naruszeniem bezpieczeństwa danych osobowych w niektórych obszarach. Wynika to m.in. z większej mobilności pracowników w modelu mieszanym. Pracownicy zgodnie z ustalonym harmonogramem lub elastycznie według własnego uznania (w zależności od wdrożonego przez pracodawcę modelu) przemieszczają się pomiędzy biurem, a miejscem wykonywania pracy zdalnie. Regularnie zatem w momencie zmiany trybów niejednokrotnie przewożą ze sobą, np. komunikacją miejską, znaczne ilości danych, choćby zapisanych na przenośnych dyskach. W przypadku pracy stale wykonywanej zdalnie takie ryzyko było znikome. Tym samym model hybrydowy to obiektywnie częstsze przypadki naruszeń polegające m.in. na utracie, nieuprawnionym ujawnieniu lub nieuprawnionym dostępie do danych, co uruchamia procedurę oceny znaczenia incydentu pod kątem obowiązku zgłoszenia Prezesowi UODO oraz poinformowania podmiotów danych, w zależności od skali zdarzenia i poziomu ryzyka naruszenia praw i wolności tych podmiotów.



Lucyna Brayshaw

Radca Prawny, Partner,
Olesiński & Wspólnicy

Prawo pracy nie reguluje jeszcze szczegółowo wymogów związanych z pracą hybrydową – czy to ogranicza odpowiedzialność pracodawcy jako ADO?

Faktycznie, aktualnie regulacje są bardzo lakoniczne. Niestety, nie zwalnia to ADO z odpowiedzialności za zgodne z RODO przetwarzanie danych osobowych. RODO nie normuje konkretnego sposobu działania ADO, a określa efekt, jaki zobowiązany jest osiągnąć. Przykładowo ADO ma obowiązek przestrzegać zasady integralności i poufności danych (art. 5 ust. 1 lit f RODO). Co oznacza, że przetwarzane danych osobowych powinno odbywać się w sposób zapewniający odpowiednie bezpieczeństwo danych osobowych, w tym ochronę przed niedozwolonym lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem oraz przypadkową utratą, zniszczeniem lub uszkodzeniem za pomocą odpowiednich środków technicznych lub organizacyjnych. Zadaniem pracodawcy jest zorganizowanie pracy hybrydowej w sposób realizujący ww. zasadę niezależnie od tego, czy lokalne przepisy szczegółowo regulują te działania czy nie.

Czy można wskazać jakieś konkretne praktyczne rozwiązania prewencyjne?

Już na etapie planowania modelu hybrydowego ADO powinien przeanalizować rozwiązania pod kątem ich zgodności z RODO, czyli zastosować regułę privacy by design. W związku z tym już na etapie tworzenia wewnętrznych regulaminów, polityk i innych dokumentów

FOT. MAT. PRASOWE (2)



Ludmiła Łuczak

Radca Prawny, Manager,
Olesiński & Wspólnicy

regulujących pracę hybrydową ADO powinien wziąć pod uwagę m.in., w jaki sposób zapewnić zgodność z obowiązkiem minimalizacji danych, jakie zabezpieczenia wprowadzić, by ograniczyć ryzyko naruszeń danych, a w przypadku incydentu, jakie mechanizmy wprowadzić, żeby ograniczyć jego skutki.

Rozwiązania praktyczne wymagają indywidualnego dopasowania do sytuacji konkretnego ADO, jest jednak katalog działań stosowanych w każdym przypadku pracy hybrydowej. Kluczowe obszary to:

1. Aktualizacja lub opracowanie dokumentacji wewnętrznej dotyczącej RODO pod kątem pracy hybrydowej;
2. Zabezpieczenie narzędzi IT i sprzętu do pracy hybrydowej;
3. Opracowanie wymogów związanych z fizycznym zabezpieczeniem miejsca wykonywania pracy w części zdalnej;
4. Skuteczna implementacja i kontrola przestrzegania zasad wśród osób wykonujących pracę zdalnie.

W odniesieniu do dokumentacji wdrożenie pracy hybrydowej wymaga od ADO analizy, czy procesy przetwarzania danych narażone są na nowe ryzyka (przykładowo: przetwarzanie danych przy użyciu niezabezpieczonego sprzętu, przetwarzanie danych w obecności osób nieupoważnionych do ich przetwarzania, korzystanie ze sprzętu prywatnego do celów służbowych). Dlatego ADO powinien zidentyfikować i oszacować ryzyko związane z naruszeniami bezpieczeństwa danych w modelu hybrydowym. Następny krok to opracowanie zasad ograniczających przypadki naruszeń oraz metod postępowania na wypadek

nieprawidłowości w ramach funkcjonującej dokumentacji, m.in.:

- a) polityki ochrony danych osobowych;
- b) polityki postępowania w razie incydentu;
- c) opisu technicznych i organizacyjnych środków bezpieczeństwa;
- d) regulaminu pracy zdalnej lub hybrydowej uwzględniającej wymogi RODO.

Praca w trybie niestacjonarnym wiąże się z koniecznością pozostawania online – zatem korzystaniem z sieci wi-fi innych niż wewnętrzna sieć firmowa. Jakie działania powinien podjąć ADO?

Jasne wytyczne pracodawcy zmniejszą ryzyko naruszeń. Zobowiązanie pracowników do ukrycia widoczności sieci wi-fi, z której korzystają w trakcie wykonywania pracy hybrydowej, dla osób postronnych, przyznanie dostępu do tej sieci wyłącznie zaufanym użytkownikom (określenie dozwolonych MAC adresów urządzeń) oraz określenie przez administratora minimalnego poziomu uwierzytelniania i szyfrowania nie jest działaniem nadmiarowym. Oczywiście część pracowników może nie posiadać odpowiednich umiejętności, żeby zweryfikować czy sieć wi-fi spełnia ww. podstawowe wymagania lub wprowadzić odpowiednie ustawienia, ale w takim przypadku ADO powinien przewidzieć choćby możliwość wsparcia działu IT administratora, np. poprzez weryfikację wdrożenia ustawień sieci wi-fi przed rozpoczęciem pracy hybrydowej.

Na jakie inne kwestie związane z ochroną danych osobowych powinien zwrócić uwagę ADO?

Szyfrowanie danych przetwarzanych na urządzeniach służbowych, takich jak laptopy, telefony komórkowe, tablety, to obecnie standard. W przypadku pracy hybrydowej szczególnie istotne w związku ze zwiększonym ryzykiem incydentów dotyczących danych osobowych.

Rozważenie wyeliminowania lub co najmniej ograniczenia korzystania z przenośnych nośników danych, fizycznie zabieranych przez pracowników i zastąpienie obowiązkiem przetwarzania danych zapisanych w chmurze. Umożliwienie korzystania z fizycznych nośników (przenośne dyski, pendrive'y) wymaga co najmniej ich szyfrowania. Pozostawienie możliwości korzystania z nich wymaga m.in. przeprowadzenia oceny ryzyka naruszenia zasad poufności danych osobowych oraz ograniczenia przechowywania danych, co wynika z zagrożenia, jakim jest możliwość eksportowania szerokiego zakresu danych osobowych na nośnik zewnętrzny.

Ograniczenie i szczegółowe uregulowanie lub wyłączenie możliwości korzystania ze sprzętu prywatnego w zakresie przetwarzania danych osobowych.

Stworzenie bezpiecznego połączenia pomiędzy sprzętem wykorzystywanym przez pracowników do wykonywania pracy hybrydowej pracowników a wewnętrzną siecią ADO – czyli korzystanie z usługi VPN w celu podniesienia poziomu bezpieczeństwa danych osobowych, przetwarzanych poza stacjonarnym miejscem wykonywania pracy, tj. forma zabezpieczenia komunikacji pomiędzy pracownikiem a siecią komputerową pracodawcy.

Czy pracodawca może oczekiwać spełnienia określonych wymogów od miejsca świadczenia pracy niebędącego biurem, ingerując w ten sposób w przestrzeń prywatną pracownika?

Pracodawca może oczekiwać spełnienia określonych przez niego wymogów adekwatnych do celu, jakim jest bezpieczeństwo danych. Co więcej, można uzależnić zgodę na wykonywanie pracy z domu od spełnienia takich wymogów. W szczególności pracownik powinien dysponować miejscem uniemożliwiającym osobom postronnym dostęp do danych. Czyli w praktyce:

- 1) jeżeli w domu lub innym miejscu świadczenia pracy (szczególnie w przypadku miejsc publicznych, np. kawiarni, hotelu, środka transportu itd.) w czasie jej wykonywania przebywają inne osoby, optymalnym rozwiązaniem jest zapewnienie osobnego pomieszczenia przeznaczonego na pracę;
- 2) jeżeli to niemożliwe, a praca nie wymaga przykładowo prowadzenia rozmów telefonicznych, ustawienie biurka, sprzętu do pracy w sposób wykluczający osobom postronnym dostęp do danych,



zamontowanie przesłon fizycznych w celu wydzielenia miejsca pracy;

- 3) ustawienie ekranów w sposób uniemożliwiający dostęp do danych osobom postronnym, zamontowanie folii ekranowych ograniczających kąt widzialności danych na ekranie;
- 4) zabezpieczenie dostępu do danych osób nieuprawnionych przez otwarte okna lub drzwi balkonowe;
- 5) ustalenie postępowania z nośnikami danych poza godzinami pracy – np. zamykanie szafy na dyski przenośne, laptopy;
- 6) wyeliminowanie lub co najmniej maksymalne ograniczenie dokumentacji papierowej, w tym drugim przypadku określenie, jak zabezpieczać dane utrwalone na dokumentach papierowych.

Wytyczne mogą wydawać się prozaiczne, jednak jasne ich określenie przez ADO, wyklucza możliwość powoływania się przez pracownika na brak świadomości, że działania naruszają RODO, a w przypadku naruszenia spowodowanego nieprzestrzeganiem wewnętrznych regulacji, w pewnym stopniu może ograniczyć odpowiedzialność administratora (przyczyną incydentu nie jest w takim przypadku brak rozwiązań przygotowanych i wdrożonych przez ADO, a świadome naruszenie pracownika i ewentualnie nieskuteczność wdrożonych procedur).

Odnośnie dokumentacji papierowej – wydaje się, że pandemia skutkuje ograniczeniem papierowej formy dokumentacji?

Faktycznie, to jeden z nielicznych przykładów korzystnego wpływu pandemii na sposób wykonywania pracy. Z dokumentacją papierową łączy się szereg problemów, choćby:

- 1) w przypadku transportu dokumentów papierowych zawierających dane osobowe w praktyce brak możliwości odpowiednio bezpiecznego sposobu szyfrowania, adekwatnego sposobu pseudonimizacji. W efekcie poziom zabezpieczeń wysoce ryzykowny, w szczególności jeśli pracownik nie dysponuje własnym indywidualnym środkiem transportu, a także jeśli nie zawsze przemieszcza się z biura bezpośrednio do swojego miejsca zamieszkania.
- 2) Łatwość dostępu do danych w miejscu zdalnego świadczenia pracy i konieczność wprowadzenia zasad postępowania z dokumentacją papierową – nowe wyzwanie dla zasady czystego biurka oraz sposobu bezpiecznego niszczenia dokumentów w domu.
- 3) Bardzo ograniczony katalog działań administratora zapobiegających negatywnym skutkom ewentualnego naruszenia – utrata dokumentów papierowych, w praktyce uniemożliwia większość działań zaradczych stosowanych w przypadku danych w formie elektronicznej, polegających choćby na możliwości zdalnego usunięcia danych osobowych z urządzeń przenośnych.

Wydaje się, że przy pracy hybrydowej zwiększa się ryzyko naruszeń związanych z nieprawidłowościami po stronie pracownika. Czy ADO może ograniczyć takie zjawisko?

Doświadczenie pokazuje, że rzeczywście najczęstszą przyczyną naruszeń dotyczących danych osobowych jest bezpośrednio lub pośrednio czynnik ludzki. Szczególnie ważne będą szkolenia pracowników dotyczące zasad prawidłowego przetwarzania danych osobowych w trakcie pracy hybrydowej. Zakres szkolenia faktycznie powinien poruszać zarówno zagadnienia związane z bezpiecznym stosowaniem narzędzi IT, dbałości o poufność danych w miejscu świadczenia pracy zdalnie, zasad korzystania z danych osobowych w czasie trybu niestacjonarnego, jak również reguł postępowania w przypadku zidentyfikowania naruszenia danych osobowych.

Pomocny może okazać się inspektor ochrony danych (IOD), jeśli został powołany. Do zadań IOD należą bowiem m.in. działania zwiększające świadomość, szkolenia personelu uczestniczącego w operacjach przetwarzania oraz powiązane z tym audyty. Zaleca się, aby szkolenia pracowników przetwarzających dane osobowe miały miejsce m.in. w momencie istotnych zmian w organizacji postępowania z danymi. Wdrożenie modelu hybrydowego jest taką istotną zmianą, w konsekwencji uświadomienie pracownikom objętych modelem hybrydowym co najmniej zagrożeń związanych z takim sposobem pracy, sposobów przeciwdziałania naruszeniom oraz zasad postępowania w przypadku wystąpienia nieprawidłowości jest niezbędnym minimum każdego administratora. ©

EMITENCI

PYTAJĄ

Szczepienia pracowników

Czy jako pracodawca mogę zorganizować szczepienia na terenie zakładu pracy?

Tak. Taką możliwość mają wszyscy pracodawcy, którzy zbiorą 300 chętnych na szczepienie. Każdy mniejszy pracodawca może w tym zakresie współpracować z innymi spółkami z grupy kapitałowej bądź zupełnie „niespokrewnionymi” prawnie spółkami, zajmującymi np. ten sam budynek. Warunek zebrania 300 chętnych dotyczył będzie wtedy łącznie współpracujących w tym celu zakładów pracy. Na listę chętnych wpisani mogą być nie tylko pracownicy, ale też osoby współpracujące (świadczące usługi na podstawie umowy cywilnej) czy nawet członkowie rodzin ww. osób.

Aby doszło do rozpoczęcia szczepień w zakładach pracy, należy spełnić szereg warunków formalno-organizacyjnych. Podjąć współpracę z podmiotem wykonującym działalność leczniczą (PWDL) zgłoszoną do oddziału Narodowego Funduszu Zdrowia jako punkt szczepień. Wypełnić formularz zgłoszenia dostępny na stronie: <https://www.gov.pl/web/rcb/szczepieniawpracy>, a także przygotować się logistycznie do procesu szczepień. Oznacza to, że w momencie zgłoszenia swojego udziału dany zakład pracy powinien mieć już ustalone z PWDL miejsce wykonywania szczepień, a także sprzęt niezbędny do ich przeprowadzenia. Należy mieć na uwadze, że szczepienia mogą odbywać się na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu, wskazanym przez podmiot leczniczy, zgodnym z wymogami sanitarno-epidemiologicznymi, zapewniającym odpowiednie wyposażenie oraz organizację zespołów szczepiących.

Punkty szczepień zorganizowane na terenie zakładu pracy powinny przygotować odpowiednie rozwiązania, aby chronić osoby szczepione przed niekorzystnymi warunkami atmosferycznymi, a także wyposażać się m.in. w sprzęt biurowy i komputerowy, środki do odkażania i dezynfekcji itp. W związku z powyższym po stronie zakładów pracy może pojawić się konieczność pokrycia ew. dodatkowych kosztów związanych z organizacją szczepień.

Pracodawca, we współpracy z PWDL, powinien być w stanie zaszczepić wszystkie zgłoszone osoby w ciągu maksymalnie 5 dni (preferowanymi dniami są sobota–poniedziałek). Zakłady pracy, jak i pracownicy nie będą mogli wybrać rodzaju szczepionki – zależeć on będzie od dostępności szczepionek w terminie rozpoczęcia szczepień w danym zakładzie pracy.

Czy pracodawca może wymagać do pracowników zaszczepienia się? Czy może zachęcać do szczepień?

Odpowiedź na zadane pytanie nie może sprowadzać się do krótkiego „tak” lub „nie”, gdyż aktualnie szczepienia przeciwko Covid-19 są dobrowolne. Oznacza to, że co do zasady zakłady pracy nie mogą wymagać zaszczepiania się przez pracowników. Od tej ogólnej zasady może istnieć jednak wyjątek. Taka sytuacja może dotyczyć pracowników zatrudnionych w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych, do których od niedawna zaliczany jest wirus SARS-CoV-2. W przypadku tych pracowników możliwe jest uznanie, że szczepienie jest uzasadnione i niezbędne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, a pracownik może otrzymać takie polecenie. Pracodawca nie powinien jednak dokonywać dowolnej oceny w tym zakresie. Zatrudnienie w warunkach narażenia na działanie szkodliwych

dr Magdalena Zwolińska

Partner, adwokat, NGL Legal

czynników powinno wynikać z oceny ryzyka zawodowego.

W tym miejscu odsyłamy do stanowiska Państwowej Inspekcji Pracy z 1 lutego 2021 r., które może okazać się pomocne przy podejmowaniu decyzji związanych z aktualizacją ryzyka zawodowego. PIP niejako dzieli zakłady pracy na trzy grupy, wskazując na istnienie zakładów pracy:

1. gdzie ryzyko zarażenia koronawirusem związane jest bezpośrednio z prowadzeniem określonego procesu pracy/działalności, w którym występuje zamierzony lub niezamierzony kontakt z czynnikiem biologicznym – zakłady te dzielimy na te, w których:
 - a. występuje bezpośredni i świadomy kontakt z SARS-CoV-2, np. praca w szpitalach, produkcja szczepionek;
 - b. nie przewiduje się świadomego kontaktu z SARS-CoV-2, lecz z uwagi na charakter działalności praca może skutkować narażeniem na wystąpienie koronawirusa, np. praca w laboratoriach klinicznych;
2. gdzie ryzyko zarażenia się wynika z ogólnych warunków epidemiologicznych – do kategorii tej zaliczane są wszystkie inne zakłady, w których w związku z wystąpieniem na terenie naszego kraju epidemii może dojść do zakażenia.

Pracodawcy z kategorii 1. a.–b. mają argumenty, aby uzasadnić polecenie swoim pracownikom poddania się szczepieniu. Choć oczywiście każdy z przypadków jest odmienny i wymaga odrębnego podejścia, zarówno na etapie oceny ryzyka, jak i podejmowanych działań następnych. W pozostałych przypadkach, a więc tam, gdzie kontakt z wirusem następuje tylko w związku z przypadkowym kontaktem, np. z osobą chorą przy wykonywaniu pracy, gdzie pracownik ma kontakt z większą grupą osób spoza zakładu pracy (np. kasjerzy, kurierzy), pracodawcy trudniej będzie wykazać, że na danym stanowisku szczepienie jest niezbędne.

FOT. MAT. PRASOWE (2)

Marta Murek

Associate, adwokat, NGL Legal

W tych sytuacjach nie mamy do czynienia z narażeniem wynikającym z zamierzonego użycia czynnika biologicznego w procesie pracy, lecz z narażeniem wynikającym z ogólnej sytuacji epidemiologicznej występującej w określonym miejscu i czasie. W tych przypadkach uznanie, że mamy do czynienia z narażeniem na szkodliwy czynnik biologiczny, może okazać się zbyt szeroką i nieuzasadnioną interpretacją, a polecenie zaszczepienia może zostać uznane za niezgodne z prawem i ryzykowne.

Pracodawcy powinni zachować też daleko posuniętą ostrożność przy stosowaniu zachęt do szczepienia. O ile wszelkiego rodzaju akcje promujące szczepienia należy uznać za niestwarzające ryzyk, o tyle przyznanie jednorazowych gratyfikacji finansowych może prowadzić do naruszenia zasady równego traktowania z uwagi na np. stan zdrowia czy światopogląd (mimo istnienia po stronie pracodawcy obiektywnego celu, jakim jest chęć zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy). Wydaje się, że mniej ryzykowną formą zachęt byłoby udzielenie czasu wolnego z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas szczepienia czy też zorganizowanie transportu do miejsca szczepień. Wprawdzie wskazana forma wsparcia różnicuje sytuację pracowników z uwagi na poddanie się szczepieniom, ale nie stanowi nadmiernego uprzywilejowania zaszczipionych – po prostu wyrównuje koszty związane ze szczepieniem.

Czy pracodawca może przetwarzać dane pracownika o zaszczepieniu się? Jeśli tak – na jakiej podstawie?

Dane o zaszczepieniu się są danymi szczególnymi, dotyczącymi zdrowia. Zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych (Dz.Urz. UE z 2016 r. L 119) dane osobowe o zdrowiu fizycznym lub psychicznym, w tym o korzystaniu z



usług opieki zdrowotnej, ujawniające informacje o stanie zdrowia, są danymi szczególnej kategorii. Oznacza to, że do ich przetwarzania wymagana jest odpowiednia podstawa. W obecnej sytuacji w zakresie przetwarzania tego typu danych pracodawców należy podzielić na dwie kategorie: podmioty, które organizują program szczepień, i pozostałych pracodawców. Pracodawca, który organizuje program szczepień, może przetwarzać dane o zaszczepieniu się na podstawie następujących przesłanek:

- a)** niezbędność przetwarzania danych do wypełnienia obowiązku i wykonywania szczególnych praw w dziedzinie prawa pracy przez administratora lub osobę, której dane dotyczą,
- b)** niezbędność przetwarzania danych ze względów związanych z ważnym interesem publicznym.

W pozostałych przypadkach, tj. pracodawcy, którzy nie biorą udziału w organizacji programu szczepień, nie mają co do zasady podstaw do przetwarzania danych o zaszczepieniu się. Wyjątek może dotyczyć pracodawców, u których z uwagi na prowadzenie określonego procesu pracy pracownicy wykonują pracę w sytuacji bezpośredniego narażenia na działanie czynnika biologicznego, jakim jest wirus SARS-CoV-2. Do tej grupy pracodawców zalicza się np. pracodawców służby zdrowia, laboratoria kliniczne. Ta grupa pracodawców, zgodnie z art. 2221 kodeksu pracy, ma obowiązek stosować wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie lub ograniczające stopień narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych. Do najskuteczniejszych środków zapobiegawczych w przypadku wirusa SARS-CoV-2 należy szczepionka, dlatego we wskazanych przypadkach pracodawcy mogą pytać pracowników o fakt poddania się szczepieniu i przetwarzać dane w tym zakresie.

Czy podstawą do przetwarzania danych o zaszczepieniu się może być zgoda pracownika?

Zgodnie z RODO zgoda może być podstawą przetwarzania danych o zaszczepieniu się. Nie jest to jednak rekomendowana podstawa, choćby z uwagi na to, że w praktyce w związku ze stosunkiem pracy mogą powstawać wątpliwości co do jej dobrowolności. Ponadto, zgoda może być w każdej chwili wycofana przez pracownika, co może powodować, że brak będzie możliwości dalszego wykorzystywania danych.

Czy pracodawca może wykorzystywać dane w innym celu niż organizacja szczepień? Czy pracodawca może przetwarzać dane o zaszczepieniu na potrzeby organizacji pracy lub np. udzielenia zwolnienia na czas szczepienia?

Pierwotnym i podstawowym celem pracodawcy pozyskującego informacje o tym, którzy pracownicy będą lub już zostali zaszczepieni, jest organizacja szczepień w zakładach pracy. Możliwe będzie przetwarzanie danych w innym celu niż ten cel pierwotny, dotyczy to tych sytuacji, w których pracodawca będzie chciał przyznać osobom zaszczepionym określone uprawnienia, np. dodatkowy dzień wolny w związku ze szczepieniem. O takim dodatkowym celu przetwarzania danych, nie związanym bezpośrednio z zaszczepieniem, np. udzielenia dnia wolnego - od razu trzeba poinformować pracownika.

Czy można różnicować warunki pracy pracowników zaszczepionych i niezaszczepionych?

Różnicowanie warunków pracy pracowników zaszczepionych i niezaszczepionych budzi kontrowersje. Zawarty w kodeksie pracy katalog kryteriów dyskryminacyjnych jest otwarty. Zgodnie z art. 18 3a kodeksu pracy pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie warunków zatrudnienia. Różnicowanie pracowników według sposobu wykonywania pracy, np. polecenie jednym pracy w biurze, a innym pracy w domu, jest różnicowaniem warunków zatrudnienia. Dobór pracowników do pracy zdalnej powinien się odbywać w oparciu o obiektywne i sprawiedliwe kryteria. Jeśli pracownik nie zaszczepił się z uwagi na przeciwwskazania zdrowotne i z tego powodu pracuje stale zdalnie, będzie mógł twierdzić, że jest dyskryminowany. Pracodawca ma prawo do organizacji procesu pracy według swojego uznania, jednak w rzeczywistości pandemicznej powinniśmy szerzej patrzeć na przepisy dotyczące zakazu nierównego traktowania i dyskryminacji. ©



Jakie są najczęstsze błędy, jeżeli chodzi o cyfrowe bezpieczeństwo przy pracy zdalnej?

Dominik Daniewski: Błędy możemy sklasyfikować na kilka sposobów. Takie, które mogły powstać na dowolnym etapie wdrażania czy też korzystania z narzędzi pracy zdalnej, być spowodowane zarówno przez IT, jak i użytkowników systemów, czyli pracowników.

Z jednej strony to departament IT mógł nie zadbać o wdrożenie odpowiednich mechanizmów bezpieczeństwa, polityk, procedur. Wtedy należy te braki zdecydowanie i w trybie pilnym zlikwidować i uzupełnić. Jeśli nie zostało to zrobione, to może firma nie posiada odpowiednich kompetencji w tej dziedzinie i warto skorzystać z pomocy ekspertów – firma taka jak APN Promise świadczy usługi audytu i potrafi wykazać takie braki.

Drugim przypadkiem, który należy opisać, jest błędny dobór platformy do bezpiecznej pracy zdalnej dokonany przez organizację. APN Promise rekomenduje i z sukcesami od dawna – zdecydowanie przed pandemią – wdraża Microsoft 365, jako komplementarne rozwiązanie typu „nowoczesne i bezpieczne środowisko pracy”.

Przykładem błędu ze strony IT może być brak monitorowania trendów i rozwiązań na rynku IT, tzn. myślenie typu „mamy jakieś rozwiązanie od dziesięciu lat, sprawdza się, to po co coś zmieniać i modernizować”. Podczas gdy nowoczesne rozwiązania zdecydowanie poprawiają bezpieczeństwo i dają zupełnie inny komfort pracy.

Z drugiej strony „czynnik ludzki” generuje najwięcej błędów czy też sytuacji, gdzie mogło dojść do wycieku danych czy naruszenia pewnych zasad i procedur bezpieczeństwa. Jak pokazuje nam wieloletnia praktyka, błędów było dużo, ale najczęściej nie były one krytyczne dla pracy organizacji. Zdarzały się sytuacje, gdy na wideospotkaniu pokazuje się cały swój ekran, na którym są akurat wrażliwe dane firmy, pokazują się powiadomienia, na podstawie których można uzyskać informacje z wewnątrz spółki. Należy pilnować, komu i jakie pliki się udostępnia, warto sprawdzić to kilkakrotnie, aby uniknąć pomyłki. Najczęstsze błędy dotyczą także nieprzerwywania udostępniania ekranu w momencie, gdy czegoś na komputerze się poszukuje i pokazuje się wszystkie foldery, całą strukturę plików, bazę klientów. Należy też zwracać uwagę na otoczenie, w którym się pokazujemy, np. poprzez podmianę tła, na którym się prezentujemy, bo pokazywanie wnętrza naszego mieszkania jest bardzo niebezpieczne, ktoś może nas na tej podstawie namierzyć, określić lokalizację. Jeśli pracuje się z komputera poza domem, to nie powinniśmy głośno artykułować treści, a także powinniśmy korzystać z nakładek prywatyzujących na urządzenia, tak aby nikt z boku nie zobaczył, co na komputerze czy telefonie robimy, i nie miał podglądu do danych. W miejscu publicznym nie nazywamy także klientów i projektów imieniem, aby nie naruszyć bezpieczeństwa firmy. Jeśli wychodzimy z domu z komputerem, to nie zostawiamy go w samochodzie, tylko pilnujemy, aby nie został skradziony, bo to też stwarza bardzo niebezpieczne sytuacje dla firmy. Warto zwrócić uwagę na wieloskładnikowe logowanie, czyli użycie drugiego urządzenia do potwierdzenia naszej tożsamości, bo ono podnosi próg bezpieczeństwa właśnie choćby w sytuacjach jak ta opisana wyżej.

Jak zadbać proaktywnie o to, aby pracownicy sami potrafili działać zgodnie ze wszystkimi zasadami bezpieczeństwa?

Anna Krasnodębska: Odpowiedź jest prosta – poprzez dostarczenie pracownikom niezbędnej wiedzy, co również rekomendujemy wszystkim naszym klientom. Zdecydowanie edukacja pracowników jest najważniejsza. Należy regularnie i cyklicznie szkolić i budować lub podnosić świadomość organizacyjną. Samo stworzenie procedur i oczekiwanie, że będą przestrzegane, nie jest ani efektywne, ani wystarczające. Stały proces edukacji oznacza nie tylko przekazywanie treści, ale również sprawdzanie wiedzy oraz jej aktualizowanie. W ramach cyklicznych

szkoleń w temacie bezpieczeństwa cyfrowego można zorganizować np. testy sprawdzające wiedzę pracowników. Na tej podstawie możemy określić, czy poziom wspomnianej wcześniej świadomości w organizacji się zmienia i co powinniśmy zrobić, żeby ją poszerzyć czy utrwalić. Platformy IT, które dostarczamy naszym klientom, pozwalają na przeprowadzenie szkoleń, opublikowanie nagrań, zgromadzenie materiałów w jednym miejscu. Wychodzą naprzeciw takim potrzebom pracowników, jak np. możliwość odtworzenia szkolenia w dowolnym momencie dnia czy tygodnia pracy. Dzięki temu nasi pracownicy mają dostęp do materiałów, kiedy mają na to czas lub potrzebują uzupełnić swoją wiedzę. Do tych materiałów odsyłamy również naszych nowych pracowników w ramach ich on-boardingu.

Korzystanie z rozwiązań IT do szkoleń prowadzonych online nie jest niczym nowym. Takie szkolenia są zdecydowanie bardziej efektywne, jeśli sprawdzamy przyrost wiedzy, np. w formie krótkich testów wiedzy, oraz zbieramy informacje zwrotne od naszych pracowników. Pozwala nam to na zidentyfikowanie obszarów do usprawnienia czy ułatwienia dla pracowników. Generalnie narzędzia do prowadzenia szkoleń i nauki i pracy są na tyle wygodne, że nawet jak pandemia się zakończy, to narzędzia pozostaną, więc i tak warto się uczyć z nich korzystać. Wiedza zdobywana online jest o tyle wygodna, że można do niej wrócić w dowolnym momencie, w przeciwieństwie do spotkań na żywo, których tak łatwo nie da się udokumentować i wracać do tej wiedzy po miesiącu czy roku.

Istotne jest również właściwe opublikowanie i gromadzenie przekazywanych informacji. Dobrym rozwiązaniem może być intranet – centralne miejsce w organizacji, gdzie takie treści mogą być przechowywane i dostępne dla wszystkich pracowników. APN Promise posiada swój autorski produkt

– APN Intranet, który dodatkowo rozbudowuje możliwości platformy Microsoft 365 w tym obszarze. Tam gromadzimy wszystkie materiały szkoleniowe, tj. nagrania wszystkich szkoleń, prezentacje, materiały, procedury, instrukcje itd.

Dobłą praktyką jest stworzenie bazy wiedzy, do której pracownik może zawsze wrócić i korzystając z zaawansowanej wyszukiwarki, odnaleźć odpowiedź na nurtujące go pytanie. W naszej firmie taka baza wiedzy znajduje się właśnie w intranecie.

Czy pracodawca jest w stanie zweryfikować, czy pracownik zachowuje zasady cyfrowego bezpieczeństwa w domu?

Dominik Daniewski: Wiele zależy od możliwości rozwiązań, na których wdrożenie zdecydowała się organizacja. APN Promise, wieloletni partner Microsoftu, wdraża Microsoft 365 jako bezpieczne środowisko



Anna Krasnodębska
Departament HR,
APN Promise



Dominik Daniewski
Business Development
Manager, APN Promise

do pracy – oczywiście nie tylko zdalnej. Platforma ta daje bardzo wiele mechanizmów wspierających bezpieczeństwo. Maszyny nie są na tyle inteligentne, żeby przeciwdziałać świadomym działaniom pracownika, wobec czego on sam musi tego pilnować. Mechanizmy technologiczne ze strony pracodawcy mogą polegać na wymuszeniu niepracowania na komputerze służbowym przez inne osoby niż pracownik.

Należy dbać o to, by hasła były bezpieczne, by nie były przechowywane w miejscu łatwo dostępnym, by je zapisywać w odpowiednich aplikacjach, a nie na karteczkach, nie w telefonach. Hasła powinny spełniać określone wymogi, powinny być różne na różnych platformach, aby w przypadku złamania naszego hasła osoba niepożądana nie dostała się w inne miejsca, które mają to samo hasło (np. konto bankowe). Nawet jeśli dane nie są zbyt wrażliwe, to ktoś niepowołany może z nich zrobić użytek.

Pracodawca może oczywiście sprawdzić, kiedy dany użytkownik się zalogował czy

wylogował.

Na komputerach może być zainstalowane oprogramowanie sprawdzające, czy pracujemy wyłącznie na systemach dopuszczonych przez naszego pracodawcę, takim, które zostało zakwalifikowane jako bezpieczne.

W skrajnym przypadku pracodawca może również wybrać metodę maksymalnego ograniczenia swobody pracownika w możliwości pracy na komputerze i blokować wszystkie niosące choćby potencjalne zagrożenie aplikacje, strony internetowe etc. To rozwiązanie minimalizuje potrzebę sprawdzania, ponieważ pracownik po prostu nie ma możliwości wykonania niektórych czynności.

Jakie są najważniejsze zasady dotyczące cyberbezpieczeństwa, których przestrzeganie powinniśmy zapewnić?

Dominik Daniewski i Anna Krasnodębska: Właściwie poruszyliśmy najważniejsze kwestie zarówno od strony tego, wg jakich kroków należy postępować, jak i tego, jakie najczęstsze błędy są popełniane w temacie bezpieczeństwa. Podsumowując, z jednej strony IT powinno zapewnić odpowiednie narzędzia, polityki, procedury i systemy w obszarze bezpieczeństwa cyfrowego. Następnie, we współpracy z HR, powinno przekazać pracownikom odpowiedni zasób wiedzy, powtarzany cyklicznie. Potem oddajemy te narzędzia w ręce pracowników, którzy postępują zgodnie z tym, czego dowiedzieli się podczas szkoleń. Podsumowując – uważajmy na to, co udostępniamy, zwracajmy uwagę na to, co pokazujemy, nie wysyłamy plików w nieautoryzowany sposób, nie wchodzimy na niebezpieczne strony, nie klikamy w podejrzane linki i pamiętajmy, aby sprzęt służbowy wykorzystywać jedynie w celach służbowych. ©



Jarosław Grzegorz

Associate Partner,
Dział Zarządzania Ryzykiem Nadużyć EY



Justyna Hamada

Menedżer,
Dział Zarządzania Ryzykiem Nadużyć EY

EMITENCI
PYTAJĄ

Jak wykorzystać potencjał sygnalistów?

Co spółka może zyskać, jeśli będzie mieć wdrożony dobry system zgłaszania nieprawidłowości?

Odpowiedź, jaka się nasuwa, to naturalnie zapewnienie zgodności z prawem. Temat sygnalistów jest ostatnio eksplorowany zarówno przez regulatorów międzynarodowych, ustawodawcę krajowego, jak i przez organizacje wyznaczające standardy biznesowe. Pojawia się jako jeden z głównych tematów regulowanych normą ISO 37301¹⁾ opublikowaną w kwietniu 2021 r. Wśród korzyści płynących z wdrożenia systemu zgłaszania nieprawidłowości wymienia się korzyści finansowe, wynikające z szybszego ich wykrywania, a tym samym ograniczania procederów przynoszących spółce straty. Wdrożenie skutecznego systemu zgłaszania nieprawidłowości prowadzi do wzmocnienia bezpieczeństwa spółki poprzez skuteczniejsze zarządzanie ryzykiem prawnym i operacyjnym, czyli efektywniejsze zarządzanie firmą. Rzetelny system zgłaszania nieprawidłowości wpływa również na komfort pracy, przekładając się na niższą rotację pracowników, którzy czują, że ich głos ma znaczenie, i wierzą, że nie spotkają ich działania odwetowe w razie poinformowania o nieprawidłowościach. System zgłaszania nieprawidłowości odgrywa kluczową rolę w zakresie ochrony reputacji spółki. Nie bez znaczenia jest także ochrona jej dobrego imienia czy wysoki poziom usług, gwarantowany klientom przez dobrze wyszkolony i świadomy zespół. Rośnie na

znaczeniu aspekt społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). Coraz bardziej widoczna jest niechęć konsumentów do spółek działających nieuczciwie i świadome stawianie na produkty firm promujących etyczny biznes. Jednocześnie z etycznego punktu widzenia uczciwość w biznesie, a zatem również możliwość zgłoszenia przejawów nieuczciwości nie są jedynie działaniami na pokaz czy próbą pozyskania dobrej prasy. Takie działania owocują długoterminowymi korzyściami. Możemy przyjąć, że spółki notowane na GPW wyznaczają standardy biznesowe, kształtują etyczne aspekty gospodarki wolnorynkowej, podnosząc poprzeczkę dla mniejszych organizacji. To duży przywilej, ale też odpowiedzialność gospodarcza i społeczna.

Jakie działania musi podjąć firma, żeby w praktyce wdrożyć dobry system sygnalizowania?

Praktyczne i skuteczne wdrożenie systemu sygnalizowania w firmie powinno opierać się na kilku kluczowych elementach. Pierwszym jest udostępnienie różnorodnych kanałów zgłaszania nieprawidłowości, odzwierciedlających preferencje i możliwości komunikacyjne sygnalistów. Najbardziej powszechne rozwiązania obejmują: specjalny adres e-mail, linię telefoniczną, formularz kontaktowy dostępny na stronach intranetowych i internetowych, tradycyjną urnę na zgłoszenia, ustawioną w dyskretnym miejscu, oraz zapewnienie możliwości bezpiecznej

rozmowy z przełożonym lub inną osobą odpowiedzialną za zgłoszenia w spółce. Bardziej zaawansowane rozwiązania przewidują zastosowanie efektywnych narzędzi IT, zapewniających zgodność z wymogami dyrektywy w sprawie ochrony sygnalistów oraz porządkujących proces zarządzania zgłoszeniami sygnalistów. Takie narzędzia sprzyjają też często zapewnieniu należytej staranności w kwestii ochrony tożsamości sygnalistów, jednocześnie pozwalając na bezpieczny kontakt z sygnalistą, który chce pozostać anonimowy. Drugi element to zapewnienie, że system sygnalizowania jest dostępny 24 godziny na dobę, 365 dni w roku. Podjęcie decyzji o zgłoszeniu to zazwyczaj akt odwagi, pokonanie niepokoju i wyjście ze swojej strefy komfortu. Jeżeli organizacji zależy na skutecznym systemie zgłaszania, powinna zaprojektować go tak, by sygnalista miał komfort i łatwy dostęp do niego, a co za tym idzie – poczucie bezpieczeństwa gwarantowane zakazem odwetu. Trzecim elementem będą wdrożone w firmie mechanizmy zapewniające ochronę przed odwetem, w których podstawowy kanon wchodzi polityka przeciwdziałania odwetowi, spójny przekaz w tym zakresie oraz jednoznaczne piętnowanie zachowań, które mogłyby być uznane za odwetowe. Kiedy już mamy podwaliny systemowe, możemy skupić się na kolejnych dwóch elementach, które we wspólnym mianowniku mają komunikację: na budowaniu świadomości oraz szkoleniu pracowników. Te dwa aspekty przenikają się wzajemnie i uzupełniają. Zarówno wdrożenie, jak i promowanie solidnego systemu sygnalizacji wymaga refleksji, staranności i odrobiny kreatywności. Budowanie świadomości musi mieć pełne poparcie kierownictwa. Pracownicy nie będą korzystać z możliwości raportowania nieprawidłowości, jeśli nie uwierzą, że zgłoszone przez nich obserwacje są traktowane poważnie i że na ich podstawie podejmowane są konkretne kroki. Część niepokojących sytuacji nie będzie zgłaszana z uwagi na fakt, że sygnaliści nie wiedzą, dokąd udać się z wątpliwościami. Dlatego niezmiernie istotne jest stworzenie kampanii informacyjnej czy planu szkoleniowego uwzględniającego różnorodne

elementy, począwszy od klasycznych szkoleń, plakatów i ulotek, poprzez zdalne quizy, aż do partych o praktyczne przykłady analiz przypadku. Pracownicy często potrzebują konkretnych przykładów, aby zrozumieć, co należy zgłaszać oraz ośmielić się podjąć ten krok. Najszerze zagadnienie to kultura otwartego dialogu, która ma na celu zachęcenie pracowników do zgłaszania nadużyć. U jej podstaw leży pielęgnowanie kultury uczciwości. Pracownicy będą intuicyjnie działali w tym duchu, jeśli poczują, że za deklaracjami spółki stoi faktyczne zaangażowanie w ich ochronę.

Jak rozpoznać, że system do zgłaszania nieprawidłowości działa poprawnie?

Najprostszą metodą byłoby naturalnie sięgnięcie do statystyk i porównanie swojej organizacji do grupy kontrolnej. Nie jest to jednak proste, ponieważ firmy niechętnie dzielą się takimi danymi. Można jednak odwołać się do publikacji ACFE²⁾ i na bazie zawartych w niej danych oraz statystyk własnych audytorów wewnętrznych spróbować oszacować, ile raportów sygnalistów powinno pojawić się w ciągu roku w spółce. Okazuje się, że zgłoszenia pochodzące od sygnalistów są najpopularniejszą metodą identyfikacji nieprawidłowości. Oczywiście sygnaliści widzą znacznie więcej niż oczy audytorów wewnętrznych. Audytorzy wewnętrzni wykrywają jedynie 15 proc. nadużyć, podczas gdy sygnaliści informują o kolejnych 40 proc. Trzeba też zaznaczyć, że sygnaliści wewnętrzni są odpowiedzialni za ponad 50 proc. zgłoszeń, podczas gdy blisko 30 proc. pochodzi od sygnalistów zewnętrznych. Takie podejście ma jednak rację bytu, wyłącznie jeśli zostanie poszerzone o perspektywę jakościową. Ciężar gatunkowy zgłoszeń ma kluczowe znaczenie. Okazać się może, że podczas wstępnej adaptacji systemu whistleblowingowego będzie on zwyczajnie testowany przez pracowników powodowanych ciekawością, a zgłoszenia mogą być nieuzasadnione lub multiplikowane. Po tej fazie statystyki powinny się unormować. Ważne jest racjonalne ustawienie procesu zgłaszania i rozpatrywania nieprawidłowości w sposób zapewniający należytą staranność w rozpatrywaniu zgłoszeń oraz umożliwiający, w oparciu o jasne reguły, oddzielenie ziaren od plew. To duże wyzwanie zarówno dla osób odpowiedzialnych za obsługę zgłoszeń sygnalistów, jak i dla wszystkich pracowników, którzy muszą się z systemem oswoić i zrozumieć, że warto z niego korzystać w uzasadnionych przypadkach. W dojrzałych organizacjach cieszących się skutecznym systemem whistleblowingowym podejrzenia o nadużycia często zgłaszane są przełożonemu (32 proc.), co świadczy o poczuciu bezpieczeństwa sygnalistów i ich wierze, że podzielenie się obserwacją ma szansę przynieść oczekiwany skutek. Można zaryzykować stwierdzenie, że właśnie ten ułamek w największej mierze świadczy o skuteczności wdrożonego, ale przede wszystkim zaadaptowanego przez pracowników systemu zgłaszania nieprawidłowości.

Jakie konsekwencje grożą firmom, które zlekceważą ten temat?

Spółki, które nie podejną z odpowiednim zaangażowaniem do tego tematu, będą musiały liczyć się z negatywnymi konsekwencjami zarówno na gruncie biznesowym, jak i prawnym. O ile dyrektywa nie wyznacza twardych sankcji, pozostawiając autonomię w tym zakresie państwu członkowskiemu, wskazuje jednak, że sankcje powinny być proporcjonalne, odstraszające i efektywne. Trzeba przy tym pamiętać, że zlekceważenie dyrektywy jest równoznaczne z lekceważeniem prawa i w tym kontekście niefrasobliwym byłoby liczenie na taryfę ulgową. Odpowiedzialność za zaniebdania w zakresie ochrony sygnalistów (podobnie jak na przykład za sprawozdania finansowe) spadnie na zarządy, a pośrednie konsekwencje będą ponosić również osoby wyznaczone do przyjmowania i rozpatrywania zgłoszeń. Z kolei czasochłonna i dość stresująca dla pracowników, a tym samym przekładająca się na efektywność operacyjną. @

1) ISO 37301 – Compliance management systems – Requirements with guidance for use

2) Report to the Nations, 2018 (<https://www.acfe.com/report-to-the-nations/2018/>)



dr Mirosław Kachniewski

prezes Zarządu

Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych

DPSN 2021 – jakie działania powinny podjąć spółki giełdowe?

Już za kilka tygodni zacznie obowiązywać na polskim rynku nowy kodeks dobrych praktyk – DPSN2021. Warto się zatem zastanowić, na ile istotny jest ten fakt i jakie działania powinny podjąć spółki giełdowe. Tym bardziej że nadchodzi czas, kiedy (nie)stosowanie poszczególnych zasad może mieć przełożenie na poziom kursów akcji.

Przeczytać

Oczywiście należy zacząć od lektury tego dokumentu. Zakładam, że spółki mają to już za sobą, ale warto przeczytać ponownie, mając na względzie interpretacje poszczególnych zasad zawarte w objaśnieniach do DPSN2021 oraz wyniki dyskusji ekspertów podczas serii warsztatów zorganizowanych przez GPW. Analiza tego dokumentu może doprowadzić do błędnego wniosku, że zmian nie jest wiele. Błędnego, gdyż z uwagi na zmieniony system raportowania (o czym poniżej) „stare” zasady nabiorą zupełnie nowego znaczenia.

Koncentrując się na nowych zasadach, warto wskazać te związane z raportowaniem czynników zrównoważonego rozwoju. I należy podkreślić, iż ich spełnienie jest ważne nie tyle w kontekście samych DPSN, ile w kontekście realizacji celów biznesowych spółki. Podmioty, które nie

będą w stanie wyliczyć i „obronić” (tj. wykazać, że dane te są prawidłowe) wskaźników dotyczących kwestii środowiskowych, praw człowieka, praw pracowniczych czy antykorupcji, będą rugowane z biznesu dużo szybciej, niż się to powszechnie uważa. Stanie się tak z uwagi na decyzje klientów, którzy w dużo większym stopniu niż dziś brąć będą pod uwagę powyższe czynniki. Chodzi tu o wszystkie grupy klientów: ostatecznych konsumentów (którzy mają coraz większą świadomość i oczekiwania w tym względzie), klientów biznesowych (którzy – z uwagi na wymogi raportowania czynników zrównoważonego rozwoju w ramach łańcucha dostaw – nie będą sobie mogli pozwolić na zakup od „brudnych” poddostawców) i wreszcie zamówień rządowych (zwłaszcza współfinansowanych ze środków unijnych).

Zgłębić

Zadaniem dużo poważniejszym od samego przeczytania i zrozumienia będzie dokonanie szczegółowej interpretacji w kontekście danej spółki. Należy określić, które zasady będą spółki dotyczyć, a które nie. W niektórych przypadkach będzie to proste (np. w przypadku zasad skierowanych do określonego kręgu spółek), a w innych (gdzie adresaci nie zostali wskazani wprost) może być dość skomplikowane. Warto też nadmienić, że spółka jak najbardziej może stosować te zasady, które nie są do niej adresowane.

Następnym krokiem będzie analiza, które zasady spółka zamierza stosować, a których nie. Ten etap będzie o tyle trudny, że obawiam się dotychczasowego „deklaratywnego” podejścia do stosowania zasad, tj. bez obawy o rzeczywistą weryfikację deklaracji. Przestrzegam przed prostym zabiegiem „kopiuj-wklej”, gdyż od początku sierpnia możemy się spodziewać zaangażowania inwestorów w porównywanie i weryfikowanie tych deklaracji.

I wreszcie kolejnym zadaniem będzie określenie, w jaki sposób spółka będzie chciała uzasadnić niestosowanie danej zasady. Z uwagi na zmianę sposobu analizy stosowania DPSN (o czym poniżej) konieczna będzie zmiana dotychczasowego podejścia tych spółek, które nie stosowały zasad bez podania odpowiedniego uzasadnienia. Jeśli spółka nie będzie w stanie sformułować przekonującego wyjaśnienia, to warto wrócić do analizy, czy aby na pewno nie zamierza ona tej zasady stosować.

FOT. MAT. PRASOWE

Uzgodnić

Spora część dobrych praktyk dotyczy funkcjonowania organów stojących ponad zarządem – rady nadzorczej i walnego zgromadzenia akcjonariuszy, czy wręcz postępowania samych akcjonariuszy. Zadeklarowanie przez zarząd stosowania zasad przez te wyższe organy może być nie tylko nieeleganckie, ale przede wszystkim nieefektywne. Jak bowiem zarząd może zadeklarować określony sposób działania rady nadzorczej czy postępowania akcjonariuszy? Przygotowanie raportu dotyczącego stosowania DPSN wymaga zatem uzgodnienia deklaracji względem poszczególnych zasad z ich adresatami.

Najsensowniejszym sposobem na przeprowadzenie tego procesu byłoby poddanie propozycji deklaracji dotyczących (nie)stosowania DPSN dyskusji na forum rady nadzorczej i walnego zgromadzenia akcjonariuszy. Oczywiście nie gwarantuje to, że np. wszyscy akcjonariusze będą postępować zgodnie z deklaracjami spółki, ale będzie to przynajmniej jakaś możliwość emocjonalnego egzekwowania przyjętego wcześniej zobowiązania (jeśli dany akcjonariusz uczestniczył w walnym przyjmującym deklarację), względnie wskazania, że w tej spółce obowiązują określone zasady (z którymi akcjonariusz powinien się przecież zapoznać przed dokonaniem zakupu akcji). A już na pewno będzie można dzięki takiemu zabiegowi wykazać dołożenie należytej staranności i uniknąć zarzutów o wprowadzanie w błąd inwestorów.

Zaraportować

Jednym z obszarów, gdzie zmiany prawdopodobnie będą najbardziej widoczne, jest warstwa raportowania. Spółki będą dużo dokładniej prześwietlane, czy rzeczywiście przestrzegają złożonych deklaracji. Co więcej, analizie podlegać też będzie jakość wyjaśnień w przypadku niestosowania jakiejś zasady. Spotykane obecnie sformułowania typu „nie stosuję, bo nie stosuję” stawiałyby spółkę w gronie outsiderów, skazywałyby ją na banicję rynkową, wykluczałyby z grona potencjalnych obiektów inwestycji. Ewentualne niestosowanie danej zasady będzie musiało zostać właściwie umotywowane i wiązać się powinno z wykazaniem działań, jakie spółka podejmuje w celu zmiany tego stanu rzeczy. Powinno także być złagodzone jakimś zobowiązaniem na przyszłość – może ono wprost wskazywać datę lub warunki, po spełnieniu których spółka będzie stosować daną zasadę.

Przeanalizować

Ostatnia wreszcie kwestia to narzędzie do analizy deklaracji poszczególnych spółek. Pozwoli ono inwestorom na bardzo łatwe porównywanie stanu faktycznego z deklarowanym czy też porównywanie deklaracji poszczególnych spółek. W konsekwencji waga raportowania DPSN diametralnie się zmieni – będziemy świadkami przejścia od modelu prostego wypełniania wymogu regulacyjnego, którym inwestorzy nie byli zainteresowani, do stworzenia narzędzia ułatwiającego pomiar poziomu ładu korporacyjnego w spółce. A będzie to o tyle istotne, że w raportowaniu ESG literka „G” dotyczy właśnie tego obszaru i aż się prosi zassać dane dotyczące (nie)stosowania poszczególnych zasad przez poszczególne spółki do modeli scoringowych wspomagających inwestowanie.

Podjmując decyzję o stosowaniu poszczególnych zasad, spółka nie będzie miała kompletu deklaracji innych emitentów, nie będzie mogła zatem odpowiednio się z nimi porównać. Dlatego po 31 lipca, kiedy w systemie powinien się znaleźć komplet danych, należałoby dokonać analizy porównawczej względem innych spółek. Warto sprawdzić, jak zaprezentowali się nasi konkurenci o klientów, o inwestorów, o pożyczkodawców. W ujęciu branżowym, wielkości spółki, a także struktury akcjonariatu. W zależności od wyników takiej analizy konieczna może być szybka modyfikacja złożonych deklaracji, uprzedzając ewentualne podchody ze strony różnych grup interesariuszy.

Jeśli weźmiemy pod uwagę konieczność podjęcia wskazanych powyżej kroków, to się okaże, że do końca lipca zostało bardzo mało czasu. Warto zatem jak najlepiej wykorzystać nadchodzące tygodnie, aby wdrożenie DPSN2021 przyniosło spółce jak najwięcej korzyści. Oczywiście – jak w każdym obszarze „giełdowości” spółki – Stowarzyszenie służy spółkom członkowskim radą i pomocą. ©

EMITENCI

PYTAJĄ

Polskie prawo stwarza szeroki wachlarz możliwości zatrudnienia szczególnej grupy osób, jaką jest kadra menedżerska. Są to zarówno formy niepracownicze, jak i pracownicze będące podstawą współpracy. Niewątpliwie wybory w tym zakresie wpływają na pozycję menedżerów, warunkując ich prawa oraz obowiązki, ale mają także wpływ na koszty ich zatrudnienia, tj. obciążenia publicznoprawne.

Jaka forma zatrudnienia jest możliwa w odniesieniu do wyższej kadry menedżerskiej?

Co do zasady spółka ma zasadniczo do wyboru dwie formy zatrudnienia kadry kierowniczej, tj. umowę o pracę lub jedną z umów cywilnoprawnych (np. umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług czy kontrakt menedżerski). Niewątpliwie najczęściej spotykaną formą zatrudnienia menedżerów są kontrakty menedżerskie.

Co istotne, kontrakt menedżerski może być zawarty zarówno z osobą fizyczną, jak i przedsiębiorcą prowadzącym własną działalność gospodarczą czy rzadziej z osobą prawną (np. spółką z o.o.).

Zatrudnienie kadry menedżerskiej w spółkach giełdowych

A jak wyglądają możliwe sposoby współpracy w przypadku osób powołanych do zarządu? Czy konieczne jest zawieranie umowy z członkiem zarządu?

Dokonując wyboru odpowiedniej formy zatrudnienia, należy mieć na uwadze, że wyższa kadra menedżerska wchodzi często w skład zarządów spółek. Z kolei dla wykonywania funkcji członka zarządu konieczne jest jedynie powołanie. Powołanie do zarządu stanowi samoistne źródło obowiązków związanych z reprezentacją i prowadzeniem spraw spółki, w związku z czym dodatkowa umowa nie jest niezbędna. W takich przypadkach w uchwale powołującej określa się również wynagrodzenie za sprawowanie funkcji. To rozwiązanie, pomimo że prawnie dopuszczalne, może rodzić pewne ryzyka z racji braku szczegółowych ustaleń co do sposobu wykonywania czynności zarządczych.

Tym niemniej więź między członkami zarządu a spółką może być kształtowana przez różnego rodzaju odrębne stosunki prawne. Poza więzią o charakterze „korporacyjnym”, wynikającym z przepisów k.s.h., tj. powołania do zarządu, w praktyce często będzie to dodatkowo więź wynikająca ze stosunku pracy czy stosunku cywilnoprawnego. Należy pamiętać jednak, że mimo że takie stosunki prawne są ze sobą powiązane,



w orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się ich odrębność, co oznacza z kolei, że na przykład odwołanie z funkcji członka zarządu nie powoduje automatycznie rozwiązania umowy.

Najczęściej stosowną umową o pracę w przypadku członków zarządu jest umowa na czas określony. Dopuszczalne jest również zatrudnienie członka zarządu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ale w praktyce taki rodzaj umowy może stwarzać pewne trudności z uwagi na terminowość pełnienia funkcji i niezależnie od jego zaprzestania – konieczność rozwiązania umowy o pracę na warunkach wynikających z kodeksu pracy. Z kolei umowa o pracę na okres próby, ze względu na funkcję pełnioną przez członka zarządu, wydaje się być mało przydatna.

A czym jest kontrakt menedżerski?

Kontrakt menedżerski (inaczej również umowa o zarządzanie czy umowa zarządu) jest typem umowy nienazwanej, tj. niesprecyzowanej przez przepisy prawa. Istota kontraktu menedżerskiego polega na tym, że menedżer zobowiązuje się do prowadzenia za wynagrodzeniem przedsiębiorstwa drugiej strony, na jej rachunek i ryzyko, przy czym prowadzi to przedsiębiorstwo bądź we własnym, bądź w cudzym imieniu. Możliwości zawierania kontraktów menedżerskich daje kodeks cywilny, który oprócz umów określonych w przepisach dopuszcza zawieranie umów nienazwanych o świadczenie usług, do których stosujemy przepisy kodeksu cywilnego.

Co istotne, jako że jest to umowa cywilnoprawna, warunki takiej umowy strony regulują każdorazowo samodzielnie i mają w tym zakresie bardzo dużą swobodę. Tak jak wskazano powyżej, kontrakt menedżerski może zostać zawarty z osobą fizyczną czy przedsiębiorcą prowadzącym działalność gospodarczą. Nie ma również jakichkolwiek przeszkód, aby zawrzeć kontrakt z osobą prawną (wtedy do zarządzania należy wskazać konkretną osobę fizyczną).

Czym różni się kontrakt menedżerski od umowy o pracę?

Przed wszystkim kontrakt jest typem umowy nienazwanej, w stosunku do której stosujemy przepisy prawa cywilnego. Co oznacza, że strony zawierające umowę mogą ustalić stosunek prawny według własnych zasad, jednak nie mogą stać w sprzeczności z właściwością stosunku, ustawy ani zasadami współzycia społecznego. Z kolei umowa o pracę uregulowana jest bardzo szczegółowo w kodeksie pracy. Przepisy prawa pracy nie tylko przewidują szczególne uprawnienia dla pracowników i ochronę, ale też wskazują, jak taka umowa powinna wyglądać, podczas gdy kontrakt menedżerski nie wymaga zachowania formy szczególnej.

I tak przede wszystkim między kontraktorem a pracownikiem nie występuje zależność służbowa – menedżer nie podlega pracodawcy. Co do zasady ma więc pełną swobodę przy podejmowaniu decyzji zarządczych dotyczących przedsiębiorstwa – i jest to jego podstawowy obowiązek. Co więcej, nie wykonuje poleceń służbowych, samodzielnie kieruje firmą i sam wyznacza czas realizacji tych zadań. Wszelkie tego rodzaju kwestie są regulowane pomiędzy stronami w samym kontrakcie. Ponieważ jednak nie jest to umowa o pracę, menedżer jest pozbawiony uprawnień do korzystania z przywilejów pracowniczych, tj. płatnego urlopu wypoczynkowego, urlopu rodzicielskiego, ochrony stosunku pracy oraz gwarancji odprowadzania składek z tytułu ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych. Kontraktu nie dotyczy także precyzyjnie określony wymiar pracy. Menedżer nie ma obowiązku wykonywania obowiązków przez osiem godzin dziennie i 40 tygodniowo. Specyfika wykonywanych przez niego zadań wymaga nienormowanego czasu pracy.

Menedżer nie jest chroniony przed zwolnieniem, co oznacza, że strona powierzająca mu zarządzanie ma dużą swobodę w rozwiązywaniu umowy i nie musi w takiej sytuacji podawać przyczyny swojej decyzji. Natomiast kwestie dotyczące ewentualnej odpłaty powinny zostać uregulowane już w samej umowie.

Kolejną istotną różnicą pomiędzy kontraktem menedżerskim a umową o pracę jest kwestia odpowiedzialności. Co do zasady menedżer odpowiada całym swoim majątkiem, bez ograniczeń – chyba że umowa stanowi inaczej. Z kolei pracownik ponosi pełną odpowiedzialność tylko, gdy wyrządzi szkodę umyślnie, w pozostałym zakresie jego odpowiedzialność jest ograniczona do trzech pensji. Pracownikowi nie można również w trakcie trwania stosunku pracy nakładać kar umownych.



Edyta Defańska-Czujko
adwokat, Counsel, Crido Legal

Analizując pracowniczy model zatrudnienia, należy wziąć pod uwagę również obciążenia publiczno-prawne, jakim poddane jest wynagrodzenie menedżera. Umowa o pracę zarówno w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych, jak i ubezpieczeń społecznych nie korzysta z żadnych preferencji. Przychody otrzymane przez pracownika, obejmujące zarówno wynagrodzenie podstawowe, premię, jak i inne świadczenia opodatkowane, są według skali podatkowej 17-proc. i 32-proc. Ponadto, zarówno pracownik, jak i pracodawca płacą pełne składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, odpowiednio według stawek ok. 15 proc. i 21 proc. Obecnie część składek jest limitowana (rentowa i emerytalna) i od nadwyżki ponad kwotę 157 770 zł w 2021 r. (limit 30-krotności) pracownik nie płaci tych składek, obniżając koszty ubezpieczenia do około 3,7 proc. Ta zasada ma również zastosowanie do pracodawcy, gdzie składki wynoszą około 6,9 proc. Co również istotne, ewentualne zniesienie limitu, o którym się mówi, spowoduje wzrost kosztów zatrudnienia po stronie pracodawcy i obniżenie płacy netto po stronie menedżera.

Kontrakt menedżerski podlega również składkom na ubezpieczenie społeczne (zdrowotne). Jednak inaczej niż przy umowie o pracę pełne składki (z wyjątkiem składek na ubezpieczenie chorobowe, która jest dobrowolna) płacone są, jeśli kontrakt menedżerski jest jedynym tytułem do ubezpieczenia. Jeśli menedżer posiada inne tytuły do ubezpieczenia i dochodzi to tzw. zbiegu tytułów, kontrakt menedżerski może być objęty jedynie ubezpieczeniem zdrowotnym (stawka 9 proc., 7,75 proc. odliczane od podatku). W tej sytuacji kontrakt może okazać się korzystniejszy w przypadku ewentualnego zniesienia 30-krotności limitu składek.

FOT. MAT. PRASOWE (2)



Marek Gadacz
Partner, CRIDO

W praktyce spotyka się również umowy o świadczenie usług zarządzania (kontrakty menedżerskie) podpisywane przez menedżerów w ramach indywidualnej działalności gospodarczej. Taka umowa z perspektywy prawnej nie różni się specjalnie od zwykłego kontraktu menedżerskiego. Jak się wydaje, jednym z głównych motywów takiego zawierania umów mogą być kwestie podatkowe i ubezpieczenia społecznego. Należy jednak pamiętać, że dla celów podatkowych kontrakt menedżerski zawarty w ramach działalności gospodarczej jest traktowany jako osobiste świadczenie usług. Podlega zatem progresywnemu opodatkowaniu i nie ma możliwości wyboru 19% stawki liniowej. W przypadku ZUS brak jest jednoznacznych przepisów, aczkolwiek sam ZUS zdaje się traktować taką umowę jak zlecenie.

Umowa o pracę:

- regulowana przez kodeks pracy,
- pozycja nadrzędna pracodawcy,
- wyrządzenie szkody spółce – odpowiedzialność regresowa i ograniczona, uprawnienia pracownicze: np. urlopy.

Umowa cywilnoprawna

(kontrakt menedżerski lub umowa o świadczenie usług):

- regulowana przez kodeks cywilny,
- równorzędność stron,
- wyrządzenie szkody spółce – odpowiedzialność zarówno cywilna, jak i karna,

- w przypadku umowy z przedsiębiorcą – zawodowy (profesjonalny) charakter działalności.

Jakie czynniki powinien wziąć pod uwagę menedżer przy wyborze formy zatrudnienia?

Przed wszystkim menedżer powinien określić, co jest dla niego najistotniejsze przy nawiązaniu współpracy. Jeżeli ceni sobie niezależność i samodzielność, ale też elastyczność, to niewątpliwie pozostaje do rozważenia umowa cywilnoprawna, tj. kontrakt. Jako jednak, że kontrakt menedżerski nie podlega przepisom prawa pracy, zostanie wówczas pozbawiony przywilejów pracowniczych. Dlatego ważne jest, aby tego rodzaju kwestie w umowie określić, np. że menedżer ma prawo do płatnej przerwy w świadczeniu usług, możliwości wypowiedzenia umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia czy odpłaty na wypadek wcześniejszego rozwiązania kontraktu przez przedsiębiorcę. Również kwestia odpowiedzialności może być uznana za jedną z wad kontraktu menedżerskiego. Co do zasady menedżer odpowiada całym swoim majątkiem, bez ograniczeń, stąd ważne jest w tym zakresie zabezpieczenie, bądź to poprzez wykupienie ubezpieczenia, bądź wskazanie maksymalnej kwoty odpowiedzialności majątkowej.

Należy jednak pamiętać, że nie wszystkie jednak kwestie charakteryzujące stosunek pracy mogą być w umowie określone (np. możliwość odwołania do sądu pracy, konieczność konsultacji wypowiedzenia ze związkami zawodowymi itp.).

Jakie czynniki powinny zostać wzięte pod uwagę przez pracodawcę przy wyborze formy zatrudnienia?

Przed wszystkim, jako że kontrakt menedżerski jest typem umowy nienazwanej, tj. niesprecyzowanej przez przepisy prawa, należy pamiętać o konieczności precyzyjnego ujęcia wszystkich jego postanowień, tj. obowiązków menedżera, konsekwencji ich naruszenia, oczekiwanych rezultatów, ale też obowiązku zachowania poufności, zakaz konkurencji. Co jednak istotne, w przypadku kontraktu należy pamiętać o elementach odróżniających go od umowy o pracę, np. związanych z wynagrodzeniem. Zatrudnianie bowiem w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 11 k.p.). Wrazie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być wola stron (wyrok SN z 23 września 1998 r.).

Jakie są plusy i minusy wykonywania obowiązków przez członków zarządu wyłącznie na podstawie powołania?

Wykonywanie obowiązków wyłącznie na podstawie powołania jest nieodpłatne – brak jest podstawy do wypłaty wynagrodzenia, stąd konieczne jest jego przyznanie uchwałą wspólników. Co również istotne, dodatkowa umowa obok powołania zabezpiecza interesy spółki, np. umowa o zakazie konkurencji po ustaniu współpracy, określenie zakresu obowiązków, kary umowne itp. Z drugiej jednak strony dodatkowa umowa z członkiem zarządu utrudnia rozstanie.

Co również istotne, przychody członka zarządu otrzymane na podstawie uchwały podlegają standardowemu progresywnemu opodatkowaniu ze spółką jako płatnikiem. Nie podlegają one natomiast składkom na ZUS, co wydaje się korzystne zarówno dla spółki (niższe koszty), jak i członka zarządu (wyższe dochody netto). Z drugiej strony całkowity brak ubezpieczenia może być ryzykowny dla członka zarządu w przypadku różnych zdarzeń losowych, jak wypadek lub długotrwała choroba.

Z uwagi na powyższe – w praktyce spotyka się podział tytułów w angażowaniu osób zarządzających. Typowe obowiązki członka zarządu, np. reprezentacja spółki, wykonywane i wynagradzane są w oparciu o uchwałę. Natomiast inne obowiązki operacyjne, np. kierowanie poszczególnymi działami w spółce, realizowane i również wynagradzane są na podstawie osobnej umowy (o pracę lub kontraktu menedżerskiego). Przy takim rozwiązaniu całość wynagrodzenia (z obu tytułów) jest opodatkowana według skali podatkowej, ale tylko umowa podlega ubezpieczeniem społecznym. Dlatego też stosowanie takiej formy zatrudnienia może budzić zainteresowanie organów ZUS pod kątem jego adekwatności do danej sytuacji. ©

Krajowy Plan Odbudowy – elementy podatkowe

Pyta:

MIROSŁAW KACHNIEWSKI

prezes zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych

Odpowiada:

PIOTR WYSOCKI

partner, Baker McKenzie

Czym jest Krajowy Plan Odbudowy?

Krajowy Plan Odbudowy to plan opracowywany przez Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, który ma być podstawą do uzyskania środków unijnych z Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (tj. funduszu służącego odbudowie gospodarki UE po pandemii). Ponadto, rząd pracuje nad tzw. Nowym Ładem – czyli szerokim programem społeczno-gospodarczym obejmującym m.in. wydatkowanie środków publicznych, wspieranie wytypowanych sektorów gospodarki i zmiany legislacyjne, który ma obejmować m.in. takie filary, jak wspieranie inwestycji, służba zdrowia oraz zmiany w systemie podatkowym. Jeżeli chodzi o elementy podatkowe, to stanowić one mają istotny element Nowego Ładu. Najistotniejsze wydają się być zmiany w opodatkowaniu pracy, których istotą ma być zmniejszenie opodatkowania osób najmniej zarabiających. Pomysł sprowadza się do wprowadzenia kwoty wolnej od podatku

wadzących działalność gospodarczą, jak i osób będących na umowach o pracę i umowach cywilnoprawnych. Polega on na zmniejszeniu prawa do odliczenia składki zdrowotnej od podatku dochodowego. Obecnie 7,75 proc. z 9 proc. składki podlega odliczeniu od podatku PIT, w związku z czym efektywny ciężar składki wynosi 1,25 proc. ponad podatek PIT. Zmniejszenie kwoty odliczenia będzie skutkowało istotnym zwiększeniem obciążenia składkowego. Szacuje się, że taka zmiana dotknie nawet około 2 mln osób.

Czy będą zmiany w kontekście opodatkowania biznesu?

Tak. Jedno z haseł tego programu, które pojawia się w przestrzeni publicznej, to: „dobry klimat dla firm”. W jego ramach pojawia się wiele interesujących pomysłów, które mają służyć poprawie warunków prowadzenia biznesu. Rząd deklaruje potrzebę uatrakcyjniania otoczenia fiskalnego prowadzenia działalności gospodarczej i przyciągania projektów inwestycyjnych. Pierwszy obszar, tj. wspieranie tzw. innowacyjnej transformacji. Pierwsze pomysły, tj. ulga na prototypy czy ulga na robotyzację, przedstawiało już pod koniec zeszłego roku Ministerstwo Rozwoju. Mówi się również o uldze w podatku PIT na zatrudnienie innowacyjnych pracowników – instrument ten skierowany byłby do pracowników z wyższym wykształceniem i może mieć znaczenie np. w sytuacji notowania strat i niemożności innych odliczeń. Kolejnym elementem byłoby łączenie ulgi R&B z ulgą IP box, czyli preferencyjnym opodatkowaniem dochodów z własności intelektualnej.

Drugi obszar to preferencje nakierowane na przyciąganie dużych projektów inwestycyjnych. Rozważany jest m.in. tzw. paszport VIP, czyli szybka ścieżka obsługi najważniejszych projektów (od pozwolenia na budowę przez wsparcie relokacji pracowników czy legalizację ich pobytu) i wsparcie od strony podatkowej przez centrum obsługi inwestora w ramach Ministerstwa Finansów. Drugi pomysł to interpretacja 590, która oznacza, że inwestor z odpowiednim projektem inwestycyjnym będzie mógł otrzymać interpretację dotyczącą jego przyszłej sytuacji podatkowej wynikającej z inwestycji. Mają również zostać wprowadzone uproszczenia w rozliczaniu cen transferowych dla holdingów inwestujących w Polsce.

Poza tym jest pomysł wprowadzenia grup VAT – prace nad nim de facto już się toczą i są przedmiotem dyskusji na poziomie UE. Inny

pomysł dotyczący podatku VAT to wprowadzenie opcji opodatkowania VAT dla instytucji finansowych w celu zachęcenia sektora finansowego do lokowania inwestycji w Polsce.

Obszar trzeci to wsparcie rozwoju mikro-, małych i średnich firm. Obejmuje on zmiany, które już weszły w życie, lub prace (np. podwyższenie limitu ryczałtu ewidencjonowanego do 2 mln euro), lub projekty, którym został już nadany bieg (ustawa o fundacji rodzinnej mającej służyć zapewnieniu wielopokoleniowej sukcesji biznesu i akumulacji rodzimego kapitału). Prowadzone są również analizy odnośnie poszerzenia tzw. estońskiego CIT (tj. modelu opodatkowania dochodów polegającego na przesunięciu momentu opodatkowania zysków spółki do czasu ich wypłaty) na większą liczbę firm. Planowane jest również wprowadzenie nowych mechanizmów, takich jak podatkowe wsparcie ekspansji zagranicznej (poprzez możliwość uwzględnienia wielu kosztów pośrednich) czy też ulga na IPO mająca wpłynąć na zmniejszenie bariery kosztowej wejścia firm na giełdę.

FOT. MAT. PRASOWE (2)

Informacja o strategii podatkowej

Pyta:

ROBERT WĄCHAŁA

wiceprezes zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych

Odpowiada:

PIOTR MAKSYMIAK

senior associate, Baker McKenzie

Ustawa z dnia 28 listopada 2020 r. wprowadziła obowiązek sporządzania i podania do publicznej informacji kwestii dotyczących realizacji strategii podatkowej. Czym jest strategia podatkowa?

To nowy obowiązek informacyjny, który jest w mocy od tego roku. Ma na celu zwiększenie transparentności podatników, ich działalności, ma też ułatwić pozyskiwanie wstępnych informacji przez organy podatkowe na temat działań podatników i obszarów istotnych z perspektywy Skarbu Państwa. Podkreślony jest element jawności i społecznej kontroli, to kolejny krok w ujawnianiu informacji o sferze podatkowej działania dużych podmiotów. Ma to także zachęcić podatników do ustrukturyzowania polityki podatkowej zapewniającej dobrą jakość rozliczeń podatkowych.

Kogo ten obowiązek dotyczy?

Strategia podatkowa jest umieszczona w ustawie o CIT, ale to nie znaczy, że ma obejmować procedury tylko rozliczenia w podatku CIT. To sposób wyznaczenia grona podatników, którzy będą zobowiązani do wykonania tego obowiązku. W procedurach i polityce należy opisywać całość swoich rozliczeń podatkowych – VAT, PIT, wszystkie, które dotyczą danego podmiotu. Grono podatników, którzy są objęci tą regulacją, jest identyczne, jak grono podatników, których dane publikowane są obecnie przez Ministerstwo Finansów. Są to podatkowe grupy kapitałowe oraz podatnicy, których przychody przekroczyły 50 mln euro w roku podatkowym przeliczane według kursu na dany rok. Jeśli chodzi o podatników, którzy mają pierwszy obowiązek przygotowania polityki podatkowej, to patrzymy na przychody z roku 2019, mówimy tu więc o kwocie ponad 220 mln zł.

Czy w ramach grupy kapitałowej obowiązek ten spoczywa na spółce matce i spółkach córkach?

Na spółkach córkach nie, natomiast wszystkie spółki córki muszą być ujęte w dokumencie spółki matki.

Co powinna zawierać strategia?

Jest kilka elementów, które są wymienione w ustawie. Trzeba podać informacje o formach dobrowolnej współpracy z organami podatkowymi, jeśli takie występują, informacje o wnioskach o interpretację, klasyfikacje taryfowe, które złożył podatnik. Informacje o schematach podatkowych, o ich liczbie i podatkach, których dotyczą, informacje o restrukturyzacjach – obecnych i planowanych (choć nie wiadomo, na którym etapie należy to ujawnić). Jest też element transakcji z podmiotami powiązanymi według progu kwotowego – transakcje o wartości ponad 5 proc. aktywów podlegają ujawnieniu. Ten zakres ujawnianych informacji zależy od charakteru, rozmiaru i rodzaju prowadzonej działalności – to trzeba dostosować do postaci podatnika, który ma ujawniać informacje. Nie ujawniamy informacji objętych tajemnicą handlową, przemysłową, zawodową czy na temat procesu produkcyjnego. Pewien poziom poufności zatem powinien zostać zachowany.

FOT. MAT. PRASOWE (2)

Czym są procesy i procedury podatkowe, które trzeba ujawnić?

To element, który będzie wymagał największej pracy. Procesy to czynności, które się dzieją, które mogą nie być systematycznie opisane, a procedury powinny być raczej skonkretyzowane i opisane. Są dwa kryteria, żeby zidentyfikować i opisać te dwa zjawiska. Po pierwsze, ich cel i przedmiot – procesy i procedury muszą dotyczyć zarządzania wykonywaniem obowiązków podatkowych. Po drugie, mają to być procesy i procedury, które zapewnią prawidłowe wykonywanie obowiązków – to kryterium jakościowe. Pod tym kątem należy zidentyfikować to, co się dzieje w ramach danego podmiotu, zrozumieć, jak zarządzane są kwestie podatkowe w ramach danego podmiotu. Ważne jest przypisanie odpowiedzialności w strukturze, przebieg procesów oceny ryzyk, korzyści podatkowych. Elementem opisu jest to, czy funkcja podatkowa jest zarządzana wewnętrznie, jak jest zorganizowany tzw. compliance, jaka jest ewentualna komunikacja z doradcami. Są też elementy, takie jak procedury podatkowe, np. w zakresie VAT, CIT, PIT, jeśli są, to trzeba je ujawnić i opisać.

Czy do realizacji obowiązku należy mieć opisane i sformalizowane te procedury?

Nie ma obowiązku wprost, który nakazywałby, aby te procedury i procesy były opisane i sformalizowane, ale przepisy silnie zachęcają podatników do formalizowania procesów i procedur, chociażby po to, aby przygotować strategię podatkową i sprawozdać realizację takiej strategii. To dobra okazja, żeby uporządkować procedury podatkowe na własne potrzeby, co ma różne zalety: ujednolicenie postępowania, gromadzenie wiedzy w danym podmiocie, zabezpieczenie podmiotu przed negatywnymi skutkami zmian kadrowych. To także zmniejszenie ryzyka odpowiedzialności karno-skarbowej. Istnienie takich spisanych procedur i procesów wewnętrznych zmienia ryzyko odpowiedzialności podmiotów jako podmiotów zbiorowych za czyny zabronione.

Jak realizowany jest obowiązek publikacji strategii?

Jest to obowiązek publikacji elektronicznej na stronie internetowej podatnika czy podmiotu powiązanego. O tym, że publikacja jest dokonana, należy poinformować środkami komunikacji elektronicznej naczelnika urzędu skarbowego. Niedokonanie tego powiadomienia obwarowane jest sankcją administracyjną do 250 tys. zł.

Czy ustawa wymaga, żeby to było konkretne miejsce na stronie internetowej?

Tego ustawa nie reguluje, to ma być po prostu opublikowane, publiczne, aby zwiększyć kontrolę publiczną. Lepiej to umieścić w łatwym do znalezienia miejscu.

Kiedy należy dokonać pierwszego zaraportowania?

Należy to zrobić w ciągu 12 miesięcy od zakończenia roku podatkowego.

Jakie są konsekwencje związane z niedopełnieniem obowiązku sporządzenia i publikacji strategii podatkowej?

Jest ryzyko, że strategia podatkowa zostanie uznana za jedną z postaci informacji podatkowej w rozumieniu ordynacji podatkowej i kodeksu karnego skarbowego, więc może to rodzić odpowiedzialność osobistą osób fizycznych za kwestie podatkowe. Lepiej tego obowiązku nie lekceważyć.

Kiedy należy rozpocząć przygotowania do wypełnienia tego obowiązku?

Warto zacząć to jak najszybciej, ten proces będzie bardzo pracochłonny za pierwszym razem. Strategia po spełnieniu obowiązków będzie publikowana co rok, ale potem to już będą aktualizacje, które będą wymagały o wiele mniejszego nakładu pracy. Na początku dobrze zrobić mapping sytuacji podatkowej, procesów, które są w spółce, zastanowić się nad opisaniem procedur, to może zająć nawet kilka miesięcy. ©

Aktualne zagadnienia podatkowe

w kwocie 30 tys. zł rocznie. Oznaczałoby to m.in. emeryturę bez podatku do kwoty 2,5 tys. zł. Ponieważ zmiana ta oznaczałaby obniżenie obciążeń podatkowych dla ogółu podatników, jej koszty dla państwa (i samorządów) byłyby jednak bardzo wysokie.

Czy te koszty byłyby poniesione przez budżet, czy będzie to oznaczać dodatkowe koszty dla innych podatników?

Niewątpliwie tak istotne koszty będą musiały znaleźć odzwierciedlenie również po stronie przychodowej Skarbu Państwa i mają oznaczać podwyższenie obciążeń dla lepiej zarabiających. Zwiększenie obciążeń ma odbywać się poprzez podwyżkę składki na ubezpieczenia zdrowotne. W tym zakresie pojawiają się dwa pomysły: po pierwsze zniesienie limitu składki dla osób prowadzących działalność gospodarczą, czyli 9-proc. składka ma nie być wyliczana od stosunkowo niskiej kwoty ryczałtowej, lecz od realnego dochodu, przy czym kwota ryczałtowa byłaby wartością minimalną. Drugi pomysł dotyczy zarówno osób pro-

EMITENCI PYTAJĄ

Jak zabezpieczyć tajemnicę przedsiębiorstwa w umowie?

Przede wszystkim warto zacząć od zdefiniowania takiej tajemnicy w danym przedsiębiorstwie i wyznaczyć jej zakres. W odniesieniu do każdego podmiotu tajemnica przedsiębiorstwa może dotyczyć innych aspektów, np. technologicznych, technicznych, organizacyjnych czy finansowych. Oczywiście to przedsiębiorca czy przedsiębiorstwo wie najlepiej, które informacje mają gospodarcze znaczenie i które z nich nie są łatwo dostępne czy znane dla innych osób. Pierwszym krokiem do umowy jest właśnie określenie, czym jest tajemnica przedsiębiorstwa i jaki jest jej zakres.

W umowie należy również uwzględnić katalog czynności, które będą stanowić naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa. Bez wątpienia jednym z najczęściej popełnianych błędów przy konstrukcji umowy jest zbyt ogólne lub nieprecyzyjne ujęcie obowiązku zachowania poufności. Tą samą zasadą należy się kierować, ustalając wyjątki od zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa – strony mogą ustalić, że w określonych przypadkach ujawnienie informacji zdefiniowanych w umowie jako tajemnica przedsiębiorstwa nie będzie stanowiło naruszenia umowy, a w konsekwencji obowiązku zachowania poufności. Zbyt ogólne czy wręcz blankietowe ujęcie wyjątków lub brak zawarcia obowiązku poinformowania właściciela tajemnicy przedsiębiorstwa o takim ujawnieniu również może stanowić słaby punkt umowy.

Zawierając umowę o zachowaniu tajemnicy przedsiębiorstwa, warto uwzględnić czas jej obowiązywania. Nawet jeśli postanowienia dotyczące zachowania poufności określonych informacji są częścią innej umowy (np. o współpracy), zawsze należy pamiętać o czasie trwania nie tylko tej samej umowy, ale również postanowień dotyczących zachowania poufności. W zależności od okoliczności okres obowiązywania wyżej wymienionych może się różnić – przykładowo umowa o współpracy może się zakończyć (z różnych przyczyn), podczas gdy właścicielowi tajemnicy przedsiębiorstwa będzie nadal zależeć na utrzymaniu jej w poufności. Częstym błędem popełnianym przy sporządzeniu tego typu umów jest wskazanie zbyt krótkiego okresu poufności. Ta kwestia może być problematyczna w odniesieniu do pracowników, wobec których ustaje stosunek pracy, a pracodawcy zależy na zachowaniu w poufności przez pracownika określonych informacji nawet po jego ustaniu. Niezależnie od możliwości ukształtowania tych kwestii poprzez odrębną i odpłatną umowę o zakazie konkurencji ujawnienie lub inne czynności związane z tajemnicą przedsiębiorstwa, dokonane przez byłego pracownika tajemnicy, mogą stanowić czyn nieuczciwej konkurencji, o którym mowa w art. 11 ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

W umowie o zachowaniu w poufności tajemnicy przedsiębiorstwa należy pamiętać o wskazaniu sankcji za naruszenie tego obowiązku przez osobę zobowiązaną do zachowania poufności. Najczęściej wybieranym środkiem są kary umowne (np. za każdy przypadek naruszenia). Problematyka sankcji doznaje jednak ograniczeń w przypadku pracowników, ale już w odniesieniu do współpracowników kary umowne należy uznać za dopuszczalne.

Do jakich utworów pracowników w ramach umów o pracę pracodawca nabywa majątkowe prawa autorskie?

Zgodnie z ustawą z 4 lutego 1994 o prawie autorskim i prawach pokrewnych (art. 12) pracodawca, którego pracownik stworzył utwór w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, nabywa z chwilą przyjęcia utworu autorskie prawa majątkowe w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron.

Po pierwsze, warto podkreślić, że umowa o pracę może zawierać inne uregulowania. Jeśli jednak w umowie o pracę nie ma postanowień dotyczących praw autorskich, to stosuje się powyższe uregulowanie, zgodnie z którym prawa autorskie powstają na rzecz pracownika, a z chwilą przyjęcia utworu pracodawca je nabywa.

Po drugie, praca pracownika musi stanowić utwór w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, w świetle której utworem



dr Anna Sokołowska-Lawniczak
rzeczniczka patentowa, partner w Traple
Konarski Podrecki i Wspólnicy



Beata Matusiewicz-Kulig
adwokat, partner w Traple
Konarski Podrecki i Wspólnicy

Prawa własności intelektualnej

jest każdy przejaw działalności twórczej o indywidualnym charakterze, ustalony w jakiejkolwiek postaci, niezależnie od wartości, przeznaczenia i sposobu wyrażenia. W praktyce utworami może być dokumentacja techniczna, prezentacje, opinie, ekspertyzy, programy komputerowe itd. Jednakże w odniesieniu do programów komputerowych warto pamiętać o tym, że pracodawca, w przypadku stworzenia oprogramowania przez pracownika, od razu jest ich właścicielem. Nie ma momentu przejścia praw autorskich ani uzależnienia tego przejścia od przyjęcia utworu przez pracodawcę.

FOT. MAT. PRASOWE (2)

Po trzecie ustawa mówi o „przyjęciu” utworu jako momencie przejścia praw autorskich na pracodawcę, nie definiując jednocześnie tego pojęcia, a określając jedynie, że jeśli pracodawca w ciągu sześciu miesięcy od dostarczenia utworu nie zawiadomi pracownika o nieprzyjęciu utworu, to uznaje się, że go przyjął. Wobec takiego uregulowania ustawowego warto moment „przyjęcia” utworu określić w umowie o pracę – może to być oddanie utworu, podpisanie protokołu odbioru (choć nie ma takiego obowiązku) lub inny, wybrany przez strony, jednoznaczny moment, który pozwoli wyeliminować niepewność odnośnie do przejścia praw autorskich na pracodawcę.

Kiedy pracodawca nabywa prawa do wynalazków, wzorów użytkowych i wzorów przemysłowych?

Zasadą jest, że prawo do wynalazków, wzorów użytkowych czy wzorów przemysłowych przysługuje twórcy. Istnieją jednak regulacje w prawie własności przemysłowej dotyczące przypadków, w których w/w prawa może nabyć pracodawca, niebędący twórcą tych rozwiązań. Warto podkreślić, że regulacje te mają charakter dyspozytywny, co oznacza, że pracodawca i pracownik/twórca mogą inaczej tę kwestię uregulować umownie. Jeśli jednak nie ma w tym zakresie żadnych odmiennych ustaleń między pracownikiem i pracodawcą, można wyróżnić trzy przypadki, w których pracodawca nabywa prawo do wynalazku czy wzoru stworzonego przez jego pracownika.

Pierwsza sytuacja dotyczy powstania wynalazku w wyniku wykonywania przez pracownika obowiązków ze stosunku pracy. Są to przypadki, gdy do zakresu obowiązków pracowniczych należą czynności mające charakter działalności twórczej, np. opracowywanie innowacyjnych rozwiązań technicznych usprawniających proces produkcji. Ważne jest, aby stworzenie wynalazku czy wzoru przez pracownika miało bezpośredni związek z faktem jego zatrudnienia i stanowiło rezultat wykonywania jego obowiązków pracowniczych. Wówczas prawo do tak opracowanego rozwiązania będzie przysługiwać pracodawcy i to on będzie mógł użyć skąd decyzję Urzędu Patentowego o przyznaniu patentu na wynalazek czy praw do wzorów użytkowych lub przemysłowych.

Dwa kolejne przypadki to sytuacje, gdy wynalazek czy też wzór nie są bezpośrednim rezultatem wykonywania obowiązków pracowniczych, ale zostaną opracowane przez pracownika np. przy okazji wykonywania jego obowiązków ze stosunku pracy. Są to najczęściej przypadki, w których pracownik, wykorzystując swoją wiedzę i doświadczenie, a często nawet zaplecze techniczne i osobowe pracodawcy, opracuje poza świadczeniem pracy rozwiązanie techniczne, które może zostać opatentowane. Pracodawca może wówczas nabyć prawo do zgłoszenia takiego wynalazku czy wzoru w dwojaki sposób.

Pierwszym sposobem będzie zawarcie z pracownikiem umowy o dokonanie wynalazku. Taka umowa ma cechy umowy o dzieło, a jej przedmiotem powinno być zobowiązanie pracownika do wykonania, wdrożenia i przekazania zamawiającemu pracodawcy wynalazku. Umowa z pracownikiem powinna być zawarta przed dokonaniem wynalazku. Ważne jest tutaj jasne i precyzyjne określenie obowiązków twórcy/pracownika, przy czym nie jest konieczne wskazywanie, że ma dojść do opracowania wynalazku, ale wystarczy ustalić, jaki problem techniczny ma zostać rozwiązany przez pracownika w wykonaniu tej umowy.

Drugi sposób nabycia przez pracodawcę praw do wynalazku czy wzoru w wyżej opisanej sytuacji, tj. gdy wynalazek powstaje poza wykonywaniem obowiązków z umowy o pracę, jest związany z tzw. wynalazkami odstąpionymi. Pracownik/twórca przekazuje opracowany przez siebie wynalazek do korzystania pracodawcy/przedsiębiorcy. Jeżeli pracodawca w terminie miesiąca od przedstawienia mu wynalazku zawiadomi pracownika, że wynalazek przyjmuje do korzystania w swoim przedsiębiorstwie, wówczas nabywa prawo do patentu i może zgłosić taki wynalazek na swoją rzecz.

Wynagrodzenie za korzystanie z wynalazku – jak zabezpieczyć prawa pracodawcy lub zleceniodawcy?

Po pierwsze pracodawca czy zleceniodawca muszą być świadomi, że w braku odmiennego uregulowania tej kwestii w umowie pracownik/twórca wynalazku ma prawo do wynagrodzenia za korzystanie z wynalazku, wyliczanego w słusznej proporcji do korzyści uzyskanych przez pracodawcę/przedsiębiorcę. Istotne jest, że wynagrodzenie to jest wynagrodzeniem niezależnym od wynagrodzenia z umowy o pracę czy za wykonanie samego wynalazku. Obowiązek zapłaty takiego wynagrodzenia powstaje w sytuacji, gdy korzystającym z wynalazku/wzoru jest pracodawca/zleceniodawca, który nabył prawa do patentu czy wzoru w jeden z wyżej opisanych sposobów. Zasady wypłaty wynagrodzenia za korzystanie z wynalazku wynikające z przepisów mogą zostać zmienione przez strony. W konsekwencji pracodawca/zleceniodawca ma możliwość wprowadzenia odpowiednich zapisów w umowach, które będą zabezpieczać jego interesy.

Przykładem może być umowne ustalenie, że pracownikowi nie będzie w ogóle przysługiwać dodatkowe wynagrodzenie za korzystanie z wynalazku przez pracodawcę albo zostanie ustalony ryczałtowy i jednorazowy sposób wypłaty tego wynagrodzenia, niezależny od ewentualnych korzyści pracodawcy. Strony mogą też w umowie wprowadzić dodatkowe, inne niż ustawowe, kryteria przysługiwania takiego wynagrodzenia pracownikowi oraz w inny sposób ustalić czas, za który należy się to wynagrodzenie. Wreszcie warto też pamiętać o umownym uregulowaniu kwestii wynagrodzenia za korzystanie z wynalazku, w sytuacji, gdy z różnych względów wynalazek nie zostanie ostatecznie opatentowany przez Urząd Patentowy, i np. umownego wyłączenia w takim przypadku prawa do wynagrodzenia pracownika. ©

Uprawnienia UOKiK w walce z naruszeniami interesów konsumentów

Projekt nowelizacji ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów wdrażający rozporządzenie CPC

Pyta:
MIROSŁAW KACHNIEWSKI
prezes zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych

Odpowiadają:
DR ANTONI BOLECKI
radca prawny, wspólnik, Wardyński i Wspólnicy

MEC. AGNIESZKA JELSKA
radca prawny, Wardyński i Wspólnicy

DR MARCIN KULESZA
prawnik, Wardyński i Wspólnicy

Skąd się wzięła potrzeba zmian w zakresie ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów i jakie one będą?

dr Antoni Bolecki: Przyczyną nowelizacji ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów jest konieczność dostosowania polskiego prawa do unijnego rozporządzenia CPC, które dotyczy współpracy między organami odpowiedzialnymi za egzekwowanie prawa ochrony konsumentów. Rozporządzenie z 2017 r. jest w pewnym sensie rewolucją. Dotychczas w ramach UE skoordynowane były na szeroką skalę działania między organami krajowymi co do ochrony konkurencji, ale nie konsumentów. W Polsce mamy urząd zajmujący się jednocześnie ochroną konkurencji i konsumentów, ale to raczej wyjątek w skali europejskiej, bo w większości krajów jest tak, że osobny organ odpowiedzialny jest za konkurencję, a osobny za konsumentów. Jeżeli chodzi o prawo unijne, to była unifikacja i współpraca

między poszczególnymi organami ochrony konkurencji, a KE koordynuje działania w tym zakresie i może nakładać kary za naruszenia. Jeśli chodzi o unifikację na terenie UE, to zasadniczo w każdym kraju unijnym jest ta sama kara – do 10 proc. obrotów za naruszenie prawa ochrony konkurencji. Jeżeli chodzi o ochronę konsumentów, są duże różnice na terenie UE, a Polska jest wyjątkiem wśród innych krajów unijnych, ponieważ w dużej mierze ma to prawo już wdrożone od dawna. Dopóki za naruszenie prawa konsumentów nie było istotnych kar, nie cieszyło się ono uznaniem. Od 2007 r. UOKiK może nakładać kary w wysokości do 10 proc. wartości obrotów i polskie prawo konsumentów jest poważane, bo naruszenie rodzi bardzo duże ryzyko. W innych krajach unijnych tego nie było, nie było to traktowane jako istotny element polityki unijnej. To właśnie się zmieni na mocy rozporządzenia.

Co zatem się zmieni w związku z nowelizacją?

dr Antoni Bolecki: Zmiany będą głównie w innych krajach UE. Najważniejsza kwestia to podniesienie rangi prawa konsumentów i aktywne rozliczanie przedsiębiorców, czy postępują zgodnie z tym prawem, czy nie. Komisja Europejska ma koordynować te działania na terenie całej UE. Może się to wyrażać kontrolą stron internetowych. Z punktu widzenia polskiego przedsiębiorcy ważne jest to, że prawo konsumentów nabiera charakteru bardziej unijnego. Do tej pory za naruszenia karał UOKiK, teraz będzie internalizacja i UOKiK będzie miał możliwość współpracy z organami unijnymi.

Nowelizacja ustawy wprowadza w Polsce zmiany w czterech obszarach: możliwość kwestionowania przez UOKiK treści zawartych na stronach internetowych i możliwość zablokowania tych stron, rozszerzenie zakupu kontrolowanego, możliwość przeszkubania przedsiębiorców w sprawach konsumenckich i stworzenie grupy organizacji konsumenckich, które będą mogły informować organ o naruszeniach.

Czy w kontekście organizacji uprawnionych do zgłaszania ostrzeżeń zewnętrznych coś się zmieni?

mec. Agnieszka Jelska: Tak, rozporządzenie przewiduje możliwość zgłaszania ostrzeżeń zewnętrznych przez organizacje czy stowarzyszenia konsumenckie, dotyczących naruszenia przepisów w zakresie ochrony konsumentów. Państwa członkowskie mają dowolność co do decyzji o wprowadzeniu tego mechanizmu i Polska się na ten mechanizm zdecydowała. Jak wynika z uzasadnienia do projektu ustawy, decyzja ta została podjęta z uwagi na chęć zwiększenia aktywności polskich organizacji ochrony konsumentów.

Polskie organizacje będą mogły zgłaszać problemy, ale czy do UOKiK, czy do KE, i jakie będą konsekwencje tego zgłoszenia?

mec. Agnieszka Jelska: Art. 27 rozporządzenia CPC przewiduje uprawnienie do wydania ostrzeżenia do właściwych organów danych państw członkowskich i Komisji. Właściwy organ nie jest jednak zobowiązany do wszczynania postępowania lub podejmowania innych działań w odpowiedzi na ostrzeżenia zewnętrzne. Jest to system wymiany informacji o naruszeniach transgranicznych.

Czy każda organizacja konsumencka będzie mogła takie ostrzeżenia zgłaszać?

mec. Agnieszka Jelska: Nie każda organizacja będzie mogła zgłosić ostrzeżenie. Ostrzeżenia będzie mogła zgłosić organizacja, która spełni przesłanki przewidziane w ustawie i będzie podlegać wpisowi do rejestru prowadzonego przez prezesa UOKiK. Projektowany przepis przewiduje teraz cztery warunki wpisu do rejestru: I) cel statutowy organizacji powinien obejmować ochronę konsumentów, II) organizacja powinna dysponować wiedzą i doświadczeniem z zakresu ochrony konsumentów, III) struktura organizacyjna, źródła i sposoby finansowania organizacji powinny zapewniać jej bezstronność, IV) organizacja powinna dawać rękojmię należytego wykonywania zadań wynikających z rozporządzenia CPC. Jeśli organizacja nie będzie spełniała tych warunków, prezes UOKiK podejmie decyzję o odmowie wpisu danej organizacji do rejestru, a jej z kolei służy wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy. W toku konsultacji wskazywano na potrzebę uszczegółowienia tych przesłanek, więc możliwe, że to nastąpi.

FOT. MAT. PRASOWE (4)

Co jest dzisiaj w zakresie dotyczącym uprawnień do śledzenia przepływów finansowych i co się zmieni?

dr Marcin Kulesza: Z punktu widzenia obowiązujących przepisów zmiany nie będzie. Prezes UOKiK ma dostęp do tajemnicy bankowej i skarbowej od września 2019 r. Rozporządzenie CPC w art. 9 określa uprawnienia organu antymonopolowego do żądania od innego organu otrzymywania istotnych informacji, danych, dokumentów niezbędnych do śledzenia przepływów finansowych i do potwierdzania informacji o rachunkach bankowych. Ten przepis został już wdrożony ustawą o covidową z 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych przez dokonaną tą ustawą zmianę ordynacji podatkowej. Prezes UOKiK został upoważniony do dostępu do systemu teleinformatycznego izby rozliczeniowej (STIR) w związku z prowadzonymi postępowaniami wyjaśniającymi, w sprawach dotyczących uznania postanowień wzorca umowy za niedozwolony czy w postępowaniach w sprawie praktyk naruszających zbiorowe interesy konsumentów. Projektodawca stwierdził, że system STIR umożliwia uzyskanie danych koniecznych do realizacji tego uprawnienia i uznano, że nie ma konieczności regulowania tej kwestii w nowelizacji ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów, a wdrożenie odrębnego systemu byłoby zbyt kosztowne. Zatem omawiane kompetencje prezesa UOKiK już ma i nowelizacja nic w tym zakresie nie zmienia.

Jaka jest praktyka stosowania tej możliwości?

dr Marcin Kulesza: O ile wiadomo, w zakresie śledzenia przepływów finansowych w zakresie praktyk naruszających zbiorowe interesy konsumentów takiego przypadku chyba jeszcze nie było. Zakładam, że ruszy to w momencie wejścia w życie nowelizacji ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów.

Nowe narzędzia dedykowane wykrywaniu przez prezesa UOKiK naruszeń w internecie

Pyta:

ROBERT WĄCHAŁA
wiceprezes zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych

Odpowiada:

DR ANTONI BOLECKI
radca prawny, wspólnik, Wardyński i Wspólnicy

Jak jest uregulowana ochrona praw konsumenta w zakresie handlu internetowego?

dr Antoni Bolecki: Patrząc na statystyki UOKiK, postępowań dotyczących naruszenia praw konsumentów jest coraz mniej. Średnia za lata 2014–2018 to rocznie kilkadziesiąt postępowań, w 2019 r. było to około 170 postępowań. Zapewne nie zmniejszyła się liczba naruszeń, ale zmieniła się polityka prowadzenia postępowań przez UOKiK, która koncentruje się na ważnych postępowaniach i dużych naruszeniach oraz możliwości bardziej efektywnego przeprowadzenia większych spraw. Jeżeli chodzi o to, jakie ma środki prezes UOKiK, ma ich bardzo dużo. Obowiązujące przepisy nie zawierają rozróżnień na naruszenia dokonane w internecie i poza nim. Podstawowy środek to możliwość nałożenia kary w wysokości do 10 proc. obrotów. Praktyka orzecznicza wyglądała tak, że gdy przedsiębiorca dopuszczał się naruszeń, nakładano na niego karę w wysokości do 10 proc. obrotów za całą sprawę, a teraz, jeśli jest szereg naruszeń w danej sprawie, za każde oddzielne naruszenie UOKiK może w praktyce nałożyć karę w wysokości do 10 proc. wysokości obrotów. UOKiK prowadzi postępowania, które wszczyna się na podstawie otrzymanego

FOT. MAT. PRASOWE (2)

zawiadomienia, np. od konsumenta, organizacji, konkurentów, a także na podstawie własnych obserwacji. UOKiK może wystąpić z nieformalną prośbą do przedsiębiorcy o dostosowanie zachowania do przepisów i oczekiwań UOKiK. Tego typu wezwań jest bardzo dużo. Jeżeli nie uda się dojść do porozumienia na tym etapie, wszczynane jest postępowanie wyjaśniające, a na dalszym etapie może być postępowanie dotyczące naruszenia zbiorowych interesów konsumentów albo uznania postanowień wzorca umowy za abuzywny. Postępowanie kończy się wydaniem decyzji. Może to być umorzenie postępowania, zakazanie praktyki i nałożenie kary. Decyzja może być opatrzona klauzulą natychmiastowej wykonalności.

Czy w tym zakresie coś się zmienia w projekcie nowelizacji?

dr Antoni Bolecki: Tak. Zmiany w moim odczuciu nie są jednak radykalne. Wprowadzony zostanie rejestr zakazanych stron internetowych. Prezes UOKiK będzie je tam umieszczał i zostanie wprowadzony zakaz prowadzenia takiej strony, nakaz usunięcia pewnych treści z danej strony lub nakaz umieszczenia sprostowania na stronie. Nowelizacja wprowadza szybsze i bardziej publiczne działanie na podstawie rejestru. Do tej pory jest tak, że prezes UOKiK może nałożyć karę na naruszcyciela, nakazać usunięcie treści ze strony internetowej, ale tylko w stosunku do firmy internetowej. Teraz będzie mógł zobowiązać dostawcę usług internetowych, firmę, która hostinguje stronę, do tego, aby to ten dostawca wprowadził zmiany, np. usunął treści, czy zamknął stronę.

Czy w związku z tymi zmianami dotyczącymi ochrony konsumentów w internecie pojawiają się nowe obowiązki dla przedsiębiorców?

dr Antoni Bolecki: Przedsiębiorcy telekomunikacyjni będą mieli nowy obowiązek. W związku z pojawieniem się rejestru zakazanych stron przedsiębiorca telekomunikacyjny będzie miał obowiązek w ciągu 48 godzin od pojawienia się strony w rejestrze zareagować i sprawić, że dana treść zniknie lub strona zostanie zablokowana. Nie wiadomo tylko, jak ma to zrobić, bo niemożliwe jest, aby śledził ten rejestr codziennie. Teraz funkcjonuje rejestr o grach hazardowych i funkcjonuje on podobnie jak ten, który będzie wprowadzony po nowelizacji. Teraz funkcjonuje to tak, że należy umieścić przekierowanie na zakazanej stronie na stronę UOKiK, co ma poinformować o tym, że strona jest zagrożona. Wszystkie te działania będą realizowane przez przedsiębiorców nieodpłatnie. Taki przedsiębiorca dowie się zatem z internetu, że ma coś zrobić. Nie wiadomo, czy UOKiK będzie informował takich przedsiębiorców telekomunikacyjnych. Zakładam, że tacy przedsiębiorcy będą podpięci do rejestru i możliwe, że będą wiedzieć o tym z automatu.

Czy taki przedsiębiorca będzie miał możliwość się odwołać od tego?

dr Antoni Bolecki: To jest wątpliwa kwestia. Ustawodawca wychodzi z założenia, że przedsiębiorca telekomunikacyjny nie jest stroną postępowania w zakresie treści na stronie, więc przyjmuje, że ma tylko wykonać decyzję. Może ona zostać zakwestionowana przez przedsiębiorcę, który prowadzi stronę, a nie który prowadzi jej hosting. Przedsiębiorca będzie jednak wykonawcą decyzji, ale nie może się od decyzji odwołać.

Czy są jakieś przesłanki, które umożliwiają prezesowi UOKiK skorzystanie z kompetencji?

dr Antoni Bolecki: Są takie przesłanki, ale są bardzo ogólne. Prezes UOKiK będzie mógł prowadzić działania w sytuacji, gdy istnieć podejrzenie naruszenia zbiorowych interesów konsumentów. Taka weryfikacja jednak jest dość ocenna i oparta na klauzuli naruszenia dobrych obyczajów.

Czy można usunąć część strony internetowej?

dr Antoni Bolecki: Tak, można zobowiązać do usunięcia części strony internetowej.

Jakie są zasady obowiązujące w zakresie wpisania strony do rejestru stron zakazanych?

dr Antoni Bolecki: Przedsiębiorca telekomunikacyjny ma obowiązek w ciągu 48 godzin wykonać postanowienie, zapewnić, że jeżeli strona zostanie zamknięta, to nastąpi przekierowanie na stronę UOKiK, na której będzie dostępne wyjaśnienie, dlaczego strona została zamknięta. ©

Piotr Biernacki

Wiceprezes Zarządu Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych

Prezes Zarządu Fundacji Standardów Raportowania

Raporty podwójnie istotne

Nadchodzi fundamentalna zmiana w raportowaniu spółek. Komisja Europejska przedstawiła 21 kwietnia projekt dyrektywy CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), która ureguluje zasady sporządzania raportów na temat zagadnień zrównoważonego rozwoju. Już za dwa lata raporty te będą sporządzały wszystkie duże przedsiębiorstwa. Duże, czyli mające co najmniej 250 pracowników. Wszystkie, czyli nie tylko notowane na giełdzie, ale też prywatne. Dodatkowo obowiązki będą dotyczyły także małych i średnich spółek. Część z nich będzie musiała po prostu sporządzać raporty, a część dostarczać odpowiednią informację swoim klientom i partnerom biznesowym.

Raporty za mało przejrzyste

Pierwotnym źródłem nowych obowiązków sprawozdawczych jest frustracja inwestorów, analityków i wszystkich innych interesariuszy spółek. Jej przyczyną jest to, że postrzegają raporty przedsiębiorstw jako nietransparentne. Odbiorcy raportów uznali, że firmy nie analizują i nie raportują tego, jak korzystają z różnych rodzajów kapitału. W sprawozdaniach finansowych dość dobrze odzwierciedlone są dwa rodzaje kapitału: finansowy i wytwórczy. W swojej działalności każde przedsiębiorstwo korzysta jednak jeszcze z czterech innych rodzajów kapitału: naturalnego, ludzkiego, relacyjnego i intelektualnego. Efektem tego, jak spółka działa, może być pomnożenie lub uszczuplenie każdego z sześciu rodzajów kapitału.

Mimo bardzo długiej ewolucji sprawozdawczości finansowej twórcom standardów nie udało się ująć w nich pozostałych rodzajów kapitału w użyteczny dla inwestorów sposób. A to sposób zarządzania tymi kapitałami w coraz większym stopniu wpływa na rzeczywistą wartość spółki. Widać to chociażby w znacznych różnicach pomiędzy wyceną rynkową a wartością księgową poszczególnych podmiotów.

Innym brakiem dostrzeganym przez inwestorów w dzisiejszym systemie raportowania jest wybiórcze i niepełne, a czasem wręcz zwodnicze informowanie o ryzykach w działalności spółki. Przede wszystkim myśląc o ryzykach spółki, najczęściej prezentują wyłącznie zagrożenia, zapominając jednocześnie o szansach. Ryzyko jest zjawiskiem dla spółki neutralnym, jest po prostu niepewnością w odniesieniu do efektu jakiegoś procesu. Skutkiem ryzyka może być zagrożenie (efekt negatywny, niekorzystny dla spółki) lub szansa (efekt pozytywny, korzystny dla spółki).

Wybiórcze raportowanie ryzyk polega na skupieniu się na tych zagrożeniach, które mogą mieć bliski w czasie, bezpośredni wpływ na pozycję finansową spółki (czyli wpływają na kapitał finansowy i wytwórczy).



FOT. MAT. PRASOWE

Jednocześnie pomijana jest zwykle większość zagrożeń, które dotyczą pozostałych czterech rodzajów kapitału. A to one mogą w największym stopniu stanowić o tym, czy przedsiębiorstwo będzie w stanie zrealizować swoją strategię rozwoju i czy będzie odporne na zmiany w nadchodzącym czasie. Brak informacji o tych zagrożeniach i jednocześnie przemilczanie szans powodują, że inwestorzy pozbawiani są najważniejszych informacji służących im do oceny perspektyw spółki.

Pierwotnym źródłem nowych obowiązków sprawozdawczych jest frustracja inwestorów, analityków i wszystkich innych interesariuszy spółek. Jej przyczyną jest to, że postrzegają raporty przedsiębiorstw jako nietransparentne. Odbiorcy raportów uznali, że firmy nie analizują i nie raportują tego, jak korzystają z różnych rodzajów kapitału. W sprawozdaniach finansowych dość dobrze odzwierciedlone są dwa rodzaje kapitału: finansowy i wytwórczy. W swojej działalności każde przedsiębiorstwo korzysta jednak jeszcze z czterech innych rodzajów kapitału: naturalnego, ludzkiego, relacyjnego i intelektualnego.

Unijny regulator starał się rozwiązać ten problem, wprowadzając w 2014 r. tzw. dyrektywę NFRD. Określiła ona obowiązki w zakresie raportowania informacji niefinansowych (w tym ryzyk odnoszących się do różnych rodzajów kapitału), ale tylko dla największych spółek, czyli mających powyżej 500 pracowników. To inwestorom nie wystarczyło, więc w ubiegłorocznych konsultacjach prowadzonych przez Komisję Europejską opowiedzieli się oni za rozszerzeniem obowiązków na wszystkie spółki giełdowe i prywatne oraz za pogłębieniem i wystandaryzowaniem raportowania tego, jak korzystają one z wszystkich rodzajów kapitału.

Nowa architektura raportowania

Komisja Europejska zwróciła się w połowie ubiegłego roku do EFRAG-u (Europejskiej Grupy ds. Sprawozdawczości Finansowej) z prośbą o zaprojektowanie nowego unijnego jednolitego systemu raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju. EFRAG powołał w tym celu specjalny zespół projektowy (PTF-NFRS) składający się z 37 ekspertek i ekspertów reprezentujących zarówno spółki, jak i wszelkie grupy odbiorców informacji oraz dziewięciorga obserwatorów działających w imieniu unijnych instytucji i organów. Miałem przyjemność pracować w tym zespole, który od września 2020 r. do marca 2021 r. stworzył raport omawiający szczegółowo, jak powinno funkcjonować raportowanie korporacyjne, by spełniło oczekiwania inwestorów i innych interesariuszy.

System zostanie wdrożony wraz z dyrektywą CSRD. Po raz pierwszy nowe raporty trzeba będzie sporządzić za rok 2023. Sprawozdania na temat zagadnień zrównoważonego rozwoju będą elementem raportu rocznego spółki, mocno związanym ze sprawozdaniem z działalności. Sprawozdania finansowe nie ulegną znaczącym zmianom i podobnie jak dziś będą sporządzane w oparciu o MSSF. Nowe raporty będą sporządzane zgodnie z nowymi, jednolitymi standardami, które zostaną opracowane na przestrzeni najbliższych dwóch lat. Pierwszy zestaw tych standardów opracuje ta sama grupa robocza, która zaprojektowała architekturę nowego

systemu raportowania. Zgodnie z planami Komisji Europejskiej projekt standardów będzie przedstawiony do konsultacji wiosną 2022 roku, a ich przyjęcie jest planowane do końca października przyszłego roku.

Głębokość i szczegółowość danych przekazywanych w sprawozdaniach dot. zrównoważonego rozwoju w odniesieniu do kapitału naturalnego, ludzkiego, relacyjnego i intelektualnego będą podobne do tych, które dziś cechują sprawozdania finansowe w odniesieniu do kapitału finansowego i wytwórczego. Te same standardy dla wszystkich spółek umożliwią porównywalność danych i pozwolą na audytowanie zawartych w nich informacji. Od początku obowiązywania dyrektywy CSRD wszystkie raporty mają być poddawane weryfikacji w trybie limited assurance, która może zostać po trzech latach rozszerzona do poziomu reasonable assurance.

Uzyskanie porównywalności raportów jest wyzwaniem, któremu nie podołał dotychczas żaden twórca kompleksowych standardów raportowania ESG. Z pewnością częściowo przyczyną takiej sytuacji był brak dostatecznie jasnych wymogów regulacyjnych, ale częściowo spowodowane to było nie dość precyzyjnymi definicjami wskaźników. W ramach trwających pół roku prac zespołu PTF-NFRS udało się jednak określić podstawowe kryteria, których spełnienie doprowadzi do porównywalności informacji raportowanych przez spółki.

Zawartość nowych raportów

Raporty na temat zagadnień zrównoważonego rozwoju będą zawierały trzy warstwy informacji prezentowanych w ramach precyzyjnie zdefiniowanych wskaźników. Pierwszą z nich będzie warstwa generyczna (sector-agnostic indicators), w której stosunkowo nieliczne wskaźniki będą kalkulowane i prezentowane w taki sam sposób przez wszystkie spółki. Umożliwi to porównywalność raportów wszystkich spółek w odniesieniu do najbardziej powszechnych sposobów wpływu, jaki wywierają one na poszczególne rodzaje kapitału. Drugą warstwą będą wskaźniki specyficzne dla danego sektora (sector-specific indicators). Najbogatsza w treść, umożliwi ona porównywanie spółek w ramach danej branży, co pozwoli inwestorom na zidentyfikowanie liderów, spółek przeciętnych i tych, które rozwijają się w niedostatecznym tempie lub są w ponadprzeciętny sposób narażone na określone rodzaje ryzyka. Trzecia warstwa to wskaźniki specyficzne dla danej spółki (entity-specific indicators). Pozwoli ona każdej spółce na przedstawienie w uporządkowany sposób wszelkich innych istotnych informacji, które nie zostały zaprezentowane w poprzednich dwóch warstwach.

Choć w przyszłym systemie raportowania określone będą od nowa wszystkie wskaźniki wymagające raportowania, to podczas ich tworzenia instytucja wydająca standardy będzie czerpała inspirację z dziś rozpowszechnionych i uznanych zbiorów wytycznych, takich jak międzynarodowe GRI Standards lub SASB, albo krajowe, jak polski SIN. Spółkom, które dziś raportują zgodnie z nimi, łatwiej będzie dostosować się do jednolitych standardów unijnych. Ci, którzy przez ostatnie lata ociągali się z raportowaniem zgodnie ze standardami, powinni najbliższe dwa lata wykorzystać na nauczanie się tego i zbudowanie w spółkach sprawnych systemów gromadzenia i konsolidacji danych. Podobnie jest w przypadku spółek mniejszych, bo zgodnie z wynikami konsultacji przeprowadzonych przez Komisję Europejską należy spodziewać się, że raportowanie zagadnień zrównoważonego rozwoju zostanie rozszerzone na nowe kategorie spółek: średnie i mniejsze spółki giełdowe oraz przynajmniej część spółek nienotowanych.

Porównywalność raportów wymaga nie tylko ujednolicenia wskaźników (w ramach omawianych wcześniej trzech warstw informacji), ale też ustalenia konkretnej struktury raportów. Będzie ona obejmowała trzy obszary informacji: strategię, wdrożenie i wyniki.

Strategia to obszar, który dotyczy całej spółki lub grupy kapitałowej. W ramach tego obszaru spółka powinna przedstawić swój model biznesowy i strategię rozwoju, także w zakresie dotyczącym ESG. Kolejnym elementem w ramach obszaru strategii będzie przedstawienie istotnych ryzyk (zarówno zagrożeń, jak i szans) związanych z zagadnieniami zrównoważonego rozwoju oraz wpływów na poszczególne rodzaje kapitału. Analizę ryzyk i wpływów trzeba będzie przeprowadzić zgodnie z zasadą dwukierunkowej istotności, którą omówię w dalszej części felietonu. Ostatnim elementem obszaru strategii będzie przedstawienie struktury



ryładu zarządczego, w tym opisanie, w jaki sposób organy zarządzające i nadzorujące zajmują się kwestiami zrównoważonego rozwoju.

Drugi obszar informacji będzie dotyczył wdrożenia, czyli tego, jak strategia rozwoju spółki przekłada się na poszczególne polityki i wybrane cele, które spółka chce osiągnąć. Nie wystarczy jednak samo zarysowanie ogólnej polityki, bo dla inwestorów najważniejsze są konkrety. Spółka powinna więc wzbogacić informacje o przedstawienie operacyjnych planów realizacji tych polityk oraz o zasoby, jakie są niezbędne do ich wdrożenia. Obszar ten będzie raportowany w odniesieniu do poszczególnych tematów raportowania, bo przecież czym innym jest polityka personalna, a czym innym klimatyczna lub dotycząca poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy.

W przypadku obszaru wdrożenia warto zwrócić uwagę, że dotyczy on przede wszystkim przyszłości. Z kolei ostatni obszar, wyniki, odnosi się do osiągniętych w raportowanym okresie efektów działań, czyli do historii. Dzięki połączeniu tych dwóch obszarów inwestorzy i inni interesariusze spółki będą mogli zapoznać się z obydwooma ważnymi dla nich perspektywami czasu: z dotychczasowymi efektami działań oraz z planami na przyszłość. A także, co najważniejsze, sprawdzić, na ile osiągnane przez spółkę efekty są zgodne z wcześniejszymi planami.

Dwukierunkowa istotność

Wspomniałem wcześniej, że analizę tego, co powinno znaleźć się w raporcie, trzeba będzie prowadzić zgodnie z zasadą dwukierunkowej istotności. Zasada ta jest wpisana już w dzisiejszą dyrektywę NFRD, a w przyszłym systemie raportowania ESG będzie ona jeszcze mocniej podkreślona. Dwukierunkowa istotność oznacza spojrzenie na zagadnienia zrównoważonego rozwoju z dwóch perspektyw.

Pierwsza z tych perspektyw odnosi się do tego, jaki wpływ wywiera spółka na ludzi i środowisko naturalne. Wpływ ten może być bezpośredni, wywierany przez działania spółki, albo pośredni i odbywać się na różnych etapach łańcucha wartości. Jest to tzw. istotność wpływu. Druga z perspektyw, tzw. istotność finansowa, dotyczy tego, w jaki sposób zagrożenia i szanse związane z zagadnieniami ESG wpływały, wpływają lub mogą wpływać na wyniki finansowe i rozwój spółki. Obie perspektywy mają zwykle część wspólną, czyli można znaleźć takie zagadnienia ESG, które istotnie wpływają na spółkę i jednocześnie na które spółka ma wpływ. Większość zagadnień zostanie jednak ocenionych jako istotne tylko w ujęciu jednej z tych perspektyw. Zasada dwukierunkowej istotności polega na tym, że za istotne należy uznać to, co jest istotne przynajmniej w jednym z tych dwóch ujęć.

Istotność zagadnień ESG będzie oceniana przez instytucję tworzącą standardy raportowania, na przykład w procesie dobierania wskaźników, które mają raportować spółki należące do poszczególnych branż. Swoje badanie istotności będzie też musiała przeprowadzić każda spółka, by wskazać w raporcie, które zagadnienia ESG są istotne w jej przypadku. Badanie to powinno być przeprowadzone w sposób uwzględniający aktualny stan wiedzy naukowej i sytuacji w branży, do której należy spółka oraz z uwzględnieniem wpływu na poszczególne grupy interesariuszy.

Efektywne przygotowanie do zmian

Do zmian powinny przygotować się w zasadzie wszystkie spółki; nie tylko giełdowe, ale też prywatne. Obowiązek raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju obejmie już za dwa lata wszystkie spółki, które mają powyżej 250 pracowników. Wszystkie, to znaczy wszystkie: notowane na giełdzie i nienotowane, akcyjne i z ograniczoną odpowiedzialnością. Trzy lata później zostanie on rozciągnięty na niemal wszystkie spółki notowane na rynku regulowanym (z wyłączeniem mikroprzedsiębiorstw, czyli podmiotów zatrudniających do dziesięciu pracowników). Jednocze-

śnie wszystkie inne spółki będą mogły dobrowolnie sporządzać raporty zgodne z unijnymi standardami.

Najłatwiej będą miały spółki giełdowe, które już dziś raportują informacje niefinansowe. Wiedzą one o co chodzi, mają zbudowane odpowiednie struktury odpowiedzialne za raportowanie i gromadzą dane. Jednak nawet one powinny przygotować się i wdrożyć kilka zmian. Przede wszystkim powinny przejrzeć swoje systemy gromadzenia i konsolidacji danych. W nowym systemie nie będzie można pominąć części danych tylko dlatego, że trudno było je zgromadzić. To podobnie jak z raportowaniem finansowym, nie da się wyłączyć z konsolidacji jakiejś spółki zależnej dlatego, że ktoś w niej zapomniał czegoś policzyć lub przesłać. Taki raport nie przeszedłby badania przez biegłego rewidenta, a nowe raporty ESG będą od początku podlegały obowiązkowej weryfikacji na poziomie limited assurance.

Po drugie, warto dokonać solidnego przeglądu systemu zarządzania ryzykiem oraz zweryfikować polityki i strategie, które spółka wdrożyła w odniesieniu do zagadnień zmian klimatu, środowiska naturalnego, spraw pracowniczych, społecznych i praw człowieka. A jeśli jakichś polityk i strategii jeszcze nie mamy, to najwyższy czas, by je opracować i wdrożyć. Jeśli tego nie zrobimy, będzie nam brakowało wielu elementów przyszłych raportów. Przede wszystkim jednak trudno wyobrazić sobie dziś rozwój spółki, która nie jest świadoma szeregu zagrożeń i nie wykorzystuje szans rodzących się w transformacji gospodarki w kierunku systemu niskoemisyjnego i cyrkularnego, w którym przestrzegane są prawa człowieka.

Spółki, które dotychczas nie raportowały informacji niefinansowych, a będą objęte obowiązkiem sporządzania sprawozdań na temat zrównoważonego rozwoju (przypomnę, że w skrócie to te, które mają pomiędzy 250 a 500 pracowników oraz mniejsze spółki na rynku regulowanym), będą miały więcej pracy do wykonania. Warto zacząć od solidnego badania istotności. Pomoże ono zidentyfikować, które rodzaje kapitału (naturalnego, ludzkiego, relacyjnego i społecznego oraz intelektualnego) są w ich przypadku ważne, w jakim stopniu

są wykorzystywane i na ile spółka przyczynia się do ich pomnażania lub zubożania. Na tej podstawie można zbudować solidną strategię zrównoważonego rozwoju. To właśnie ta strategia i określone w niej cele są przedmiotem zainteresowania funduszy i innych instytucji finansowych. Od działań podjętych w najbliższych kilkunastu miesiącach będzie zależeć przyszły dostęp do finansowania spółek.

Drugim ważnym elementem przygotowań będzie budowa systemu gromadzenia, analizy i konsolidacji danych dotyczących zagadnień środowiskowych, społecznych i pracowniczych. Dane te będą raportowane z taką samą dokładnością jak dane finansowe. Będą one też w takim samym stopniu podlegały badaniu przez biegłego rewidenta lub inną zewnętrzną firmę świadczącą usługi weryfikacji i atestacji. Z doświadczeń pracy ze spółkami wiem, że zbudowanie takiego systemu wymaga co najmniej kilku kwartałów prac, poprawek i udoskonaleń. Warto pamiętać, że skutecznie można zarządzać tylko tym, co jest policzone i o czym mamy wiedzę. Bez sprawnego systemu gromadzenia danych nie może być mowy nie tylko o dobrym raporcie, ale w ogóle o poradzeniu sobie z wyzwaniami modernizującej się gospodarki.

Relatywnie najłatwiej będą miały spółki należące do Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych, bo są one od lat otoczone opieką regulacyjną i edukacyjną w zakresie zrównoważonego rozwoju i ESG. Inne spółki, także te niegiełdowe, będą mogły skorzystać z już zgromadzonej wiedzy i z kompetencji ekspertów Stowarzyszenia oraz SEG ESG Partnerów. Przed nami dwa lata intensywnych zmian i dostosowań do nowej rzeczywistości regulacyjnej i rynkowej. Warto je dobrze wykorzystać i nie zostać jak w potocznym powiedzeniu na peronie, tylko w pełni włączyć się w zmiany, których oczekują banki, fundusze, ubezpieczyciele i przede wszystkim klienci. ©©

Zmiany w regulacjach ESG

VI
2020

Informacje wg stanu prawnego na dzień 27 maja 2021 r.

TAXO

Kryteria oceny tego, w jakim stopniu działalność spółki jest zrównoważona środowiskowo

KTO	Wszystkie przedsiębiorstwa (spółki giełdowe i prywatne), każdej wielkości. Zakres obowiązków różni się od statusu i wielkości spółki. W przypadku mniejszych spółek obowiązki będą pośrednie, w wyniku zapotrzebowania na informacje ze strony instytucji finansowych oraz klientów i partnerów biznesowych.
CO	Spółki badają jaki odsetek przychodów uzyskują z działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z Taksonomią), jaki odsetek CapEx'u przeznaczają na inwestycje zgodne z Taksonomią, jaki odsetek OpEx'u to koszty zgodne z Taksonomią (inne wskaźniki w przypadku spółek z sektora finansowego). Spółki podlegające NFRD (a w przyszłości CSRD) publikują te informacje w swoich raportach rocznych; inne – przekazują informacje funduszom, bankom i ubezpieczycielom.
OD KIEDY	Za rok 2021 w raporcie publikowanym w roku 2022 (obowiązek ograniczony). W pełni raportowanie za rok 2022 realizowane w roku 2023.
ŹRÓDŁO	Rozporządzenie 2020/852 z 18 czerwca 2020 r.

SFDR

Raportowanie danych ESG do funduszy i innych instytucji finansowych

KTO	Spółki publiczne i prywatne, w które inwestują fundusze inwestycyjne lub inne instytucje finansowe.
CO	Konieczność zgromadzenia i skonsolidowania zestawu danych dotyczących zagadnień ESG (kwestie środowiska naturalnego, spraw społecznych, pracowniczych, praw człowieka i ładu korporacyjnego) i przekazania ich funduszom. Fundusze na podstawie tych danych kalkulują odpowiednie wskaźniki i je publikują.
OD KIEDY	Po raz pierwszy za rok 2022. W kolejnych latach wszystkie niezbędne dane będą objęte raportowaniem na podstawie CSRD.
ŹRÓDŁO	Rozporządzenie 2019/2088 z 27 listopada 2019 r.

CSRD

Raportowanie zagadnień zrównoważonego rozwoju - nowy zakres obowiązków dla dużej grupy spółek

KTO	Wszystkie przedsiębiorstwa (spółki giełdowej i prywatne) mające powyżej 250 pracowników oraz wszystkie spółki notowane na rynku regulowanym mające min. 10 pracowników.
CO	Spółki sporządzają w ramach raportu rocznego sprawozdanie na temat zagadnień zrównoważonego rozwoju zgodnie z jednolitymi unijnymi standardami raportowania ESG, w formacie ESEF, poddane weryfikacji przez zewnętrznego uprawnionego podmiotu.
OD KIEDY	Po raz pierwszy raport za rok 2023 publikowany w roku 2024.
ŹRÓDŁO	Projekt dyrektywy CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) ogłoszony 21 kwietnia 2021 r. Standardy raportowania zostaną ogłoszone do 31 października 2022 r.



Partner wydania

