

**Dobre praktyki**

**WYNAGRODZENIA**

2021	2016	KOMENTARZ**
<p>Spółka i jej grupa dbają o stabilność kadry zarządzającej, między innymi poprzez przejrzyste, sprawiedliwe i spójne zasady jej wynagradzania. Przyjęta w spółce polityka wynagrodzeń członków organów spółki i jej kluczowych menedżerów określa w szczególności formę, strukturę, sposób ustalania i wypłaty wynagrodzeń.</p>	<p>Spółka posiada politykę wynagrodzeń co najmniej dla członków organów spółki i kluczowych menedżerów. Polityka wynagrodzeń określa w szczególności formę, strukturę i sposób ustalania wynagrodzeń członków organów spółki i jej kluczowych menedżerów.</p>	
	<p>VI.R.1. Wynagrodzenie członków organów spółki i kluczowych menedżerów powinno wynikać z przyjętej polityki wynagrodzeń.</p>	
	<p>VI.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.</p>	
	<p>VI.R.3. Jeżeli w radzie nadzorczej funkcjonuje komitet do spraw wynagrodzeń, w zakresie jego funkcjonowania ma zastosowanie zasada II.Z.7.</p>	
<p>6.1. Wynagrodzenie członków zarządu i rady nadzorczej oraz kluczowych menedżerów powinno być wystarczające dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania spółką i sprawowania nad nią nadzoru. Wysokość wynagrodzenia powinna być adekwatna do zadań i obowiązków wykonywanych przez poszczególne osoby i związanej z tym odpowiedzialności.</p>	<p>VI.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.</p>	
<p>6.2. Programy motywacyjne powinny być tak skonstruowane, by między innymi uzależniały poziom wynagrodzenia członków zarządu spółki i jej kluczowych menedżerów od rzeczywistej, długoterminowej sytuacji spółki w zakresie wyników finansowych i niefinansowych oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania spółki.</p>	<p>VI.Z.1. Programy motywacyjne powinny być tak skonstruowane, by między innymi uzależniały 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.</p>	<p>Wynagrodzenie zmienne powinno być uzależnione od wyników finansowych i niefinansowych w proporcji przyjętej przez danego emitenta. Każda spółka kształtując wynagrodzenie zmienne, powinna uwzględniać także czynniki niefinansowe, gdyż dotyczą one działalności każdej spółki. Wybór tych czynników zależy od spółki i jej działalności. Trudno wyobrazić sobie, aby spółki, których działalność w sposób niezaprzeczalny i istotny ma związek z zanieczyszczeniem czynnika środowiska naturalnego, mogły nie uwzględnić wskaźników związanych z poprawą sytuacji w tym obszarze. Wśród przyjętych kryteriów niektóre powinny mieć perspektywę</p>

		wieloletnią, w szczególności dotyczyć to może wskazywanych powyżej wskaźników niefinansowych.
<p>6.3. Jeżeli w spółce jednym z programów motywacyjnych jest program opcji menedżerskiej, wówczas realizacja programu opcji winna być uzależniona od spełnienia przez uprawnionych, w przeciągu co najmniej 3 lat, z góry wyznaczonych, realnych i odpowiednich dla spółki celów finansowych i niefinansowych, a ustalona cena nabycia przez uprawnionych akcji lub rozliczenia opcji nie może odbiegać od wartości akcji z okresu uchwalania programu opcji menedżerskiej.</p>	<p>VI.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.</p> <p>VI.Z.3. Wynagrodzenie członków rady nadzorczej nie powinno być uzależnione od opcji i innych instrumentów pochodnych, ani jakichkolwiek innych zmiennych składników, oraz nie powinno być uzależnione od wyników spółki.</p>	<p>Zasada 6.3 określa czym powinien być program opcji menedżerskiej w spółce publicznej. Zasada ta nie wyklucza istnienia w spółce, oprócz programów opcji menedżerskiej, innych programów motywacyjnych, np. programów premiovych realizowanych w gotówce lub także w formie wydania akcji spółki. W przeciwieństwie do programu premiovego, którego zadaniem jest wynagrodzenie menedżera za osiągnięte w danym roku cele poprzez wypłatę premii gotówkowej lub jej równowartości w akcjach spółki wyliczonej według ich bieżącej wartości rynkowej, zadaniem program opcji menedżerskiej jest wynagrodzenie menedżera za realizację postawionych celów, ale jednocześnie uzależnienie efektów finansowych programu od wzrostu wartości akcji. W programie opcji menedżerskiej grupa osób uprawnionych powinna otrzymać prawo do akcji po cenie zbliżonej do ceny z dnia ustanawiania tego programu, którego realizacja jest uzależniona od spełnienia postawionych przed menedżerami celów w perspektywie co najmniej 3 lat. Dopiero po tym okresie i spełnieniu warunków menedżerowie mogą swobodnie decydować o nabyciu (objęciu) akcji. Cena wykonania opcji menedżerskiej nie będzie odbiegać od wartości akcji z okresu uchwalania programu opcji menedżerskiej, jeżeli nie będzie niższa o więcej niż 10% od 3 lub 6 miesięcznej średniej z notowań akcji spółki, w zależności która z nich byłaby korzystniejsza dla menedżerów. Jednocześnie należy mieć na uwadze, że nie jest prawidłowym sposobem motywowania emisja akcji po cenie znacząco odbiegającej od rynkowej (np. po nominalnie). Zaleca się, aby cele finansowe od których uzależnione jest przyznanie opcji były tak skonstruowane, aby wpływ czynników jednorazowych na realizację celów był ograniczony. Zasadnym jest także różnicowanie celów finansowych w zależności od funkcji pełnionych przez poszczególnych uprawnionych. Podobnie w przypadku celów niefinansowych, które zawsze powinny być specyficzne dla danej osoby i zgodne z jej zadaniami. Cele niefinansowe powinny realizować kluczowe potrzeby spółki, być ambitne, ale realne do wykonania. W programach motywacyjnych powinny zostać zawarte co najmniej następujące warunki:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. przyznanie prawa do opcji menedżerskich w liczbie akcji nieprzekraczających 10% kapitału akcyjnego w ciągu 3 lat;</li> <li>2. wymagające cele finansowe, takie jak określony wzrost EPS lub EBITDA na akcję i/lub rynkowe jak np. całkowita stopa zwrotu z akcji (zmiana ceny + dywidenda) absolutna lub relatywna do benchmarku;</li> <li>3. cena objęcia akcji oferowanych w ramach programu nie może być niższa niż 90% ceny rynkowej akcji, ustalonej jako średnia arytmetyczna z cen zamknięcia akcji z okresu miesięcy przed momentem ustalania planu motywacyjnego.</li> </ol>

<p>6.4. Rada nadzorcza realizuje swoje zadania w sposób ciągły, dlatego wynagrodzenie członków rady nie może być uzależnione od liczby odbytych posiedzeń.</p>		<p>Wynagradzanie członków rady nadzorczej nie może być związane z liczbą posiedzeń. Stały nadzór ze strony rady nadzorczej wymagający ciągłego, a nawet bieżącego reagowania na to co dzieje się w spółce wymaga, aby rada nadzorcza była wynagradzana w każdym miesiącu za realizowanie zadań nadzorczych. W żadnym przypadku realizowanie zadań nadzorczych nie może odbywać się epizodycznie, kilka razy w roku podczas posiedzeń, gdyż byłoby to wbrew przepisom i oczekiwaniom interesariuszy. Członkowie rady nadzorczej powołani do komitetów powinni być dodatkowo wynagradzani za tą pracę.</p>
<p>6.5. Wysokość wynagrodzenia członków rady nadzorczej nie powinna być uzależniona od wyników spółki.</p>		
	<p>VI.Z.4. Spółka w sprawozdaniu z działalności przedstawia raport na temat polityki wynagrodzeń, zawierający co najmniej:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ogólną informację na temat przyjętego w spółce systemu wynagrodzeń,</li> <li>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,</li> <li>3) informacje na temat przysługujących poszczególnym członkom zarządu i kluczowym menedżerom pozafinansowych składników wynagrodzenia,</li> <li>4) wskazanie istotnych zmian, które w ciągu ostatniego roku obrotowego nastąpiły w polityce wynagrodzeń, lub informację o ich braku,</li> <li>5) ocenę funkcjonowania polityki wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów, w szczególności długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa.</li> </ol>	

\* Komentarz za: *OBJAŚNIENIA DO WYBRANYCH ZASAD projektu „DOBRYCH PRAKTYK SPÓŁEK NOTOWANYCH NA GPW 2021”*  
źródło: [https://www.gpw.pl/pub/GPW/files/PDF/Objasnienia\\_do\\_wybranych\\_zasad\\_dpsn2021\\_.pdf](https://www.gpw.pl/pub/GPW/files/PDF/Objasnienia_do_wybranych_zasad_dpsn2021_.pdf)