

## **Pierwsza polityka wynagrodzeń**

Ustawa o zmianie ustawy o ofercie publicznej z dnia 16 października 2019 r., implementująca m. in. Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 (dalej Dyrektywa SRD II), wprowadza obowiązek posiadania przez spółki, których co najmniej 1 akcja jest dopuszczona do obrotu na rynku regulowanym (spółki giełdowe) **polityki wynagrodzeń**. Zgodnie z Preambułą Dyrektywy SRD II, celem wprowadzenia tej regulacji było umożliwienie wpływu akcjonariuszy na wynagrodzenia Zarządu i Rady Nadzorczej. Rozwiązania przyjęte w polityce wynagrodzeń powinny przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów i stabilności spółki oraz nie powinny wiązać się w całości lub w dużej mierze z celami krótkoterminowymi.

Zgodnie ze zmienioną ustawą o ofercie publicznej, politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej przyjmuje Walne Zgromadzenie w drodze uchwały a za informacje zawarte w tym dokumencie odpowiada Zarząd spółki. Oznacza to, że o finalnym kształcie zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej decydują wyłącznie akcjonariusze. Zarząd został natomiast zobowiązany jedynie do dostarczenia Walnemu Zgromadzeniu informacji niezbędnych do przygotowania i „przyjęcia” polityki wynagrodzeń. Najczęściej jednak w praktyce to Zarząd, po uprzedniej konsultacji z większościowym akcjonariuszem i Radą Nadzorczą, będzie przygotowywał politykę wynagrodzeń jako projekt uchwały na Walne Zgromadzenie. Przepisów ustawy o ofercie publicznej w zakresie polityki wynagrodzeń nie stosuje się do banków, TFI i firm inwestycyjnych, gdyż te instytucje finansowe posiadają swoje przepisy branżowe regulujące ten obszar.

Pierwszą politykę wynagrodzeń Walne Zgromadzenie spółki giełdowej powinno przyjąć do **30 czerwca 2020 r.**, a kolejne nie rzadziej niż co 4 lata. Uchwały Walnego Zgromadzenia wymagają również istotne zmiany tej polityki. Przyjęcie pierwszej polityki wynagrodzeń będzie wiązało się z koniecznością uprzedniej analizy aktualnych umów z członkami Zarządów i zasad wynagradzania członków Rad Nadzorczych. Po podjęciu uchwały przez Walne Zgromadzenie konieczne będzie dostosowanie tych umów i zasad wynagradzania do przyjętej polityki wynagrodzeń. Powyższe oznacza dodatkową pracę dla działów finansowych, prawnych i HR, które będą musiały przygotować dane niezbędne do uwzględnienia tych umów i zasad w polityce wynagrodzeń, jak również wprowadzić treść polityki wynagrodzeń w życie.

Zgodnie z ustawą o ofercie publicznej, polityka wynagrodzeń opisuje wszystkie składniki, kryteria, metody i warunki stosowane do ustalania stałego i zmiennego wynagrodzenia oraz programów emerytalnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Ponadto, przedstawia proces decyzyjny przeprowadzony w celu jej ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu, jak też opis podjętych środków mających na celu unikanie konfliktu interesów związanych z jej tworzeniem. Polityka wynagrodzeń zawiera również informacje o okresie obowiązywania umów lub innych stosunków prawnych łączących członków Zarządu i Rady Nadzorczej ze spółką oraz okresu i warunków ich wypowiedzenia lub rozwiązania. Szczegółowy wykaz elementów, które powinna lub może zawierać polityka wynagrodzeń znajduje się w art. 90c ust. 3-7 ustawy o ofercie publicznej.

Zgodnie z ustawą o ofercie publicznej, spółka giełdowa wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządów i Rad Nadzorczych wyłącznie zgodnie z polityką wynagrodzeń. W przypadku nieprzyjęcia przez Walne Zgromadzenie polityki wynagrodzeń spółka wypłaca wynagrodzenie zgodnie z dotychczasową polityką a zmieniona polityka wynagrodzeń przyjmowana jest na kolejnym Walnym Zgromadzeniu. Podobnie, w przypadku, gdy w spółce nie obowiązuje polityka wynagrodzeń, spółka może wypłacić wynagrodzenia zgodnie z dotychczasową praktyką a zmieniona polityka przyjmowana jest na kolejnym Walnym Zgromadzeniu. Ponadto Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od jej stosowania, jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej spółki lub do zagwarantowania jej rentowności. W przypadku wypłacenia świadczenia członkowi Rady Nadzorczej niezgodnie z polityką wynagrodzeń spółce giełdowej trudno będzie żądać jego zwrotu. Będzie mogła ona natomiast dochodzić odpowiedzialności od członków Zarządu, którzy przyznali świadczenie wykraczające poza ramy polityki wynagrodzeń. W przypadkach, kiedy Zarząd sam będzie korzystał ze świadczeń niezgodnie z przyjętą polityką wynagrodzeń, wtedy można traktować je jako nienależne i podlegające zwrotowi.

Ustawa o ofercie publicznej nakłada na Radę Nadzorczą obowiązek corocznego sporządzania **sprawozdania o wynagrodzeniach**, przy czym pierwsze sprawozdanie jest sporządzane łącznie za lata 2019 i 2020. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń (niezależnie od ich formy), otrzymanych lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym. W sprawozdaniu tym podaje się również wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej oraz wartość świadczeń przyznanych osobom najbliższym. Szczegółowy wykaz, co powinno zawierać sprawozdanie o wynagrodzeniach znajduje się w art. 90g ust. 2-5 i ust. 8 ustawy o ofercie publicznej.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach podlega ocenie przez biegłego rewidenta oraz w drodze uchwały jest opiniowane przez Walne Zgromadzenie. W przypadku spółek małych i średnich, sprawozdanie może być jedynie przedmiotem dyskusji bez konieczności podejmowania uchwały Walnego Zgromadzenia. W kolejnym sprawozdaniu o wynagrodzeniach trzeba zawrzeć wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona powyższa uchwała Walnego Zgromadzenia lub dyskusja przeprowadzona na Walnym Zgromadzeniu. Żeby zagwarantować możliwość podjęcia takiej uchwały lub przeprowadzenia dyskusji, ustawa o zmianie ustawy o ofercie publicznej wprowadziła do KSH obowiązek umieszczenia w porządku obrad Walnego Zgromadzenia punktu dotyczącego sprawozdania o wynagrodzeniach. Należy również dodać, że Komisja Europejska przygotowuje (w formie tabel) bardzo precyzyjne wytyczne stanowiące „wystandaryzowaną prezentację” sprawozdania o wynagrodzeniach.

Ustawa o ofercie publicznej przewiduje, że zarówno sama polityka wynagrodzeń jak i sprawozdanie z jej wykonania są zamieszczane na stronie internetowej spółki. W przypadku tego pierwszego dokumentu, przez cały okres jego obowiązywania, w przypadku tego drugiego, przez 10 lat od zakończenia Walnego Zgromadzenia. Ponadto, treści projektów uchwał i załączniki do tych projektów oraz treści uchwał podjętych przez Walne Zgromadzenie i załączniki do tych uchwał publikowane są w ESPI w formie raportu bieżącego. Zarówno zatem

polityka wynagrodzeń jak i sprawozdanie o wynagrodzeniach podawane są tą drogą do publicznej wiadomości.

Na zakończenie należy zaznaczyć, że ustawodawca za nierealizowanie powyższych obowiązków przewidział sankcje karne w postaci kary grzywny. Dotyczą one:

- uporczywego uchylania się od opracowania i zamieszczenia na stronie internetowej sprawozdania o wynagrodzeniach,
- podania nieprawdziwych lub zatajenia prawdziwych danych wpływających w istotny sposób na treść polityki wynagrodzeń, oraz
- podania nieprawdziwych lub zatajenia prawdziwych danych wpływających w istotny sposób na treść sprawozdania wynagrodzeniach.