

# Przestrzeganie Dobrych Praktyk przez spółki giełdowe

**Sedlak & Sedlak**

# Spis treści

I.	Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW.....	3
II.	Informacje o raporcie.....	4
III.	Przestrzeganie rekomendacji Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW.....	5
IV.	Przestrzeganie zasad Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW.....	10
V.	Podsumowanie.....	16

# Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW

Dobre Praktyki to dokument, któremu podlegają wszystkie spółki notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Dokument ma wpływ na kształtowanie relacji spółek z ich otoczeniem rynkowym. Są również ważne przy budowaniu pozycji konkurencyjnej spółek.

W zbiorze Dobrych Praktyk zawarte są rekomendacje oraz zasady szczegółowe dotyczące sześciu obszarów:

1. Polityka informacyjna i komunikacja z inwestorami.
2. Zarząd i Rada Nadzorcza.
3. Systemy i funkcje wewnętrzne.
4. Walne zgromadzenie i relacje z akcjonariuszami.
5. Konflikt interesów i transakcje z podmiotami powiązanymi.
6. Wynagrodzenia.

Spółki są zobowiązane do podania informacji czy stosują się do poszczególnych rekomendacji, czy też nie. Nie muszą natomiast tłumaczyć dlaczego ich nie przestrzegają. Zasady szczegółowe wymagają stosowania zasady *comply or explain*, czyli **zastosuj, albo wyjaśnij dlaczego nie stosujesz**. W tym przypadku, jeśli firmy nie stosują się do poszczególnych zasad, muszą wyjaśnić dlaczego tego nie robią. Nie stosowanie się do rekomendacji i zasad nie niesie za sobą konsekwencji prawnych, ponieważ zbiór nie jest kodeksem.

W niniejszym opracowaniu zajęliśmy się obszarem poświęconym **Wynagrodzeniom**.

# Informacje o raporcie

W badaniu poddano analizie oświadczenia na temat stosowania przez spółki rekomendacji i zasad szczegółowych zawartych w zbiorze „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016”. Przeanalizowaliśmy 140 dokumentów spółek z indeksu WIG20, mWIG40 i sWIG80.

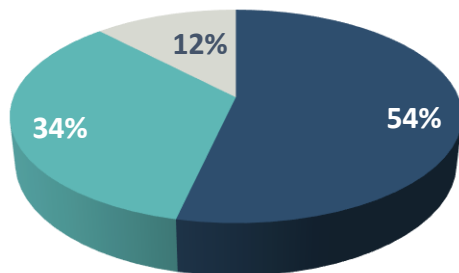
Raport składa się z dwóch części. Pierwsza przedstawia analizy dotyczące przestrzegania **rekomendacji** Dobrych Praktyk, druga przestrzegania **zasad szczegółowych**.

Zapraszamy do zapoznania się z wynikami analiz.

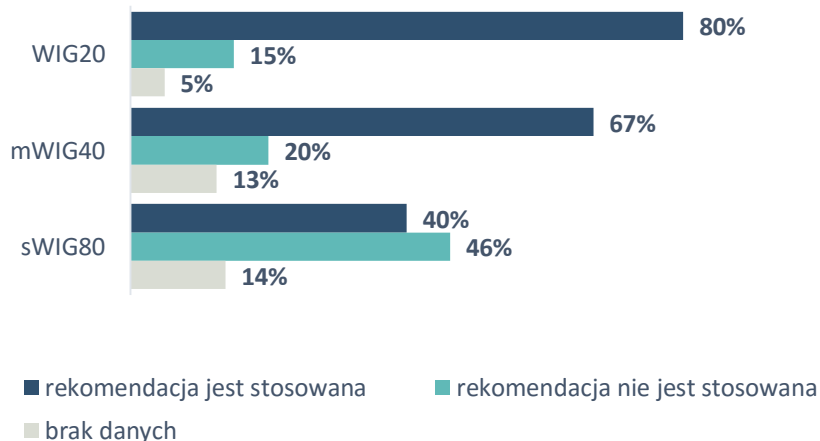
Przestrzeganie rekomendacji  
Dobrych Praktyk przez spółki giełdowe

## R.1. „Wynagrodzenie członków organów spółki i kluczowych menedżerów powinno wynikać z przyjętej polityki wynagrodzeń.”

Zadeklarowany poziom przestrzegania rekomendacji R.1.



Zadeklarowany poziom przestrzegania rekomendacji R.1.  
w spółkach z różnych indeksów



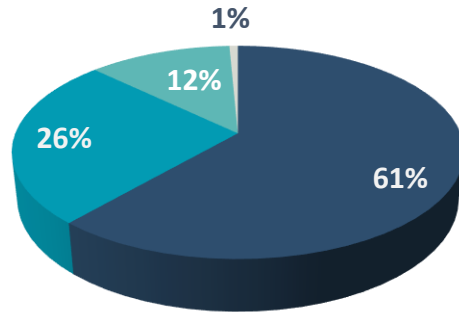
**48** spółek zadeklarowało, że nie przestrzega rekomendacji R.1.

Poniżej prezentujemy wyjaśnienia firm:

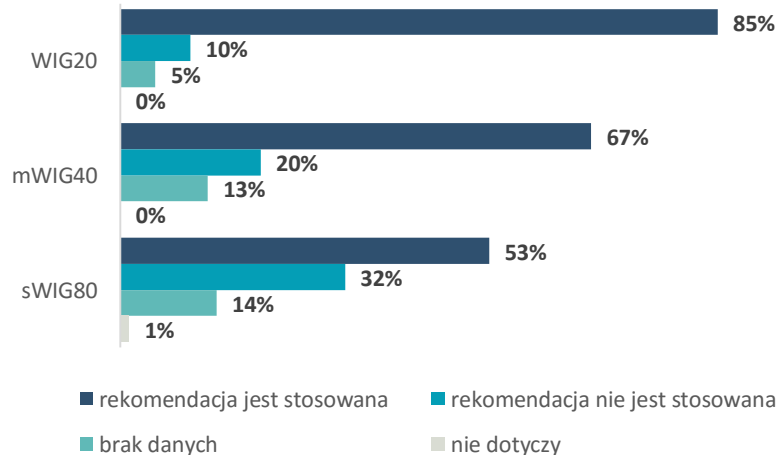
- ✓ Spółka nie posiada polityki wynagrodzeń.
- ✓ Wynagrodzenia członków organów zarządzających i nadzorujących emitenta są określone odpowiednio przez radę nadzorczą dla zarządu oraz przez walne zgromadzenie akcjonariuszy dla rady nadzorczej, adekwatnie do zakresu ich zadań, odpowiedzialności i pełnionej funkcji, wielkości spółki oraz jej wyników finansowych.
- ✓ Emitent nie posiada przyjętej polityki wynagrodzeń. Natomiast w spółce funkcjonują wymagane przepisami prawa regulaminy, które określają warunki i wysokość wynagrodzeń. Ponadto, spółka ma przejrzysty system premiowania, który jest ściśle powiązany z osiąganymi wynikami finansowymi.

R.2. „Polityka wynagrodzeń powinna być ściśle powiązana ze strategią spółki, jej celami krótko i długoterminowymi, długoterminowymi interesami i wynikami, a także powinna uwzględniać rozwiązania służące unikaniu dyskryminacji z jakichkolwiek przyczyn.”

Zadeklarowany poziom przestrzegania rekomendacji R.2.



Zadeklarowany poziom przestrzegania rekomendacji R.2.  
w spółkach z różnych indeksów



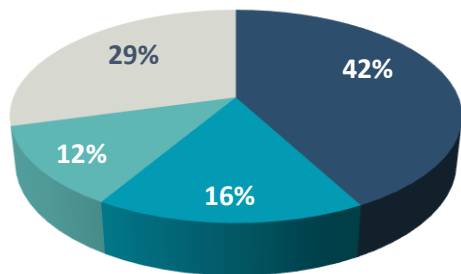
**36** spółek zadeklarowało, że nie przestrzega rekomendacji R.2.

Poniżej prezentujemy wyjaśnienia firm:

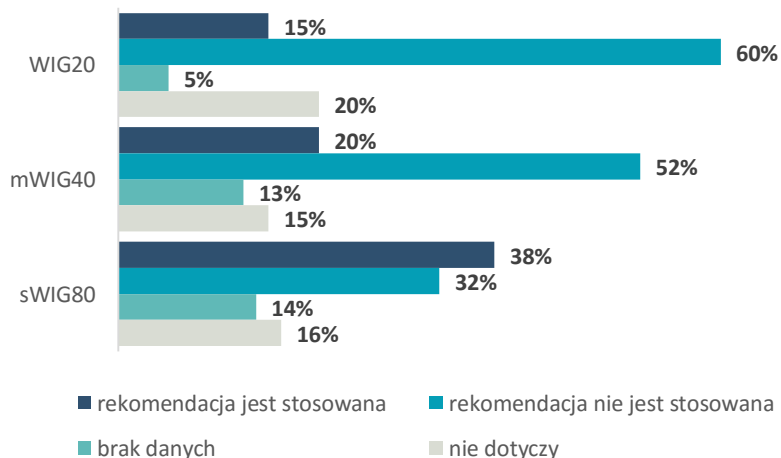
- ✓ Spółka nie wprowadziła polityki wynagrodzeń, a w konsekwencji trwale nie stosuje rekomendacji 2. Dobrych Praktyk.
- ✓ Spółka nie posiada polityki wynagrodzeń, a wynagrodzenia dla poszczególnych członków zarządu ustala rada nadzorcza, zaś w odniesieniu do członków rady nadzorczej - walne zgromadzenie spółki.

### R.3. „Jeżeli w radzie nadzorczej funkcjonuje komitet do spraw wynagrodzeń, w zakresie jego funkcjonowania ma zastosowanie zasada II.Z.7.\*”

Zadeklarowany poziom przestrzegania rekomendacji R.3.



Zadeklarowany poziom przestrzegania rekomendacji R.3.  
w spółkach z różnych indeksów



**23** spółki zadeklarowały, że nie przestrzegają rekomendacji R.3.

Poniżej prezentujemy wyjaśnienia firm:

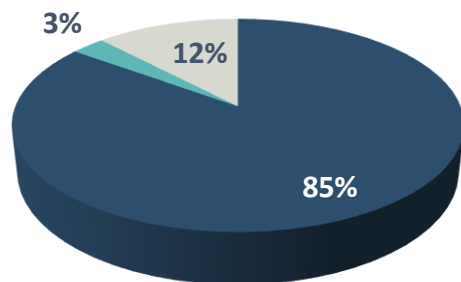
- ✓ W spółce nie funkcjonuje komitet ds. wynagrodzeń.
- ✓ W radzie nadzorczej nie został wyodrębniony Komitet do spraw wynagrodzeń. Jego funkcję pełni cała rada nadzorcza.
- ✓ W składzie Komitetu wynagrodzeń rady nadzorczej znajduje się jeden członek spełniający kryteria niezależności.

\*II.Z.7. „W zakresie zadań i funkcjonowania komitetów działających w radzie nadzorczej zastosowanie mają postanowienia Załącznika I do Zalecenia Komisji Europejskiej, o którym mowa w zasadzie II.Z.4. W przypadku gdy funkcję komitetu audytu pełni rada nadzorcza, powyższe zasady stosuje się odpowiednio.”

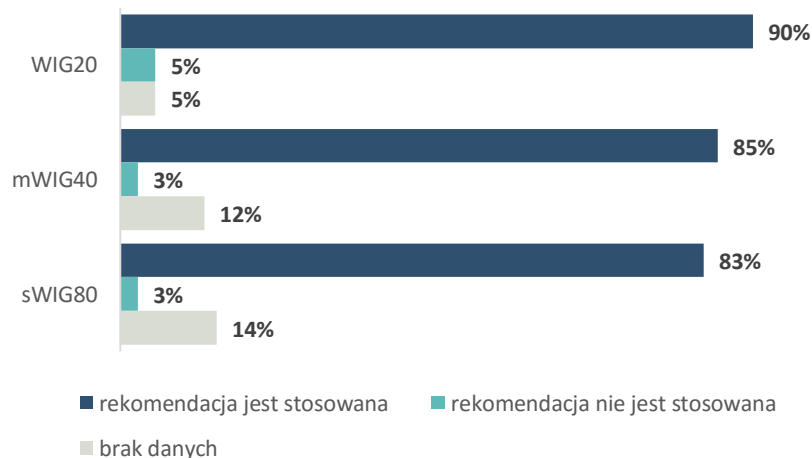


R.4. „Poziom wynagrodzenia członków zarządu i rady nadzorczej oraz kluczowych menedżerów powinien być wystarczający dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania spółką i sprawowania nad nią nadzoru. Wynagrodzenie powinno być adekwatne do powierzonego poszczególnym osobom zakresu zadań i uwzględniać pełnienie dodatkowych funkcji, jak np. praca w komitetach rady nadzorczej.”

Zadeklarowany poziom przestrzegania rekomendacji R.4.



Zadeklarowany poziom przestrzegania rekomendacji R.4.  
w spółkach z różnych indeksów



**4** spółki zadeklarowały, że nie przestrzegają rekomendacji R.4.

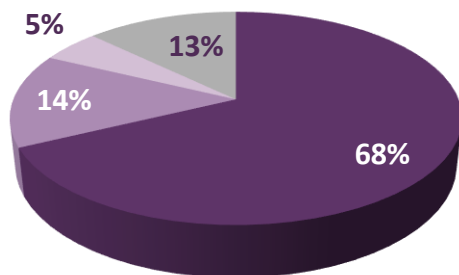
Poniżej prezentujemy wyjaśnienia firm:

- ✓ Wynagrodzenia członków organów spółki i kluczowych są każdorazowo indywidualnie negocjowane z tymi osobami z uwzględnieniem ich kompetencji i przydatności dla spółki.
- ✓ Członkowie rady nadzorczej nie otrzymują wynagrodzenia z tytułu zasiadania w tym organie spółki. Poziom wynagrodzenia członka zarządu i kluczowych menadżerów jest zgodny z rekomendacją.

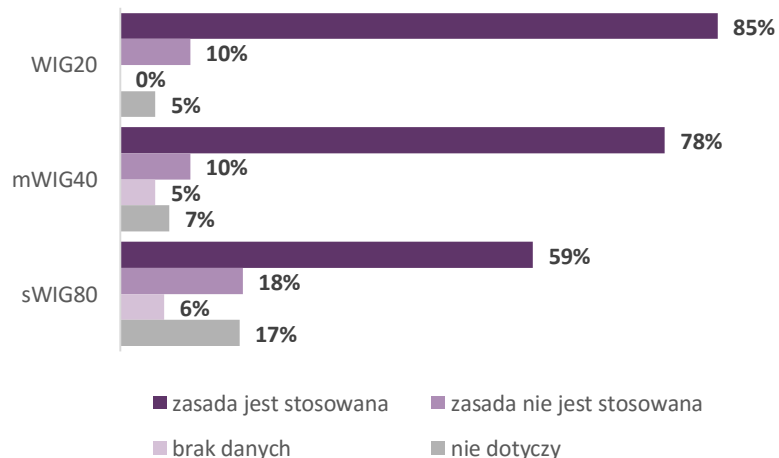
Przestrzeganie zasad  
Dobrych Praktyk przez spółki giełdowe

Z.1. „Programy motywacyjne powinny być tak skonstruowane, by między innymi uzależniać poziom wynagrodzenia członków zarządu spółki i jej kluczowych menedżerów od rzeczywistej, długoterminowej sytuacji finansowej spółki oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa.”

Zadeklarowany poziom przestrzegania zasady Z.1.



Zadeklarowany poziom przestrzegania zasady Z.1. w spółkach z różnych indeksów



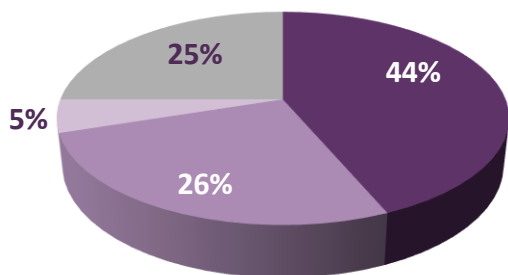
**20** spółek zadeklarowało, że nie przestrzega zasady Z.1.

Poniżej prezentujemy wyjaśnienia firm:

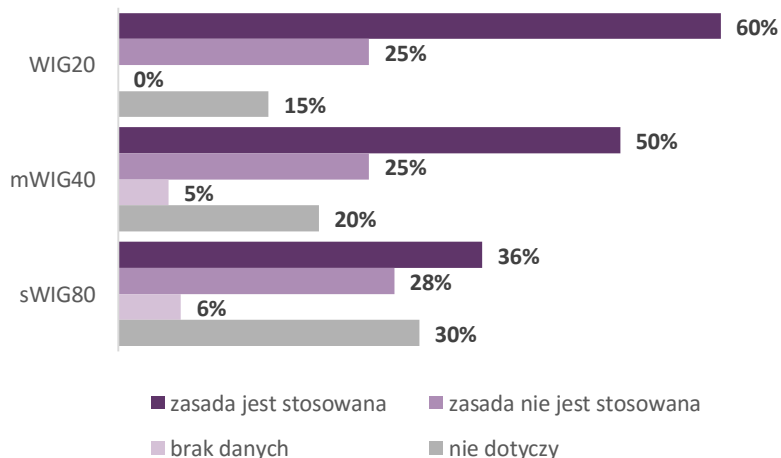
- ✓ Spółka nie stosuje programów motywacyjnych, w szczególności opartych o instrumenty finansowe.
- ✓ Spółka spełnia założenia wynikające z niniejszej zasady w zakresie uzależniania poziomu wynagrodzenia członków zarządu spółki i jej kluczowych menedżerów od rzeczywistych wyników finansowych spółki, osiągniętych w skali rocznej.

Z.2. „Aby powiązać wynagrodzenie członków zarządu i kluczowych menedżerów z długookresowymi celami biznesowymi i finansowymi spółki, okres pomiędzy przyznaniem w ramach programu motywacyjnego opcji lub innych instrumentów powiązanych z akcjami spółki, a możliwością ich realizacji powinien wynosić minimum 2 lata.”

Zadeklarowany poziom przestrzegania zasady Z.2.



Zadeklarowany poziom przestrzegania zasady Z.2. w spółkach z różnych indeksów



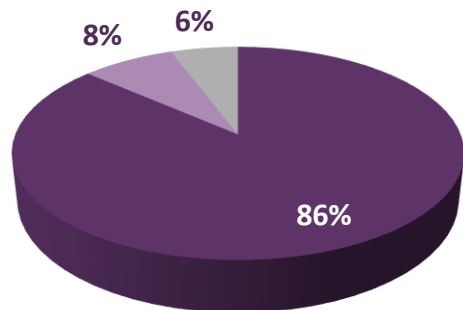
**37** spółek zadeklarowało, że nie przestrzega zasady Z.2.

Poniżej prezentujemy wyjaśnienia firm:

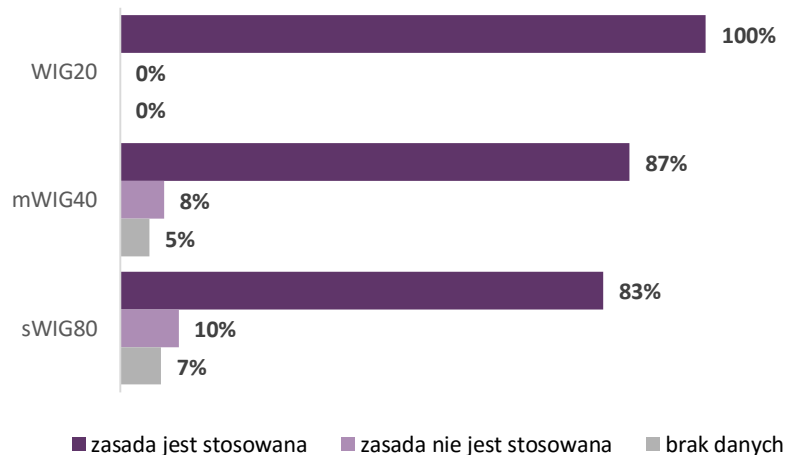
- ✓ Obowiązujący system wynagradzania i premiowania członków zarządu spółki i jej kluczowych menedżerów nie przewiduje powiązania wynagrodzeń z instrumentami powiązanych z akcjami spółki.
- ✓ W programach motywacyjnych spółki, przyjętych przed wejściem w życie dokumentu „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016”, wykorzystywane są akcje fantomowe jako element motywowania członków zarządu. Termin pomiędzy ich przyznaniem, a wynikającą z nich wypłatą wynosi 1 rok.
- ✓ Spółka nie stosuje programów motywacyjnych. Zasady wynagradzania pracowników określa obowiązujący w spółce regulamin wynagradzania. Wynagrodzenia członków zarządu ustala rada nadzorcza kierując się najlepszą wiedzą i wolą.

### Z.3. „Wynagrodzenie członków rady nadzorczej nie powinno być uzależnione od opcji innych instrumentów pochodnych, ani jakichkolwiek innych zmiennych składników, oraz nie powinno być uzależnione od wyników spółki.”

Zadeklarowany poziom przestrzegania zasady Z.3.



Zadeklarowany poziom przestrzegania zasady Z.3.  
w spółkach z różnych indeksów



**11** spółek zadeklarowało, że nie przestrzega zasady Z.3.

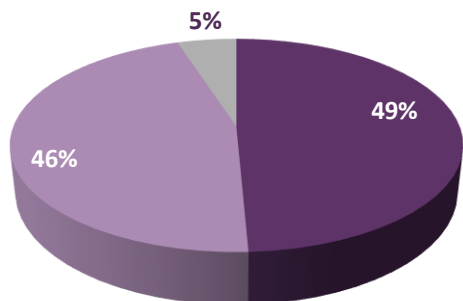
Poniżej prezentujemy wyjaśnienia firm:

- ✓ Decyzję o wynagrodzeniu członków rady nadzorczej podejmują akcjonariusze na walnym zgromadzeniu i spółka nie może zagwarantować, że akcjonariusze będą głosować w sposób gwarantujący stosowanie powyższej zasady.
- ✓ Spółka nie może wykluczyć, że w danych okolicznościach wynagrodzenie członków rady nadzorczej spółki uzależnione od opcji i innych instrumentów pochodnych oraz innych zmiennych składników lub od wyników spółki, będzie zgodne ze strategią spółki, może przyczynić się do rozwoju spółki oraz wpłynąć na efektywniejsze wykonywanie czynności przez członków rady nadzorczej spółki, przy jednoczesnym zachowaniu bezstronności oraz obiektywizmu członków rady nadzorczej spółki.

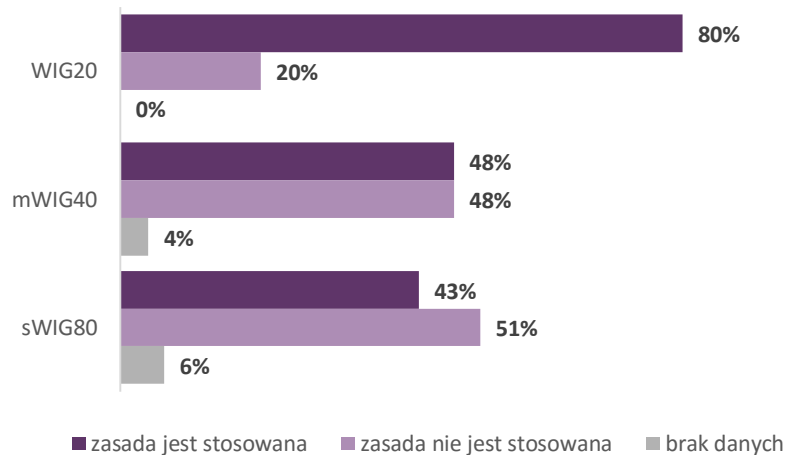
Z.4. „Spółka w sprawozdaniu z działalności przedstawia raport na temat polityki wynagrodzeń, zawierający co najmniej:

1. ogólną informację na temat przyjętego w spółce systemu wynagrodzeń,
2. informacje na temat warunków i wysokości wynagrodzenia każdego z członków zarządu w podziale na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia, ze wskazaniem kluczowych parametrów ustalania zmiennych składników wynagrodzenia i zasad wypłaty odpraw oraz innych płatności z tytułu rozwiązania stosunku pracy, zlecenia lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze – oddzielnie dla spółki i każdej jednostki wchodzącej w skład grupy kapitałowej,
3. informacje na temat przysługujących poszczególnym członkom zarządu i kluczowym menedżerom pozafinansowych składników wynagrodzenia,
4. wskazanie istotnych zmian, które w ciągu ostatniego roku obrotowego nastąpiły w polityce wynagrodzeń, lub informację o ich braku,
5. ocenę funkcjonowania polityki wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów, w szczególności długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa.”

Zadeklarowany poziom przestrzegania zasady Z.4.



Zadeklarowany poziom przestrzegania zasady Z.4.  
w spółkach z różnych indeksów



**64** spółki zadeklarowały, że nie przestrzegają zasady Z.4.

Poniżej prezentujemy wyjaśnienia firm:

- ✓ W sprawozdaniu z działalności spółka przekazuje do publicznej wiadomości wymagane przepisami prawa informacje dotyczące wynagrodzeń członków zarządu. Obecnie jednak spółka nie przedstawia raportu dotyczącego stosowanej polityki wynagrodzeń w zakresie określonym powyższą zasadą.
- ✓ Spółka publikuje w raportach rocznych informacje dotyczącą wynagrodzeń członków organów spółki, w zakresie wymaganym przepisami prawa. Spółka nie przedstawia jednak informacji w sposób tak szczegółowy jak zostało to określone w niniejszej zasadzie.
- ✓ Spółka nie publikuje raportu na temat polityki wynagrodzeń z uwagi na nieposiadanie sformalizowanej polityki wynagrodzeń.

# Kluczowe wyniki

Z analizy zebranych danych wynika, że:

- ✓ 16% spółek przestrzega wszystkich rekomendacji i zasad.
- ✓ 35% spółek przestrzega wszystkich rekomendacji.
- ✓ 24% spółek przestrzega wszystkich zasad szczegółowych.
- ✓ 2% spółek nie przestrzega żadnej zasady szczegółowej.
- ✓ 46% spółek nie przestrzega zasady dotyczącej sposobu prezentowania informacji o składnikach i polityce wynagrodzeń (zasada Z.4.)



# Podsumowanie

Celem Dobrych Praktyk jest zwiększenie dostępności i transparentności informacji o spółkach, co jest ważne dla interesariuszy i akcjonariuszy. Niestety niewiele spółek przestrzega zasad dotyczących jawności wynagrodzeń. Nie ujawniają danych wcale lub prezentują je w bardzo okrojonej formie. Według naszego badania 46% nie stosuje się do zasady Z.4., a 3 spółki nie przestrzegają żadnej z zasad szczegółowych.

Pozytywnym aspektem jest to, że coraz więcej spółek w komentarzach przy nieprzeznaczonych zasadach tłumaczy, że planuje wprowadzenie zmian w przyszłości, tak aby przestrzegać zasad.

W przypadku jakichkolwiek pytań lub wątpliwości  
zapraszamy do kontaktu:

email: [garstka@sedlak.pl](mailto:garstka@sedlak.pl)

tel. 12 625 59 13

# Raporty o wynagrodzeniach członków zarządów Sedlak & Sedlak

## Wynagrodzenia członków zarządów w 2016 roku



sedlak.pl  
badaniaHR.pl  
rynekpracy.pl  
raportyplacowe.pl  
wskaźnikiHR.pl  
wynagrodzenia.pl

ul. Królowej Jadwigi 189B  
30-220 Kraków  
tel. 12 625 59 10  
fax. 12 625 59 20  
e-mail: sedlak@sedlak.pl

## Wynagrodzenia członków zarządów w 2016 roku

1 433 menedżerów  
366 spółek

[Dowiedz się więcej](#)

## Wynagrodzenia członków zarządów banków w 2016 roku

119 menedżerów  
13 banków

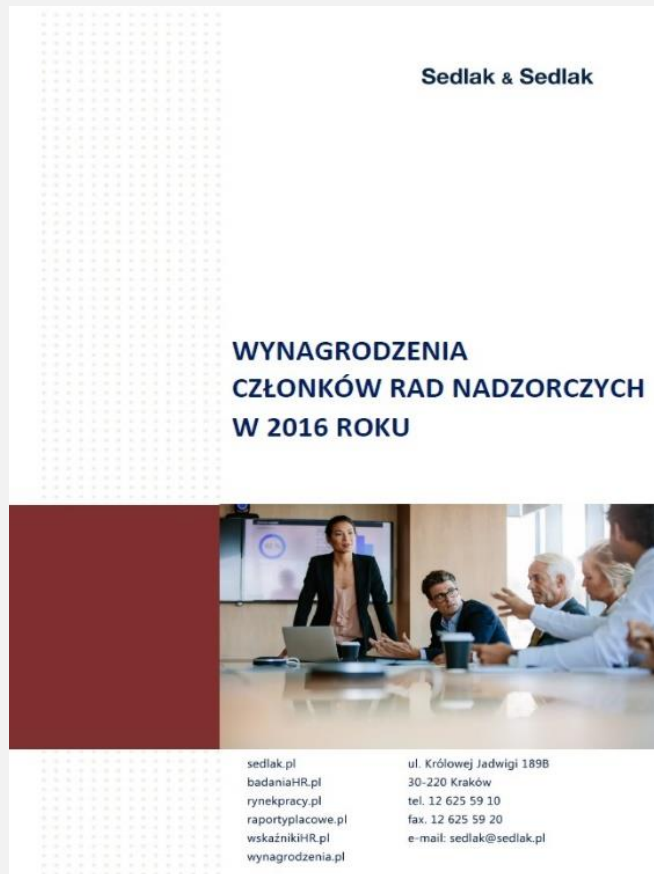
[Dowiedz się więcej](#)

## Wynagrodzenia członków zarządów spółek IT w 2016 roku

127 menedżerów  
27 spółek

[Dowiedz się więcej](#)

# Raporty o wynagrodzeniach członków rad nadzorczych Sedlak & Sedlak



## Wynagrodzenia członków rad nadzorczych w 2016 roku

1 464 członków RN  
354 spółki

[Dowiedz się więcej](#)

## Wynagrodzenia członków rad nadzorczych banków w 2016 roku

122 członków RN  
13 banków

[Dowiedz się więcej](#)