Kraków, 21.09.2020

Magdalena Ogórek
Szkoła Doktorska UEK
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

PODSUMOWANIE (SUMMARY)

Cykl: *SEG: Webinaria KHR*

Temat: *Polityki wynagrodzeń – podsumowanie po wdrożeniach w spółkach i co dalej?*

Organizatorzy: *Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych oraz Olesiński i Wspólnicy*

Data: *21.09.2020*

Informacje organizacyjne

Dnia 21 września 2020 miało miejsce pierwsze webinarium z tegorocznego cyklu *SEG: Webinaria KHR 21.09-28.09.2020*, odbywające się w ramach IX Kongresu *Human Resources Spółek Giełdowych SEG 2020*, którego to inicjatorem i organizatorem jest S*towarzyszenie Emitentów Giełdowych (SEG).* W roku 2020 w związku z sytuacją epidemiologiczną, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych zmuszone było przesunąć datę stacjonarnego IX Kongresu HR Spółek Giełdowych SEG na rok przyszły. Stąd, Kongres w formie stacjonarnej zaplanowany jest na dni 21 i 22 kwietnia 2021 w Centrum Kongresowym Hotelu Warszawianka w Jachrance. W nawiązaniu do tego faktu, w dniach od 21 do 28 września 2020 r. ma miejsce tygodniowy cykl webinariów *SEG: Webinaria KHR.* Reprezentanci SEG oraz Partnerzy Kongresu (SK&S, CRIDO, EY, NGL LEGAL, Olesiński & Wspólnicy, PCS) podczas serii webinariów omówią najistotniejsze, aktualne zagadnienia z punktu widzenia działów HR spółek giełdowych.

Pierwsze webinarium z cyklu, noszące tytuł *„Polityki wynagrodzeń – podsumowanie po wdrożeniach w spółkach i co dalej?",* powstało przy współpracy SEG z jednym z Partnerów Kongresu, to jest spółką *Olesiński i Wspólnicy (Olesiński & Wspólnicy Sp. k*. z siedzibą we Wrocławiu*,* www.*olesinski.com*), która to przyjęła rolę współorganizatora pierwszego webinarium. Prelegentami webinarium zostali Przedstawiciele SEG: dr Mirosław Kachniewski, Prezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych i Piotr Biernacki, Wiceprezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych oraz z ramienia spółki Olesiński & Wspólnicy: Michał Bogacz, Radca Prawny, Partner, Olesiński & Wspólnicy i Maja Kapiczowska, Senior Associate, Olesiński & Wspólnicy .

Podstawowe omawiane regulacje

Ustawa z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r. poz. 2217)

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z 17 maja 2017 r. zmieniająca dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania, Dz.Urz. UE L 132 s. 1 (ang. Directive (EU) 2017/828 of the European Parliament and of the Council of 17 May 2017 amending Directive 2007/36/EC as regards the encouragement of long-term shareholder engagement

Communication From The Commission: Guidelines on the standardised presentation of the remuneration report under Directive 2007/36/EC, as amended by Directive (EU) 2017/828 as regards the encouragement of long-term shareholder engagement

Wprowadzenie

Przewodnim tematem webinarium była kwestia polityki wynagrodzeń w spółkach giełdowych. Główne zagadnienia podzielone zostały na trzy bloki tematyczne, które to były przedmiotem kolejnych trzech prelekcji. Nakreślono nie tylko liczne aspekty wdrożeń polityki wynagrodzeń (które już miały miejsca) ale przede wszystkim w jaki sposób posługiwać się przyjętą polityką. Prelegenci webinarium zaprezentowali spojrzenie naprzód, w tym istotne aspekty przygotowania sprawozdań o wynagrodzeniach.

Obowiązek sporządzenia i przyjęcia (czyli łącznie wdrożenia) polityki wynagrodzeń oraz sporządzania sprawozdań o wynagrodzeniach dotyczy podmiotów notowanych na rynku regulowanym. Nowy art. 90c. Ustawy z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r. poz. 2217) wskazuje, iż ilekroć w przepisach ustawy jest mowa o spółce, należy przez to rozumieć spółkę z siedzibą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, której co najmniej jedna akcja jest dopuszczona do obrotu na rynku regulowanym, a art. 4 zawiera odesłanie do Ustawy o obrocie (Ustawa o obrocie instrumentami finansowymi z dnia 29 lipca 2005 r. Dz.U. 2005 Nr 183, poz. 1538 t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 89), gdzie w art. 14 zawarta jest definicja legalna „rynku regulowanego”[1]. Wyłączone z tego obowiązku pozostają takie kategorie podmiotów sektora finansowego, jak: banki, TFI oraz domy maklerskie, gdyż zakres ten pozostaje w ww. przypadkach przedmiotem innych regulacji właściwych tym kategoriom podmiotów. Zgodnie z brzmieniem ustawy, Alternatywne Systemy Obrotu i OTFs pozostają odrębną kategorią rynków, stąd ww. obowiązki nie dotyczą przykładowo spółek New Connect.

Obowiązki omawiane w trakcie prelekcji, a także inne, wprowadziła Ustawa z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r. poz. 2217). Ustawa weszła w życie po upływie czternastu dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem: 1) art. 1 pkt 10 i 76 oraz art. 28, które weszły w życie z dniem 1 stycznia 2020 r.; 2) art. 8 pkt 4 i 5 oraz art. 14 pkt 22, pkt 43 lit. b i pkt 47, które weszły w życie z dniem 3 września 2020 r. Przedmiotowe obowiązki zostały ujęte przez ustawodawcę w nowym Rozdziale 4a. Nowelizacja tej ustawy jest niezwykle istotna dla zobowiązanych spółek publicznych (emitentów notowanych na parkiecie Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie na rynku regulowanym), na które to nakłada nowe obowiązki, ale także dla wszystkich rzeczywistych i potencjalnych odbiorców treści przekazywanych przez te spółki

[1] Dział II. Wtórny obrót instrumentami finansowymi. Rozdział 1. Przepisy ogólne. Art. 14 [Rynek regulowany] 1. Rynkiem regulowanym w rozumieniu ustawy jest działający w sposób stały wielostronny system zawierania transakcji, których przedmiotem są instrumenty finansowe dopuszczone do obrotu w tym systemie, zapewniający inwestorom powszechny i równy dostęp do informacji rynkowej w tym samym czasie przy kojarzeniu ofert nabycia i zbycia instrumentów finansowych oraz jednakowe warunki nabywania i zbywania tych instrumentów, zorganizowany i podlegający nadzorowi właściwego organu na zasadach określonych w przepisach ustawy, jak również uznany przez państwo członkowskie za spełniający te warunki i wskazany Komisji Europejskiej jako rynek regulowany. [Legalis, C.H. Beck Ustawa o obrocie instrumentami finansowymi Dz.U. 2005 Nr 183, poz. 1538 t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 89, stan prawny na dzień 21.09.2020]

do wiadomości publicznej w ramach realizacji obowiązków informacyjnych, w tym przede wszystkim wszelkich fundamentalnych form sprawozdawczości obowiązkowej. Obowiązki informacyjne spółek publicznych dotyczące polityki wynagrodzeń oraz sprawozdania o wynagrodzeniach mają na celu szerokorozumiane zwiększenie transparentności na rynku kapitałowym.

Nowelizacja ta jest wymuszona transpozycją unijnej dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z 17 maja 2017 r. zmieniającej dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania, Dz.Urz. UE L 132 s. 1 (ang. Directive (EU) 2017/828 of the European Parliament and of the Council of 17 May 2017 amending Directive 2007/36/EC as regards the encouragement of long-term shareholder engagement, zwana SRD II - Shareholder Rights Directive II). [Link do Dyrektywy w Official Journal of the European Union- EUR-Lex- ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2017/828/oj]. Celem Dyrektywy jest promowanie długoterminowego zaangażowania akcjonariuszy i potencjalnych akcjonariuszy w sprawy spółki (jawność wytworów spółki w ramach realizacji prawnie wymaganych obowiązków informacyjnych, w tym właśnie polityki wynagrodzeń oraz sprawozdania z wynagrodzeń), a także zwiększenie transparentności relacji pomiędzy spółką a akcjonariuszami i innymi interesariuszami. Dyrektywa ma na uwadze także inne obszary, przykładowo: identyfikację akcjonariuszy (Dyrektywa podkreśla, iż identyfikacja akcjonariuszy stanowi warunek konieczny bezpośredniej komunikacji między akcjonariuszem a spółką.), skuteczne wykonywanie praw akcjonariuszy (w kontekście wydajności łańcucha pośredników, głosowania elektronicznego), transakcje z podmiotami powiązanymi i inne. Powiązaną regulacją jest także mające bezpośrednie zastosowanie we wszystkich krajach członkowskich Unii Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/1129 z dnia 14 czerwca 2017 r. w sprawie prospektu, który ma być publikowany w związku z ofertą publiczną papierów wartościowych lub dopuszczeniem ich do obrotu na rynku regulowanym oraz uchyleniem dyrektywy 2003/71/WE (Regulation (EU) 2017/1129 of the European Parliament and of the Council of 14 June 2017 on the prospectus to be published when securities are offered to the public or admitted to trading on a regulated market, and repealing Directive 2003/71/ECText with EEA relevance, zwane Rozporządzeniem Prospektowym, czyli Prospectus Regulation). Obydwie regulacje stanowią także istotny krok w kierunku urzeczywistnienia unii rynków kapitałowych, w nawiązaniu m.in. do *„Planu działania na rzecz tworzenia unii rynków kapitałowych*".

Wdrożenie dyrektywy, za treścią oficjalnego zawartego w niej stanowiska Parlamentu Europejskiego i Rady, umotywowane jest m.in. retoryką, iż skuteczne i trwałe zaangażowanie akcjonariuszy jest jednym z filarów modelu ładu korporacyjnego spółek notowanych na rynku regulowanym, który to model opiera się na kontroli i równowadze w stosunkach między poszczególnymi organami i różnymi zainteresowanymi stronami, a podejście średnio- i długoterminowe jest kluczowym czynnikiem umożliwiającym odpowiedzialne sprawowanie pieczy nad aktywami. Zgodnie z oficjalnym stanowiskiem Parlamentu Europejskiego i Rady, Dyrektorzy przyczyniają się do długoterminowego sukcesu spółki. Forma i struktura wynagrodzeń „dyrektorów" (nazwa za: oficjalnym unijnym tłumaczeniem dyrektywy na język polski z „directors"[2], EUR-Lex) to kwestie podlegające przede wszystkim kompetencji spółek, ich odpowiednich organów, akcjonariuszy oraz w stosownych przypadkach, przedstawicieli pracowników. Dlatego ważne jest poszanowanie różnorodności systemów ładu korporacyjnego w obrębie Unii, odzwierciedlających różne poglądy państw

[2] Definicja legalna "directors" zg. z Dyrektywą: "As specified in paragraph (i), Article 2 of the Directive, the definition of "**director**" includes (i) any member of the administrative, management or supervisory bodies of a company, (ii) where they are not members of the administrative, management or supervisory bodies of a company, the chief executive officer and, if such function exists in a company, the deputy chief executive officer, and (iii) where so determined by a Member State, other persons who perform functions similar to those performed under point (i) or (ii)." [cytat z: Communication From The Commission: Guidelines on (…)].

członkowskich na rolę spółek i organów odpowiedzialnych za określanie polityki wynagrodzeń (określenie Unijnego regulatora *„remuneration policy”*) oraz wynagrodzeń poszczególnych dyrektorów (w kontekście obecnej w Polsce dwuszczeblowości, mówimy o członkach Zarządu oraz o Członkach Rady Nadzorczej, definicja legalna przedstawiona przez unijnego regulator vide Przypis nr 2). Ponieważ wynagrodzenie jest dla spółek jednym z kluczowych instrumentów pozwalających dostosować interesy spółki i interesy dyrektorów oraz w świetle zasadniczej roli, jaką w spółkach odgrywają dyrektorzy, istotne jest, aby polityka wynagrodzeń spółek była ustalana w odpowiedni sposób przez właściwe organy spółki i aby akcjonariusze mieli możliwość wyrażania opinii co do polityki wynagrodzeń spółki. W celu zapewnienia akcjonariuszom skutecznego wpływu na politykę wynagrodzeń należy przyznać im prawo do przeprowadzania głosowania o charakterze wiążącym lub doradczym w sprawie polityki wynagrodzeń na podstawie jasnego, zrozumiałego i kompleksowego przeglądu polityki wynagrodzeń spółki. Polityka wynagrodzeń powinna przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności spółki oraz nie powinna wiązać się w całości lub w dużej mierze z celami krótkoterminowymi. Podejście Unijnych organów prezentuje pogląd ujęty w Dyrektywie, iż wyniki osiągane przez dyrektorów należy oceniać w oparciu o zarówno finansowe, jak i niefinansowe kryteria dotyczące wyników, w tym, w stosownych przypadkach, czynniki środowiskowe, społeczne i dotyczące ładu. Polityka wynagrodzeń powinna opisywać różne składniki płacy dyrektorów oraz zakres ich wzajemnych proporcji. Może być ona pomyślana jako ramowe zasady regulujące płace dyrektorów. Politykę wynagrodzeń należało bezzwłocznie publicznie ujawniać, gdy tylko akcjonariusze przegłosują ją podczas walnego zgromadzenia.

Według Parlamentu Europejskiego i Rady, kolejnym problemem pozostawało dotychczas ogromne zróżnicowanie w Unii Europejskiej w obszarze sprawozdawczości dotyczącej wynagrodzeń, stąd w celu zapewnienia bardziej porównywalnego i spójnego sposobu przedstawienia sprawozdania o wynagrodzeniach, Komisja przyjęła wytyczne w celu określenia standardowego sposobu ich przedstawienia. Praktyki stosowane obecnie przez państwa członkowskie w zakresie prezentacji informacji zawartych w sprawozdaniu o wynagrodzeniach są bardzo zróżnicowane, co prowadzi do nierównego poziomu przejrzystości oraz ochrony akcjonariuszy i inwestorów. W wyniku rozbieżności praktyk akcjonariusze i inwestorzy są w szczególności w przypadku inwestycji transgranicznych, narażeni na trudności i koszty, gdy chcą zrozumieć i monitorować wdrażanie polityki wynagrodzeń oraz angażować się w działania spółki w związku z tą konkretną kwestią.

Parlament Europejski i Rada jasno umotywowali w Dyrektywie potrzebę sprawozdawczości na temat wynagrodzeń, wskazując, iż ujawnianie wynagrodzeń poszczególnych dyrektorów oraz publikowanie sprawozdania o wynagrodzeniach mają na celu zapewnienie większej przejrzystości korporacyjnej i możliwości rozliczania dyrektorów, a także lepszy nadzór akcjonariuszy nad wynagrodzeniami dyrektorów. Stanowi to niezbędny warunek wykonywania praw akcjonariuszy oraz ich zaangażowania w związku z wynagrodzeniami. W szczególności ujawnianie takich informacji akcjonariuszom jest niezbędne, by umożliwić im ocenę wynagrodzeń dyrektorów oraz wyrażanie poglądów na temat warunków i poziomu płac dyrektorów, a także na temat powiązania między płacą a wynikami poszczególnych dyrektorów, tak aby zapobiec potencjalnym sytuacjom, w których wysokość wynagrodzenia przyznanego danemu dyrektorowi nie jest uzasadniona w świetle jego indywidualnych wyników ani wyników spółki.

Przebieg webinarium

I. **Pierwszy blok tematyczny** ukierunkowany był na sytuację po-wdrożeniową, to jest stanowił swoistą analizę procesu wdrażania polityki wynagrodzeń przez emitentów. Jest to jeden z przejawów nałożenia

nowych obowiązków na spółki publiczne z GPW w Warszawie. Proces wdrażania polityki wynagrodzeń już się zakończył, gdyż spółki objęte nowymi wymogami ustawowymi, musiały dokonać takiego wdrożenia, to jest zobowiązane były do opracowania polityki wynagrodzeń oraz uwidocznienia jej na swojej stronie internetowej do dnia 30 czerwca 2020, a ostatecznie do 31 sierpnia 2020. Warto przypomnieć, iż zgodnie z Ustawą o zmianie… za informacje zawarte w polityce wynagrodzeń odpowiadają członkowie zarządu spółki, a przyjęte przez podmiot rozwiązania, mają co do zasady wspierać przyjętą przez niego strategię biznesową i jego długoterminowe interesy oraz wspomagać stabilność spółki.

Parlament Europejski i Rada podkreślają w *recitals* Dyrektywy, iż by **zwiększyć przejrzystość korporacyjną** i możliwość **rozliczania dyrektorów** oraz **umożliwić akcjonariuszom**, potencjalnym inwestorom i zainteresowanym stronom uzyskanie pełnego i rzetelnego obrazu wynagrodzeń poszczególnych dyrektorów, szczególne istotne jest, by ujawniać każdy element oraz całkowitą kwotę wynagrodzenia, kierunek ten, unijny regulator nazywa skrótowo „**Say on Directors Pay**". Co więcej, konieczne jest zapewnienie ujawniania i publikowania wynagrodzeń otrzymanych przez poszczególnych dyrektorów lub im należnych nie tylko ze strony samej spółki, lecz także ze strony wszelkich przedsiębiorstw należących do tej samej grupy.

Blok ten miał charakter wysoce **praktyczny**, a mianowicie przedstawione zostały najczęstsze problemy o charakterze praktycznym, na które napotykały spółki w trakcie **procesu wdrażania polityki wynagrodzeń**. Podniesiono tutaj także kolejno kwestie związane z dobrymi praktykami elastycznych rozwiązań oraz przedstawiono zakres uprawnień, które są przekazywane do uchwały organów nadzorczych spółek (Rad Nadzorczych). Zaprezentowano również praktyki stosowane w obszarze budowania kryteriów premiowych, premii uznaniowych i w zakresie wynagrodzenia zmiennego.

Organem spółki, który pozostanie odpowiedzialny za przyjęcie polityki wynagrodzeń spółki będzie WZA (walne zgromadzenie akcjonariuszy, określenie Unijnego regulatora: ASM/GM – *Annual Shareholder Meeting/ General Meeting*). **Polityka wynagrodzeń** winna być przyjęta w formie uchwały WZA. Dokument taki między innymi winien zawierać w sobie dostatecznie pełny i jasny opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, ale także i premii oraz wszelkich innych świadczeń w formie pieniężnej i niepieniężnej, które mogą zostać przyznane członkom organów zarządczych i nadzorczych spółki, to jest Członkom Zarządu oraz Rady Nadzorczej. Należy także wskazać okres, na jaki zostały zawarte umowy o pracę z członkami zarządu i rady nadzorczej, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub inne umowy, które mają podobny charakter. Przedstawione muszę być także okresy i warunki wypowiedzenia tych umów.

Aktualizacja polityki wynagrodzeń, zgodnie z wolą ustawodawcy, winna być cyklicznie aktualizowana. Taka uchwała ws. polityki wynagrodzeń powinna być przyjmowana nie rzadziej, niż co cztery lata. Aby dopełnić formalności wymaganych przez ustawodawcę, celem zapewnienia transparentności i jawności, nakłada on na spółkę obowiązek niezwłocznego ujawnienia polityki wynagrodzeń oraz uchwały w sprawie polityki wynagrodzeń na stronie internetowej spółki (dokument opatrzony musi być datą podjęcia uchwały oraz zawierać wyniki głosowania).

Zgodnie z zaleceniem Unijnego ustawodawcy, przyznawanie **zachęt długoterminowych** winno obejmować okresy do 7–10 lat i być połączone z kilkuletnimi okresami odroczenia wypłaty. Ważne jest także, aby istniała możliwość oceny wynagrodzenia dyrektora przez cały okres, w którym sprawuje on funkcję dyrektora w organie danej spółki. Według danych zaprezentowanych w uzasadnieniu Dyrektywy Unii, dyrektorzy sprawują swoje funkcje w organie spółki średnio przez 6 lat lecz w niektórych krajach członkowskich są to okresy nawet i dłuższe.

W szczególności, odnosząc się do aktualnej sytuacji emitentów, Prezes SEG, Dr Kachniewski wskazał, iż większość spółek **wdrożyła politykę wynagrodzeń** terminowo, są jednak jednostkowe przypadki braku wdrożenia. Rekomendacja przedstawiona przez mecenasa M. Bogacza dla tych spółek, to : uzupełnić - przygotować dokument polityki wynagrodzeń (za przygotowanie samej propozycji dokumentu odpowiadał Zarząd), zwołać WZ i przyjąć odpowiednią politykę.

Najczęstsze problemy, obszary problemów praktycznych, zgodne z przewidywaniami. M. Kapiczowska wskazała kryteria oparte o wyniki niefinansowe. Teksty polityk w większości są bardzo ogólne, zakres danych jest bardzo ogólny. **Ogólność postanowień** skutkuje brakiem personalizacji, nie oddaje specyfiki spółki. Widoczne jest to przy formułowaniu kryteriów, gdzie konsekwencją ogólności jest zbytnie upoważnienie Rady Nadzorczej, gdyż ona posiada wtedy kompetencje do doprecyzowania tego, co jest w polityce, co prowadzi do realnego kształtowania polityki wynagrodzeń przez ten organ. Kolejnym problemem dotyczącym połowy spółek to fakt, że mimo, iż kryteria niefinansowe winny być wprowadzone, często widoczny był ich brak. Brak odwołania się w kryteriach do wynagrodzeń pracowniczych (wskaźnik: stosunek średnich wynagrodzeń pracowników a Zarządu, podawany do wiadomości publicznej, jest to praktyka stosowana w USA, dane takie zawiera m.in. tzw. *Proxy Statement*). Ustalenie proporcji wynagrodzeń stałych wobec zmiennych i ich budowa także może być źródłem problemów w przyszłości, jeśli spółka odpowiednio nie podejmie starań zawczasu precyzując te zagadnienia w swojej polityce.

Przekazanie zakresu uprawnień, to jest przekazanie pewnych zakresów dotyczących polityki i jej realizacji do Rady Nadzorczej pozwala na **uelastycznienie polityki**. Stosowanie tej możliwości ma jednak dwa aspekty: z jednej strony potrzeba transparentności, a więc odpowiednio szczegółowa i kompletna polityka jako dokument zatwierdzony przez WZA, a z drugiej zaś konkurencyjna potrzeba elastycznej polityki wynagrodzeń, która przetrwać może ustawowe 4 lata (jej fundamentalne elementy). **Narzędzia uelastyczniające**, to przede wszystkim uchwała doprecyzowująca m.in. wynagrodzenia premiowe, wynagrodzenia zmienne i kryteria ich należności, ich wypłata w całości, czy w części etc. Utrzymanie trwałości polityki wspierać mogą „kryteria miękkie", które mogą pomagać przy formułowaniu kryteriów premiowania. Premie uznaniowe są ocenne, stąd Rada Nadzorcza ma tutaj duże kompetencje przy wynagradzaniu zarządu. Czasowe odstąpienie od polityki również można uznać jako instrument uelastyczniający (lecz dotyczy jedynie szczególnych sytuacji) , w tym w szczególności przykładowo proporcje, jeśli zaistnieje zagrożenie np. przekroczenia tych proporcji. Odstąpienie od proporcji jest możliwe, a także wprowadzenie proporcji zmiennych, w tym programy motywacyjne. Dopuszczanie możliwości zmiany podstawy zatrudnienia (forma umowy) również wprowadza elastyczność.

Kryteria premiowe –mogą powodować zaistnienie sprzeczność interesów w relacjach: Zarządu, Rady Nadzorczej, WZA i rynku kapitałowego. Spółki mające już dobre praktyki w zakresie wynagrodzeń mają mniejsze ryzyko wystąpienia takich konfliktów. Odpowiedzialnie używana elastyczność jest cennym narzędziem. W polityce można ująć przykłady kryteriów finansowych (są to obiektywne miary finansowe) i niefinansowych (są one w wysokim stopniu ocenne, i.e. cechuje je najczęściej wysoka swoboda zaopiniowania, choć nie zawsze. Jest to przykładowo przeprowadzenie projektu wewnętrznego lub zewnętrznego, osiągnięcie wskazanego celu, oraz inne miary/efekty związane m.in. z obszarami ESG). Problemem pojawiającym się w praktyce, jest **wysoki poziom ogólności**, to jest przykładowe kryteria wskazane w politykach oraz związane z tym oddanie upoważnienia do Rady Nadzorczej, co powodować może brak transparentności dla rynku i znaczne przesunięcie siły i kompetencji w stronę Rady. Efektem pracy nad kryteriami, winno być ustalenie jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów odnoszą się do tych wynagrodzeń. Dla każdego członka

musi istnieć sprecyzowany sposób wynagradzania, w tym element badania zgodności z warunkami cywilnoprawnymi zatrudnienia Członków Zarządu i Rady.

Dodatkowe świadczenia to także elementy problematyczne . Wszystkie aspekty wynagradzania winny być kompleksowo ujęte w polityce i uchwale Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza może doprecyzować świadczenia, które są wymienione w polityce tylko jeśli została uprawniona i jeśli świadczenia o podobnych charakterze do przewidzianych ujęto już wpierw w Polityce. Należy pamiętać o granicach upoważnienia.

Brak uzależniania wynagrodzenia Zarządu od **wskaźników niefinansowych** (non-financial performance) zdiagnozowany został wśród wielu polityk. Jest to aspekt wyjątkowo problematyczny i musi zostać odpowiednio zaadresowany, poprzez wprowadzenie takich miar. Zaleca się m.in. wskaźniki środowiskowe i społeczne. Przykładem odpowiednim dla polskiego rynku jest obszar diversity, w tym m.in. zwiększenie liczebność kobiet w organach podmiotu, zmniejszenie dyskryminacji płacowej kobiet, która jest obecna w wielu polskich spółkach (badania przywołane przez P. Biernackiego, wiceprezesa SEG).

II. **Drugi obszar tematyczny** jest bezpośrednio powiązany z pierwszym zagadnieniem w sposób następczy, a mianowicie jest jego swoistą konsekwencją, kolejnym krokiem. To właśnie **sprawozdania o wynagrodzeniach** (określenie Unijnego regulatora: „*remuneration report*”) były tematem przewodnim drugiego bloku tematycznego. Te nowe obowiązki spółek publicznych notowanych na GPW w Warszawie zostały zaprezentowane przez Prelegentów. W obrębie licznych aspektów dotyczących sprawozdań o wynagrodzeniach poruszone zostały przede wszystkim takie obszary jak wymagany zakres informacji w takim sprawozdaniu, obowiązki Rady Nadzorczej w kontekście sprawozdawczości wynagrodzeń. Przedstawiona została także rola biegłych rewidentów w kontekście sprawozdania o wynagrodzeniach oraz relacja pomiędzy wytycznymi Komisji Europejskiej, a powstawaniem sprawozdania.

Unijny prawodawca utrzymuje, iż w celu zapewnienia **zgodności realizacji polityki** wynagrodzeń z tą polityką, akcjonariuszom należy przyznać prawo głosu w sprawie przedkładanego przez spółkę sprawozdania o wynagrodzeniach. Aby zapewnić przejrzystość korporacyjną i możliwość rozliczania dyrektorów, sprawozdanie o wynagrodzeniach powinno być jasne i zrozumiałe oraz powinno zawierać kompleksowy przegląd wynagrodzeń przyznanych poszczególnym dyrektorom w ostatnim roku obrotowym. Publikacja sprawozdania o wynagrodzeniach jest niezbędna, aby umożliwić nie tylko akcjonariuszom, lecz także potencjalnym inwestorom i zainteresowanym stronom ocenę wynagrodzeń dyrektorów oraz ocenę, w jakim stopniu wynagrodzenia te są powiązane z wynikami spółki i jak spółka w praktyce realizuje swoją politykę wynagrodzeń.

Pamiętać należy, że za **informacje zawarte w sprawozdaniu** o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie rady nadzorczej spółki.

Sprawdzanie sporządzone winno być po danym roku obrotowym przedstawione WZA do głosowania lub do dyskusji. Jednakże w ustawie istnieje brak wskazania wprost połączenia z pozostałymi częściami sprawozdawczości rocznej. Według radcy M. Bogacza naturalnym jest, by połączyć ze sobą te procesy.

Przepisy przejściowe wskazują, iż Rada nadzorcza spółki powinna sporządzić **po raz pierwszy** sprawozdanie łącznie za lata 2019 i 2020, w tym w szczególności objąć okres od wprowadzenia polityki. Pierwszy okres sprawozdawczy - informacje dotyczące lat obrotowych, za które Rada nie była obowiązana do sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach, mogą być podane na podstawie

szacunków, w przypadku gdy zostanie to wyraźnie wskazane w sprawozdaniu o wynagrodzeniach lub pominięte.

Rada nadzorcza zobowiązana jest sporządzić sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, odpowiednio każdego roku. Opisane w sprawozdaniu winny być świadczenia **otrzymane i należne** w danym roku obrotowym, nie za dany rok obrotowy.

Powiązanie wynagrodzenia Zarządu z pracowniczymi, w horyzoncie 5 letnim winny być zaprezentowane w sprawozdaniu. Średnie wynagrodzenia pracownicze i metody ich wyliczania pozostają powiązane ze standardami raportowania, w tym wytycznymi SIN i GRI. Praktykę w tym obszarze posiadają już spółki raportujące informacje niefinansowe, dobrowolnie (*voluntary disclosure*) lub też z obligatoryjnie (implementacja tzw. Dyrektywy Niefinansowej poprzez nowelizację Ustawy o Rachunkowości).

Art. 90g Ustawy o zmianie ustawy o ofercie… zawiera **katalog otwarty elementów sprawozdania o wynagrodzeniach,** wskazując jakie elementy w szczególności winny być objęte sprawozdaniem. Elementy te i inne, jeśli wystąpią, należy przedstawić w odniesieniu do każdego członka zarządu i rady nadzorczej. Ujawnić należy **wysokość całkowitego wynagrodzenia** w podziale na **składniki**, w tym wskazać wzajemne proporcje między nimi, wyjaśnić sposób, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą polityką wynagrodzeń, odwołując się do powiązania z długoterminowymi wynikami spółki, wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej (by uniknąć ewentualnych manipulacji), liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne cechy i warunki. Wskazuje się, iż sprawozdanie o wynagrodzeniach powinno obejmować także w stosownych przypadkach, składniki wynagrodzenia takie jak **świadczenia rodzinne** lub świadczenia na dzieci, oczywiście w sprawozdaniu należy ujawniać tylko kwotę wynagrodzenia a nie podstawę jego przyznania (gdyż zgodnie z retoryką Unijnego ustawodawcy są to kategorie danych szczególnie wrażliwych).

Sprawozdanie o wynagrodzeniach powinno obejmować informacje dotyczące wynagrodzeń przyznanych w wyjątkowych okolicznościach, to jest podczas stosowania dopuszczalnych **czasowych odstępstw** od obowiązującej polityki wynagrodzeń.

Walne zgromadzenie jest organem, który podejmuje uchwałę **opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach**. Pamiętać jednak należy, iż uchwała ta ma **charakter doradczy**. W spółkach mniejszych (warunki opisane w ust.7 art. 90g ustawy zmianie ustawy o ofercie…) zamiast powzięcia uchwały, walne zgromadzenie może przeprowadzić dyskusję nad sprawozdaniem o wynagrodzeniach.

Projekt **wytycznych Komisji Europejskiej (Guidelines…)** jest publicznie dostępny, jednak na dzień 21.09.2020 r. brak jest finalnej wersji. Wytyczne Komisji (*Guidelines*) są co do zasady niewiążące (tzw. charakter non- binding), jednakże są bardzo szczegółowe i rozszerzają zakres Dyrektywy. Przykładowo wskazując kwoty brutto oraz dane związane z wynagrodzeniami prezentowane w formie liczbowej w odpowiednich tabelach o dużej szczegółowości. Tabele te są zamieszczone w Wytycznych. Wytyczne rozszerzają zakres właśnie poprzez zalecanie prezentacji danych w formie skonkretyzowanych, ustrukturyzowanych tabel, obejmujących takie zagadnienia jak: prezentację wynagrodzenia od spółek z grupy, wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, kryteria premiowe. Tabele te zawierają dane o bardzo wysokiej szczegółowości, są to wykazy danych numerycznych o różnym charakterze i z

różnych etapów procesu wynagradzania - w tym wartości założone, wykonane i wartości rzeczywiście wypłacone. Społeczne konsultacje ws. wytycznych były już przeprowadzane w 2019 roku. Wątpliwości spółkom dostarcza także specyficzny charakter regulacji wydawanych przez unijnego regulatora o charakterze niewiążących wytycznych (*non-binding guidelines*), a ich sposób rozumienia i wykorzystywania przez spółki na GPW różni się (obraz ten scharakteryzował P. Biernacki, wiceprezes SEG). Dobrą praktyką, a realnie niemalże konieczną na współczesnych rynkach, jest stosowanie się do niewiążących wytycznych wydawanych przez unijnego regulatora. Jest to zwłaszcza istotne w kontekście pozyskiwania, czy też posiadania instytucjonalnych, czy zagranicznych inwestorów. Rola wytycznych nie powinna być marginalizowana, może się to wiązać z negatywnymi konsekwencjami na rynku. Najczęściej to, co unijny regulator wskazuje w niewiążących wytycznych, w późniejszym okresie (horyzont kilku lat) wprowadzane jest do obowiązującego porządku prawnego UE (najczęściej jest to nowelizacja dyrektywy i akt wykonawczy). Prezes Biernacki wskazał to case NFRD (Non-Financial Reporting Directive) i odpowiednio jej Guidelines, pierwotnie również o charakterze niewiążącym.

Podsumowując, rolą Rady Nadzorczej jest wykonywanie swoich **kompetencji nadzorczo-sprawdzających** także w obszarze polityki i sprawozdań z wynagrodzeń, dokładając należytej staranności.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach należy poddać **ocenie biegłego rewidenta** w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie ust. 1-5 artykułu 90g ustawy o zmianie ustawy o ofercie… oraz wyjaśnienia, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała, o której mowa w ust. 6, lub dyskusja, o której mowa w ust. 7, odnoszące się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach. Jest to jedynie badanie formalne, „ocena", za same dane odpowiada zgodnie z ustawą Rada. Pozostaje kilka pytań w kontekście katalogu usług z ustawy o biegłych rewidentach, co do których obecnie nie ma jeszcze ustalonego podejścia. Umowa z biegłym rewidentem, jeśli potrzeba musi zostać zaktualizowana, w tym zakres wynagrodzenia uaktualniony.

Rozporządzanie Rozporządzenie Ministra Finansów w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim (Dz.U. z 2018 r. poz. 757) **wymaga części danych**, które będą obecnie w Sprawozdaniu. Jednak sprawozdanie o wynagrodzeniach jest znacznie szersze, niż dane wymagane Rozporządzaniem. Praktyka rynkowa ws. Sprawozdania z działalności i Sprawozdanie o wynagrodzeniach, według Prelegentów, najprawdopodobniej wykształci się w kierunku tworzenia formalnie **dwóch odrębnych dokumentów**, które jedynie mogą być w związku z dogodnością organizacyjno-techniczną włączone w jeden dokument w formacie PDF. Spółki, które są obowiązane do sprawozdań niefinansowych (na podstawie Ustawy o Rachunkowości) już posiadają rozwinięte systemy tego obszaru raportowania, stąd połączenie kryteriów premiowych z wydarzeniami/wskaźnikami niefinansowymi obszaru ESG nie będzie problemem. Ratingi ESG są niezwykle istotne dla rynku.

III. **Trzeci blok tematyczny** webinarium skupiony był na zmianach i odstępstwach od polityki wynagrodzeń, w tym w szczególności zawierał praktyczne wskazania, jak wprowadzać zmiany w polityce, omawiał możliwości czasowego odstąpienia od stosowania polityki wynagrodzeń oraz zwracał uwagę na ewentualne niezgodności z polityką wynagrodzeń.

Zgodnie z Ustawą o zmianie.. polityka wynagrodzeń zawierać musi również opis **istotnych zmian** wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki zostały w niej uwzględnione. Zgodnie z ustawą, uchwała w sprawie polityki wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co **cztery lata**. Istotna zmiana polityki wynagrodzeń wymaga jej

przyjęcia, w drodze uchwały przez walne zgromadzenie. „Istotne zmiany" jest to element oceny, dobrą praktyką może być wskazanie w polityce, czym między innymi przede wszystkim są istotne zmiany. Walne zgromadzenie posiada kompetencje do upoważnienia swojej Rady Nadzorczej do **uszczegółowienia** elementów polityki wynagrodzeń, w granicach określonych uprzednio przez walne zgromadzenie. Stąd wnioskować można, że podstawowy tryb to przyjęcia, to tryb w drodze uchwały WZA.

W wyjątkowych okolicznościach spółki mogą potrzebować stosowania **odstępstw** od niektórych zasad polityki wynagrodzeń, np. zasad takich jak kryteria dotyczące wynagrodzenia stałego lub zmiennego (określenie Unijnego regulatora *fixed and variable components*). Dyrektywa oddaje kompetencje państwom członkowskim w formułowaniu mechanizmu umożliwiającego spółkom stosowanie **czasowych odstępstw** od obowiązującej polityki wynagrodzeń, jeżeli spółki wskażą w swej polityce wynagrodzeń, w jaki sposób takie odstępstwa będą stosowane w niektórych wyjątkowych okolicznościach. Do wyjątkowych okoliczności powinno się zaliczać jedynie sytuacje, gdy odstępstwo od polityki wynagrodzeń jest niezbędne ze względu na długoterminowy interes i stabilność całej spółki lub dla zapewnienia jej rentowności.

Okoliczność czasowych odstępstw może być narzędziem bardzo pomocnym, przykładowo w czasach kryzysu, jest to jednak rozwiązanie tymczasowe. Zgodnie z ustawą, jeśli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania polityki wynagrodzeń. Polityka wynagrodzeń określa **przesłanki i tryb** takiego czasowego odstąpienia oraz elementy, od których można zastosować odstępstwo. Podkreśla się, iż jeśli polityka jest zbyt ogólna i nie przewiduje ww. elementów wymaganych ustawowo, nie ma możliwości skorzystania z mechanizmu czasowych odstępstw.

Spółka winna **zamieszczać sprawozdanie** o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i **udostępniać** je bezpłatnie przez co najmniej **10 lat** od zakończenia obrad walnego zgromadzenia, na którym podjęto uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach (lub odpowiednio przeprowadzono dyskusję). Istnieje zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady w celu ograniczenia ingerencji w prawa dyrektorów do prywatności i do **ochrony ich danych osobowych**. Zalecenie to wskazuje, iż publiczne ujawnianie przez spółki danych osobowych dyrektorów w sprawozdaniu o wynagrodzeniach powinno być ograniczone do 10 lat. W sprawozdaniu o wynagrodzeniach nie zamieszcza się danych osobowych członków zarządu i rady nadzorczej, o których mowa w art. 9 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm, to jest cytując ww. Rozporządzenie „*Zabrania się przetwarzania danych osobowych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych oraz przetwarzania danych genetycznych, danych biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej lub danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby.*"

Zakończenie

Zgodnie z ustawą, spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej **wyłącznie zgodnie z polityką** wynagrodzeń. **Przewidziane sankcje karne**, występujące w formie kary grzywny, związane są z zaistnieniem cechy umyślności. Brak realizacji ww. obowiązków lub niewłaściwe ich realizowanie jest zagrożone **odpowiedzialnością karną**. **Uporczywe uchylanie** się od obowiązku

sporządzenia lub podania do wiadomości na stronie internetowej spółki sprawozdania o wynagrodzeniach, polityki wynagrodzeń lub uchwały w sprawie polityki wynagrodzeń podlega wskazanej **karze grzywny**. Karze grzywny podobnie podlega podanie **nieprawdziwych danych** (lub też zatajanie prawdziwych danych), co wpływać może w sposób istotny na treść polityki wynagrodzeń (i/lub sprawozdania o wynagrodzeniach).

Świadczenie sprzeczne z polityką wynagrodzeń może zrodzić konsekwencje w kierunku ewentualnej odpowiedzialności odszkodowawczej organów spółki. Obowiązek dołożenia **należytej staranności** przez członków organu zapisany jest w Kodeksie Spółek Handlowych (Członek organu powinien przy wykonywaniu swoich obowiązków dołożyć **staranności wynikającej z zawodowego charakteru** swojej działalności oraz dochować **lojalności wobec spółki**).

Przegląd i zmiany polityki wynagrodzeń, mimo, że ustawodawca nakazuje aktualizację nie rzadziej niż wskazane 4 lata, w praktyce, jako że już dostrzeżono braki i elementy problematyczne polityk z racji ich pierwszego roku obowiązywania, dyskusja będzie zainicjonowana na walnych zgromadzeniach, stąd dr Kachniewski przewiduje, iż w ciągu bieżącego roku wiele z polityk wynagrodzeń spółek GPW będzie doprecyzowane i zmieniane. Powiązanie celów z **długofalową strategią** - kryteria muszą być powiązane z kryteriami długoterminowymi. W praktyce jednakże nieliczne spółki dokonały powiązań z kryteriami określającymi okresy powyżej roku. Rada Nadzorcza może dokonywać **weryfikacji polityk,** jeśli uzna to za stosowne.

Walne zgromadzenie stanowi forum, gdzie akcjonariusze będą wyrażać swoje **stanowisko** poprzez głosowanie lub dyskusję (odpowiednio). Wartością informacji przekazywanych przez spółkę na rynek w ramach Polityki wynagrodzeń, powiązanych uchwał i Sprawozdań z wynagrodzeń, oraz ww. głosowanie podczas walnego zgromadzenia są szczególnie ważne, gdyż duch Dyrektywy *Shareholder Right Directive II* jest doskonale opisany poprzez jej zwyczajową nazwę, a zakres jej treści, jak też i sformułowania zawarte w *recitals* Dyrektywy, jasno wskazują na cele unijnego prawodawcy – zwiększenie zaangażowania akcjonariuszy i zrównoważonego charakteru spółek, a także **udoskonalenie transparentności pomiędzy spółką i inwestorami**.