



## REGULACJE W ZAKRESIE WYNAGRODZEŃ I ZGODNOŚCI – ŹRÓDŁO TRANSPARENTNOŚCI CZY MOŻLIWYCH SPORÓW?

CYKL WEBINARIÓW W RAMACH X FSK

# ZAPIS ROZMOWY

6 PAŹDZIERNIKA 2020 GODZINA 10:30-12:00

## 10:35-10:50 Zalety i wady delegowania polityki na poziom RN

- › Elastyczność polityki wynagrodzeń
- › Problemy interpretacyjne
- › Wątpliwości co do zakresu delegacji

**Piotr Biernacki**, Wiceprezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych  
**Karol Raźniewski**, Associate Partner EY

## Jak wygląda przygotowywanie polityki wynagrodzeń?

Karol Raźniewski: Za przyjęcie polityki wynagrodzeń odpowiada walne zgromadzenie akcjonariuszy. W ten proces zaangażowane są oczywiście inne podmioty - treść polityki wynagrodzeń przygotowuje zarząd spółki, poddaje on także ten dokument pod głosowanie walnego zgromadzenia. W praktyce w spółkach polityki wynagrodzeń przygotowuje dział HR lub dział prawny, często w wykorzystaniem pomocy osób z zewnątrz, co zdecydowanie rekomenduję. Walne zgromadzenie akcjonariuszy może delegować na radę uszczegółowienie polityki wynagrodzeń. Polityka będzie oceniana przez radę nadzorczą, która dorocznie będzie przygotowywać sprawozdanie z realizacji polityki wynagrodzeń. Dodatkowo biegły rewident będzie oceniał sprawozdanie z realizacji polityki wynagrodzeń.

## Jak wygląda praktyka pierwszego cyklu przygotowywania polityk wynagrodzeń?

Karol Raźniewski: Podejście spółek jest niejednolite, część z nich rozpoczęła prace jeszcze w

*EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.*



terminie pierwotnym, podeszły do tego systemowo, szczegółowo to zaplanowały i mają przemyślany proces przygotowania sprawozdania. Część spółek czekała do ostatniej chwili z przygotowaniem polityki i bazowała głównie na postanowieniach ustawy, bez dokonywania indywidualizacji tego dokumentu oraz bez brania pod uwagę tego, że trzeba będzie wykonać sprawozdanie z polityki, a to zadanie wydaje się najtrudniejsze w praktyce.

### **Przepisy pozwalają delegować na radę nadzorczą podejmowanie decyzji uszczegóławiających politykę wynagrodzeń – na ile jest to elastyczne?**

Karol Rażniewski,: Ustawa wprowadzająca obowiązek polityki wynagrodzeń oraz KSH dają możliwość kształtowania kompetencji rady nadzorczej. Statut spółki może rozszerzyć uprawnienia rady nadzorczej właśnie w zakresie ustalania wynagrodzenia dla zarządu. Ustawa mówi dodatkowo, że walne zgromadzenie może delegować na radę uszczegółowienie polityki wynagrodzeń np. w zakresie stałych i zmiennych składników wynagradzania w tym premii, kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych w tym uwzględnianie interesów społecznych, przyczyniania się do ochrony środowiska, zapobiegania negatywnym skutkom społecznym działalności spółki i ich likwidowania, odraczania wypłaty wynagrodzeń, wynagradzania w formie gotówki, wypłaty wynagrodzeń w formie instrumentów finansowych. Niezbędne jest do tego upoważnienie ujęte w polityce wynagrodzeń, którą przyjmie walne zgromadzenie. Na radę nadzorczą nakłada się obowiązek sporządzenia sprawozdania z realizacji polityki wynagrodzeń, a za przedstawienie w niej nierzetelnych informacji grożą członkom rady nadzorczej sankcje.

### **Kto decyduje o przekazaniu kompetencji dot. polityki radzie nadzorczej i jak to należy zrobić?**

Karol Rażniewski: Stałe obowiązki rady nadzorczej powinny być zawarte w statucie, a specyficzne obowiązki powinny się znaleźć w uchwale walnego zgromadzenia. Polityka wynagrodzeń pełni

*EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.*



kilka funkcji – chroni interesariuszy przed karami, reguluje relacje inwestorskie, co pośrednio decyduje o wycenie spółki, dlatego też polityka powinna być przemyślana i powinna odnosić się do dłuższego horyzontu czasowego.

**Czy polityka może zawierać tak ogólne sformułowania jak „zarząd otrzymuje zmienne wynagrodzenie w postaci premii uzależnione od wyników i realizacji celów w zakresie 20-150% wynagrodzenia podstawowego”? (pytanie z publiczności)**

Karol Rażniewski: Od strony formalnej pewnie należy to uznać za zapis prawidłowy, ale jest on mocno nieprecyzyjny i będzie stanowił wyzwanie dla rady nadzorczej przy sporządzaniu sprawozdania z realizacji polityki wynagrodzeń.

**Do jakiej daty powinno zostać sporządzone sprawozdanie oraz czy w tym przedmiocie Rada Nadzorcza powinna podjąć uchwałę? (pytanie z publiczności)**

Karol Rażniewski : Rada Nadzorcza pierwsze sprawozdanie przyjmuje za 2019 i 2020 łącznie, przedstawiając je WZA. Oznacza to, że w praktyce terminem jest koniec czerwca 2021. Oczywiście aby go dotrzymać należy się wpasować w harmonogram przygotowania sprawozdań za rok 2020 i WZA, czyli gotowy raport RN potrzebny jest odpowiednio wcześniej.

**Co z pieniędzmi/korzyściami, które nie będą objęte polityką wynagrodzeń? (pytanie z publiczności)**

Karol Rażniewski: Od momentu przyjęcia polityki, wszelkie wypłaty (udostępnianie) wynagrodzenia, powinno odbywać się zgodnie z tą polityką.

**Jak należy rozumieć „średnie wynagrodzenie pracowników spółki”, do którego należy odnieść się w sprawozdaniu? Czy pracownika i wynagrodzenie należy definiować, jak w kodeksie pracy? (pytanie z publiczności)**

*EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.*



Karol Rażniewski: Tutaj nie mamy doprecyzowania ustawowego, natomiast na pewno nie popełnimy błędu, jeśli obliczymy średnioroczne wynagrodzenie załogi spółki (zgodnie z definicją prawa pracy) i porównamy z wynagrodzeniami zarządu.

**Co w sytuacji, gdy Walne przyjęło politykę wynagrodzeń, a następnie podjęło uchwałę w sprawie wysokości i zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej, która jest niezgodna z przyjętą polityką? Czy Zarząd ma obowiązek zwołać kolejne Walne w celu dostosowania zasad wynagradzania Członków Rady do obowiązującej polityki? Czy wystąpić o zmianę polityki? (pytanie z publiczności)**

Karol Rażniewski: Pomimo, że to Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy głosuje nad polityką, za jej treść odpowiada Zarząd. Do wadliwych uchwał WZA stosuje natomiast się ogólne przepisy Kodeksu Spółek Handlowych. Warto zwrócić uwagę, że przebieg WZA, poza KSH reguluje również statut spółki oraz regulamin obrad walnego zgromadzenia akcjonariuszy. Za projekty uchwał, także w sprawie charakteru i wysokości wynagrodzeń odpowiada ich autor, najczęściej członkowie Rady Nadzorczej lub Zarządu. Ustawa przewiduje szereg sankcji indywidualnych za niespełnienie, lub wadliwe spełnienie wymogów związanych przyjęciem, stosowaniem, publikowaniem i audytowaniem polityki wynagrodzeń. Wszelkie niezgodności należy zatem niezwłocznie usunąć aby uniknąć tych sankcji.

## **10:50-11:05 Sprawozdanie z realizacji polityki wynagrodzeń**

- › Kto sporządza, kiedy, za jaki okres?
- › Zakres merytoryczny sprawozdania
- › Rola biegłego i WZA w akceptacji sprawozdania

**Joanna Fierla-Jakubowicz**, Manager, EY  
**dr Mirosław Kachniewski**, Prezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych

*EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.*



### **Czym jest sprawozdanie z realizacji polityki wynagrodzeń?**

Joanna Fierla-Jakubowicz: Sprawozdanie ma na celu pokazanie powiązania między polityką wynagrodzeń, a jej faktyczną realizacją, jest jej praktyczną analizą. Za sporządzenie sprawozdania odpowiada rada nadzorcza. Terminu publikacji sprawozdania nie precyzuje jasno ustawa, ale przyjmuje się, że jest to koniec czerwca, czyli taki termin jak dla sprawozdania finansowego. Pierwsze sprawozdanie będzie należało przygotować w 2021 r. i ma ono obejmować lata 2019-2020. Oczywiście polityki wynagrodzeń w rozumieniu ustawy spółki miały obowiązek przyjąć dopiero w roku 2020. Niemniej, obowiązek zaraportowania wypłaconych wynagrodzeń obejmuje także rok 2019 i na podstawie posiadanych danych spółki są w stanie takie informacje przedstawić. Natomiast nie oczekuje się, że dane za rok 2019 będą odzwierciedlać wypłatę wynagrodzeń w sposób spójny z polityką, gdyż od tego czasu zasady wynagradzania stosowane przez spółkę mogły ulec zmianie – co nie będzie wynikać z treści polityki.

### **Co powinno być w sprawozdaniu?**

Joanna Fierla-Jakubowicz: Odnieśliśmy nowe przepisy i zawarte w nich wymogi do prowadzonej corocznie przez EY analizy sprawozdań rocznych spółek notowanych na GPW. Zakres danych i informacji, które należy ująć w sprawozdaniu, jest znacznie bardziej szczegółowy, niż wynika z analizy aktualnej praktyki większości spółek. Wyjątkiem są co do zasady banki, które obowiązują odrębne przepisy sektorowe. Spośród pozostałych spółek, część raportuje co prawda już teraz indywidualną wysokość wynagrodzenia w rozbiciu na podstawowe składowe, tj. stałe i zmienne. Natomiast ustawa wymaga, aby w sprawozdaniu zawrzeć indywidualne dane o wysokości wynagrodzeń stałych, zmiennych, premii oraz świadczeń pozapłacowych. Oczywiście te ostatnie będzie trzeba odpowiednio wycenić, aby zawrzeć w sprawozdaniu wartość kwotową. W sprawozdaniu należy uwzględnić także szczegółową informację o wynagrodzeniu w postaci instrumentów finansowych, wynagrodzeniu wypłaconym w ramach grupy kapitałowej oraz relację między wypłaconym wynagrodzeniem a wynikami, od których jest uzależnione. Co więcej,

*EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.*





sprawozdanie musi zawierać informację o zmianie wysokości wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej w stosunku do zmian wynagrodzeń pracowników – przy czym należy podać te dane za okres nie 2 lat, który obejmuje sprawozdanie, ale minimum ostatnich 5 lat. Przy czym pamiętajmy, że polityka zawiera (a przynajmniej powinna, zgodnie z ustawą) opis, w jaki sposób warunki wynagradzania pracowników zostały w niej odzwierciedlone.

W odpowiedzi na pytanie, co jeśli nie wszystkie przyznane składniki wynagrodzenia czy świadczenia zostały ujęte w polityce: nie powinny występować rozbieżności między polityką a sprawozdaniem, a sprawozdanie musi obejmować całość przyznanych w danym okresie świadczeń.

### **Z jakim poziomem szczegółowości biegły będzie czytał to sprawozdanie?**

Joanna Fierla-Jakubowicz: Za przygotowanie sprawozdania odpowiedzialna jest rada nadzorcza. Następnie sprawozdanie bada biegły rewident - usługa ta ma charakter atestacyjny, czyli uwiarygadniający. Nie zostało określone w sposób szczegółowy, jaki ma być zakres badania przez biegłego rewidenta, nie ma też jeszcze oczywiście praktyki w tym zakresie. Natomiast nie istnieją przeciwwskazania, aby sprawozdanie badał ten sam biegły rewident, który bada sprawozdanie finansowe spółki.

### **Czy wszystkie wymienione w ustawie elementy muszą być uwzględnione w sprawozdaniu? (pytanie z publiczności)**

Joanna Fierla-Jakubowicz: Tak, taki jest wymóg. Przy czym sporządzenie pierwszego sprawozdania w roku 2021 może być szczególnym wyzwaniem, gdyż na tym etapie trzeba opracować podejście do ujęcia poszczególnych elementów określonych przez ustawę.

### **Do jakiej daty powinno zostać sporządzone sprawozdanie oraz czy w tym przedmiocie Rada Nadzorcza powinna podjąć uchwałę? (pytanie z publiczności)**

*EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.*



Joanna Fierla-Jakubowicz: Przyjmuje się, że sprawozdanie należy przyjąć do końca czerwca kolejnego roku. Do tego czasu Rada Nadzorcza musi przygotować sprawozdanie, a następnie walne zgromadzenie spółki podejmuje uchwałę opiniującą. Uchwała ta ma charakter doradczy. Ustawa o ofercie publicznej listuje przypadki, kiedy zamiast podjęcia uchwały, można przeprowadzić dyskusję o sprawozdaniu.

**Czy to sprawozdanie RN z realizacji polityki powinno być opublikowane czy raczej tylko podlega badaniu audytora? W jaki sposób drobni akcjonariusze i/lub inwestorzy będą mogli się z nim zapoznać? (pytanie z publiczności)**

Joanna Fierla-Jakubowicz: Ustawa określa obowiązek publikacji sprawozdania na stronie internetowej spółki. Powinno ono być tam następnie dostępne przez okres 10 lat.

**Czy w sprawozdaniu muszą być zawarte uzasadnienia RN o przyznaniu premii z tyt. realizacji lub nie zrealizowania? (pytanie z publiczności)**

Joanna Fierla-Jakubowicz: Tak, w sprawozdaniu należy uwzględnić kryteria dotyczące realizacji wyników.

**A co w sytuacji, gdy wynagrodzenia zarządu były uchwalone przez RN na okres kadencji zarządu, a ta upływa z dniem zatwierdzenia sprawozdania rocznego za 2020, czyli w połowie 2021 ? (pytanie z publiczności)**

Joanna Fierla-Jakubowicz: Sprawozdanie powinno odzwierciedlać realizację polityki, a wynagrodzenia Zarządu tej i kolejnej kadencji powinny być spójne z polityką. Polityka jest tu nadrzędna wobec konkretnych uchwał.

*EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.*





**11:05-11:20 Konsekwencje różnych interpretacji ze strony zarządu, RN i WZA**

- › Możliwe różnice zdań organów spółki
- › Rozstrzyganie sporów
- › Konsekwencje niewłaściwej realizacji polityki wynagrodzeń

**dr Mirosław Kachniewski**, Prezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych  
**Karol Rażniewski**, Associate Partner EY

**Co się stanie, kiedy organy spółki nie będą w stanie wypracować jednolitego stanowiska, co do polityki wynagrodzeń?**

Karol Rażniewski: Taka sytuacja jest niekorzystna dla wszystkich stron i nie świadczy dobrze o kondycji spółki. Za przyjęcie polityki odpowiedzialne jest walne zgromadzenie, a za treść odpowiada zarząd. Spór zatem może wynikać z tego, że treść, którą przygotuje zarząd będzie nieakceptowalna dla walnego. Akcjonariusz indywidualny może zadawać pytania odnośnie polityki i poddawać jej treść pod wątpliwości i wtedy zadaniem zarządu będzie przygotowanie nowej polityki lub zweryfikowanie pewnych zapisów. Przedłużający się spór może spowodować sankcje z ustawy nałożone na tych, którzy są zobowiązani do działania w zakresie polityki wynagrodzeń, a nie wywiązują się ze swojego obowiązku.

**Co się stanie, jeśli polityka jest ogólna? Jak ma sobie z tym poradzić rada nadzorcza, aby polityka funkcjonowała?**

Karol Rażniewski: Jeżeli rada nadzorcza została umocowana do doprecyzowania polityki wynagrodzeń to może to zrobić. Jeśli chodzi o przyznanie wynagrodzenia to członkowie rady nadzorczej powinni działać dla dobra spółki, w związku z tym muszą ocenić realny wkład zarządu i przyznać odpowiednie wynagrodzenie. Rada nadzorcza musi ocenić, czy kryteria do przyznania dodatkowego wynagrodzenia zostały spełnione i można je przyznać.

*EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.*



### **Co się stanie, jeśli zarząd i rada nadzorcza będą miały inne oceny dotyczące wielkości wynagrodzenia i spełniania kryteriów dot. wyników?**

Karol Rażniewski: Najwcześniejszym etapem jest redakcja polityki wynagrodzeń w taki sposób, aby przewidywała rozwiązania w sytuacjach spornych. Rada mając ogólną politykę może się poruszać tylko w tej ogólnej polityce i musi obronić swoje stanowisko, podjęte na bazie przepisów umożliwiających jej dokonanie oceny. Decyzja rady musi zostać podjęta na bazie szerokiej analizy i musi być udokumentowana tak, aby rada była w stanie ją obronić. Pamiętajmy, że sprawozdanie z wykonania polityki podlega badaniu przez biegłego rewidenta oraz przedstawiane jest na kolejnych walnym zgromadzeniu akcjonariuszy.

### **Jakie mogą być konsekwencje niewłaściwej realizacji polityki wynagrodzeń?**

Karol Rażniewski: Pierwsza sankcja przewidziana w ustawie to kara grzywny za przewinienia polegające na niewłaściwym przygotowaniu polityki wynagrodzeń, niewłaściwym przygotowaniu sprawozdania z realizacji polityki wynagrodzeń, nieprzygotowanie sprawozdania, publikację sprawozdania bez wszystkich danych, które tam się powinny znaleźć. Do tego dochodzą kary KNF, która ocenia działalność spółek na rynku kapitałowym. Kolejnymi karami są kary wizerunkowe – przed inwestorami, mediami, analitykami i pracownikami spółki, którzy z takiej polityki powinni móc wyczytać informacje o kondycji spółki. Poza tym mogą być roszczenia akcjonariuszy związane ze złymi decyzjami inwestycyjnymi w związku z nierzetelnymi informacjami o polityce wynagrodzeń i realizacji polityki wynagrodzeń.

### **Czy w trakcie roku RN może wyznaczyć dodatkowe cele dla Zarządu? (pytanie z publiczności)**

Karol Rażniewski – nie ma formalnych przeszkód aby zmieniać, czy dodawać cele zarządu w trakcie roku obrotowego. Nie jest jednak dobrą praktyką zbyt swobodne manipulowanie tymi celami w krótkim okresie czasu. Najlepiej, aby tryb uzupełniania listy celów zarządu przewidywała polityka.

*EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.*



Takie zdarzenie powinny mieć miejsce jedynie wyjątkowo w dobrze uzasadnionych przypadkach. Natomiast w przypadku wprowadzania polityki po raz pierwszy warto uczynić to jak najszybciej, tj. nie czekając do początku nowego roku obrotowego. Przepisy i sankcję za niedopełnienie obowiązków bowiem już obowiązują.

## **11:20-11:40 Praktyczne konsekwencje nowych regulacji z zakresu zgodności – obowiązki, wyzwania i możliwe sankcje**

- › Dyrektywa UE o ochronie sygnalistów
- › Projekt ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych
- › Planowana reforma nadzoru właścicielskiego

**Jarosław Grzegorz, Associate Partner EY**  
**dr Mirosław Kachniewski, Prezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych**

### **Jakie nowe regulacje rodzą ryzyko sporów korporacyjnych?**

Jarosław Grzegorz: Tych regulacji jest sporo. Po pierwsze jest to dyrektywa UE o ochronie sygnalistów, która zacznie obowiązywać w dużych firmach od grudnia 2021 r. Dyrektywa w centrum zainteresowania stawia sygnalistę, czyli osobę która w dobrej wierze informuje o nieprawidłowościach w organizacji i w związku z tym jest objęta ochroną. Dyrektywa definiuje tzw. standard minimum w zakresie obowiązków organizacji oraz ochrony sygnalisty przed działaniami odwetowymi. Akt ten dopiero będzie zaimplementowany do polskiego porządku prawnego, a zakres nowych wymogów może zostać rozszerzony. Spółki giełdowe powinny posiadać anonimowe kanały zgłaszania naruszeń przepisów prawa od listopada 2019 r., zatem łatwiej będzie im się dostosować do przepisów tej dyrektywy. Największym wyzwaniem będzie przekonanie sygnalistów, aby raportowali wewnątrz organizacji. Innym aktem regulacyjnym jest ustawa o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych, o której dyskutowaliśmy około 2 lat temu. Temat nowelizacji ustawy powrócił w wakacje, a nowy projekt ma dotyczyć tylko dużych firm.

*EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.*



Kluczowe znaczenie to rozszerzenie odpowiedzialności spółki za działania nie tylko pracowników, ale i partnerów biznesowych. Istotne znaczenie odgrywać będzie należyta staranność w działaniach organizacji i osób zarządzających, a stąd już tylko krok do powstania sporów na tym tle. Trzeci obszar to reforma nadzoru właścicielskiego – dotyczy wprowadzenia prawa holdingowego oraz wzmocnienia nadzoru nad funkcjonowaniem spółek. W tym drugim wymiarze pojawią się nowe obowiązki, zarówno po stronie zarządu, jak i uprawnienia po stronie rady nadzorczej. Zarząd będzie zobowiązany do regularnego przedstawiania aktualnych informacji w obszarze operacyjnym, inwestycyjnym i kadrowym, co najmniej na posiedzenie rady nadzorczej, a także na wniosek rady – częściej. Rada będzie mogła wystąpić o dodatkowe wyjaśnienia, a także bez udziału zarządu zaangażować zewnętrznego doradcę. Co to może oznaczać w kontekście odmiennych punktów widzenia, chyba nie trzeba nikomu tłumaczyć.

### **Jeśli chodzi o dyrektywę o sygnalistach – co się zmieni dla spółek?**

Jarosław Grzegorz: Sygnaliści najczęściej nie dokonują zgłoszeń w obawie o działania odwetowe. Dyrektywa ma zmienić ten stan rzeczy ponieważ daje prawo sygnaliście do wykorzystania trzech dróg przekazania informacji o naruszeniu: wewnętrzny, zewnętrzny (do organów państwowych) albo przez media. Zatem nie chodzi tylko o spełnienie tzw. standardu minimum wskazanego w Dyrektywie, ale o stworzenie kultury zaufania i transparentności, zachęcającej sygnalistę do raportowania wewnętrznego. Wybór dwóch pozostałych kanałów wiąże się ze znaczącym ryzykiem reputacyjnym.

### **Co zrobić, żeby system zgłaszania naruszeń działał w spółce dobrze?**

Jarosław Grzegorz: Po pierwsze należy stworzyć odpowiednie kanały raportowania dostosowane do specyfiki organizacji. W spółce musi być również osoba taka jak np.: compliance officer, która będzie odpowiedzialna za odbieranie oraz rozpatrywanie zgłoszeń. Powinna ona posiadać odpowiednią wiedzę, kompetencje oraz narzędzia, a także dysponować odpowiednimi zasobami

*EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.*



adekwatnymi do skali działalności spółki. Decydujące znaczenie ma jednak wspomniana już kultura organizacji i zaufanie do organizacji, by sygnalista miał pewność zachowania poufności oraz podjęcia stosownych działań. Każda sytuacja zgłoszenia, która została zakończona nieprawidłowo powoduje, że będą się pojawiać obawy dotyczące dokonywania kolejnych zgłoszeń. Na zaufanie pracuje się latami, a można je utracić bardzo szybko.

### **Czy w nowym projekcie ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych też są takie surowe sankcje jak w poprzednim?**

Jarosław Grzegorz: Sankcje mają zostać jeszcze zwiększone. Kary pieniężne mogą sięgać nawet 50 mln zł, a inne możliwe konsekwencje to m.in.: zakaz prowadzenia działalności, wykluczenie z przetargów publicznych, zakaz ubiegania się o subwencje, dotacje lub obowiązek ich zwrotu w przypadku skazania prawomocnym wyrokiem. Kluczowe znaczenie będzie odgrywać „należyta staranność”, czyli działania podejmowane przez spółkę w celu przeciwdziałania występowaniu działań niepożądanych.

### **Konflikt rada nadzorcza-zarząd w kontekście dostępu do informacji w związku z nowymi przepisami – mógłby Pan powiedzieć coś więcej o tym?**

Jarosław Grzegorz: Zarząd będzie zobowiązany do przedstawiania wielu informacji proaktywnie, co oznacza, że dyskusja między zarządem i radą powinna być pełniejsza i realizowana na bieżąco. Moim zdaniem jest to próba wprowadzenia ducha anglosaskiego, w którym to dyrektorzy wykonawczy, jak i niewykonawczy wspólnie dyskutują o tym, co jest dla spółki ważne. Rada nadzorcza będzie mogła w sytuacji wątpliwej skorzystać z pomocy zewnętrznego doradcy, niezależnie od zarządu. Celem powyższej zmiany jest wzmocnienie pozycji rady nadzorczej, zwłaszcza w sytuacjach ponadstandardowych, wymagających specjalistycznej wiedzy oraz znajomości realiów rynkowych.

*EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.*



**11:40-11:55 Jak ograniczyć ryzyko sporu wewnętrznego?**

- › System compliance – wystarczający, czyli jaki?
- › Odpowiedzialność zarządu za działania pracowników – kiedy się kończy?
- › Raportowanie do RN w świetle planowanych zmian – kiedy i co należy raportować?

**Piotr Biernacki**, Wiceprezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych  
**Jarosław Grzegorz**, Associate Partner EY

**Czy mamy wzorcową listę, co spółka powinna zrobić, aby mieć kompletny system compliance?**

Jarosław Grzegorz: W polskich przepisach takiej listy nie znajdziemy, ale jest szereg regulacji międzynarodowych oraz dobrych praktyk rynkowych, do których możemy się odwołać. Kluczowe znaczenie odgrywa z jednej strony dostosowanie systemu do specyfiki organizacji i do procesów wewnętrznych, a z drugiej „ton płynący z góry”, czyli postawa zarządzających.

**Czy można zdjąć część odpowiedzialności z zarządu?**

Jarosław Grzegorz: Jesteśmy w stanie podjąć szereg działań, zapewniających zarządowi działanie, które można określić mianem należytej staranności. Zarząd jest odpowiedzialny za wdrożenie odpowiedniego systemu dla organizacji, wyposażenie jej w odpowiednie narzędzia, a pracownicy muszą być odpowiednio przeszkoleni w zakresie prawidłowego działania i jego monitorowania.

**Czy monitorowanie compliance może być również włączone do zadań komitetu audytu?  
(pytanie od publiczności)**

*EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.*





Jarosław Grzegorz: Jednym z zadań komitetu audytu jest monitorowanie systemu zarządzania ryzykiem, a spośród ryzyk coraz istotniejsze staje się monitorowanie ryzyka braku zgodności. Zatem jak najbardziej monitorowanie compliance może być włączone do zadań komitetu audytu. Zdarzają się firmy (przede wszystkich globalne), które rozszerzyły nawet nazwę komitetu z „komitetu audytu” na „komitet audytu i zgodności”.

### **Jak unikać niezgodności w spółkach?**

Jarosław Grzegorz: Widzę tutaj dwa wymiary - pierwszy dotyczy bezpośrednio zmieniających się regulacji. Nie pozostaje nam nic innego jak na bieżąco monitorować zmiany regulacyjne, bo nie od dziś wiadomo, że nieznajomość prawa szkodzi. Warto również zwrócić uwagę na trend indywidualizowania odpowiedzialności - planowana nowelizacja KSH zakłada, że przekazanie informacji niezgodnych ze stanem faktycznym, bądź ich nieprzekazanie będzie zagrożone grzywną min. 50 tys. zł lub karą ograniczenia wolności a dodatkowo, osoba skazana prawomocnym wyrokiem będzie miała zakaz zasiadania w organach spółek.

Drugi wymiar dotyczy niezbędnego systemu zapewnienia zgodności, w tym niematerialnego komponentu, jakim jest kultura organizacyjna, o której była mowa już wcześniej.

### **W małej organizacji trudno zrealizować postulat pełnej organizacyjnej niezależności funkcji compliance, w tym m.in. oddzielenie (np. wobec bieżącej obsługi prawnej lub controllingu). Jak sobie z tym poradzić? (pytanie od publiczności)**

Jarosław Grzegorz: Jednym z dostępnych rozwiązań jest outsourcing funkcji compliance. Wsparcie z zewnątrz posiada kilka zalet, np. bieżący dostęp do specjalistycznej wiedzy i informacji, praktyczną znajomość standardów rynkowych, czy elastyczność przejawiającą się w szybkim dostępie do zwiększonych zasobów w krytycznych momentach, co może okazać się dla organizacji kluczowe.

*EY: Informacje przedstawione w niniejszym dokumencie mają charakter ogólny i nie mogą być traktowane jako doradztwo prawne czy biznesowe, a w szczególności jako zabronione usługi niebędące badaniem sprawozdań finansowych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.*

