

ZALECENIE KOMISJI**z dnia 30 kwietnia 2009 r.****uzupełniające zalecenia 2004/913/WE i 2005/162/WE w sprawie systemu wynagrodzeń dyrektorów spółek notowanych na rynku regulowanym****(Tekst mający znaczenie dla EOG)**

(2009/385/WE)

KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 211 tiret drugie,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Komisja przyjęła kolejno: zalecenie 2004/913/WE z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie wspierania odpowiedniego systemu wynagrodzeń dyrektorów spółek notowanych na rynku regulowanym⁽¹⁾, a następnie zalecenie 2005/162/WE z dnia 15 lutego 2005 r. dotyczące roli dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej spółek giełdowych i komisji rady (nadzorczej)⁽²⁾. Główne cele wspomnianych zaleceń to zapewnienie przejrzystości praktyk w sferze wynagrodzeń, zapewnienie kontroli akcjonariuszy nad polityką wynagrodzeń oraz wynagrodzeniami indywidualnymi poprzez ich ujawnienie oraz wprowadzenie obowiązku wiążącego lub doradczego głosowania nad uchwałą zatwierdzającą deklarację dotyczącą wynagrodzeń, a także wymogu zgody akcjonariuszy na wprowadzenie systemów wynagrodzeń opartych na akcjach, oraz zapewnienie efektywnego i niezależnego nadzoru sprawowanego przez instancje niewykonawcze, przy udzieleniu komisji ds. wynagrodzeń co najmniej głosu doradczego w kwestiach wynagrodzeń.
- (2) Z zaleceń wynika, iż Komisja powinna monitorować rozwój sytuacji, z uwzględnieniem wdrażania i stosowania określonych w zaleceniach zasad, oceniając ewentualną potrzebę podjęcia dalszych środków. Co więcej, jak wynika z doświadczeń ostatnich lat, w szczególności w świetle obserwowanego ostatnio kryzysu finansowego, struktury wynagrodzeń ulegały coraz dalej idącej komplikacji i nadmiernemu powiązaniu z wynikami krótkoterminowymi, w niektórych przypadkach prowadząc do zbyt wysokich wynagrodzeń, nie znajdujących uzasadnienia w wynikach pracy wynagradzanych osób.
- (3) Jakkolwiek forma, struktura i poziom wynagrodzeń dyrektorów w dalszym ciągu pozostaje zasadniczo w kompetencji przedsiębiorstw, ich akcjonariuszy, a w stosownych przypadkach również przedstawicieli pracowników, zdaniem Komisji zachodzi konieczność wprowadzenia dodatkowych reguł dotyczących struktury

wynagrodzeń dyrektorów przyjętej przez dane przedsiębiorstwo w ramach polityki wynagrodzeń oraz procedury ustalania wynagrodzeń i nadzoru nad tą procedurą.

- (4) W stosownych przypadkach niniejsze zalecenie pozostaje bez uszczerbku dla praw partnerów społecznych w toku rokowań zbiorowych.
- (5) Obowiązujący system wynagrodzeń dyrektorów spółek notowanych na rynku regulowanym należy wzmocnić za pomocą zasad uzupełniających reguły zawarte w zaleceniach 2004/913/WE i 2005/162/WE.
- (6) Struktura wynagrodzeń dyrektorów powinna sprzyjać długoterminowej stabilności przedsiębiorstwa i gwarantować wynagrodzenie oparte na wynikach pracy. Zmienne składniki wynagrodzenia powinny zatem być powiązane z określonymi z góry, wymiernymi kryteriami wynikowymi, w tym także o charakterze innym niż finansowy. Poszczególne zmienne składowe wynagrodzenia powinny być poddane ograniczeniom. Wypłatę zmiennych składników wynagrodzenia o znacznej wartości powinno się odraczać na pewien czas – na przykład na trzy do pięciu lat – przy jednoczesnym obwarowaniu jej warunkami związanymi z wynikami przedsiębiorstwa. Ponadto przedsiębiorstwo powinno mieć możliwość odzyskiwania zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych na podstawie danych, które okazały się w oczywisty sposób nieprawdziwe.
- (7) Konieczne jest zagwarantowanie, żeby odprawy z tytułu rozwiązania umowy nazywane „złotymi spadochronami” nie stanowiły nagrody za niepowodzenie, ale by faktycznie pełniły podstawową funkcję zabezpieczenia na wypadek wcześniejszego ustania stosunku umownego. W tym celu wypłaty odprawy z tytułu rozwiązania umowy należy z góry ograniczyć do określonej kwoty i okresu wypowiedzenia, tak by nie przekraczały zasadniczo dwuletniego wynagrodzenia stałego (wliczając wyłącznie stałą składową wynagrodzenia w skali roku), zakazując wypłacania odprawy z tytułu rozwiązania umowy ze względu na niezadowolające wyniki lub na własną prośbę pracownika. Nie wyklucza to wypłaty odpraw z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy w związku ze zmianą strategii przedsiębiorstwa lub też z jego połączeniem bądź przejęciem przedsiębiorstwa.

⁽¹⁾ Dz.U. L 385 z 29.12.2004, s. 55.⁽²⁾ Dz.U. L 52 z 25.2.2005, s. 51.

- (8) Systemy wynagradzania dyrektorów akcjami, opcjami na akcje lub innymi prawami nabycia akcji bądź otrzymania wynagrodzenia w oparciu o zmiany cen akcji powinny być ściślej powiązane z wynikami i z wytwarzaniem długoterminowej wartości przedsiębiorstwa. Dlatego też akcje takie powinny być objęte stosownym okresem nabywania uprawnień, z zastrzeżeniem, że nabycie uprawnień obwarowane jest warunkami dotyczącymi wyników przedsiębiorstwa. Co do egzekwowania opcji na akcje lub innych uprawnień do nabycia akcji bądź do wynagrodzenia na podstawie zmian cen akcji, powinno ono być zastrzeżone przez odpowiednio długi czas, a prawo do ich egzekwowania powinno być uzależnione od warunków określonych wynikami przedsiębiorstwa. W celu dalszego zapobiegania konfliktom interesów w przypadku dyrektorów posiadających akcje zarządzanego przedsiębiorstwa, dyrektorów tych należy zobowiązać do zachowania pewnej części swoich akcji aż do zakończenia pełnienia przez nich funkcji.
- (9) Dla usprawnienia dokonywanej przez akcjonariuszy oceny polityki wynagrodzeń przedsiębiorstwa i dla pogłębienia odpowiedzialności spółki wobec akcjonariuszy, deklaracja dotycząca wynagrodzeń powinna być możliwie jasno i przystępnie sformułowana. Co więcej, konieczne będzie dalsze ujawnianie informacji dotyczących struktury wynagrodzeń.
- (10) W trosce o pogłębienie odpowiedzialności przedsiębiorstw, należy zachęcać akcjonariuszy do uczestnictwa w walnych zgromadzeniach i rozważnego posługiwania się przysługującymi im głosami. Zwłaszcza akcjonariusze instytucjonalni powinni wykazać inicjatywę w kontekście gwarantowania pogłębionej odpowiedzialności rad nadzorczych w sferze wynagrodzeń.
- (11) Komisja ds. wynagrodzeń, o której mowa w zaleceniu 2005/162/WE, pełni istotną rolę w opracowywaniu polityki przedsiębiorstwa w sferze wynagrodzeń, zapobieganiu konfliktom interesów oraz nadzorowaniu postawy rad (nadzorczych) w kontekście wynagrodzeń. Mając na uwadze zwiększenie wpływu tych komisji wskazanym byłoby powoływanie do każdej komisji przynajmniej po jednym członku dysponującym specjalistyczną wiedzą w dziedzinie wynagrodzeń.
- (12) Konsultanci ds. wynagrodzeń są narażeni na konflikt interesów, kiedy przykładowo doradzają komisji ds. wynagrodzeń w sprawie praktyk i ustaleń w sferze wynagrodzeń, będąc jednocześnie doradcami przedsiębiorstwa i dyrektorów wykonawczych lub zarządzających. Komisjom ds. wynagrodzeń należy zalecić ostrożność w zatrudnianiu konsultantów ds. wynagrodzeń dla uniknięcia sytuacji, w której ci sami konsultanci doradzają jednocześnie działowi kadr i dyrektorowi wykonawczemu lub zarządzającemu jednego przedsiębiorstwa.
- (13) Zważywszy na istotne znaczenie kwestii wynagrodzeń dyrektorów i mając na celu usprawnienie rzeczywistego wykonania wspólnotowych ram prawnych w dziedzinie wynagrodzeń dyrektorów, Komisja nosi się z zamiarem intensywnego posługiwania się różnymi mechanizmami monitorowania w rodzaju corocznych tabel wyników czy też wzajemnej oceny przez państwa członkowskie. Ponadto Komisja zamierza wy badać możliwości standaryzacji wymogów w zakresie ujawniania polityki wynagrodzeń dyrektorów.
- (14) Zgłoszenie środków podejmowanych przez państwa członkowskie zgodnie z niniejszym zaleceniem powinno obejmować przejrzysty harmonogram przyjmowania przez przedsiębiorstwa założeń polityki wynagrodzeń zgodnej z zasadami określonymi w niniejszym zaleceniu,

NINIEJSZYM ZALECA:

SEKCJA I

Zakres i definicje

1. Zakres

1.1. Zakres sekcji II niniejszego zalecenia pokrywa się z zakresem określonym na potrzeby zalecenia 2004/913/WE.

Zakres sekcji III niniejszego zalecenia pokrywa się z zakresem określonym na potrzeby zalecenia 2005/162/WE.

1.2. Państwa członkowskie powinny podjąć odpowiednie środki w celu zagwarantowania, aby spółki notowane na rynku regulowanym, do których odnoszą się zalecenia 2004/913/WE i 2005/162/WE, uwzględniły również niniejsze zalecenie.

2. Definicje uzupełniające definicje zawarte w zaleceniach 2004/913/WE i 2005/162/WE

2.1. „Zmienne składniki wynagrodzenia” oznaczają elementy dyrektorskich uprawnień do wynagrodzenia przyznawane na podstawie kryteriów wynikowych, w tym premie.

2.2. „Odprawa z tytułu rozwiązania umowy” oznacza dowolną wypłatę przysługującą dyrektorowi wykonawczemu lub zarządzającemu związaną z wcześniejszym rozwiązaniem umowy, włącznie z płatnościami uzależnionymi od długości okresu wypowiedzenia oraz z zawartą w umowie klauzulą o zakazie konkurencji.

SEKCJA II

Polityka wynagrodzeń

(zalecenie Komisji 2004/913/WE, sekcja II)

3. Struktura polityki wynagrodzeń w odniesieniu do dyrektorów

3.1. W przypadku polityki wynagrodzeń obejmującej zmienne składniki wynagrodzenia przedsiębiorstwo powinno poddać poszczególne zmienne składniki ograniczeniom. Wynagrodzenie stałe powinno być wystarczające, by przedsiębiorstwo mogło wstrzymać wypłatę zmiennych składników wynagrodzenia w przypadku niespełnienia kryteriów wynikowych.

3.2. Wypłata zmiennych składników wynagrodzenia powinna zatem być w każdym przypadku powiązana z określonymi z góry, wymiernymi kryteriami wynikowymi.

Kryteria wynikowe powinny sprzyjać długoterminowej stabilności przedsiębiorstwa, a w ich skład powinny wchodzić kryteria o charakterze innym niż finansowy, związane z wytwarzaniem długoterminowej wartości przedsiębiorstwa, takie jak przestrzeganie obowiązujących przepisów i procedur.

3.3. W przypadku przyznania prawa do zmiennego składnika wynagrodzenia, jego większa część powinna być odraczana na określony minimalny okres nabywania uprawnień. Odroczoną część zmiennego składnika wynagrodzenia należy ustalić w stosunku do wielkości zmiennego składnika wynagrodzenia w porównaniu do stałych składników wynagrodzenia.

3.4. Uzgodnienia zawarte w umowie w przypadku dyrektorów wykonawczych lub zarządzających powinny uwzględniać postanowienia umożliwiające przedsiębiorstwu żądanie zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych na podstawie danych, które okazały się w oczywisty sposób nieprawdziwe.

3.5. Wypłata odprawy z tytułu rozwiązania umowy nie może przekraczać określonej kwoty lub liczby lat wynagrodzenia stałego, tak by zasadniczo nie przekraczała dwuletniego stałego wynagrodzenia lub równoważnej kwoty.

Nie należy dopuszczać wypłacania odprawy z tytułu rozwiązania umowy ze względu na niezadowalające wyniki.

4. Wynagrodzenie oparte na akcjach

4.1. Prawa własności akcji nie powinny nabierać mocy wcześniej niż po upływie co najmniej trzech lat od czasu ich przyznania w formie wynagrodzenia.

Prawo egzekwowania opcji na akcje lub innych uprawnień do nabycia akcji bądź do wynagrodzenia na podstawie zmian cen akcji powinno być zastrzeżone przez okres przynajmniej trzech lat od chwili ich przyznania w formie wynagrodzenia.

4.2. Nabywanie praw własności akcji lub uprawnień do egzekwowania opcji na akcje oraz wszelkich innych uprawnień do nabycia akcji bądź do wynagrodzenia na podstawie zmian cen akcji powinno być powiązane z określonymi z góry, wymiernymi kryteriami wynikowymi.

4.3. Po ich ostatecznym nabyciu, dyrektorzy powinni zachować pewną liczbę akcji aż do zakończenia pełnienia przez nich funkcji, w zależności od potrzeby pokrycia ewentualnych kosztów związanych z nabyciem udziałów. Należy określić liczbę akcji, które należy zatrzymać, przykładowo jako

dwukrotność wartości łącznego wynagrodzenia w skali roku (z uwzględnieniem zarówno jego stałych, jak i zmiennych składników).

4.4. Akcje nie powinny stanowić formy wynagrodzenia dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami organu nadzorczego.

5. Jawność polityki wynagrodzeń dyrektorów

5.1. Deklaracja dotycząca wynagrodzeń, o której mowa w pkt 3.1 zalecenia 2004/913/WE, powinna być możliwie przejrzysta i zrozumiała.

5.2. Niezależnie od informacji określonych w pkt 3.3 zalecenia 2004/913/WE w deklaracji dotyczącej wynagrodzeń należy zawrzeć, co następuje:

a) objaśnienie sposobu, w jaki wybór kryteriów wynikowych przyczynia się do długofalowych interesów przedsiębiorstwa zgodnie z pkt 3.2 niniejszego zalecenia;

b) objaśnienie metod stosowanych do rozstrzygnięcia, czy spełnione zostały kryteria wynikowe;

c) wystarczające informacje na temat okresu odroczenia w odniesieniu do zmiennych składników wynagrodzenia, o których mowa w pkt 3.3 niniejszego zalecenia;

d) wystarczające informacje dotyczące polityki w odniesieniu do odprawy z tytułu rozwiązania umowy, o której mowa w pkt 3.4 niniejszego zalecenia;

e) wystarczające informacje na temat okresu odroczenia w odniesieniu do wynagrodzenia opartego na akcjach, o którym mowa w pkt 4.1 niniejszego zalecenia;

f) wystarczające informacje dotyczące polityki w odniesieniu do zachowania akcji po ich nabyciu, o którym mowa w pkt 4.3 niniejszego zalecenia;

g) wystarczające informacje dotyczące składu grup analogicznych przedsiębiorstw, których polityka w sferze wynagrodzeń podlegała zbadaniu w trakcie określania polityki wynagrodzeń danego przedsiębiorstwa.

6. Głosowanie akcjonariuszy

6.1. W stosownych przypadkach należy zachęcać akcjonariuszy, a w szczególności instytucjonalnych, do uczestnictwa w walnych zgromadzeniach i rozważnego posługiwania się przysługującymi im głosami przy podejmowaniu decyzji w sprawach wynagrodzeń dyrektorów, z zachowaniem zasad określonych w niniejszym zaleceniu oraz w zaleceniach 2004/913/WE i 2005/162/WE.

SEKCJA III**Komisja ds. Wynagrodzeń**

(zalecenie Komisji 2005/162/WE, załącznik I pkt 3)

7. Tworzenie i skład

7.1. Przynajmniej jeden z członków komisji ds. wynagrodzeń powinien dysponować wiedzą i doświadczeniem w dziedzinie polityki wynagrodzeń.

8. Rola

8.1. Zadaniem komisji ds. wynagrodzeń jest dokonywanie regularnych przeglądów polityki wynagrodzeń przedsiębiorstwa w odniesieniu do dyrektorów wykonawczych lub zarządzających i jej wykonania.

9. Tryb funkcjonowania

9.1. Komisja ds. wynagrodzeń powinna wykonywać powierzone jej funkcje w sposób całkowicie niezależny i rzetelny.

9.2. Korzystając z usług doradcy w celu uzyskania informacji na temat standardów w dziedzinie systemów wynagrodzeń występujących na rynku, komisja ds. wynagrodzeń powinna zadbać, aby doradca taki nie świadczył jednocześnie usług w dziedzinie doradztwa działowi kadr ani dyrektorom wykonawczym lub zarządzającym tego samego przedsiębiorstwa.

9.3. Pełniąc swoje funkcje, komisja ds. wynagrodzeń powinna dopilnować, aby wynagrodzenie każdego z dyrektorów wykonawczych lub zarządzających pozostawało proporcjo-

nalne do wynagrodzenia innych dyrektorów wykonawczych lub zarządzających i pozostałych pracowników przedsiębiorstwa.

9.4. Komisja ds. wynagrodzeń powinna składać akcjonariuszom sprawozdania z pełnienia swoich funkcji i być w tym celu reprezentowana na walnych zebraniach.

SEKCJA IV**Przepisy końcowe**

10. Zachęca się państwa członkowskie do podjęcia w terminie do dnia 31 grudnia 2009 r. niezbędnych środków na rzecz stosowanie niniejszego zalecenia.

Państwa członkowskie zachęca się do przeprowadzenia konsultacji w tej kwestii na szczeblu krajowym, obejmujących zainteresowane strony, oraz do powiadomienia Komisji o środkach podjętych zgodnie z niniejszym zaleceniem, w celu umożliwienia Komisji ścisłego monitorowania rozwoju sytuacji oraz dokonania na tej podstawie oceny potrzeby podjęcia dalszych środków.

11. Niniejsze zalecenie skierowane jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 30 kwietnia 2009 r.

W imieniu Komisji
Siim KALLAS
Wiceprzewodniczący