

KOMISJA

ZALECENIE KOMISJI

z dnia 14 grudnia 2004 r.

w sprawie wspierania odpowiedniego systemu wynagrodzeń dyrektorów spółek notowanych na giełdzie

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

(2004/913/WE)

KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

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

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) W maju 2003 r. Komisja przyjęła komunikat w sprawie „Modernizacji prawa spółek i wzmocnienia ładu korporacyjnego w Unii Europejskiej – plan dalszych działań”⁽¹⁾. Wśród szeregu propozycji wzmocnienia praw akcjonariuszy i modernizacji zarządu komunikat przewiduje inicjatywę, której celem jest zachęcenie do wdrożenia odpowiedniego systemu regulującego wynagrodzenia dyrektorów w Państwach Członkowskich.
- (2) Forma, struktura i poziom wynagrodzeń dyrektorów pozostają w kompetencjach spółek i ich akcjonariuszy. Umożliwia to rekrutację i zatrzymanie dyrektorów spełniających kryteria wymagane do prowadzenia przedsiębiorstw. Niemniej jednak wynagrodzenie to jeden z kluczowych obszarów, gdzie dyrektorzy zarządzający mogą napotkać na konflikt interesów i gdzie powinno się w należyty sposób uwzględnić interesy akcjonariuszy. Z tego względu systemy wynagrodzeń winny podlegać odpowiednim środkom kontroli zarządzania, w oparciu o stosowne prawa do informacji. W tym względzie ważne jest pełne poszanowanie różnorodności systemów ładu korporacyjnego w obrębie Wspólnoty, które odzwierciedla różne poglądy Państw Członkowskich na temat roli korporacji oraz organów odpowiedzialnych za określanie polityki wynagrodzeń dyrektorów i ustalenie wynagrodzeń dla poszczególnych dyrektorów.
- (3) Ujawnianie dokładnych i terminowych informacji przez emitentów papierów wartościowych buduje trwałe zaufanie inwestorów i stanowi istotne narzędzie promowania właściwego ładu korporacyjnego w całej Wspólnocie. W tym celu spółki notowane na giełdzie powinny zapewnić odpowiednią przejrzystość wobec inwestorów, aby umożliwić im wyrażenie swoich poglądów.
- (4) Wdrażając niniejsze zalecenie, Państwa Członkowskie powinny uwzględnić specyfikę przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania typu korporacyjnego i unikać niepożądanego nierównego traktowania różnych typów przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania. Dla przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania określonych w dyrektywie Rady 85/611/EWG z 20 grudnia 1985 r. w sprawie koordynacji przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych odnoszących się do przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania w zbywalne papiery wartościowe (UCITS)⁽²⁾ dyrektywa ta przewiduje już zestaw specyficznych mechanizmów zarządzania. Jednak aby uniknąć niepożądanego nierównego traktowania tych przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania typu korporacyjnego niepodlegającego wspólnotowej harmonizacji, Państwa Członkowskie powinny wziąć pod uwagę, czy i w jakim zakresie te niezharmonizowane przedsiębiorstwa zbiorowego inwestowania podlegają równoważnym mechanizmom zarządzania.
- (5) Akcjonariuszom należy przedstawić jasny i wszechstronny opis polityki wynagrodzeń spółki. Ujawnienie tej polityki umożliwi akcjonariuszom ocenę podejścia spółki do kwestii wynagrodzeń i wpłynie pozytywnie na wzrost odpowiedzialności spółki wobec akcjonariuszy. Powinno to obejmować elementy związane z wynagrodzeniem, nie powinno jednak zobowiązywać do ujawnienia przez spółkę informacji sensytywnych z punktu widzenia handlowego, co mogłoby szkodliwie wpłynąć na strategiczną pozycję spółki.
- (6) Ponadto należy zapewnić odpowiednią przejrzystość polityki zawierania umów z dyrektorami. Powinno to obejmować ujawnianie informacji w kwestiach takich, jak okresy wypowiedzenia i odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy na mocy tych umów, które są bezpośrednio związane z wynagrodzeniem dyrektorów.
- (7) Aby zapewnić akcjonariuszom realną możliwość wyrażenia ich poglądów oraz możliwość przedyskutowania polityki wynagrodzeń na podstawie ujawnionych wyczerpujących informacji, bez konieczności inicjowania procesu przedłożenia uchwały akcjonariuszy, polityka wynagrodzeń powinna stanowić odrębną pozycję w planie corocznego walnego zgromadzenia.

⁽¹⁾ COM(2003) 284 końcowy.

⁽²⁾ Dz.U. L 375 z 31.12.1985, str. 3. Dyrektywa ostatnio zmieniona dyrektywą 2004/39/WE Parlamentu Europejskiego i Rady (Dz.U. L 145 z 30.4.2004, str. 1).

- (8) W celu zwiększenia odpowiedzialności politykę wynagrodzeń należy poddać pod głosowanie na corocznym walnym zgromadzeniu. Głosowanie na zgromadzeniu może być głosem doradczym, a wtedy prawa odpowiedzialnych organów odpowiedzialnych za wynagrodzenia dyrektorów pozostają niezmienione. Głosowanie doradcze nie pociąga za sobą żadnego obowiązku zmiany uprawnień dyrektorów wynikających z umowy ani zmiany polityki wynagrodzeń.
- (9) Akcjonariuszom należy także dostarczyć informacje stanowiące podstawę do rozliczania poszczególnych dyrektorów z wynagrodzeń, jakie otrzymują lub otrzymali. A zatem ujawnienie wynagrodzeń, jakie w ubiegłym roku otrzymywali poszczególni dyrektorzy spółki, zarówno członkowie zarządu (dyrektorzy zarządzający), rady nadzorczej, jak i dyrektorzy nieetatowi, stanowi cenną pomoc dla akcjonariuszy w ocenie ich wynagrodzenia w świetle ogólnych wyników działalności spółki.
- (10) Zróżnicowane systemy wynagrodzeń, w ramach których dyrektorzy wynagradzani są akcjami, opcjami na akcje lub innymi prawami nabycia akcji bądź otrzymują wynagrodzenie w oparciu o zmiany cen akcji, jak również wszelkie istotne zmiany w tych systemach podlegają wcześniejszemu zatwierdzeniu przez coroczne walne zgromadzenie. Przedmiotem zatwierdzenia winien być sam system wynagrodzeń oraz zasady stosowane przy ustalaniu wynagrodzeń indywidualnych, ale nie wynagrodzenia poszczególnych dyrektorów w ramach systemu.
- (11) Z uwagi na znaczenie, jakie przywiązuje się do kwestii wynagrodzeń dyrektorów, należy monitorować wykonanie niniejszego zalecenia, a w przypadku niewystarczającego wykonania – rozważyć przyjęcie dalszych środków,

ZALECA, CO NASTĘPUJE:

S e k c j a I

Z a k r e s i d e f i n i c j e

1. Zakres

- 1.1. Państwa Członkowskie powinny podjąć wszelkie właściwe środki w celu zapewnienia, aby spółki notowane na giełdzie, które posiadają siedziby na ich terytoriach, uwzględniały niniejsze zalecenie. Należy jednak w należyty sposób uwzględnić specyfikę przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania typu korporacyjnego podlegających zakresowi stosowania dyrektywy 85/611/EWG. Państwa Członkowskie powinny także uwzględnić specyfikę tych przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania typu korporacyjnego, które nie podlegają wymienionej dyrektywie, mających za cel jedynie inwestowanie pieniędzy pozyskanych od inwestorów w szereg zróżnicowanych aktywów

i nie dążących do przejęcia kontroli prawnej lub zarządczej nad emitentami papierów wartościowych związanymi z ich inwestycjami.

- 1.2. Ponadto Państwa Członkowskie powinny podjąć wszelkie właściwe środki w celu zapewnienia, aby spółki notowane na giełdzie, które nie są zarejestrowane w jednym z Państw Członkowskich, ale ich pierwsze notowanie ma miejsce na rynku regulowanym ustanowionym na ich terytorium, uwzględniały niniejsze zalecenie.
- 1.3. Państwa Członkowskie powinny zapewnić, aby niniejsze zalecenie miało zastosowanie wobec wynagrodzeń dyrektorów naczelnych w przypadku, gdy nie są oni członkami organów administracji, zarządu lub nadzoru spółki notowanej na giełdzie.

2. Definicje dla celów niniejszego zalecenia

- 2.1. „Dyrektor” oznacza członka organu administracji, zarządu lub nadzoru spółki notowanej na giełdzie.
- 2.2. „Spółka notowana na giełdzie” oznacza spółkę, której papiery wartościowe są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu dyrektywy 2004/39/WE w jednym lub więcej niż jednym Państwie Członkowskim.

S e k c j a II

P o l i t y k a w y n a g r o d z e ń

3. Ujawnianie polityki wynagrodzeń dyrektorów

- 3.1. Każda spółka notowana na giełdzie powinna przedstawić deklarację ujawniającą politykę wynagrodzeń spółki („deklaracja dotycząca wynagrodzeń”). Stanowi ona część osobnego raportu w sprawie wynagrodzeń oraz/lub jest ujęta w rocznych sprawozdaniach finansowych lub w notach do rocznych sprawozdań finansowych spółki. Deklarację dotyczącą wynagrodzeń należy zamieścić na stronie internetowej spółki notowanej na giełdzie.
- 3.2. Deklaracja dotycząca wynagrodzeń powinna koncentrować się głównie na polityce spółki w zakresie wynagrodzeń dyrektorów na kolejny rok obrotowy oraz, w stosownych przypadkach, na lata następne. Powinna także zawierać ogólny opis sposobu, w jaki polityka wynagrodzeń była wdrażana w poprzednim roku obrotowym. Szczególny nacisk należy położyć na znaczące zmiany w polityce wynagrodzeń spółki notowanej na giełdzie w porównaniu z poprzednim rokiem obrotowym.

3.3. Deklaracja dotycząca wynagrodzeń powinna zawierać co najmniej następujące informacje:

- a) wyjaśnienie względnego znaczenia zmiennych i stałych elementów wynagrodzenia dyrektorów;
- b) wystarczającą informację na temat kryteriów wydajności, stanowiących podstawę uprawnień do opcji na akcje, akcji lub zmiennych elementów wynagrodzenia;
- c) wystarczającą informację na temat związku między wydajnością a wynagrodzeniem;
- d) główne parametry oraz uzasadnienie systemu premii rocznych i wszelkich innych świadczeń niepieniężnych;
- e) opis głównych cech charakterystycznych dodatkowych programów emerytalno-rentowych lub programów wcześniejszych emerytur dla dyrektorów.

Niemniej jednak, ujawniając informacje w deklaracji dotyczącej wynagrodzeń, nie należy ujawniać informacji o charakterze sensytywnym z punktu widzenia handlowego.

3.4. Deklaracja dotycząca wynagrodzeń powinna ponadto zawierać skrócony opis i wyjaśnienie polityki spółki notowanej na giełdzie w odniesieniu do warunków umów zawieranych z dyrektorami zarządzającymi (członkami zarządu). To powinno obejmować, między innymi, informację o okresach obowiązywania umów z dyrektorami zarządzającymi, obowiązujące okresy wypowiedzenia oraz szczegółowe postanowienia dotyczące odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy oraz innych płatności związanych z wcześniejszym rozwiązaniem umów z dyrektorami zarządzającymi.

3.5. Należy ujawnić także informacje dotyczące stosowanego procesu przygotowawczego i podejmowania decyzji prowadzącego do określenia polityki wynagrodzeń dyrektorów spółki notowanej na giełdzie. Powinno to obejmować, o ile dotyczy, informacje o zakresie uprawnień i składzie komisji ds. wynagrodzeń, nazwiska konsultantów zewnętrznych, z których usług skorzystano przy określeniu polityki wynagrodzeń, oraz rolę corocznego walnego zgromadzenia akcjonariuszy.

4. Głosowanie akcjonariuszy

4.1. Bez uszczerbku dla roli i organizacji odpowiednich organów odpowiedzialnych za ustalenie wynagrodzeń dyrektorów, polityka wynagrodzeń oraz wszelkie

znaczące zmiany w niej powinny stanowić odrębny punkt w planie corocznego walnego zgromadzenia.

4.2. Bez uszczerbku dla roli i organizacji odpowiednich organów odpowiedzialnych za ustalenie wynagrodzeń dyrektorów, deklarację dotyczącą wynagrodzeń należy poddać pod głosowanie corocznego walnego zgromadzenia akcjonariuszy. Głos akcjonariuszy może mieć charakter wiążący lub doradczy.

Niemniej jednak Państwa Członkowskie mogą postanowić, że takie głosowanie zostanie zorganizowane wyłącznie na wniosek akcjonariuszy reprezentujących co najmniej 25 % ogólnej liczby głosów akcjonariuszy obecnych lub reprezentowanych na walnym zgromadzeniu. Jednakże postanowienie to nie wyklucza prawa akcjonariuszy do przedłożenia uchwały zgodnie z przepisami krajowymi.

4.3. Spółka notowana na giełdzie informuje akcjonariuszy uprawnionych do otrzymania powiadomienia o zwołaniu zgromadzenia o zamiarze przedłożenia uchwały zatwierdzającej deklarację dotyczącą wynagrodzeń na dorocznym walnym zgromadzeniu.

S e k c j a I I I

W y n a g r o d z e n i a p o s z c z e g ó l n y c h d y r e k t o r ó w

5. *Ujawnienie wynagrodzeń poszczególnych dyrektorów*

5.1. Łączne wynagrodzenie oraz inne świadczenia przyznane poszczególnym dyrektorom w ciągu danego roku obrotowego będą szczegółowo ujawniane w rocznych sprawozdaniach finansowych lub w notach do sprawozdań finansowych lub, w stosownych przypadkach, w raporcie w sprawie wynagrodzeń.

5.2. Roczne sprawozdania finansowe, noty do sprawozdań finansowych lub, w stosownych przypadkach, raport w sprawie wynagrodzeń, powinny zawierać przynajmniej informacje wymienione w pkt 5.3–5.6 dla każdej osoby, która pełniła funkcję dyrektora spółki notowanej na giełdzie przez dowolny okres w ciągu danego roku obrotowego.

5.3. W odniesieniu do wynagrodzenia oraz/lub uposażenia należy przedstawić następujące informacje:

- a) łączna kwota wynagrodzenia wypłaconego lub należnego dyrektorowi za pracę wykonaną w danym roku obrachunkowym, obejmująca, o ile to stosowne, honorarium za obecność ustalone przez coroczne walne zgromadzenie akcjonariuszy;
- b) wynagrodzenie i korzyści otrzymane od przedsiębiorstw należących do tej samej grupy;
- c) wynagrodzenie wypłacone w formie podziału zysku i/lub premii oraz uzasadnienie przyznania premii lub udziału w zyskach;
- d) o ile taka wypłata jest prawnie dozwolona, wszelkie znaczące dodatkowe świadczenia wypłacane dyrektorom za specjalne usługi pozostające poza zakresem zwykłych obowiązków dyrektora;
- e) rekompensata wypłacona lub należna każdemu z dyrektorów zarządzających w związku z zakończeniem jego działalności w ciągu danego roku obrachunkowego;
- f) łączna szacowana wartość świadczeń niepieniężnych traktowanych jako wynagrodzenie, innych niż te objęte lit. a)–e).

5.4. W odniesieniu do akcji i/lub praw do nabycia opcji na akcje i/lub innych systemów bodźców opartych na akcjach, należy przedstawić następujące informacje:

- a) liczba oferowanych opcji na akcje lub akcji przyznanych przez spółkę w ciągu danego roku obrachunkowego oraz związane z nimi warunki;
- b) liczba opcji na akcje wykonanych w ciągu danego roku obrachunkowego oraz, w przypadku każdej opcji – liczba objętych nią akcji oraz cena wykonania opcji lub wartość udziału w systemie bodźców opartych na akcjach na koniec roku obrachunkowego;
- c) liczba opcji na akcje niewykonanych na koniec roku obrachunkowego, cena wykonania opcji, data wykonania oraz podstawowe warunki skorzystania z tych praw;

d) wszelkie zmiany warunków istniejących opcji na akcje, dokonane w ciągu roku obrachunkowego.

5.5. W odniesieniu do dodatkowych programów emerytalno-rentowych, należy przedstawić następujące informacje:

- a) w przypadku, gdy program emerytalny jest programem o określonym poziomie świadczeń, zmiany w świadczeniach objętych prawami nabytymi przez dyrektorów w ramach tego programu w ciągu danego roku obrachunkowego;
- b) w przypadku, gdy program jest programem o określonym poziomie składek, szczegóły dotyczące składek zapłaconych lub płatnych przez spółkę notowaną na giełdzie w odniesieniu do tego dyrektora w ciągu danego roku obrachunkowego.

5.6. Jeśli prawo krajowe lub statut spółki notowanej na giełdzie zezwala na takie wypłaty, należy ukazać te kwoty, które spółka, jedna z jej filii lub spółek objętych rocznymi skonsolidowanymi sprawozdaniami finansowymi zapłaciła tytułem pożyczek, zaliczek i gwarancji udzielonych poszczególnym osobom, które pełniły funkcję dyrektora przez dowolny okres w ciągu danego roku obrachunkowego, włącznie z kwotami pozostającymi do spłaty i odsetkami od nich.

S e k c j a I V

Wynagrodzenie oparte na akcjach

6. *Zatwierdzenie przez akcjonariuszy*

6.1. Systemy, w ramach których dyrektorzy wynagradzani są akcjami, opcjami na akcje lub innymi prawami nabycia akcji bądź otrzymują wynagrodzenie w oparciu o zmiany cen akcji, podlegają uprzedniemu zatwierdzeniu przez akcjonariuszy w drodze uchwały podjętej na corocznym walnym zgromadzeniu. Przedmiotem zatwierdzenia winien być sam system a nie świadczenia oparte na akcjach przyznane w ramach niego poszczególnym dyrektorom.

6.2. Zatwierdzenia przez coroczne walne zgromadzenie wymagają:

- a) wprowadzenie systemów wynagrodzeń dla dyrektorów, które są oparte na akcjach, włącznie z opcjami na akcje;

- b) ustalenie maksymalnej liczby akcji i opcji, o których mowa powyżej oraz podstawowych warunków ich przyznania;
 - c) okres, w jakim należy wykonać opcje;
 - d) warunki wszelkich późniejszych zmian w cenie wykonania opcji, jeśli jest to właściwe i prawnie dozwolone;
 - e) inne długoterminowe systemy bodźców, do których uprawnieni są dyrektorzy, a które nie są oferowane na podobnych warunkach innym pracownikom.
- 6.3. Ponadto coroczne walne zgromadzenie powinno ustalić nieprzekraczalny termin, w którym organ odpowiedzialny za wynagrodzenia dyrektorów może przyznać tego rodzaju wynagrodzenie poszczególnym dyrektorom.
- 6.4. Wszelkie istotne zmiany w warunkach systemów wynagrodzeń również podlegają uprzedniemu zatwierdzeniu przez akcjonariuszy w drodze uchwały podjętej na corocznym walnym zgromadzeniu. W takich przypadkach akcjonariusze powinni zostać w pełni poinformowani o warunkach proponowanych zmian wraz z wyjaśnieniem ich skutków.
- 6.5. Jeśli prawo krajowe lub statut spółki notowanej na giełdzie na to zezwala, zatwierdzenia przez akcjonariuszy wymagają także wszelkie ustalenia odnośnie do opcji z dyskontem, na podstawie których przyznaje się prawo do zapisu na akcje po cenie niższej niż ich wartość rynkowa w dniu ustalenia ceny wykonania opcji lub niższej niż średnia wartość rynkowa w ciągu pewnego okresu poprzedzającego datę ustalenia ceny wykonania opcji.
- 6.6. Pkt. 6.1–6.4 nie mają zastosowania do systemów zatwierdzonych przez coroczne walne zgromadzenie, oferujących uczestnictwo na podobnych warunkach pracownikom spółki notowanej na giełdzie lub jej filiom, których pracownicy są uprawnieni do uczestnictwa w takim systemie.

S e k c j a V

I n f o r m a c j e i p o s t a n o w i e n i a k o ń c o w e

7. Informacje

- 7.1. Przed corocznym walnym zgromadzeniem, na którym przedkładany jest projekt uchwały zgodnie z pkt. 6.1 oraz zgodnie z prawem krajowym i/lub statutem spółki

notowanej na giełdzie, akcjonariusze otrzymają informację dotyczącą uchwały.

Informacja ta powinna zawierać pełen opis systemów wynagrodzeń opartych na akcjach lub opis ich podstawowych warunków, jak również nazwiska uczestników systemu. W powiadomieniu należy również określić związek systemów z ogólną polityką wynagrodzeń dyrektorów.

Projekt uchwały powinien wyraźnie odnosić się do samego systemu lub do streszczenia jego podstawowych warunków.

- 7.2. Akcjonariuszom należy także udostępnić informację o tym, w jaki sposób spółka zamierza zapewnić akcje potrzebne do wypełnienia jej zobowiązań podjętych w ramach systemów bodźców. W szczególności powinno zostać wyraźnie określone, czy spółka zamierza zakupić niezbędne akcje na rynku, przechowywać je w skarbcu czy też wyemitować nowe akcje.

- 7.3. Informacja ta powinna także zawierać zarys kosztów, jakie poniesie spółka w związku z planowanym zastosowaniem systemu.

- 7.4. Informacja, o której mowa, może być przedmiotem publikacji na stronach internetowych spółki notowanej na giełdzie.

8. Postanowienia końcowe

- 8.1. Zachęca się Państwa Członkowskie do podjęcia niezbędnych działań propagujących stosowanie się zainteresowanych podmiotów do niniejszego zalecenia do 30 czerwca 2006 r. oraz do poinformowania Komisji o środkach podjętych zgodnie z niniejszym zaleceniem, w celu umożliwienia Komisji ścisłego monitorowania sytuacji oraz dokonania oceny potrzeby przyjęcia dalszych środków.

- 8.2. Niniejsze zalecenie skierowane jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 14 grudnia 2004 r.

W imieniu Komisji
Charlie MCCREEVY
Członek Komisji