

OBOWIĄZEK PRZYJĘCIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ NA RAZIE BEZ ZMIAN

Szanowni Państwo,

niniejszy alert stanowi podsumowanie informacji niezbędnych dla uczynienia zadość obowiązkowi przyjęcia polityki wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej spółki publicznej.

Obowiązek przyjęcia polityki wynagrodzeń wynika z nowelizacji ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych i obejmuje spółki z siedzibą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, których co najmniej jedna akcja dopuszczona jest do obrotu na rynku regulowanym.

Polityka wynagrodzeń winna być przyjęta przez walne zgromadzenie spółki publicznej do dnia 30 czerwca 2020 r. Wprawdzie w ustawie z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw znalazł się przepis art. 15zzw, który stanowi, iż w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, minister właściwy do spraw instytucji finansowych, w drodze rozporządzenia może określić inny termin podjęcia przez walne zgromadzenie spółki uchwały w sprawie polityki wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej, o którym mowa w art. 36 ust. 1 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, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia prawidłowej realizacji tego obowiązku, jednakże na chwilę obecną takie rozporządzenie nie zostało wydane.

Zatem na chwilę obecną pierwotny termin 30 czerwca 2020 r. na przyjęcie polityki wynagrodzeń jest aktualny.

CZYNNOŚCI PRZYGOTOWAWCZE

Poniżej przedstawiamy krótką informację na temat tego, jakie czynności winny być podjęte przed przystąpieniem do przygotowania polityki wynagrodzeń.

Pierwszym krokiem przed przygotowaniem polityki wynagrodzeń przez spółkę jest ustalenie zasad wynagrodzenia obowiązujących w spółce, w tym identyfikacja aktualnych umów z Członkami Zarządu – w tym również identyfikacja okresu, na które umowy te zostały zawarte. Analogicznie, w przypadku Rady Nadzorczej należy ustalić długość kadencji i wynagrodzenie przyznane przez walne zgromadzenie.

Drugim krokiem przed przygotowaniem polityki wynagrodzeń przez spółkę jest identyfikacja wszelkich obowiązujących w spółce programów menedżerskich, obejmujących przyznanie uprawnień do nabycia akcji spółki lub innych podobnych instrumentów, a także ustalenie grona osób uprawnionych w ramach tych programów.

Kolejnym krokiem powinno być ustalenie, czy w przyszłości istniejące zasady wynagradzania winny ulec zmianie – i jeżeli tak, to w jakim zakresie.

Powyższe kwestie winny znaleźć odzwierciedlenie w polityce wynagrodzeń.

Polityka wynagrodzeń winna obejmować zasady wynagradzania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej. Do rozważenia jest również uwzględnienie postanowień Rozdziału VI Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016, który wprowadza rekomendacje oraz zasady dotyczące polityki wynagrodzeń i politykę taką rozciąga na kluczowych menedżerów spółek publicznych.

Podkreślenia wymaga natomiast fakt, iż Dobre Praktyki nie ustanawiają obowiązków prawnych, a jedynie zalecenia. W związku z powyższym minimalny zakres postanowień, które winny znaleźć się w polityce wynagrodzeń, regulowany jest przepisami art. 90c-90g ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

POLITYKA WYNAGRODZEŃ

Stosownie do przepisów, rozwiązania przyjęte w polityce wynagrodzeń powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności spółki.

Polityka wynagrodzeń winna regulować następujące kwestie:

→ Zagadnienia podstawowe regulowane polityką wynagrodzeń:

- opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom zarządu i rady nadzorczej;
- wskazanie wzajemnych proporcji powyższych składników wynagrodzenia;
- wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników spółki innych niż członkowie zarządu i rady nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu polityki wynagrodzeń;
- wskazanie okresu, na jaki zostały zawarte umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub inne umowy o podobnym charakterze z członkami zarządu i rady nadzorczej, oraz wskazanie okresów i warunków wypowiedzenia tych

umów, a w przypadku gdy z członkiem zarządu lub rady nadzorczej nie została zawarta umowa - wskazanie rodzaju i okresu, na jaki został nawiązany stosunek prawny łączący członka zarządu lub rady nadzorczej ze spółką, oraz okresu i warunków rozwiązania tego stosunku prawnego;

- opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur;
- opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu polityki wynagrodzeń;
- opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów;
- wskazanie, w jaki sposób polityka wynagrodzeń przyczynia się do realizacji celów w postaci realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności spółki.

→ W przypadku gdy spółka przyznaje członkom zarządu lub rady nadzorczej zmienne składniki wynagrodzenia, polityka wynagrodzeń zawiera również:

- jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności spółki i ich likwidowanie;
- wyjaśnienie sposobu, w jaki kryteria, o których mowa w lit. a. powyżej, przyczyniają się do realizacji celów w postaci realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności spółki;
- metody stosowane w celu określenia, w jakim zakresie kryteria, o których mowa w lit. a. powyżej, zostały spełnione;
- informacje dotyczące okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

→ W przypadku gdy spółka przyznaje członkom zarządu lub rady nadzorczej wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych – polityka wynagrodzeń zawiera również określenie okresów, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie, zasady zbywania tych instrumentów finansowych oraz wyjaśnienie, w jaki sposób przyznawanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji celów w postaci realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności spółki.

→ Polityka wynagrodzeń zawiera również opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki zostały w niej uwzględnione treści uchwały opiniującej sprawozdanie o wynagrodzeniach (postanowienia w tym zakresie winny zostać wprowadzone do polityki wynagrodzeń po przedstawieniu pierwszego sprawozdania o wynagrodzeniach przygotowywanego przez Radę Nadzorczą – to jest za lata 2019-2020).

KWESTIE ZWIĄZANE Z REALIZACJĄ POLITYKI WYNAGRODZEŃ

W ramach przygotowania polityki wynagrodzeń warto uwzględnić również fakt iż uchwała w sprawie polityki wynagrodzeń powinna być podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata, a ponadto każda istotna zmiana polityki wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia przez walne zgromadzenie spółki, w drodze uchwały. Stąd polityka wynagrodzeń winna, naszym zdaniem, przewidywać kategorie zmian, które uznawane są za istotne zmiany polityki wynagrodzeń i wymagać będą przyjęcia w drodze uchwały walnego zgromadzenia. Także horyzont czasowy przyjmowany w polityce wynagrodzeń powinien uwzględniać obowiązek podejmowania uchwały w sprawie polityki wynagrodzeń co najmniej co cztery lata.

**MAMY NADZIEJĘ, ŻE POWYŻSZE INFORMACJE OKAZĄ SIĘ POMOCNE.
W PRZYPADKU PYTAŃ LUB WĄTPLIWOŚCI UPRZEJMIE PROSIMY O KONTAKT.**



Katarzyna Milek
prawnik, wspólnik

T: 22 584 16 50

M: 516 137 847

E: katarzyna.milek@bwhs.pl

Biuro: Warszawa

BIURO W WARSZAWIE

**ul. Ząbkowska 31
03-736 Warszawa
Centrum Praskie KONESER**

T: +48 22 58 41 650

F: +48 22 58 41 651

E: warszawa@bwhs.pl

BIURO W POZNANIU

**ul. Półwiejska 30/5
61-888 Poznań**

T: +48 61 88 42 000

F: +48 61 88 42 001

E: poznan@bwhs.pl