

grudzień 2021

Zmiana założeń
hossy? Value vs
growth

Kondrad Ryczko

6 rzeczy, na które
warto zwracać
uwagę przy
analizie bilansu

Adrian Mackiewicz

Czy akcjonariusz
może być sygnalistą?

Żaneta Ścigała

**60 lat KGHM –
przyszłość jest z miedzi**

wywiad z Marcinem Chłodzińskim, Prezesem Zarządu
KGHM Polska Miedź S.A.

Czy akcjonariusz może być sygnalistą?



ŻANETA ŚCIGAŁA

Radca prawny, Partner
Legal Hub Wojnarowska Ścigała Irlik sp.j.



@zanetascigala

Unijna dyrektywa nakładająca na firmy konieczność wdrożenia systemu zgłaszania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów stwarza dla organizacji szansę na lepsze zarządzanie. Daje także możliwość wykorzystania niemal wszystkich powiązanych z nią podmiotów do informowania o naruszeniach. Czy zatem nowe przepisy sprawią, że akcjonariusze zaczną być słuchani?

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady, która zobowiązuje kraje członkowskie do implementacji przepisów w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia, nakłada bardzo określone obowiązki na pracodawców, a niewdrożenie odpowiednich mechanizmów w firmach do tego zobowiązanych – zgodnie z projektem polskiej ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa – grozić może karą do 3 lat pozbawienia wolności.

W dyskusji o tzw. whistleblowingu sporo poświęca się czasu i energii na to, jak skutecznie wdrożyć przepisy, żeby organizacja mogła działać zgodnie z pra-

„...sporo poświęca się czasu i energii na to, jak skutecznie wdrożyć przepisy...”

wem. Niekiedy umyka, że w zamyśle i idei przepisów stawką jest coś znacznie ważniejszego: jak sprawić, żeby dzięki dobrze wdrożonemu sy-

stemowi organizacje eliminowały naruszenia prawa, stale poprawiały bezpieczeństwo oraz efektywność własnego funkcjonowania i swoich pracowników, wchodząc niejako na wyższy poziom zarządzania, w którym eliminuje się zagrożenia i dba o podnoszenie standardów.

Jak pokazuje praktyka, skutecznie wdrożone i zarządzane systemy whistleblowingowe pozwalają na wczesne rozpoznanie naruszeń i zagrożeń, eliminując lub minimalizując szkody dla organizacji. Dlatego warto, by przedsiębiorstwa

traktowały wdrożenie systemu jako inwestycję w swoją efektywność – w tym także doskonalenie procesów wewnętrznych – a nie jedynie kolejny narzucony prawem obowiązek.

Z tym wiąże się cały zestaw problemów, które dotyczą nie tylko przepisów prawa, ale także kultury i dojrzałości organizacji – przede wszystkim jej zdolności komunikacyjnych w odpowiednim wprowadzeniu przepisów oraz w praktycznym ich zastosowaniu.

SYGNALISTA TO NIE DONOSICIEL

Nie ulega wątpliwości, że aby system zadziałał dobrze, wdrożeniu przez pracodawców wewnętrznych kanałów i narzędzi informowania o nieprawidłowościach towarzyszyć musi przemyślana strategia komunikacyjna. Jej centralnym założeniem jest pokazanie i przekonanie przede wszystkim pracowników, że nieprawidłowości mogą zgłaszać w bezpieczny i poufny sposób oraz że jest to praktyka poprawiająca jakość pracy i funkcjonowania organizacji. U jej pod-

„...kładzie się niezwykle duży nacisk właśnie na zmianę świadomości postrzegania sygnalistów.”

staw stoi więc zaangażowanie w organizację, a nie szkodenia jej.

W obiegu społecznym i komunikacyjnym kładzie się niezwykle duży

nacisk właśnie na zmianę świadomości postrzegania sygnalistów. Bo to oni przecież – zgłaszając naruszenia – przyczyniają się nie tylko do poprawy wewnętrznego funkcjonowania organizacji, ale i w praktyczny sposób ograniczają straty, także finansowe, które organizacja mogłaby ponieść np. w przypadku zmowy cenowej.

CZY ORGANIZACJE POTRAFIĄ SŁUCHAĆ?

Odpowiednio wprowadzony system upewnia pracownika, że jego reakcja jest pożądana i należycie chroniona przed działaniami odwetowymi. Nie chodzi więc o donoszenie, ale o realny wpływ na funkcjonowanie i rozwój organizacji.

Praktyka wprowadzania tego typu rozwiązań w przedsiębiorstwach pokazuje, że momentem krytycznym jest właściwe wdrożenie systemu, wychodzące poza technologiczną implementację odpowiedniego narzędzia. Chodzi więc nie tylko o stworzenie prawidłowo zabezpieczonego technicznego kanału we-

„...dokonywanie zgłoszeń
naruszeń jest potrzebną
i właściwą praktyką...”

wewnętrznego, czyli ochrony poufności danych osobowych.

Jednym z najistotniejszych elementów procesu wdrożenia nowych zasad jest zapoznanie z nimi załogi oraz przekonanie jej, że dokonywanie zgłoszeń naruszeń jest potrzebną i właściwą praktyką, pozwalającą pracownikom inicjować zmiany i eliminować nieprawidłowości.

To właśnie cykl szkoleń – przeprowadzonych z profesjonalnym wsparciem – stanowi o powodzeniu przy wdrażaniu systemu. Podejście kadry zarządzającej musi służyć bezspornemu przekonaniu załogi, że rozwiązania zastosowane w firmie są transparentne, a sygnaliści pożądanymi. Nie ma wątpliwości, że zyskują organizacje, które pokażą, że potrafią słuchać własnych pracowników. Reagować i wyciągać konsekwencje wobec sprawców nadużyć, chroniąc zgłaszających.

Skutecznym i dobrym pomysłem wydaje się odwoływanie do etycznej kultury organizacji, której zależy na samodoskonaleniu i tworzeniu najlepszych praktyk, także w szerokim rynkowym ujęciu.

KTO MOŻE BYĆ SYGNALISTĄ?

System naruszeń nie dotyczy tylko i wyłącznie pracowników. Przepis art. 4 projektu ustawy znacząco rozszerza definicję sygnalisty, a objęci są nią:

Aktualni pracownicy oraz ci, z którymi doszło do rozwiązania umowy o pracę, w tym także zatrudnieni na umowy cywilnoprawne.

- Kandydaci do pracy,
- Przedsiębiorcy,
- Akcjonariusze oraz wspólnicy,
- Stażyści i wolontariusze,
- Pracownicy podwykonawców.

Przepis art. 29 ust. 2 projektu ustawy daje pracodawcom możliwość rozszerzenia listy osób zgłaszających o wszystkie wymienione kategorie.

Zakres naruszeń objętych możliwością zgłoszeń zapisany w przepisie art. 3 projektu ustawy dotyczy przede wszystkim:

- Zamówień publicznych
- Usług, produktów i rynków finansowych
- Zapobiegania praniu brudnych pieniędzy i finansowaniu terroryzmu
- Ochrony konsumentów
- Zasad konkurencji

I znów pracodawcy mogą katalog naruszeń rozszerzać np. o możliwość zgłaszania mobbingu, dyskryminacji czy molestowania, bądź innych naruszeń menedżerskich.

JAKA ROLA PRZYPADA AKCJONARIUSZOM?

Prawo daje możliwość zgłaszania nieprawidłowości także akcjonariuszom, a organizacje mogą oficjalnie włączyć także ich do systemu zgłoszeń wewnętrznych. Co z tego w praktyce wynika?

Wdrożenie systemu naruszeń i włączenie w system zgłoszeń teoretycznie jest szansą dla nawet drobnego akcjonariusza na doprowadzenie do zmian w or-

„...jest szansą dla nawet drobnego akcjonariusza na doprowadzenie do zmian w organizacji.”

ganizacji. Daje mu narzędzie praktycznego wpływu na doprowadzenie organizacji do spojrzenia na własne praktyki i wprowadzenia zmian w sposobie prowadzenia działalno-

ści. Zwłaszcza, że niewielki udział w kapitale zakładowym oznacza, że w ogólnej liczbie głosów na walnym zgromadzeniu ma on niewielki wpływ. Wydaje się więc, że tacy akcjonariusze zyskają teraz dodatkowe narzędzie wpływu. Pomimo, że nawet wdrożenie najbardziej sprawnego systemu zgłoszeń naruszeń nie likwiduje przeszkody, którą jest deficyt informacji wśród drobnych akcjonariuszy o możliwych nieprawidłowościach to okoliczność ta może być przyczynkiem do podjęcia przez nich działań w celu doprowadzenia do zmian w spółce (*shareholder activism*).

Ważniejsze mogą być jednak inne korzyści – choćby związane z tym, jaką przewagę konkurencyjną zyskują przedsiębiorstwa odpowiedzialne społecznie. Nawet jeśli dziś jeszcze wiele organizacji postrzega nałożone na siebie obowiązki w kategoriach kolejnych kosztownych rozwiązań do wdrożenia, za chwilę – w obliczu także skuteczności działania takich systemów – może okazać się, że przewagę konkurencyjną zyskują firmy dbające nie tylko o zrównoważony

rozwój, ale i transparentny sposób funkcjonowania, w którym każde naruszenie jest eliminowane, a wszelkie zgłaszane nieprawidłowości przekładają się na stałe doskonalenie.

Z perspektywy akcjonariuszy największą korzyścią wydaje się więc nawet nie sama możliwość aktywnego udziału w zgłaszaniu nieprawidłowości, ile wyraźny sygnał dla rynku, że organizacja nie próbuje unikać problemów czy ukrywać nieprawidłowości w obawie o kurs akcji, ale że potrafi naruszenia eliminować.

Doskonalenie procedur wewnętrznych przekłada się bowiem na budowę wzajemnej odpowiedzialności opartej na dialogu, zaufaniu i transparentnym działaniu, a to zwiększa efektywność pracy i przekłada się na wzrost przewagi konkurencyjnej na rynku. Etyka w biznesie dzięki whistleblowingowi ma szansę przekształcić się z frazesu w realną korzyść: weryfikację wiarygodności przedsiębiorstw. Presja akcjonariuszy na raportowanie o skuteczności systemów powiadamiania o naruszeniach może tylko w tym pomóc.

WHISTLEBLOWING.

TERMINY WPROWADZANIA ZMIAN

Do 17 grudnia 2021 r. wszystkie kraje członkowskie UE zobowiązane są do implementacji przepisów Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.

Przepisom dyrektywy podlegać będą podmioty z sektora prywatnego z wyjątkiem przedsiębiorstw zatrudniających poniżej 50 pracowników, a także podmioty z sektora publicznego z wyłączeniem gmin poniżej 10 tys. mieszkańców.

W treści dyrektywy wprowadzono różne terminy spełnienia obowiązku w zależności od skali działalności. Wyróżniono podmioty prawne w sektorze prywatnym, zatrudniające co najmniej 250 pracowników i więcej (duże przedsiębiorstwa), oraz mniejsze, zatrudniające pomiędzy 50 a 249 pracowników.

W odniesieniu do tych pierwszych obowiązków dostosowania się do wymogów określonych w treści dyrektywy wyznaczony został na 17.12.2021 r. Natomiast termin zastosowania wymogów dyrektywy w odniesieniu do mniejszych przedsiębiorstw wyznaczono na 17.12.2023 r.

JAKIE WYMOGI MUSI SPEŁNIAĆ WEWNĘTRZNY SYSTEM ZGŁOSZEŃ

- Chronić tożsamość sygnalisty oraz wszystkich osób wymienionych w zgłoszeniu, czyli świadków czy uczestników danego zdarzenia
- Gwarantować potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni od jego otrzymania
- Nie dopuścić do uzyskania dostępu do treści zgłoszenia osobom nieupoważnionym
- Zapewnić przyjmowanie zgłoszeń w pisemnie lub ustnie
- Zapewnić poufność komunikacji ze zgłaszającym
- Gwarantować sygnaliście podjęcie działań następnych.

Na podstawie art. 9 ust. 1 dyrektywy UE

