

JDP

Biuletyn ESG

Corporate governance w raportowaniu ESG

kwiecień 2024

jdp-law.pl



Corporate governance w raportowaniu ESG

W najnowszym, czwartym już, Biuletynie ESG kancelarii JDP odkryjecie Państwo, w jaki sposób ład korporacyjny staje się nieodłącznym elementem obowiązkowego raportowania zrównoważonego rozwoju. Ponadto, szczegółowo omawiamy pojęcie *corporate governance*, wyjaśniając, dlaczego jest to istotne dla każdej spółki, oraz wskazujemy, w jaki sposób i jakie konkretnie informacje należy uwzględnić w raportach.

Akty prawne, które będą przedmiotem niniejszego Newslettera, zostały szczegółowo opisane w drugim numerze **Biuletynu ESG** (można go przeczytać [TUTAJ](#)), natomiast jeżeli zastanawiasz się, czy wchodzisz w zakres podmiotów obowiązanych do raportowania – gorąco zachęcamy do lektury trzeciego numeru Biuletynu ESG (dostępny pod [tym LINKIEM](#)).

1 Corporate Governance – dlaczego to ważne?

Corporate Governance, czyli w języku polskim ład korporacyjny, stanowi system zasad, praktyk i procesów, za pomocą których spółka jest kierowana i kontrolowana. Ideą przewodnią tej koncepcji jest fakt, że spółka **nie generuje żadnej wartości sama dla siebie**. Różne korzyści przypadają natomiast osobom fizycznym lub innym osobom prawnym, które są ze spółką w pewien sposób związane – pośrednio lub bezpośrednio. Takie osoby określa się mianem interesariuszy (ang. *stakeholders*), ponieważ są one zainteresowane tym, żeby ich korzyści z istnienia spółki były jak największe.

Tradycyjnie, wyróżnia się dwie główne grupy interesariuszy w kontekście ładu korporacyjnego: **właścicieli** oraz **pozostałych interesariuszy**



Przez **właściciela** rozumieć należy przede wszystkim akcjonariuszy lub udziałowców, czyli podmioty, które posiadają największą władzę nad spółką i czerpią z niej korzyści – przykładowo w postaci dywidendy.

Pozostali interesariusze to pracownicy, zarząd, kredytodawcy, dostawcy, klienci, społeczność lokalna i inni ¹. Podmioty te są także ważne z punktu widzenia ładu korporacyjnego, ponieważ spółka oddziałuje na ich życie. Pracownicy są zainteresowani terminową wypłatą wynagrodzeń, kredytodawcy - zwrotem pożyczonych środków, dostawcy utrzymaniem relacji biznesowych, klienci produktem, a społeczność lokalna – czystym środowiskiem dookoła fabryki.

¹ SJP on-line: 1. godny zaufania; prawy, rzetelny, prawdomówny; 2. świadczący o czyjejś prawości, prawdomówności; 3. zgodny z zasadami, prawdą; autentyczny, rzetelny, prawdziwy; 4. potocznie: porządnym, solidnym



Ład korporacyjny ma za zadanie stworzenie takich warunków w spółce, aby każdy interesariusz spółki był traktowany w sposób uczciwy przez pozostałych interesariuszy, w szczególności przez właścicieli.

Trudność w sformułowaniu jednolitych zasad ładu korporacyjnego wynika z tego, że jego rozumienie w wielu rejonach świata istotnie się od siebie różni. Nie istnieje jedna uniwersalna koncepcja ładu korporacyjnego, ponieważ każdy kraj kształtując swój własny ład, robił to w sposób dowolny, uwarunkowany historią gospodarczą i społeczną oraz własną doktryną prawną i ekonomiczną.

Wyróżnia się zatem **cztery główne typy ładu korporacyjnego**, tj. **anglosaski, germański, łaciński** oraz **japoński**.

Ich charakterystyczne cechy zaprezentowane zostały poniżej. Jest to szczególnie ważne w sytuacji, w której polska spółka kontrahuje z podmiotami zagranicznymi.

Rodzaj systemu ekonomicznego	Modele ładu korporacyjnego			
Typ ładu	Anglosaski	Niemiecki	Łacinski	Japoński
Kraje	USA, Wielka Brytania	Niemcy, Szwajcaria, Austria	Hiszpania, Francja, Belgia, Włochy	Japonia
Rola spółki	Maksymalizacja korzyści akcjonariuszy	Spółka jako niezależna instytucja	Spółka jako niezależna instytucja	Spółka jako niezależna instytucja
Model naczelnego kierownictwa	Jednopoziomowy (Rada Dyrektorów)	Dwupoziomowy (Zarząd oraz Rada Nadzorcza)	Opcjonalny	Jednopoziomowy
Najważniejsze grupy interesu	Akcjonariusze indywidualni i instytucjonalni	Banki, grupy kapitałowe, pracownicy	Holdingi finansowe, branżowe, rząd, rodziny	Banki i inne instytucje finansowe, grupy kapitałowe, pracownicy
Zależność wynagrodzenia od wyników spółek	Silna	Średnia	Średnia	Słaba

Źródło: J. Jeżak, Ład korporacyjny – doświadczenia światowe oraz kierunki rozwoju, Warszawa, 2010, s. 164.

2 Elementy składowe ładu korporacyjnego w polskiej spółce kapitałowej

Podstawą ładu korporacyjnego w spółkach handlowych w Polsce jest (i) **kodeks spółek handlowych**, natomiast na jego funkcjonowanie wpływają także przepisy innych ustaw, w szczególności (ii) ustawa o rachunkowości, (iii) ustawa o ofercie publicznej oraz (iv) rozporządzenie MAR. Wiele z tych norm ma jednak charakter dyspozytywny, czyli strony mogą się umówić inaczej, niż wynika to z przepisów.

W ten sposób tworzy się kolejny poziom ładu korporacyjnego, czyli **umowa spółki lub statut**. Są to dokumenty założycielskie spółek, w których odpowiednio wspólnicy lub akcjonariusze umawiają się pomiędzy sobą na pewne zasady, które będą regulowały ich relacje i zabezpieczały interesy każdego z nich. Na podstawie powyższych przepisów spółki przyjmują jednakże liczne dodatkowe zasady i polityki, które doprecyzowują szczególne kwestie. Ich opis oraz charakterystyka zostały zaprezentowane w tabeli na następnej stronie.

Nazwa dokumentu	Krótki opis
Regulamin Zarządu	Reguluje normy organizacyjne, proceduralne oraz porządkowe związane z funkcjonowaniem zarządu w spółce.
Regulamin Rady Nadzorczej	Opisuje kwestie proceduralne związane z działalnością Rady Nadzorczej.
Regulamin Walnego Zgromadzenia	Reguluje zasady i tryb zwoływania oraz organizację obrad walnego zgromadzenia.
Polityka wynagrodzeń	Opisuje składniki, kryteria oraz metody stosowane do ustalania stałego i zmiennego wynagrodzenia członków organów.
Polityka informacyjna	Określa zasady komunikacji spółki z uczestnikami rynku kapitałowego.
Kodeks Etyki	Precyzuje w sposób miękki misję oraz nadrzędne wartości spółki.
Kodeks Postępowania dla Dostawców	Wskazuje, jakich działań i wartości spółka oczekuje od dostawców.
Polityka Antykorupcyjna	Opisuje zasady działania spółki podejmowane w celu zwalczania, identyfikacji oraz ujawniania korupcji.
Procedura Ochrony Sygnalistów	Wskazuje sposoby ochrony sygnalistów w spółce.
Polityka w zakresie ochrony zwierząt / środowiska	Wskazuje, w jaki sposób spółka podchodzi do ochrony zwierząt i środowiska w relewantnych przypadkach.
Regulamin unikania konfliktu interesów	Określa zasady ujawniania, unikania oraz zapobiegania występowania konfliktu interesów w spółce.

3 Ład korporacyjny na GPW i NewConnect

Ład korporacyjny jest szczególnie istotny w kontekście spółek, których akcje są przedmiotem obrotu na rynkach publicznych. Giełdy, odpowiadając na zainteresowanie inwestorów, wprowadzają często tzw. **zbiory zasad dobrych praktyk**.

Funkcjonują one najczęściej w ten sposób, że notowana spółka musi dostosować się do zasad giełdowych albo wyjaśnić, dlaczego ich nie stosuje (**comply or explain**). Poprzez nakładanie takich miękkich obowiązków na spółki giełdy skutecznie doprowadzają do wdrożenia zasad ze zbioru dobrych praktyk do regulacji korporacyjnych spółek, ponieważ często kłopotliwe bywa tłumaczenie inwestorom, dlaczego notowana spółka nie spełnia określonych wymogów ładu korporacyjnego². Z drugiej strony, wskazuje się też _na to, że inwestorzy często skłonni są zapłacić premię za walor spółki, która przestrzega zasad ładu korporacyjnego.

² Wskazuje się też na to, że regulacje twarde powstają często w ślad za regulacjami miękkimi. Przykładowo tak stało się właśnie z komitetem audytu, rotacjami firmy audytorskiej, korporacyjną stroną internetową, polityką wynagrodzeń, transakcjami z podmiotami powiązаныmi, obowiązkami informacyjnymi zarządu, a także sprawozdaniem rady nadzorczej.

Mając powyższe na uwadze, Giełda Papierów Wartościowych S.A. w Warszawie wprowadziła w Regulaminie Giełdy dwa zbiory zasad ładu korporacyjnego:

- 1) **Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021** – stanowiące zasady ładu korporacyjnego dla spółek akcyjnych będących emitentami akcji, obligacji zamiennych lub obligacji z prawem pierwszeństwa, które są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym prowadzonym przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.; oraz
- 2) **Dobre Praktyki Spółek Notowanych na NewConnect 2024** – stanowiące zasady ładu korporacyjnego obowiązujące emitentów akcji wprowadzonych do alternatywnego systemu obrotu na rynku NewConnect.

Powyższe zbiory zasad mają za zadanie zapewnić, że polskie spółki będą brały pod uwagę oczekiwania akcjonariuszy oraz będą wychodzić naprzeciw potrzebom interesariuszy, a także uwzględnią kwestie **ESG**. Oba zestawy zasad funkcjonują w oparciu o wspomnianą zasadę *comply or explain*. Zakres reguł kierowany do spółek dopuszczonych na rynku regulowanym jest oczywiście szerszy niż ten kierowany do spółek wprowadzonych do alternatywnego systemu obrotu.

Poniżej w tabelarycznej formie przedstawiamy zestawienie przykładów postanowień z poszczególnych dziedzin, które wskazują jakie cele ładu korporacyjnego stara się osiągnąć warszawska giełda.

Dziedzina	GPW	NewConnect
Polityka informacyjna i komunikacja z inwestorami	Spółka prowadzi sprawną komunikację z uczestnikami rynku kapitałowego. W tym celu wykorzystuje różnorodne narzędzia i formy porozumiewania się, w tym, przede wszystkim, korporacyjną stronę internetową. Ujawniane informacje dotyczą także tematyki ESG.	Spółka zamieszcza na swojej stronie internetowej w czytelnej formie i wyodrębnionym miejscu, oraz niezwłocznie aktualizuje (...) krótki opis modelu biznesowego oraz przyjętej strategii biznesowej, z uwzględnieniem zawartych w strategii obszarów ESG.
Zarząd i Rada Nadzorcza	Spółka powinna posiadać politykę różnorodności zarządu oraz rady nadzorczej. Polityka różnorodności określa cele i kryteria różnorodności m. in. w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia, wiek oraz doświadczenie zawodowe.	Zakres aktywności zawodowej osób wchodzących w skład zarządu lub rady nadzorczej powinien zapewnić sprawne i wydajne zarządzanie spółką oraz sprawowanie efektywnego nadzoru w zakresie realizacji celów strategicznych i osiągniętych wyników.
Systemy i funkcje wewnętrzne	Spółka giełdowa utrzymuje skuteczne systemy: kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz nadzoru zgodności działalności z prawem (<i>compliance</i>), a także skuteczną funkcję audytu wewnętrznego, odpowiednie do wielkości spółki i rodzaju oraz skali prowadzonej działalności, za działania których odpowiada zarząd.	Spółka zapewnia rozwiązania w zakresie kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, w tym ryzykiem dotyczącym sporządzania sprawozdań finansowych, oraz w zakresie nadzoru zgodności działalności z prawem, a także funkcję audytu wewnętrznego.

Walne Zgromadzenie i relacje z akcjonariuszami	Rada nadzorcza opiniuje projekty uchwał wnoszone przez zarząd do porządku obrad walnego zgromadzenia.	Rada nadzorcza zapoznaje się z porządkiem obrad walnego zgromadzenia oraz opiniuje materiały, które mają być przedstawione przez spółkę walnemu zgromadzeniu.
Konflikt interesów i transakcje z podmiotami powiązanymi	Członek zarządu lub rady nadzorczej informuje odpowiednio zarząd lub radę nadzorczą o zaistniałym konflikcie interesów lub możliwości jego powstania oraz nie bierze udziału w rozpatrywaniu sprawy, w której w stosunku do jego osoby może wystąpić konflikt interesów.	Żaden akcjonariusz nie powinien być uprzywilejowany w stosunku do pozostałych akcjonariuszy w zakresie transakcji zawieranych przez spółkę z akcjonariuszami lub podmiotami z nimi powiązanymi.
Wynagrodzenie	Wysokość wynagrodzenia członków rady nadzorczej nie powinna być uzależniona od krótkoterminowych wyników spółki.	Brak przedmiotowych postanowień.

4 Obowiązki raportowania w zakresie ładu korporacyjnego pod CSRD³

Dyrektywa CSRD, której implementacja do polskiego porządku prawnego powinna nastąpić do 6 lipca 2024 r., przynosi zmiany także w zakresie raportowania dotyczącego ładu korporacyjnego.

Raportowanie o kwestiach związanych z zarządzaniem będzie obligatoryjne w specjalnej części sprawozdania zarządu w ramach tzw. **oświadczenia na temat zrównoważonego rozwoju** (w formacie XHTML).

Pod CSRD Komisja Europejska wydała ESRS⁴, rozporządzenie delegowane do dyrektywy, które w ramach standardu tematycznego wyróżnia **jeden standard dotyczący** kwestii związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, przy czym należy czytać go wraz ze standardami przekrojowymi ESRS 1 i 2. Ten standard tematyczny nazwano **ESRS G1**.

Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE w odniesieniu do standardów sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (Dz. U. UE. L. z 2023 r. poz. 2772).



Celem standardu ESRS G1 jest określenie wymogów dotyczących ujawniania informacji, które umożliwią adresatom oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju zrozumienie **strategii i podejścia jednostki, procesów i procedur, a także jej wyników w odniesieniu do prowadzenia działalności gospodarczej**.

³ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 z dnia 14 grudnia 2022 r. w sprawie zmiany rozporządzenia (UE) nr 537/2014, dyrektywy 2004/109/WE, dyrektywy 2006/43/WE oraz dyrektywy 2013/34/UE w odniesieniu do sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (Dz. U. UE. L. z 2022 r. Nr 322, str. 15).

⁴ Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE w odniesieniu do standardów sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (Dz. U. UE. L. z 2023 r. poz. 2772).

W ramach standardu nacisk położony jest na następujące kwestie:

1. etyka biznesu a **kultura korporacyjna**, w tym przeciwdziałanie **korupcji i łapownictwu**, ochrona sygnalistów i dobrostan zwierząt
2. zarządzanie i jakość stosunków z **dostawcami**, w tym praktyki płatnicze
3. działalność i zobowiązania jednostki związane z wywieraniem wpływu politycznego, w tym **działalności lobbingowej**

ESRS	Skrócony opis wymogu komunikowania publicznego
G1-1	<ul style="list-style-type: none"> • Jednostka ujawnia informacje dotyczące swoich polityk w odniesieniu do prowadzenia działalności gospodarczej. • Informacje dotyczące kultury korporacyjnej (w jaki sposób została ustanowiona, jak się rozwija, jest promowana oraz oceniana) • Informacje dotyczące wprowadzonej polityki przeciwdziałania korupcji lub łapownictwa • Informacje nt. wprowadzonej ochrony sygnalistów • Informacje nt. polityki ochrony zwierząt • Informacje dotyczące polityki w zakresie szkoleń wewnętrznych
G1-2	<ul style="list-style-type: none"> • Jednostka przekazuje informacje na temat zarządzania stosunkami z dostawcami i ich oddziaływań na łańcuchach dostaw. • Jednostka przekazuje opis swoich polityk mających na celu zapobieganie opóźnieniom w płatnościach, w szczególności na rzecz MŚP.
G1-3	<ul style="list-style-type: none"> • Jednostka ujawnia opis procedur stosowanych w celu zapobiegania zarzutom lub incydentom związanym z korupcją i przekupstwem, wykrywaniem ich i reagowaniem na nie. • Jednostka ujawnia procedurę składania sprawozdań z wyników dochodzeń w sprawach korupcji organom spółki – administrującym, zarządzającym i nadzorczym.
G1-4	<ul style="list-style-type: none"> • Jednostka przekazuje informacje na temat incydentów związanych z korupcją lub przekupstwem, które wydarzyły się w okresie sprawozdawczym.
G1-5	<ul style="list-style-type: none"> • Jednostka przedstawia informacje na temat działalności i zobowiązań związanych z wywieraniem wpływu politycznego, w tym działalności lobbingowej związanej z jej istotnymi oddziaływaniami, ryzykiem i możliwościami. • Informacja na temat powołania jakichkolwiek członków organów administrujących, zarządzających lub nadzorczych, którzy zajmowali porównywalne stanowisko w administracji publicznej w okresie ostatnich 2 lat poprzedzających powołanie.
G1-6	<ul style="list-style-type: none"> • Jednostka przekazuje informacje na temat swoich praktyk płatniczych, zwłaszcza w odniesieniu do opóźnień w płatnościach na rzecz małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP). • Powyższe informacje obejmują (i) średni czas regulowania faktury, (ii) opis standardowych warunków płatności, (iii) liczbę nierozstrzygniętych postępowań sądowych w związku z opóźnieniami w płatnościach oraz (iv) inne niezbędne informacje.

5 Co dalej z ładem korporacyjnym?

Aktualnie polskie spółki przygotowują się na implementację postanowień CSRD oraz ESRS do polskiego porządku prawnego, przy czym termin na implementację upływie **6 lipca 2024 r.** Wtedy też polski ustawodawca ostatecznie powinien określić ramy raportowania niefinansowego, także dla ładu korporacyjnego. Już teraz widać jednak, że obligatoryjnie polskie spółki⁵ będą musiały przejrzeć, jakie polityki dotychczas przyjęły, czy są one aktualne oraz czy na ich podstawie zostały podjęte jakiegokolwiek realne działania. Zakres przedmiotowy, na którym polskie spółki muszą się szczególnie skupić to: **(i) kultura korporacyjna, (ii) zapobieganie korupcji i łapownictwu, (iii) zarządzanie stosunkami z dostawcami, (iv) wywieranie wpływu politycznego oraz (v) informacje na temat stosowanych praktyk płatniczych.**

Zarówno w polskim, jak i europejskim prawodawstwie priorytetem jest wsparcie słabszych interesariuszy spółek. Dlatego też w obowiązujących regulacjach GPW 2021, NewConnect 2024 oraz w ramach CSRD i ESRS dąży się do zwiększenia przejrzystości zarządzania, ograniczenia powiązań z dominującymi akcjonariuszami oraz wprowadzenia obowiązku publikacji polityk związanych z dostawcami, terminami płatności oraz walką z korupcją.

Ostatecznym celem jest wzmocnienie ochrony interesów słabszych interesariuszy. Warto ten trend śledzić i przygotować się z wyprzedzeniem do wymogów regulacyjnych i kształtowanych przez oczekiwania rynku.

Stan prawny: 17 kwietnia 2024

Kontakt



dr Marcin Chomiuk

radca prawny, Partner

Head of M&A Corporate and Commercial

marcin.chomiuk@jdp-law.pl



Aleksander Eggink

Associate

M&A Corporate and Commercial

aleksander.eggink@jdp-law.pl

⁵ Typy spółek podlegających pod obowiązek publikacji sprawozdań, a także okres od którego należy rozpocząć publikację zostały szczegółowo opisane w trzecim Newsletterze JDP w części „Kto i kiedy raportuje kwestie ESG”. W uproszczeniu za rok 2024 podmiotami obowiązwanymi

Wszelkie informacje zawarte w niniejszym newsletterze są dostępne nieodpłatnie. Publikacja nie ma charakteru reklamowego i służy wyłącznie celom informacyjnym. Żadnej z informacji zawartych w niniejszym materiale nie należy traktować jako porady prawnej ani ofert handlowej, w tym w rozumieniu art. 66 § 1 Kodeksu cywilnego. JDP DRAPAŁA & PARTNERS Sp. j. niniejszym wyłącza swoją odpowiedzialność tytułem jakichkolwiek roszczeń, strat, żądań lub szkód wynikających lub związanych z korzystaniem z informacji, treści lub materiałów zawartych w newsletterze.