



Konferencja regionalna SEG: Gdańsk

Najważniejsze zmiany regulacyjne dla spółek giełdowych
13 kwietnia 2018 roku

BLOK I: KOMITETY AUDYTU

Komitety audytu pod nowymi regulacjami

- **dr Mirosław Kachniewski**, Prezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych
- **Maciej Wróblewski**, Partner Associate, Deloitte Legal

BLOK I: KOMITETY AUDYTU

Funkcjonowanie KA

- **Piotr Biernacki**, Wiceprezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych
- **Alina Świerczek**, Senior Associate, Deloitte Legal

Określenie zasad wyboru firmy audytorskiej przez komitet audytu

USTAWA O BIEGŁYCH REWIDENTACH, FIRMACH AUDYTORSKICH ORAZ NADZORZE PUBLICZNYM ROZPORZĄDZENIE 537/2014.

➤ **Polityka wyboru firmy audytorskiej**

1. Określa zasady oraz dyrektywy postępowania podczas procesu mającego na celu wybór firmy audytorskiej uprawnionej do przeprowadzenia ustawowego badania i przeglądu sprawozdań finansowych spółki.
2. Określa kryteria jakie powinna spełniać firma audytorska, np. w zakresie doświadczenia, ceny usługi, ilości pracowników dedykowanych do prowadzenia badania.
3. Określa zasady zawierania umowy z firmą audytorską, np. automatyczne odnowienie umowy.
4. Adresatem polityki jest Komitet Audytu na etapie sporządzania rekomendacji w zakresie wyboru firmy audytorskiej oraz organ dokonujący wyboru firmy audytorskiej.

➤ **OKREŚLENIE JASNYCH KRYTERIÓW WYBORU**

➤ **Procedura wyboru firmy audytorskiej**

1. Celem procedury jest określenie poszczególnych etapów procesu mającego na celu wybór firmy audytorskiej uprawnionej do przeprowadzenia ustawowego badania sprawozdań finansowych, w oparciu o kryteria wskazane w polityce wyboru firmy audytorskiej.
2. Reguluje takie aspekty jak treść zapytań ofertowych, termin i tryb składania ofert, tryb oceny ofert i sporządzania rekomendacji Komitetu Audytu.
3. Jej adresatem są podmioty uczestniczące w wyborze firmy audytorskiej, a więc Spółka (reprezentowana przez Zarząd), Komitet Audytu, organ dokonujący wyboru firmy audytorskiej, jak i sama firma audytorska.
4. Powinna uwzględniać przepisy ustawy o biegłych rewidentach oraz Rozporządzenia 537/2014

➤ **OKREŚLENIE ZAUTOMATYZOWANEGO MECHANIZMU WYBORU**

BLOK II: MAR

Listy insiderów

- **dr Mirosław Kachniewski**, Prezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych
- **Alina Świerczek**, Senior Associate, Deloitte Legal

Listy insiderów

ROZPORZĄDZANIE MAR. ROZPORZĄDZENIE WYKONAWCZE KOMISJI (UE) 2016/347 Z DNIA 10 MARCA 2016 R.

➤ Sekcja podstawowa

1. Obejmuje osoby mające dostęp do informacji poufnych i pracujące dla Spółki na podstawie umowy o pracę lub na innej podstawie, wykonując zadania, w ramach których mają dostęp do informacji poufnych, takich jak doradcy, księgowi lub agencje ratingowe.
2. Dokładnie określa jakiej konkretnej informacji poufnej dotyczy – jest tworzona w związku z wystąpieniem określonej informacji poufnej.
3. Jej utworzenie jest obligatoryjne.

➤ Sekcja osób mających stały dostęp do informacji poufnych

1. Obejmuje wyłącznie osoby, które ze względu na charakter ich funkcji lub stanowiska mają stały dostęp do wszystkich informacji poufnych na poziomie emitenta.
2. Jest tworzona w oderwaniu od konkretnej informacji poufnej.
3. Jej utworzenie zależy od decyzji emitenta.

- **LISTY INSIDERÓW TWORZY SIĘ W FORMIE ELEKTRONICZNEJ ZGODNIE Z FORMATEM OKREŚLONYM W ROZPORZĄDZENIU WYKONAWCZYM**
- **LISTA PODLEGA BIEŻĄCEJ AKTUALIZACJI**
- **AKTUALIZACJA LISTY POWINNA WSKAZYWAĆ DATY I GODZINY ZAISTNIAŁYCH ZMIAN**
- **NALEŻY ZAPEWNIĆ DOSTĘP DO POPRZEDNICH WERSJI LISTY**

BLOK II: MAR

Wybrane rodzaje trudnych informacji poufnych

- **Piotr Biernacki**, Wiceprezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych
- **Maciej Wróblewski**, Partner Associate, Deloitte Legal

BLOK III: NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY REGULACYJNE RODO

- **dr Mirosław Kachniewski**, Prezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych
- **Ewelina Witek**, Senior Managing Associate, Deloitte Legal

Ogólne Rozporządzenie o Ochronie Danych (RODO)

1. Kogo obowiązuje RODO?
2. Od kiedy będzie stosowane RODO?
3. Nowa ustawa o ochronie danych osobowych oraz przepisy zmieniające ustawy – jaki jest status prac?
4. Jakie działania należy podjąć w związku z RODO?
5. Jaka komórka organizacyjna najczęściej jest odpowiedzialna za wdrażanie RODO?
6. Jakie działania należy podejmować na bieżąco/cyklicznie po wdrożeniu RODO?



BLOK III: NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY REGULACYJNE

Ustawa o jawności życia publicznego

- **Piotr Biernacki**, Wiceprezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych
- **Maciej Kuśmierczyk**, Managing Associate, Deloitte Legal

Jak powinni zareagować przedsiębiorcy na wymagania stawiane im w projektowanej Ustawie o jawności życia publicznego?

Cele ustawy

Zapewnienie zgodności. Zapewnienie zgodności spółek z grupy z Ustawą o jawności życia publicznego (dalej jako „Ustawa”) oraz aktualnymi aktami prawnymi dotyczącymi odpowiedzialności za przestępstwa karne gospodarcze.

Zapewnienie świadomości ryzyka odpowiedzialności. Zapewnienie odpowiedniego poziomu świadomości pracowników i współpracowników spółki w zakresie ryzyka kar i odpowiedzialności za zachowania niezgodne z Ustawą.

Wdrożenie właściwych procedur. Zapewnienie odpowiednich regulacji wewnętrznych w grupie pozwalających na przeciwdziałanie i raportowanie zachowań niezgodnych z prawem, w tym w szczególności praktyk korupcyjnych.

Zapewnienie bezpieczeństwa. Zapewnienie spółce mechanizmów zachowania poufności, bezpieczeństwa oraz ochrony tajemnic przedsiębiorstwa w procesie zapobiegania praktykom korupcyjnym i innym czynom zabronionym w biznesie.

Zapewnienie efektywności wewnętrznym procedurom. Zapewnienie efektywności wprowadzonym procedur i weryfikacja ich skuteczności ma na celu uniknięcie dotkliwych kar i reperkusji wizerunkowych dla spółek z grupy.

Przygotowanie do kontroli. Odpowiednie przygotowanie do ewentualnej kontroli, która może być przeprowadzona przez regulatora – Centralne Biuro Antykorupcyjne.



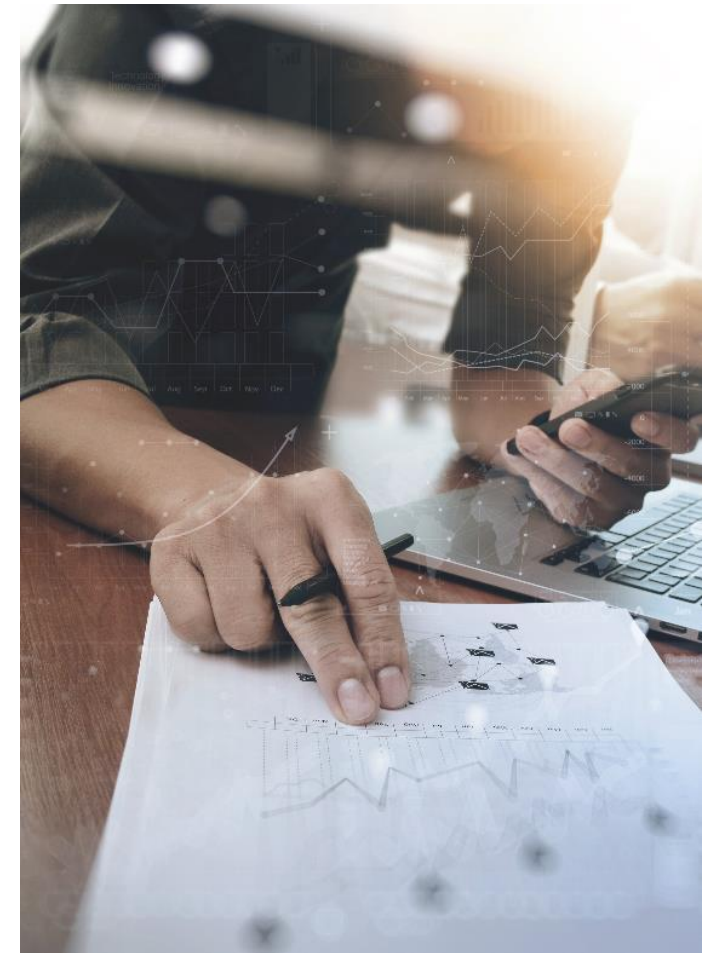
Pożądane działania

Jak powinni zareagować przedsiębiorcy?

Przedsiębiorcy powinni poszukiwać wsparcia w procesie dostosowania swojej działalności do projektowanej Ustawy – w zakresie identyfikacji potrzeb zmian w swoich procesach i regulacjach wewnętrznych, wdrożeniu do nich odpowiednich zmian i weryfikacji ich efektywności.

Proces wdrożenia ustawy:

- zbadanie obszaru prawnego (wewnętrzne regulacje i procedury),
- zbadanie obszaru biznesowego (analiza procesów); oraz
- zbadanie obszaru organizacyjnego (struktura i podział obowiązków w spółkach).



Obowiązki i ryzyka dla przedsiębiorcy w związku z wejściem w życie Ustawy

1

Procedura antykorupcyjna

Zgodnie z ustawą, Przedsiębiorca, który w jednym z ostatnich dwóch lat średniorocznie zatrudniał co najmniej 50 pracowników lub osiągnął obrót ze sprzedaży netto/posiadał aktywa bilansowe o wartości minimum 10 MLN EUR, będzie miał **obowiązek stosowania wewnętrznych procedur antykorupcyjnych**.

- **Obowiązek** stosowania środków przeciwdziałających zachowaniom korupcyjnym: **organizacyjnych, kadrowych, technicznych**.
- **Kontrola CBA** w przypadku zarzutu popełnienia przestępstwa korupcyjnego osobie działającej w imieniu lub na rzecz przedsiębiorcy.
- **Kara do 10 MLN PLN** w przypadku wykrycia przez CBA braku, pozorności lub nieefektywności procedur.
- **Kara zakazu ubiegania się o zamówienia publiczne przez 5 lat** w przypadku wymierzenia kary za brak, pozorność lub nieskuteczność procedur antykorupcyjnych.



RYZIKO

Brak procedur antykorupcyjnych oraz nieskuteczność lub pozorność takich rozwiązań w spółce/ grupie grozi dotkliwymi karami.

2

Procedura dla sygnalistów

Ustawa wprowadzi **ochronę sygnalisty** – osoby fizycznej lub prawnej zgłaszającej nieprawidłowości u swojego pracodawcy lub kontrahenta – wiarygodne informacje o popełnieniu przez pracodawcę lub kontrahenta przestępstwa korupcyjnego lub innego ze wskazanych w ustawie przestępstw karnych gospodarczych.

- **Zakaz rozwiązywania umowy** o pracę lub kontraktu cywilnoprawnego z sygnalistą, ewentualnie zmiany jej warunków.
- **Odszkodowanie** dla sygnalisty w razie rozwiązania lub zmiany warunków umowy.
- **Brak wpływu na poufność tajemnic i bezpieczeństwo przedsiębiorstwa** w przypadku zgłoszenia sygnalisty do Prokuratora lub Policji, z pominięciem pracodawcy.
- **Ryzyko reputacyjne i wizerunkowe** będące zagrożeniem dla relacji, kontraktów i postrzegania spółek z grupy.



RYZIKO

Brak wewnętrznej procedury dla sygnalistów w spółce/ grupie powoduje ryzyko braku wpływu pracodawcy na sposób zgłaszania nieprawidłowości przez pracowników i kontrahentów.

3

Procedura zatrudniania osób odchodzących z sektora publicznego do biznesu

Ustawa **zakazuje zatrudniania bardzo licznej grupy osób** pełniących funkcje publiczne, zatrudnionych w spółkach z udziałem Skarbu Państwa lub jednostek samorządu terytorialnego przez okres pełnienia funkcji/zajmowania stanowiska oraz **do 3 lat po ustaniu pełnienia tej funkcji lub ustaniu zatrudnienia**.

- **Kara do 500 000 PLN** dla przedsiębiorcy w przypadku złamania zakazu zatrudnienia osoby pełniącej wcześniej funkcję publiczną lub zatrudnionej w podmiocie publicznym.
- **Ryzyko reputacyjne i wizerunkowe** będące zagrożeniem dla relacji, kontraktów i postrzegania spółek z grupy.



RYZIKO

Brak zmian w procedurze zatrudnienia pracowników przez spółkę/grupę grozi dotkliwymi karami i ryzykiem wizerunkowym.

4

Publiczny rejestr umów cywilnoprawnych

Podmioty z sektora publicznego będą miały **obowiązek prowadzenia publicznie dostępnego rejestru umów cywilnoprawnych** zawartych na piśmie lub o wartości co najmniej 2000 PLN.

- **Publicznie dostępne dane o umowach zawartych z podmiotami sektora publicznego**, m.in. ich przedmiocie, wartości, okresie realizacji.
- **Ryzyko ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa** w przypadku zawierania istotnych lub niewrażliwych umów z podmiotami z sektora publicznego.



RYZIKO

Brak zmian w procedurze spółki/grupy dotyczącej kontaktowania z jednostkami sektora publicznego grozi ujawnieniem tajemnic przedsiębiorstwa.

BLOK III: NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY REGULACYJNE

Zmiany dot. Funkcjonowania spółki na rynku kapitałowym

- **Piotr Biernacki**, Wiceprezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych
- **Alina Świerczek**, Senior Associate, Deloitte Legal

Raportowanie informacji niefinansowych

ROZSZERZONE RAPORTOWANIE INFORMACJI NIEFINANSOWYCH. USTAWA O RACHUNKOWOŚCI

➤ Oświadczenie / sprawozdanie w przedmiocie informacji niefinansowych spółki

Spółka sporządza oświadczenie, jeżeli w bieżącym i poprzednim roku obrotowym przekroczone zostaną następujące progi:

- Zatrudnienie średnioroczne w spółce w przeliczeniu na pełne etaty **>500 osób ORAZ**
- Przychody netto **>170 mln zł LUB** suma aktywów **>85 mln zł**

➤ Oświadczenie / sprawozdanie w przedmiocie informacji niefinansowych grupy kapitałowej

Spółka sporządza skonsolidowane sprawozdanie, jeżeli w bieżącym i poprzednim roku obrotowym przekroczone zostaną następujące progi:

- zatrudnienie średnioroczne w spółce lub w grupie kapitałowej w przeliczeniu na pełne etaty **>500 osób ORAZ**
- Przed włączeniami konsolidacyjnymi: przychody netto **>204 mln zł LUB** suma aktywów **>102 mln zł, ALBO**
- Po włączeniach konsolidacyjnych: Przychody netto **>170 mln zł LUB** suma aktywów **>85 mln zł**

SKRÓCNE RAPORTOWANIE INFORMACJI NIEFINANSOWYCH USTAWA O RACHUNKOWOŚCI

Jednostki nie objęte obowiązkiem sporządzania oświadczenia / sprawozdania w zakresie informacji niefinansowych uwzględniają w sprawozdaniu z działalności jednostki **kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności związane z działalnością jednostki oraz informacje dotyczące zagadnień pracowniczych i środowiska naturalnego** - o ile jest to istotne dla oceny rozwoju, wyników i sytuacji jednostki.

Pakiet MIFID II

PAKIET MIFID II [DYREKTYWA MIFID II ORAZ ROZPORZĄDZENIE MIFIR]

Obowiązanie

1. Implementacja przepisów MIFID II uległa opóźnieniu, przy czym:
 - regulacje Pakietu MIFID II zostały uwzględnione w zaktualizowanych regulacjach wewnętrznych GPW,
 - w dniu 27.12.2017 r. Urząd Komisji Nadzoru Finansowego wydał stanowisko w sprawie stosowania w Polsce Dyrektywy MiFID II od 3 stycznia 2018 r.
 - Rozporządzenie MIFIR oraz rozporządzenia wykonawcze obowiązują bezpośrednio.

Zakres

1. Pakiet MIFID II obejmuje firmy inwestycyjne, instytucje kredytowe, partnerów centralnych oraz organy nadzoru i systemy obrotu.
2. Pakiet MIFID II ma na celu głównie:
 - zwiększenie ochrony inwestorów oraz ich zaufania do rynków finansowych,
 - zmniejszenie ryzyka występowania zakłóceń na rynku oraz zwiększenie jego przejrzystości,
 - ograniczenie niepotrzebnych kosztów ponoszonych przez uczestników rynku.

JEDNOLITY FORMAT SPRAWOZDAWCZY - ESEF

- obowiązuje wszystkich emitentów od **1 stycznia 2020 r.**
- sprawozdania będą sporządzane w cyfrowym formacie **XHTML** (format Extensible Hyper Text Markup Language)
- **pomocniczo:** sprawozdanie ESMA do projektu standardów technicznych oraz instrukcja raportowania ESMA

BLOK III: NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY REGULACYJNE

Programy motywacyjne dla osób
zatrudnionych w spółkach publicznych
oparte na akcjach

- **dr Mirosław Kachniewski**, Prezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych
- **Maciej Wróblewski**, Partner Associate, Deloitte Legal

Założenia programu motywacyjnego

Jakie korzyści ma spółka, akcjonariusze i kluczowi pracownicy z wdrożenia programu motywacyjnego?



Długotrwała współpraca

- Zwiększenie motywacji do **długoterminowej** współpracy ze Spółką, poprzez **kapitałowe powiązanie** kluczowych pracowników ze Spółką i nagrodzenie **lojalności** wobec Spółki.



Wspólne cele

- Osiągnięcie przez Spółkę określonych wyników finansowych przy zaangażowaniu kluczowych pracowników.



Udział pracowników w zysku

- Docenienie **wkładu** kluczowych pracowników w **budowanie wartości** Spółki i jej przyszły **rozwój** poprzez umożliwienie uczestnictwa we **wzroście wartości** Spółki jako akcjonariusze.

Konstrukcja programów motywacyjnych opartych na akcjach

W oparciu o jakie instrumenty są skonstruowane programy motywacyjne oparte na akcjach?



- papiery wartościowe
- obejmowane przeważnie nieodpłatnie (ale mogą być również obejmowane odpłatnie) od razu lub po spełnieniu **określonych warunków**
- można wprowadzić **ograniczenie ich zbywalności**
- zamienne na akcje
- prawo do objęcia akcji **przed dotychczasowymi akcjonariuszami** w ramach tzw. **kapitału warunkowego**

- papiery wartościowe – współwłaścicielstwo Spółki, prawo głosu na walnym zgromadzeniu
- zamiana warrantów na akcje **po z góry ustalonej cenie** – **po spełnieniu warunków programu**
- możliwość **dofinansowania nabycia akcji przez Spółkę** pod pewnymi warunkami
- po zamianie na akcje lub w przypadku braku spełnienia warunków programu, warranty zostaną umorzone

- dywidenda z tytułu posiadanych akcji
- sprzedaż akcji na rynku po ich dopuszczeniu do obrotu

Atrakcyjność programów motywacyjnych dla pracowników

Jakie będą korzyści dla uczestników?

- Uczestnicy mają prawo objęcia akcji po określonej cenie emisyjnej
- **Cena emisyjna** akcji obejmowanych przez pracowników – różne rozwiązania czasem średnia cena rynkowa z jakiegoś okresu, czasem oferuje się pracownikom dyskonto
- Realny **zysk** dla uczestników:
 - możliwość nabycia akcji **po z góry określonej cenie**
 - większy zysk ze sprzedaży akcji przy **wzroście wartości rynkowej akcji**
 - udział w zysku Spółki w postaci **dywidendy**

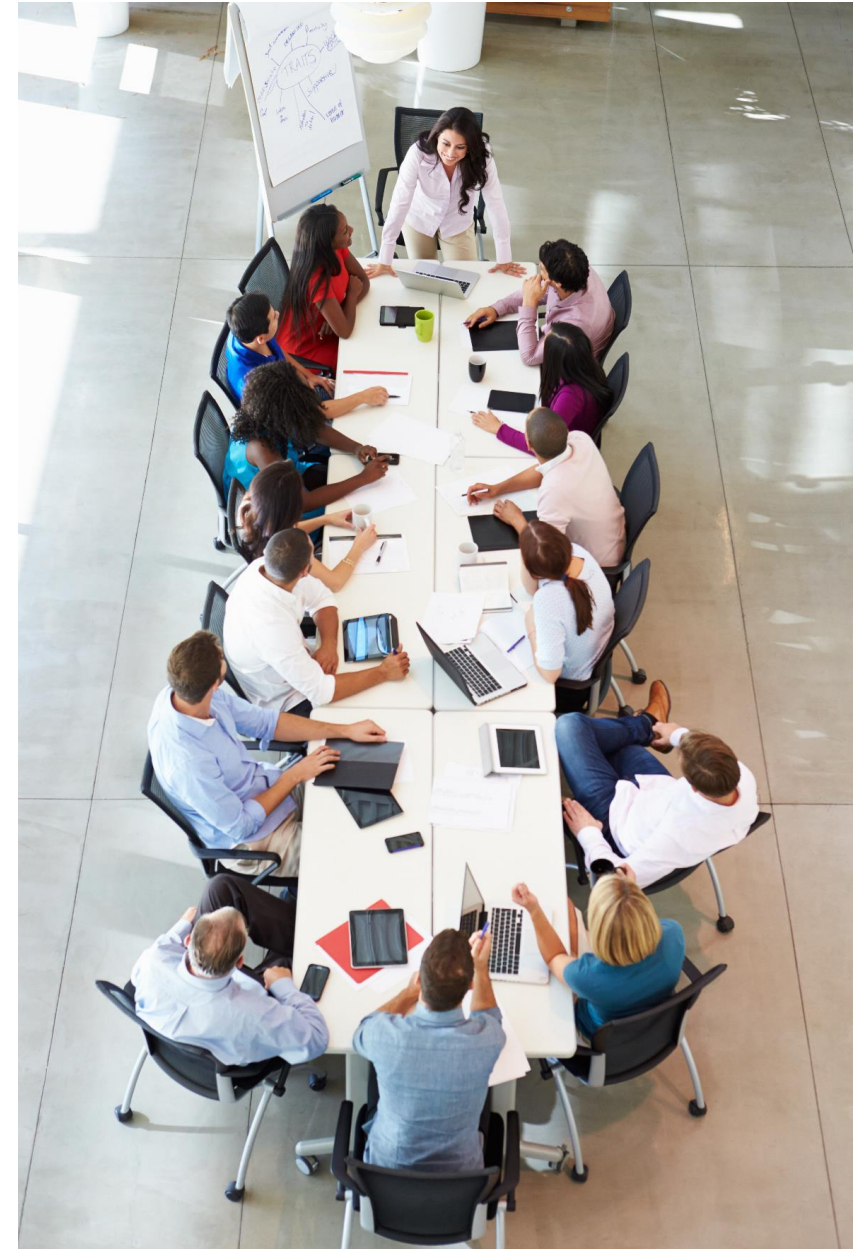
Spójność celów pracowników i akcjonariuszy – realizacja **celów wynikowych** programu motywacyjnego powinna pozytywnie wpłynąć na **wartość rynkową akcji** – wzrost korzyści, które mogą osiągnąć uczestnicy (w formie dywidendy lub sprzedaży akcji)



Uczestnicy programu

Do jakiej grupy pracowników programy motywacyjne oparte na akcjach mogą być adresowane?

- Program motywacyjny skierowane są przeważnie do **kluczowych pracowników** – spółki lub spółki zależnej mających istotne znaczenie dla Spółki i wpływ na osiągnięte przez nią wyniki
- **Przeważnie programy motywacyjne obejmują kilka lub kilkanaście osób**, ale zdarzają się też programy obejmujące więcej osób, przy czym przeważnie **mniej niż 150 osób** żeby program nie był kwalifikowany jako oferta publiczna, aczkolwiek nawet w przypadku przekroczenia tej liczby nie trzeba przygotować prospektu wystarczy znacznie prostsze **memorandum informacyjne**
- **Kryteria doboru** osób uprawnionych do uczestnictwa w programie – nie ma sztywnych zasad przeważnie stosuje się następujące kryteria i czynniki:
 - stanowisko
 - staż pracy w Spółce
 - ocena dotychczasowego wkładu pracy w budowanie wartości Spółki
 - znaczenie stanowiska dla realizacji celów Spółki



Cele programu motywacyjnego

W jaki sposób programy motywacyjne realizują cel retencyjny i cel motywacyjny?

Warunki wynikowe / rynkowe przyznania lub wykonania warrantów

Prawo przyznania lub wykonania warrantów jest bardzo często uzależnione od spełnienia – w okresie – obowiązywania programu określonych kryteriów wynikowych lub rynkowych – najczęściej spotykane to:

- Osiągnięcie określonego **poziomu wyniku finansowego** np. zysku netto, EBITDA, zysku operacyjnego, przychodów;
- Osiągnięcie określonego poziomu wskaźników operacyjnych np. sprzedaży wyrażonej w sztukach, zawartych umów;
- Osiągnięcie przez kurs akcji spółki wzrostu większego niż określony *benchmark* np. wzrost lepszy niż WIG20 lub WIG branżowy.

Warunek lojalności – pozostawanie w zatrudnieniu

W związku z tym, że jednym z celów jest zatrzymanie pracowników w Spółce, przyznanie i realizacji praw jest **warunkowana pozostawaniem w zatrudnieniu** przez okres trwania programu motywacyjnego.

Przy czym często programy motywacyjne przewidują postanowienia dotyczące tzw. sytuacji:

- **Good leaver** – sytuacje, gdy pracownik odchodzi w dobrej wierze tj. np. wypowiedzenie przez spółkę lub bez winy pracownika;
- **Bad leaver** – sytuacje, gdy pracownik odchodzi ze spółki ze swojej winy np. naruszenie obowiązków, wypowiedzenie przez pracownika.

Powyższe klauzule są często dosyć rozbudowane w zależności od formy zatrudnienia osób objętych programem motywacyjnym.

Wprowadzenie programu motywacyjnego

Kto decyduje o wdrożeniu programu motywacyjnego?

Warunkowe podwyższenie kapitału zakładowego

- **Walne Zgromadzenie** podejmie uchwałę w sprawie **emisji warrantów** subskrypcyjnych i warunkowego **podwyższenia kapitału** zakładowego Spółki

Przyjęcie regulaminu programu motywacyjnego

- **Szczegółowe zasady** programu motywacyjnego są przeważnie określone przez **Radę Nadzorczą**
- **Regulamin** taki określa między innymi wzór umowy o uczestnictwo w programie motywacyjnym, która będzie zawierana z uczestnikiem, określa szczegóły dotyczące **przydziału warrantów** i **objęcia akcji** w wykonaniu warrantów, jak również inne kwestie, które nie będą szczegółowo regulowane przez uchwałę Walnego Zgromadzenia

Umowa z każdym uczestnikiem

- Z każdym uczestnikiem uprawnionym do udziału w programie motywacyjnym są zawierane **umowy** określające **warunki uczestnictwa w programie**

Konsekwencje podatkowe

Kiedy pracownicy objęci programem muszą zapłacić podatek? – informacje ogólne – szczegóły zależą od konkretnych rozwiązań



* Obecnie ze względu na pomyłkę legislacyjną wskazany wyjątek technicznie nie dotyczy spółek z siedzibą w Polsce, ale Ministerstwo Finansów zapowiada szybkie zmiany tego przepisu tak żeby obejmował również spółki z siedzibą w Polsce

Dziękujemy za uwagę!

Zachęcamy do bezpłatnej subskrypcji alertów i komentarzy przygotowywanych przez zespół ekspertów kancelarii Deloitte Legal:



Alerty prawne - Najważniejsze zmiany w prawie
[Wszystkie wydania i subskrypcja](#)



Biuletyn prawny: Finanse i bankowość. Informacje dla sektora finansowego
[Wszystkie wydania i subskrypcja](#)



Newsletter: RODO. Najnowsze informacje dotyczące Rozporządzenia Unii Europejskiej o Ochronie Danych Osobowych
[Wszystkie wydania i subskrypcja](#)

Rejestracji na powyższe subskrypcje mogą dokonać Państwo pod linkiem: <https://www2.deloitte.com/pl/pl/footerlinks/subskrypcje.html>

Dane kontaktowe



Maciej Wróblewski

Prawnik

Partner Associate

tel: +48 692 521 891

Email: mawroblewski@deloittece.com



Ewelina Witek

Adwokat

Senior Managing Associate

tel: +48 22 1667034

Email: ewitek@deloittece.com



Maciej Kuśmierczyk

Adwokat

Managing Associate

tel: +48 500 336 457

Email: mkusmierczyk@deloittece.com

Alina Świerczek

Radca Prawny

Senior Associate

tel: +48 22 5110811

Email: aswierczek@deloittece.com