

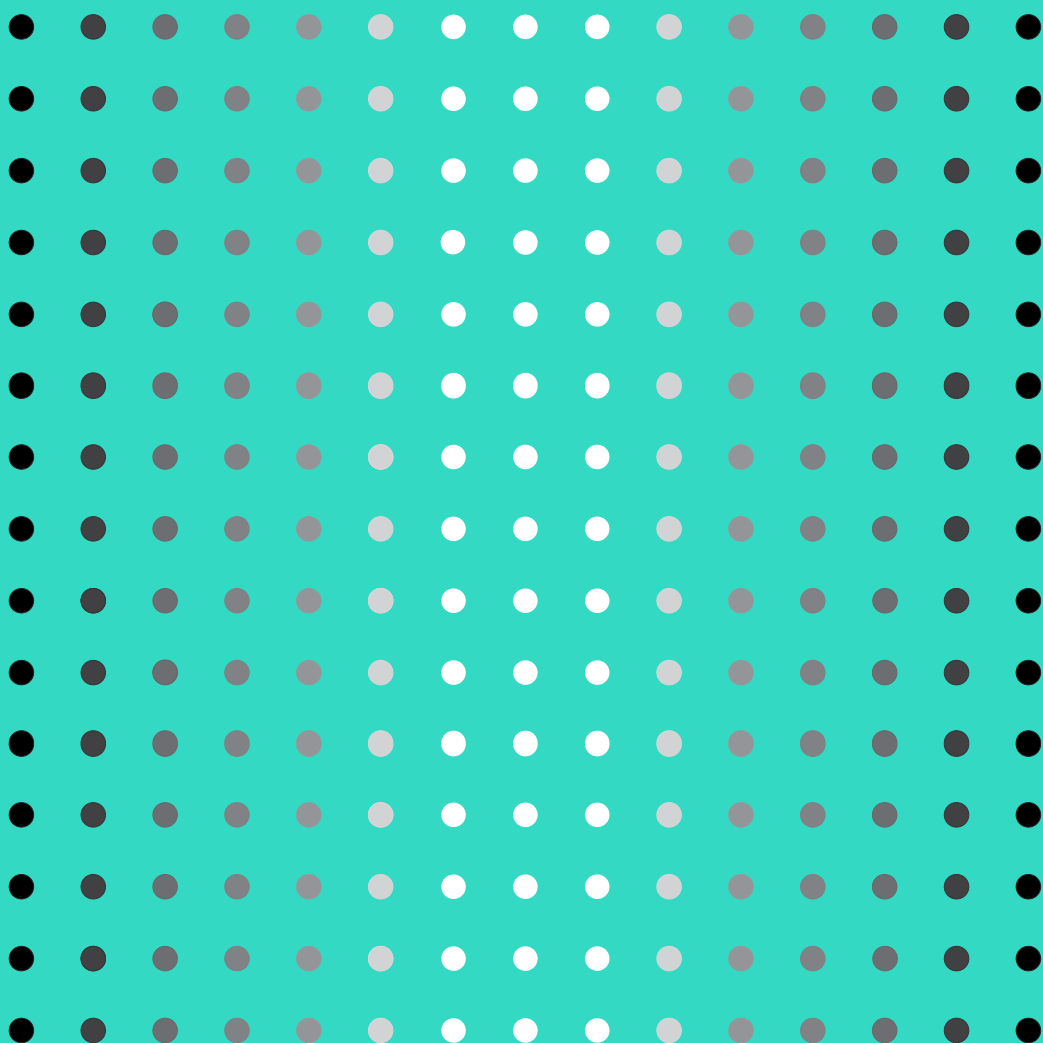
Standard
Informacji
Niefinansowych

2016

Interpretacje prawne
dyrektywy 2014/95/UE

SIN

aneks 1



Standard Informacji Niefinansowych jest regulacją środowiskową, której projekt został zaakceptowany i jest popierany przez szereg instytucji i organizacji związanych z rynkiem kapitałowym



Standard
Informacji
Niefinansowych

2016

Interpretacje prawne
dyrektywy 2014/95/UE

Interpretacje prawne dyrektywy
Parlamentu Europejskiego i Rady
2014/95/UE z dnia 22 października 2014 r.
zmieniającą dyrektywę 2013/34/UE
w odniesieniu do ujawniania informacji
niefinansowych i informacji dotyczących
różnorodności przez niektóre duże
jednostki oraz grupy

SIN

aneks 1

Standard Informacji Niefinansowych jest regulacją środowiskową, której opracowanie jest koordynowane przez Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych oraz Fundację Standardów Raportowania i której projekt został zaakceptowany i jest popierany przez następujące instytucje i organizacje:

Patroni honorowi

Patroni instytucjonalni

Wydawca



© Fundacja Standardów Raportowania

www.standardy.org.pl

Warszawa, wrzesień 2016 r.

Redakcja i skład: IDEAcraft

Zespół redakcyjny: Liliana Anam, Urszula Baranowska, Justyna Biernacka, Konrad Ciesiołkiewicz, Natalia Ćwik-Obrębowska, dr Jacek Dymowski (redaktor naczelny), Piotr Glen, Aleksandra Janikowska, Piotr Kaźmierkiewicz, Monika Kulik, Agnieszka Lechman-Filipiak, Katarzyna Rózicka, Marek Sawicki, dr Robert Sroka, Aleksandra Stanek-Kowalczyk

1. Jakie podmioty będą objęte raportowaniem?

Dyrektywa 2014/95/UE nakłada obowiązek raportowania informacji niefinansowych oraz raportowania danych w zakresie polityki różnorodności.

Obowiązek raportowania informacji niefinansowych będzie dotyczył spółek kwalifikowanych jako duże jednostki interesu publicznego, które na dzień bilansowy przekraczają kryterium średniorocznego zatrudnienia liczby 500 osób oraz spełniają jedno z dwóch kryteriów: (i) sumę aktywów bilansu powyżej 20 mln euro lub (ii) przychody netto ze sprzedaży towarów produktów powyżej 40 mln euro. Znajdujący się obecnie na etapie konsultacji projekt ustawy o zmianie ustawy o rachunkowości z dnia 29 września 1994 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 330, z późn. zm.) („Projekt”) implemmentujący w pewnym zakresie Dyrektywę 2014/95/UE, wskazuje próg 85 mln złotych dla sumy aktywów bilansu na koniec roku obrotowego, oraz próg 170 mln złotych dla przychodów netto ze sprzedaży towarów i produktów za rok obrotowy.

Natomiast obowiązek raportowania danych w zakresie polityki różnorodności będzie dotyczył spółek giełdowych, tj. takich, które w roku obrotowym, za który sporządzają sprawozdanie finansowe, oraz w roku poprzedzającym ten rok spełniają dwa z trzech następujących kryteriów: (i) średnioroczne zatrudnienie powyżej 250 osób oraz (ii) suma aktywów bilansu powyżej 20 mln euro, lub (iii) przychody netto ze sprzedaży towarów i produktów

powyżej 40 mln euro. 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 z dnia 19 lutego 2009 r. (Dz. U. z 2014 r. poz. 133, z późn. zm.) („**Rozporządzenie**”) implemmentujące w pewnym zakresie Dyrektywę 2014/95/UE, wskazuje próg 85 mln zł - w przypadku sumy aktywów bilansu na koniec roku obrotowego, oraz próg 170 mln zł - w przypadku przychodów ze sprzedaży netto za rok obrotowy.

Zgodnie z dyrektywą 2013/34/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie rocznych sprawozdań finansowych, skonsolidowanych sprawozdań finansowych i powiązanych sprawozdań niektórych rodzajów jednostek, zmieniającą dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/43/WE oraz uchylającą dyrektywę Rady 78/660/EWG i 83/349/EWG („**Dyrektywa o rachunkowości**”) przez **jednostki interesu publicznego** należy rozumieć podmioty które:

a) są regulowane prawem państwa członkowskiego i których zbywalne papiery wartościowe są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym któregośkolwiek państwa członkowskiego w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 14 dyrektywy 2004/39/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych (12) - **spółki publiczne**;

b) są instytucjami kredytowymi zdefiniowanymi w art. 4 pkt 1 dyrektywy 2006/48/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 14 czerwca 2006 r. w sprawie podejmowania i prowadzenia działalności przez instytucje kredytowe (13), innymi niż instytucje, o których mowa w art. 2 tej dyrektywy - **banki**;

c) są zakładami ubezpieczeń w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy Rady 91/674/EWG z dnia 19 grudnia 1991 r. w sprawie rocznych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych zakładów ubezpieczeń - **zakłady ubezpieczeń** (z pewnymi wyłączeniami) i **zakłady prowadzące działalność reasekuracyjną**;

d) są wyznaczone przez państwa członkowskie jako jednostki interesu publicznego, na przykład jednostki o istotnym znaczeniu publicznym ze względu na charakter prowadzonej przez nie działalności, ich wielkość lub liczbę zatrudnionych pracowników.

Zgodnie z **Projektem** do podmiotów zaliczanych do **jednostek zainteresowania publicznego** i objętych

wymogiem raportowania informacji niefinansowych należy zaliczyć:

a) jednostki organizacyjne działające na podstawie prawa bankowego, ustawy o obrocie instrumentami finansowymi, ustawy o funduszach inwestycyjnych, ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej, oraz przepisów o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych;

b) jednostki zamierzające ubiegać się albo ubiegające się o zezwolenie na wykonywanie działalności na podstawie ustaw i przepisów wskazanych w lit. a);

c) emitentów papierów wartościowych dopuszczonych, zamierzających ubiegać się lub ubiegających się o ich dopuszczenie do obrotu na jednym z rynków regulowanych Europejskiego Obszaru Gospodarczego;

d) emitentów papierów wartościowych dopuszczonych do obrotu w alternatywnym systemie obrotu;

e) krajowe instytucje płatnicze;

f) instytucje pieniądza elektronicznego.

2. Czy wymogi dotyczące raportowania odnoszą się do emitenta czy też łącznie do spółek zależnych?

Co do zasady, wymogi odnoszą się dla każdej spółki indywidualnie z tym, że spółki, które są jednostkami dominującymi dużej grupy przekraczającej na dzień bilansowy, w ujęciu skonsolidowanym, kryterium średniej liczby 500 pracowników w ciągu roku

obrotowego, są zobowiązane do ujęcia w skonsolidowanym sprawozdaniu z działalności skonsolidowanego oświadczenia na temat informacji niefinansowych dotyczących całej grupy.

Ponadto, spółka spełniająca wymagane kryteria i co do zasady objęta

obowiązkiem raportowania niefinansowego, która jest spółką zależną nie będzie podlegała obowiązkowi raportowania informacji niefinansowych, o ile spółka ta i jej spółki zależne objęte są skonsolidowanym sprawozdaniem z działalności lub odrębnym sprawozdaniem spółki dominującej w stosunku do tej spółki, w których zawarto skonsolidowane oświadczenie na temat informacji niefinansowych.

Obowiązkowi raportowania informacji niefinansowych nie będzie również podlegała spółka dominująca, będąca jednocześnie spółką zależną o ile spółka ta oraz jej spółki zależne objęte są skonsolidowanym sprawozdaniem z działalności lub odrębnym sprawozdaniem spółki dominującej w stosunku do tej spółki, w których zawarto skonsolidowane oświadczenie na temat informacji niefinansowych.

3. Co będą musiały raportować spółki przekraczające 250 pracowników?

Spółki giełdowe zatrudniające pracowników w liczbie przekraczającej 250 osób w przypadku średniorocznego zatrudnienia w przeliczeniu na pełne etaty oraz przekraczające następujące wartości: 20 mln euro (Rozporządzenie - 85 mln zł) - w przypadku sumy aktywów bilansu na koniec roku obrotowego, lub 40 mln euro (Rozporządzenie - 170 mln zł) - w przypadku przychodów ze sprzedaży netto za rok obrotowy, zobowiązane będą, w ramach sporządzanego oświadczenia o stosowaniu ładu korporacyjnego sporządzać opisy polityki różnorod-

ności stosowanej do organów administrujących, zarządzających i nadzorujących spółki w odniesieniu do aspektów takich jak na przykład wiek, płeć lub wykształcenie i doświadczenie zawodowe, celów tej polityki różnorodności, sposobu jej realizacji oraz skutków w danym okresie sprawozdawczym.

Spółka będzie również zobowiązana do zaraportowania decyzji o niestosowaniu żadnej polityki w odniesieniu do którejkolwiek z ww. kwestii oraz do szczegółowego uzasadnienia takiej decyzji.

4. Co będą musiały raportować spółki przekraczające 500 pracowników?

Spółki zatrudniające pracowników w liczbie przekraczającej 500 osób w przypadku średniorocznego za-

trudnienia oraz przekraczające następujące wartości: 20 mln euro (Projekt - 85 mln złotych) dla sumy aktywów

bilansu na koniec roku obrotowego, oraz próg 40 mln euro (Projekt - 170 mln złotych) dla przychodów netto ze sprzedaży towarów i produktów za rok obrotowy będą zobowiązane do raportowania informacji dotyczących co najmniej kwestii środowiskowych, społecznych i pracowniczych, poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji i łapownictwu, w tym w szczególności zobowiązane będą do wskazania:

- a) krótkiego opisu modelu biznesowego spółki lub grupy spółki;
- b) opisu polityk stosowanych przez spółkę lub grupę spółki w odniesieniu do ww. kwestii, w tym do wdrożonych procesów należytej staranności;
- c) wyniku tych polityk;
- d) głównych ryzyk związanych z ww. kwestiami, powiązanych z działalnością spółki lub grupy spółki, w tym, w stosownych przypadkach i na zasadzie proporcjonalności sto-

sunkami gospodarczymi, produktami lub usługami świadczonymi przez spółkę lub grupę spółki, które mogą wywierać niekorzystny wpływ w tych dziedzinach, oraz sposób zarządzania tymi ryzykami przez spółkę lub grupę spółki;

e) niefinansowych kluczowych wskaźników wyników związanych z daną działalnością.

Powyższe informacje spółka wskazuje w zakresie w jakim są one niezbędne dla oceny rozwoju, wyników i sytuacji jednostki oraz wpływu jej działalności na zagadnienia dotyczące kwestii środowiskowych, społecznych i pracowniczych, poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji i łapownictwu.

Spółka będzie również zobowiązania do zraportowania decyzji o nie stosowaniu żadnej polityki w odniesieniu do którejkolwiek z ww. kwestii oraz do szczegółowego uzasadnienia takiej decyzji.

5. Ustalanie liczby pracowników.

Nakładając obowiązek ujawnienia informacji niefinansowych Dyrektywa 2014/95/UE posługuje się pojęciem „pracowników”.

W związku z powyższym należy zdefiniować pojęcie „pracownika”, w tym przede wszystkim odpowiedzieć na pytanie, czy jest ono tożsame z tym pojęciem zdefiniowanym w Kodeksie Pracy.

a) Pojęcie pracownika.

Ani treść Dyrektywy 2014/95/UE ani Projektu, nie zawiera przesłanek uzasadniających odmienne definiowanie pojęcia „pracownika”, od tego stosowanego w przepisach prawa pracy.

Zgodnie z art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

W zakresie tego pojęcia nie mieszczą się osoby współpracujące z danym podmiotem na podstawie umowy o dzieło, umowy zlecenia, czy też umowy o świadczenie usług (zawierane z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą), w tym osobami zatrudnionymi w firmach sprzątających oraz ochroniarskich. Nie należy również wliczać stażystów oraz praktykantów, pod warunkiem że nie została z nimi zawarta umowa o pracę.

W praktyce wątpliwości budzi przede wszystkim status osób:

- a) zatrudnionych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej;
- b) przebywających na urlopach macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych, czy też mających inną, zgodną z prawem, przerwę w świadczeniu pracy.

Z tego też względu powyższe kwestie wymagają szerszego komentarza.

Ad. a

Z przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych jednoznacznie wynika, że to agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy (pracodawcą pracownika tymczasowego jest agencja pracy tymczasowej, nie zaś pracodawca użytkownik).

To agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracownika tymczasowego (zawiera z nim umowę o pracę), kieruje go do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, wypłaca pracownikowi tymczasowemu wynagrodzenie oraz

wystawia świadectwo pracy.

Pomimo tego, że pracownik tymczasowy nie jest podporządkowany agencji pracy tymczasowej w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., tj. nie wykonuje pracy na jej rzecz i pod jej kierownictwem, natomiast podlega kierownictwu podmiotu trzeciego, czyli pracodawcy użytkownika, stosunek pracy wiąże go z agencją pracy tymczasowej, nie zaś z pracodawcą użytkownikiem (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2011 r. I UZP 6/11; wyr. Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 23 maja 2014 r., II FSK 765/13; wyr. SA w Białymstoku z dnia 30 października 2012 r., III AUa 728/12).

Z powyższych względów do kategorii pracowników nie należy zaliczać osób, które świadczą pracę za pośrednictwem agencji pracy.

Ad. b

Wątpliwości związane z osobami nieświadczącymi faktycznie pracy (mającymi zgodną z prawem przerwę w wykonywaniu obowiązków), wynikają z tego, że w Dyrektywie 2014/95/UE oraz Projekcie mowa jest o pracownikach (a nie osobach faktycznie świadczących pracę), co sugeruje, iż jedynym warunkiem ustalania osób zatrudnionych w danym podmiocie jest istnienie stosunku pracy.

Należy jednak zwrócić uwagę, że Dyrektywa 2014/95/UE oraz Projekt, wskazując na ilość zatrudnionych osób, posługuje się pojęciem „średniorocznego zatrudnienia”, przy czym pojęcia tego nie definiują, podobnie jak obecna ustawa o rachunkowości, która nakazuje wyłącznie dokonania przeliczenia zatrudnienia na pełne etaty.

Omawiane pojęcie zostało zdefiniowane w ustawie z dnia 2 lipca 2004 roku o swobodzie działalności gospodarczej, w rozdziale dotyczącym mikro-, małych i średnich przedsiębiorców.

Zgodnie z jej art. 109 ust. 2, przy obliczaniu średniorocznego zatrudnienia nie uwzględnia się pracowników przebywających na urlopach macierzyńskich, urlopach na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopach ojcowskich, urlopach rodzicielskich i urlopach wychowawczych, a także zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego.

Analogiczne zasady stosuje również GUS i to według tych zasad jednostki (pracodawcy) w praktyce najczęściej ustalają stan swojego średniorocznego zatrudnienia.

W związku z powyższym, w zakresie raportowania danych finansowych, do stanu zatrudnienia nie należy zaliczać wyżej wymienionych kategorii pracowników.

b) Metody ustalania średniorocznego zatrudnienia

Średnioroczność oznacza, że zasady obliczania zatrudnienia dotyczą okresu jednego roku. Zatem czasowo pracodawca-przedsiębiorca może zatrudniać nawet większą liczbę pracowników, o ile średnia z całego roku będzie stanowić iloraz sumy wszystkich pracowników zatrudnionych w danym roku obrotowym oraz 12 miesięcy.

Ustawa nie wprowadza definicji pełnego etatu. Posiłkowo należy tu stosować przepisy Kodeksu pracy w zakresie norm i ogólnego wymiaru czasu pracy. Zgodnie z art. 129 k.p. czas pracy nie

może przekraczać 8 godzin na dobę oraz przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Wraz z art. 130 k.p. przepis ten określa maksymalne ramy czasowe pracy w ramach tzw. pełnego wymiaru czasu pracy, co może stanowić odpowiednik pełnego etatu na potrzeby komentowanego przepisu.

Przeliczenie osób niepełnozatrudnionych na osoby pełnozatrudnione uzyskuje się poprzez przemnożenie liczby pracowników niepełnozatrudnionych przez odpowiednie współczynniki przeliczeniowe, będące stosunkiem liczby godzin pracy osób niepełnozatrudnionych do liczby godzin pracy osób pełnozatrudnionych, czyli do nominalnego czasu pracy.

Pamiętać przy tym należy (co zostało już omówione powyżej w pkt a), że przy obliczaniu średniorocznego zatrudnienia nie uwzględnia się pracowników przebywających na urlopach macierzyńskich, urlopach na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopach ojcowskich, urlopach rodzicielskich i urlopach wychowawczych, a także zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego.

W związku z tym, że zarówno Dyrektywa 2014/95/UE, Projekt i ustawa o rachunkowości nie określają sposobu obliczenia średniorocznego zatrudnienia, jednostka sama może wybrać zasady ustalania wielkościzatrudnienia, korzystając w tym celu z innych przepisów.

Jednakże rekomendowane są metody stosowane na potrzeby statystyki publicznej (GUS). Należy przy tym

pamiętać, że są to metody stosowane do obliczania przeciętnego miesięcznego zatrudnienia. W celu uzyskania średniorocznego stanu zatrudnienia należy zatem zsumować uzyskane wyniki i tak uzyskaną sumę podzielić przez dwanaście miesięcy.

Poniżej zarysowanie metod statystycznych.

Zgodnie z metodyką badań statystycznych przeliczenie osób niepełnozatrudnionych na osoby pełnozatrudnione uzyskuje się poprzez przemnożenie liczby pracowników niepełnozatrudnionych przez odpowiednie współczynniki przeliczeniowe, będące stosunkiem liczby godzin pracy osób niepełnozatrudnionych do nominalnego czasu pracy (liczby godzin pracy osób pełnozatrudnionych).

Przeciętne miesięczne zatrudnienie oblicza się najczęściej stosując jedną z następujących metod, tj.:

- metodę średniej arytmetycznej (iloraz sumy stanów zatrudnienia w poszczególnych dniach pracy w danym miesiącu i liczby dni kalendarzowych w miesiącu),
- metodę uproszczoną jako średnia chronologiczna (1/2 sumy: połowy stanu zatrudnienia w pierwszym dniu miesiąca, stanu zatrudnienia w 15 dniu miesiąca i połowy stanu zatrudnienia w ostatnim dniu miesiąca)
- metodą uproszczoną jako średnia z sumy dwóch stanów dziennych (1/2 sumy stanów zatrudnienia w pierwszym i ostatnim dniu miesiąca)

Metoda uproszczona powinna być stosowana wyłącznie w stosunku do zakładów o stabilnej sytuacji kadrowej.

6. Grupy kapitałowe

a) Spółki zależne położone w innych krajach.

Warto rozważyć jakie przepisy i kryteria należy stosować, gdy w grupie kapitałowej spółki zależne mają siedziby w innych, niż spółka dominująca, państwach.

W takiej sytuacji istotna jest siedziba spółki dominującej.

Jednostkę dominującą wyższego szczebla obowiązują przepisy państwa, w którym ma siedzibę (zasada dla spółek Europejskiego Obszaru Gospodarczego).

Wobec tego jeżeli dla spółki dominującej właściwe jest prawo polskie to kryterium osób zatrudnionych nale-

ży rozpatrywać w świetle polskiego kodeksu pracy, a w konsekwencji za osoby zatrudnione należy uznać osoby pozostające w takim samym lub analogicznym stosunku, jak umowa o pracę w rozumieniu polskiego kodeksu pracy.

b) Zakres grupy kapitałowej.

W najprostszym ujęciu grupa kapitałowa składa się z jednostki dominującej i jednostek zależnych (kontrolowanych przez jednostkę dominującą). Jednostką dominującą jest spółka kapitałowa, która ma jedną bądź więcej spółek zależnych. W wypadku złożonej struktury gru-

py kapitałowej może się zdarzyć, że jednostka dominująca będzie jednostką zależną od jednostki dominującej wyższego szczebla.

Co jednak w przypadku, gdy np. emitent jest częścią grupy kapitałowej, w strukturze której równolegle albo wyżej od emitenta, jest podmiot świadczący wyspecjalizowane usługi (np. IT, administracyjne, księgowo)? Czy na gruncie Dyrektywy 2014/95/UE pracowników, którzy faktycznie obsługują emitenta należy uwzględniać przy ustalaniu ilości pracowników?

Takich osób nie należy uwzględniać. W opisanym powyżej przypadku mamy do czynienia z usługami outsourcingowymi, a nie z istnieniem relacji pracownik - pracodawca, której stroną jest emitent. Tym samym taki podmiot uwzględnia wyłącznie pracowników, których zatrudnia samodzielnie.

Przepis art. 19a Dyrektywy 2014/95/UE stanowi, że obowiązek raportowania o informacjach niefinansowych mają „Duże jednostki, które są jednostkami interesu publicznego, przekraczające na dzień bilansowy kryterium średniej liczby 500 pracowników w ciągu roku obrotowego [...]”.

Inaczej rzecz wygląda z raportowaniem przez spółkę dominującą.

Potwierdza to art. 29a Dyrektywy 2014/95/UE, a także art. 1 pkt 11 ppkt 3 b) Projektu:

„2b. Jednostka dominująca, będąca jednostką dominującą grupy kapitałowej, jeżeli łączne dane jednostki dominującej oraz wszystkich jednostek zależnych każdego szczebla, na dzień bilansowy roku obrotowego oraz na

dzień bilansowy roku poprzedzającego rok obrotowy:

a) po dokonaniu wyłączeń konsolidacyjnych, o których mowa w art. 60 ust. 2 i 6, przekraczają wielkości, o których mowa w art. 49b ust. 1,

lub

b) przed dokonaniem wyłączeń konsolidacyjnych, o których mowa w art. 60 ust. 2 i 6, przekraczają następujące wielkości:

- 500 osób- w przypadku średniorocznego zatrudnienia w przeliczeniu na pełne etaty oraz

- 102 000 000 zł - w przypadku sumy aktywów bilansu na koniec roku obrotowego lub 204 000 000 zł - w przypadku przychodów netto ze sprzedaży towarów i produktów za rok obrotowy

zawiera dodatkowo w sprawozdaniu z działalności grupy kapitałowej - jako wyodrębnioną część - oświadczenie grupy kapitałowej na temat informacji niefinansowych sporządzone odpowiednio według wymogów określonych w art. 49b ust. 2-8”.

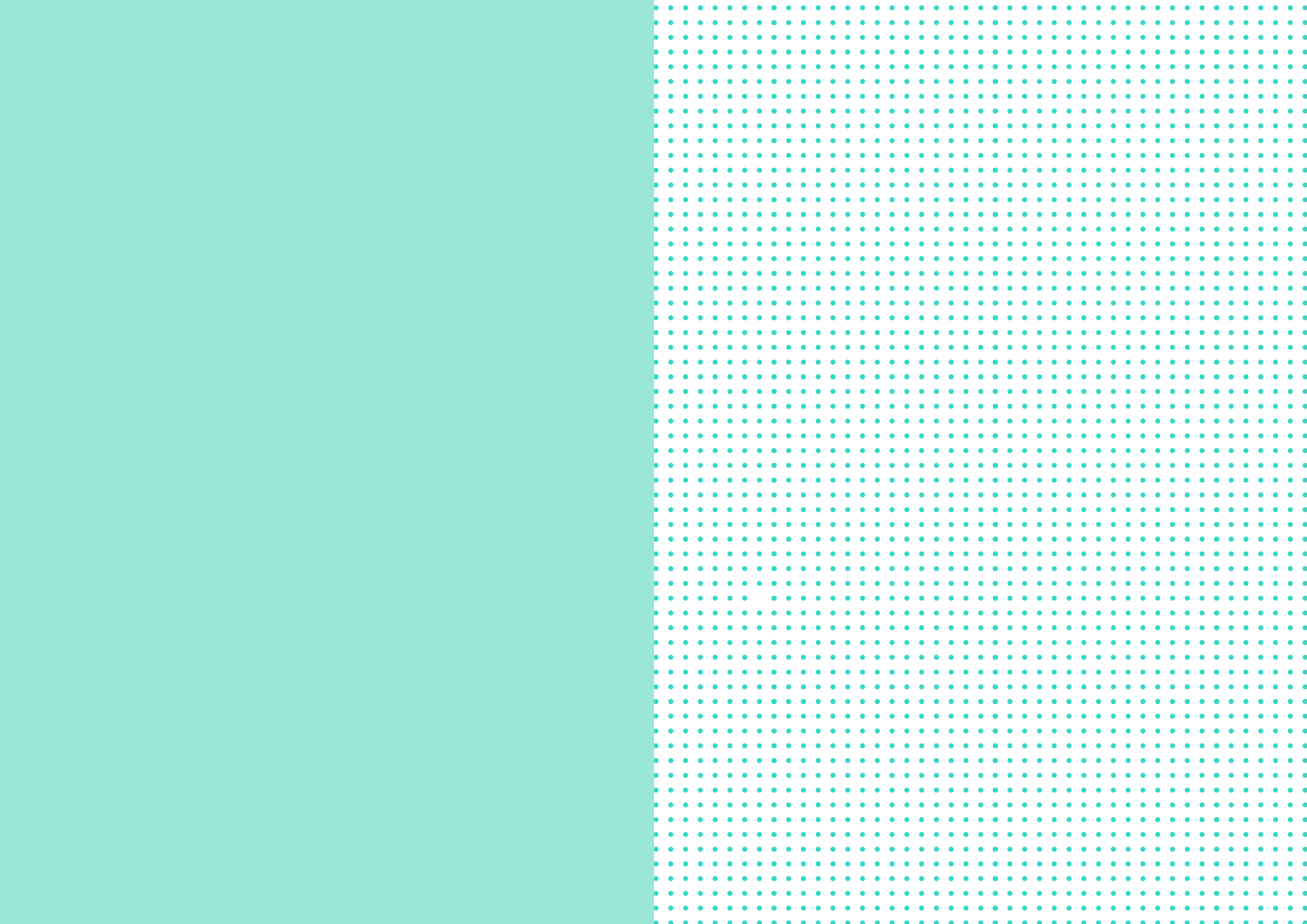
Także np. na gruncie obecnie obowiązującego art. 56 ust. 1 ustawy o rachunkowości (regulującego m.in. uprawnienie do nie sporządzania skonsolidowanego sprawozdania finansowego), należy brać pod uwagę łączne dane jednostki dominującej oraz wszystkich jednostek zależnych każdego szczebla.

W przypadku wartości dotyczącej średniorocznego zatrudnienia w przeliczeniu na pełne etaty, zatrudnienie to należy obliczyć uwzględniając liczbę

osób zatrudnionych w spółce dominującej oraz w spółkach od niej zależnych.

Osoby zatrudnione w innych jednostkach, które np. wykonują usługi na rzecz tej spółki (i nie pozostają ze spółką dominującą ani żadną ze spółek od niej zależnych w stosunku pracy), nie są uwzględniane przy wyliczaniu tego wskaźnika.

Podobną zasadę należy zastosować w przypadku, gdy po zmianie ustawy o rachunkowości (transponującej dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 r.), i dodaniu art. 49b w projektowanym brzmieniu, wskaźnik ten będzie odnosił się do 500 osób.



Patroni honorowi

Patroni instytucjonalni

Wydawca



Fundacja Standardów Raportowania

www.standardy.org.pl
tel. +48.22.826.26.89
ul. Nowy Świat 35/5A
00-029 Warszawa

