KHR | KONGRES SEG HUMAN RESOURCES 2020 ONLINE

POLITYKI WYNAGRODZEŃ - PODSUMOWANIE PO WDROŻENIACH W SPÓŁKACH I CO DALEJ?

CYKL WEBINARIÓW KHR

SEG od 1993 roku

Olesiński Wspólnicy

Q&A - WEBINARIUM 21.09.2020 R.

10:00-10:30 Wdrożenie polityk wynagrodzeń przez emitentów - jak poszło?

- Najczęstsze problemy praktyczne
- Dobre praktyki elastycznych rozwiązań
- Zakres uprawnień przekazywanych do uchwały Rad Nadzorczych
- Praktyka w zakresie budowania kryteriów premiowych/ premii uznaniowych/ wynagrodzenia zmiennego

Michał Bogacz, Radca Prawny, Partner, Olesiński & Wspólnicy
Maja Kapiczowska, Senior Associate, Olesiński & Wspólnicy
dr Mirosław Kachniewski, Prezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych

Jakie są najczęstsze problemy praktyczne w politykach wynagrodzeń?
Zgodnie z przewidywaniami, największym problemem w praktyce okazało się zbudowanie kryteriów opartych o wyniki niefinansowe. Ponadto, publikowane polityki są często bardzo ogólne, a treść nie jest wystarczająco zindywidualizowana. Konsekwencją tak sformułowanych polityk jest udzielanie zbyt szerokiego upoważnienia radzie nadzorczej – w takiej sytuacji to na RN faktycznie spada obowiązek opisania składników wynagrodzeń i jest to sprzeczne z literalnym brzmieniem ustawy. Kolejnym problemem jest nieuwzględnianie wszystkich wymogów ustawowych i brak uzasadnienia takiego podejścia. Jeśli spółka nie podaje elementów obligatoryjnych, np. premiowych kryteriów niefinansowych lub nie określa, w jaki sposób przy konstruowaniu polityki zostały uwzględnione wynagrodzenia pracowników spółki, powinna przynajmniej uzasadnić swoje stanowisko, zgodnie z zasadą *comply or explain*. Kłopotliwym elementem są także wciąż stosowane premie uznaniowe, których nie dopuszcza ustawa. Chodzi o te premie, które zależą jedynie od oceny rady nadzorczej dokonywanej *post factum*, a nie od spełnienia kryteriów określonych z góry przez WZA.

Co ze spółkami, które nie przyjęły polityki wynagrodzeń w terminie?
Konieczne jest jak najszybsze zwołanie walnego zgromadzenia oraz przyjęcie polityki wynagrodzeń. Za przygotowanie polityki odpowiedzialny jest zarząd, chociaż to nie on ją ostatecznie przyjmuje. Jeżeli polityka nie została przyjęta, to grożą nam przepisy sankcyjne – uporczywe uchylanie się od publikowania polityki wynagrodzeń na stronie internetowej spółki podlega karze, przy czym działanie musi być umyślne.

Jaki zakres uprawnień może być przekazany radzie nadzorczej? Jak zbudować elastyczną politykę?
Rada może precyzować opis składników wynagrodzenia oraz kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, określać okresy odroczenia wypłaty, umożliwiać żądanie przez spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia, a także wskazywać szczegóły dotyczące wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych. Rada nadzorcza może także uaktualniać politykę w zakresie przekazanych jej kompetencji, nie trzeba wówczas zwoływać każdorazowo walnego zgromadzenia. Elementami, które dodatkowo mogą pomóc uelastycznić politykę jest wprowadzenie przez WZA tzw. „miękkich" kryteriów premiowych dotyczących realizacji celów/zadań przez członków zarządu, których spełnienia nie da się

ocenić w sposób zero-jedynkowy. Wówczas radzie nadzorczej pozostawia się jakiś zakres uznaniowości w ocenie działań podjętych przez zarząd w celu realizacji ustalonych zadań. Ponadto, w polityce można uwzględnić możliwość czasowego odstąpienia od stosowania niektórych jej elementów. Decyzję w tym zakresie podejmuje RN, bez konieczności angażowania WZA.

Jakie są przykładowe kryteria miękkie? (pytanie z publiczności)
„Miękkie" kryteria to np. zrealizowanie inwestycji, przeprowadzenie projektu zewnętrznego lub wewnętrznego (np. wdrożenie systemu ERP w spółce), zaangażowanie w określone projekty mające na celu np. optymalizację procesów / budowanie wizerunku etc.

Co rady nadzorcze muszą zrobić, żeby można było wypłacać wynagrodzenia?
Powinny podjąć uchwałę, która określi precyzyjnie, jakie stałe i zmienne składniki są możliwe oraz jakie kryteria będą stosowane w celu przyznania wynagrodzeń premiowych. Uchwała rady nadzorczej może być uchwałą kierunkową, która określa wynagrodzenie np. na rok lub na dłuższy okres, może określać kryteria premiowe łącznie dla całego zarządu bądź tylko dla konkretnego członka zarządu. Wymogi ustalone w polityce i uchwale rady trzeba następnie zestawić z umową o pracę lub kontraktem menedżerskim danego managera. W tak poukładanej strukturze możliwe jest na koniec roku odniesienie się do ustalonych kryteriów premiowych, dokonanie oceny spełnienia celów i wypłata należnego wynagrodzenia, a w przyszłym roku przedstawienie sprawozdania z realizacji polityki wynagrodzeń.

Jeśli w polityce nie ma informacji np. o samochodzie służbowym, to czy rada może taki samochód przyznać członkowi zarządu?
Zasada jest taka, że wypłacane są tylko te wynagrodzenia, które są ujęte w polityce. Jeśli mamy elastyczną politykę, która daje delegację dla rady nadzorczej, wymieniając np. katalog przykładowy świadczeń dodatkowych lub określając w sposób ogólny ich rodzaj / charakter, w którym będzie mieścił się samochód służbowy, to taki składnik wynagrodzenia może być przyznany uchwałą rady. Gdyby jednak w polityce zabrakło wskazania, że zarząd może otrzymywać świadczenia dodatkowe, a WZA nie udzieliłoby upoważnienia radzie nadzorczej, taki składnik nie powinien być przyznany.

Czy politykę powinny wprowadzić też spółki z grupy kapitałowej? (pytanie z publiczności)
Nie ma takiego obowiązku formalnego. Natomiast w sprawozdaniu o wynagrodzeniach musimy podać dane o wynagrodzeniach otrzymanych ze spółek z grupy - musimy zatem mieć możliwość pozyskania danych od nich. Dobrą praktyką przy tworzeniu polityk było też odwołanie się do wynagrodzeń i świadczeń otrzymywanych ze spółek z GK.

Czy kursy należy kwalifikować jako świadczenie dodatkowe? (pytanie z publiczności)
Najczęściej klasyfikowaliśmy to jako świadczenie dodatkowe. Oczywiście najczęściej jest to bezpośrednio związane z zatrudnieniem i podniesieniem kwalifikacji do lepszego świadczenia pracy czy usług dla spółki, jednak można to też uznać za benefit. Regulacje sugerują bardzo szerokie podejście.

Jak należy zakwalifikować prawo do odprawy z tytułu zaprzestania sprawowania funkcji członka Zarządu? (pytanie z publiczności)
Odprawy zwykle są kwalifikowane jako wynagrodzenia nadzwyczajne / jednorazowe (inne świadczenia pieniężne), ponieważ nie mieszczą się w katalogu regularnie przyznawanych wynagrodzeń stałych lub

zmiennych. Taki sposób kwalifikacji tych świadczeń jest zgodny ze sposobem prezentacji danych w sprawozdaniu o wynagrodzeniach, przewidzianym w projekcie wytycznych Komisji Europejskiej.

10:30-11:00 Sprawozdania o wynagrodzeniach - jak je przygotować?

- Zakres informacji zawieranych w sprawozdaniu
- Sprawozdanie a wytyczne Komisji Europejskiej
- Co ma do zrobienia Rada Nadzorcza?
- Rola biegłego rewidenta

Michał Bogacz, Radca Prawny, Partner, Olesiński & Wspólnicy
Maja Kapiczowska, Senior Associate, Olesiński & Wspólnicy
Piotr Biernacki, Wiceprezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych

Kiedy powinno być sporządzone i opublikowane sprawozdanie z realizacji polityki wynagrodzeń?
Ma być ono sporządzone po danym roku obrotowym (konkretny termin nie został określony) i powinno zostać przedstawione walnemu zgromadzeniu w celu podjęcia uchwały opiniującej lub przeprowadzenia dyskusji (w przypadku mniejszych spółek). Można się spodziewać, że przygotowanie sprawozdania o wynagrodzeniach będzie zbieżne z przygotowaniem raportu rocznego przez spółkę.

Za jaki okres powinno zostać sporządzone pierwsze sprawozdanie?
Przepisy przejściowe wprowadzające nowelizację ustawy o ofercie stanowią, że pierwsze sprawozdanie ma obejmować łącznie lata 2019-2020. Ministerstwo Finansów w niewiążącej opinii wskazuje, że sprawozdanie powinno obejmować jedynie okres, od kiedy polityka została przyjęta w spółce. Byłoby to logiczne i zbieżne z tym, że raportujemy o wynagrodzeniach, które zostały wypłacone zgodnie z polityką. Natomiast jeśli chcemy ująć także w sprawozdaniu także dane wcześniejsze, można posłużyć się danymi szacunkowymi za te okresy.

Jakie dane powinny się znaleźć w sprawozdaniu?
Zakres sprawozdania wskazuje ustawa i obejmuje wykazanie całkowitego wynagrodzenia, tj. wszystkich świadczeń otrzymanych lub należnych w danym roku obrotowym, w tym także wynagrodzenia od spółek z grupy w rozumieniu ustawy o rachunkowości. Ponadto, spółka powinna wskazać, w jaki sposób zastosowano kryteria premiowe finansowe i niefinansowe dotyczące wyników spółki, a także przedstawić 5-letnie zestawienie zmian wyników spółki, wysokości wynagrodzenia członków organów oraz wynagrodzenia pozostałych pracowników. Zgodnie z projektem wytycznych Komisji Europejskiej, kwoty podane w sprawozdaniu powinny być kwotami brutto.

Czy wiadomo jak liczyć odniesienie wynagrodzeń pracowników do wynagrodzeń członków zarządu?
Ustawa się do tego nie odnosi. Wytyczne KE wskazują, że chodzi o średnie wynagrodzenie w przeliczeniu na pełny etat wśród wszystkich pracowników spółki niebędących członkami zarządu lub rady nadzorczej. Spółka według swojego uznania może ten krąg rozszerzyć np. o pracowników ze spółek z grupy, co będzie

uzasadnione zwłaszcza, gdy wykazywane w tym zestawieniu wyniki dotyczą właśnie grupy, a nie tylko spółki. Chodzi o miarodajne porównanie, jak te wielkości zmieniają się rok do roku.

Jakie znaczenie przy sporządzaniu sprawozdania mają wytyczne Komisji Europejskiej?
Wytyczne KE nie są prawnie wiążące, mają jedynie wskazywać kierunek i modelowy sposób raportowania, ich znaczenia w praktyce nie można jednak bagatelizować. Wytyczne są na tyle szczegółowe, że w niektórych miejscach rozszerzają nawet ustawowy zakres sprawozdania. Przykładowo, zgodnie z wytycznymi, spółki mają obowiązek raportowania o wynagrodzeniach spółek z grupy w taki sam sposób jak o wynagrodzeniach od spółki, tj. szczegółowo, w podziale na konkretne składniki, podczas gdy ustawa nakazuje wskazać tylko kwotę całkowitą. Wytyczne wymagają także bardzo szczegółowego raportowania o wynagrodzeniach otrzymanych w formie instrumentów finansowych oraz zastosowanych kryteriach premiowych, podczas gdy ustawa odnosi się do tych punktów bardzo ogólnie.

Jakie obowiązki będzie miała RN w związku z raportowaniem o wynagrodzeniach i jak powinna się do nich przygotować?
Rolą rady nadzorczej jest sporządzenie sprawozdania, członkowie RN odpowiadają także za zawarte w nim dane. Rada powinna sprawdzić, czy została już podjęta uchwała dotycząca systemu premiowego, czy wynagrodzenia są wypłacane wg ustalonych zasad oraz czy spółka dysponuje wszystkimi danymi, które pozwolą przygotować sprawozdanie o wynagrodzeniach. Dobrze byłoby się też zapoznać z wytycznymi KE dotyczącymi zawartości sprawozdania z realizacji polityki wynagrodzeń.

Jaka jest rola biegłego rewidenta w tym procesie?
Biegły dokonuje weryfikacji kompletności sprawozdania (nie ocenia poprawności danych). Umowy zawierane przez spółki z biegłymi będą musiały uwzględniać postanowienia dot. oceny sprawozdania z realizacji polityki wynagrodzeń (biegły dokonuje oceny, a nie badania). Jest to usługa atestacyjna, dozwolona. Biegli będą to traktować jako osobą, dodatkowo płatną usługę.

Jakie są relacje między sprawozdaniem z realizacji polityki wynagrodzeń a raportem rocznym?
Część informacji, które mają się teraz znaleźć w sprawozdaniu o wynagrodzeniach była dotychczas publikowana na podstawie rozporządzenia w sprawie informacji bieżących i okresowych. Sprawozdanie z działalności i sprawozdanie o wynagrodzeniach będą raczej osobnymi dokumentami, bo przygotowują je różne organy, ale jednak pozostaną spójne - możliwe, że w sprawozdaniu z działalności będzie odesłanie do sprawozdania z polityki wynagrodzeń.

Jak przygotować sprawozdanie, aby uwypuklić, że spółka swoimi działaniami realizuje cele niefinansowe?
Sprawozdanie z realizacji polityki wynagrodzeń powinno wyjaśniać, w jaki sposób przy wypłacie premii zastosowano kryteria, w tym te oparte o wyniki niefinansowe. Spółki powinny także wykazać, że polityka wynagrodzeń jest efektywna i spójna przyjętą strategią biznesową. Warto w tym miejscu podkreślić rolę zastosowanych kryteriów powiązanych ze społeczną odpowiedzialnością biznesu w kontekście realizacji celów długoterminowych i stabilności spółki.

Gdzie można zobaczyć wytyczne KE? (pytanie z publiczności)
ec.europa.eu/info/sites/info/files/rrg_draft_21012019.pdf

Sektor bankowy posiadał już politykę wynagrodzeń, została ona teraz tylko doprecyzowana zgodnie z nowymi przepisami. Czy w związku z tym sprawozdanie powinno być sporządzane za okres obowiązywania nowej polityki? (pytanie z publiczności)
Tak należałoby przyjąć, bo sprawozdanie sporządza się za okres obowiązywania polityki w rozumieniu ustawy o ofercie publicznej. Jeśli spółka chce wykazać w sprawozdaniu dłuższy okres (np. pełny rok obrotowy), może wskazać w tym zakresie dane konkretne (jeśli je posiada) lub szacunkowe.

11:00-11:30 Zmiany i odstępstwa od polityki wynagrodzeń

- Jak wprowadzić zmiany w polityce
- Możliwość czasowego odstąpienia od stosowania polityki wynagrodzeń
- Ewentualne niezgodności z polityką wynagrodzeń

Michał Bogacz, Radca Prawny, Partner, Olesiński & Wspólnicy
Maja Kapiczowska, Senior Associate, Olesiński & Wspólnicy
dr Mirosław Kachniewski, Prezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych

Jeśli polityki wynagrodzeń są nieodpowiednie, to jak można je zmienić?
Podstawowa zasada mówi, że to walne zgromadzenie zmienia politykę wynagrodzeń i robi to nie rzadziej niż co cztery lata. Natomiast zmiany mniej istotne, które leżą w zakresie delegowanych kompetencji mogą być wdrażane przez radę nadzorczą. Jeśli polityka nie zawiera upoważnienia dla rady nadzorczej to ten tryb jest niestety niemożliwy. Jeśli chodzi o zmianę polityki wykluczony jest co do zasady udział zarządu, bo treść polityki w dużej mierze dotyczy właśnie tego organu. Zarząd jest co prawda autorem projektu polityki, jednak nie wdraża go samodzielnie, bo ostatnie słowo mają tutaj akcjonariusze.

Jak można zawiesić stosowanie polityki wynagrodzeń i kiedy może czasowo odstąpić od jej stosowania?
Zgodnie z ustawą taka możliwość istnieje, o ile jest to niezbędne do realizacji długoterminowych celów i stabilności finansowej spółki lub do zagwarantowania jej rentowności oraz zostało to przewidziane przez politykę wynagrodzeń. Decyzję w tym zakresie podejmuje rada nadzorcza. Polityka powinna określić przesłanki i tryb takiego odstąpienia oraz elementy, od których można zastosować odstępstwo. O zastosowanie odstąpienia może wystąpić np. zarząd lub rada z własnej inicjatywy.

Jakie konsekwencje może rodzić niestosowanie się spółki do polityki wynagrodzeń?
Ustawa nie wskazuje wprost, co grozi spółce lub jej organom w takim przypadku. Przepisy karne w ustawie o ofercie przewidują karę grzywny w przypadku zatajenia lub podania nieprawdziwych danych w polityce lub sprawozdaniu oraz uporczywego uchylania się od sporządzenia lub opublikowania polityki lub sprawozdania na stronie internetowej spółki. W przypadku niestosowania zasad polityki możemy raczej mówić o odpowiedzialności cywilnej odszkodowawczej członków organów spółki, którzy naruszają politykę i wyrządzają tym szkodę spółce lub akcjonariuszowi. Wynagrodzenie wypłacone niezgodnie z polityką można rozpatrywać jako świadczenie nienależne. Żeby jednak członka organu pozwać, należałoby wykazać szkodę. Rodzi to także oczywiście duże ryzyko wizerunkowe. Jeśli jakiś składnik wynagrodzenia został przyznany niezgodnie z polityką wynagrodzeń możemy inicjować zmianę polityki na przyszłość.

Jak często powinno się dokonywać przeglądu polityki wynagrodzeń?
Powinno się to odbywać nie rzadziej niż raz na cztery lata. Ten przepis został tak skonstruowany, aby akcjonariusze mieli większy wpływ na to, co się dzieje w spółce. Jeżeli okaże się, że to, co uchwaliliśmy jest nieodpowiednie lub nieefektywne, to można to zmienić wcześniej, albo z udziałem walnego zgromadzenia, albo za pośrednictwem rady nadzorczej, jeżeli została do tego upoważniona w polityce.

Czy podstawą odstąpienia może być: zagrożenie stabilności finansowej Spółki lub brak możliwości zagwarantowania jej rentowności lub wprowadzenie przez uprawnione organy państwa stanu wyjątkowego, stanu klęski żywiołowej lub innych stanów nadzwyczajnych lub wystąpienie nadzwyczajnych zdarzeń w istotny sposób wpływających na funkcjonowanie Spółki? (pytanie z publiczności)
Takie przesłanki ogólne mogą być przewidziane w polityce. Rada nadzorcza podejmując decyzję o odstąpieniu, powinna uzasadnić wówczas, że w tym konkretnym przypadku (np. wprowadzenie stanu wyjątkowego) odstąpienie od stosowania polityki jest niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej spółki lub do zagwarantowania jej rentowności.

Z jakiego przepisu wynika konieczność precyzowania częstotliwości odstępstwa od polityki? (pytanie z publiczności)
Ustawa wymaga wskazania trybu oraz przesłanek, nie mówi wprost o obowiązku ustalenia częstotliwości odstępstw. Można to uznać za element składowy trybu, w jakim spółka odstępuje od stosowania polityki – np. kolejne odstąpienie możliwe jest nie wcześniej niż po upływie X miesięcy od poprzedniego odstąpienia. Takie doprecyzowanie to dobra praktyka, która zmniejszy ew. ryzyko nadużywania instytucji czasowego odstąpienia.