



KOMISJA NADZORU FINANSOWEGO

Zastępca Przewodniczącego
Wojciech Kwaśniak

DRBI/0735/13/2/12

Warszawa, 22 maja 2012 r.

Pan
Krzysztof Pietraszkiewicz
Prezes
Związku Banków Polskich
ul. Kruczkowskiego 8
00-380 Warszawa

Szanowny Panie Prezede,

W odpowiedzi na Państwa pismo z dnia 7 lutego 2012 r., dotyczące stosowania przepisów uchwały nr 258/2011 KNF z dnia 4 października 2011 r. w sprawie szczegółowych zasad funkcjonowania systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz szczegółowych warunków szacowania przez banki kapitału wewnętrznego i dokonywania przeglądów procesu szacowania i utrzymywania kapitału wewnętrznego oraz zasad ustalania polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w banku (dalej „uchwała”) Urząd Komisji Nadzoru Finansowego przedstawia poniższe wyjaśnienia dotyczące tez zawartych w Państwa piśmie.

1. Zgodność uchwały z przepisami kodeksu pracy.

Art. 18^{3c} par. 2 kp stanowi, że: „Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna”. A zatem, przeciwnie niż to wskazano w Państwa piśmie, pieniądze nie są bynajmniej jedyną formą gratyfikacji pracownika. Zgodnie z orzecznictwem sądowym¹ w tym zakresie, na gruncie tego przepisu przez "wynagrodzenie" należy rozumieć:

- wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter (uznaniowy lub regulaminowy), a także

¹ Łukasz Prasolek, Monika Wacikowska: "Płace w orzecznictwie Sądu Najwyższego", ABC Warszawa 2009

- inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna (np. talony, bony wartościowe, dofinansowanie wypoczynku, dojazdów do pracy, nagrody jubileuszowe, dodatkowe ubezpieczenie, a także korzyści płynące z korzystania ze służbowego samochodu, telefonu komórkowego, laptopa, itp.).

Należy także zwrócić uwagę na to, że państwa członkowskie są zobowiązane do stosowania prawa unijnego, w tym dyrektyw, które mają charakter wiążący. Należy również podkreślić, iż obowiązująca jest zasada nadrzędności (prymatu) prawa wspólnotowego nad prawami państw członkowskich. Prawo wspólnotowe nie staje się prawem krajowym, zachowuje swoją odrębność, oba zbiory norm są jednak ze sobą funkcjonalnie powiązane. W razie konfliktu norm obu porządków prawnych, normy prawa wspólnotowego korzystają z pierwszeństwa, a prawo wspólnotowe obowiązuje zawsze wtedy, gdy dopełniono formalności, które decydują o jego wejściu w życie. Biorąc powyższe pod uwagę należy podkreślić, że uchwała organu nadzoru ma na celu pełną i sprzyjającą harmonizacji prawa implementację Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/76/UE z 24 listopada 2010 r. zmieniającej dyrektywy 2006/48/WE i 2006/49/WE (tzw. CRD III).

Zgodnie z polskim porządkiem prawnym, przepisy ustawy, a więc i Kodeksu pracy, mają pierwszeństwo przed innymi aktami prawnymi, a także przed uchwałami organu nadzoru. Banki, będące pracodawcą powinny jednakże dążyć do pełnego stosowania uchwał organu nadzoru, które jak wspomniano powyżej są implementacją prawa wspólnotowego. W tym przypadku, w ramach swoich kompetencji i możliwości, powinny one dążyć do uwzględnienia w układach zbiorowych pracy stosownych postanowień.

Ponadto, zdaniem organu nadzoru powołanie przez ZBP art. 86 § 2 Kodeksu pracy może budzić zastrzeżenia, gdyż w ocenie organu nadzoru przepis ten znajduje zastosowanie do stałych składników wynagrodzenia, natomiast uchwała nr 258/2011 r. dotyczy zmiennych składników wynagrodzenia.

2. Objęcie polityką zmiennych składników wynagrodzeń spółek zależnych banków.

Przepis § 21 uchwały mówiący o wdrożeniu polityki zmiennych składników wynagrodzeń w podmiotach zależnych od banków jest transpozycją przepisu lit. t pkt 23 części 11 załącznika V Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/76/UE z 24 listopada 2010 r. zmieniającej dyrektywy 2006/48/WE i 2006/49/WE w zakresie wymogów kapitałowych dotyczących portfela handlowego i resekurytyzacji oraz przeglądu nadzorczego polityki wynagrodzeń (tzw. CRD III) w brzmieniu „*Zasady określone w niniejszym punkcie powinny mieć zastosowanie do instytucji kredytowych na poziomie grupy, spółki macierzystej i oddziałów, w tym oddziałów w zagranicznych ośrodkach finansowych.*”

Wyjaśniając wątpliwości odnośnie przedmiotowego przepisu w kontekście upoważnienia ustawowego zawartego w art. 9g ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe (Dz. U. z 2002 r. nr 72 poz. 665 z późn. zm.; dalej „ustawa”) do wydania przepisów dotyczących zmiennych składników wynagrodzeń, należy przywołać pkt 1 pisma z dnia 23 grudnia 2011 r. do Prezesów Zarządów banków (dalej pismo do banków): „w uzasadnieniu do ustawy zmieniającej ustawę Prawo bankowe, która wprowadziła podstawę do wydania uchwały 258/2011 wskazano, że przepisy Dyrektywy, które nie zostały uwzględnione w ustawie zostaną implementowane w przepisach wykonawczych, więc m.in. w uchwałach KNF.”.

3. Możliwość wypłaty części zmiennej wynagrodzenia w akcjach podmiotu dominującego.

Stanowisko, zawarte w pkt 5 pisma do banków z dnia 23 grudnia 2011 r., dotyczące zakazu wypłaty wynagrodzenia w akcjach banku dominującego dotyczy sytuacji, gdy podmiotem zależnym od tego banku jest bank krajowy. W takim bowiem kontekście (tj. możliwości wypłaty wynagrodzenia osób zajmujących stanowiska kierownicze w banku w akcjach banku dominującego) było zadane pytanie, do którego odnieśliśmy się w tym punkcie.

Natomiast w sytuacji opisanej w Państwa piśmie, tj. gdy podmiotem zależnym od banku krajowego nie jest bank, wypłata części zmiennej wynagrodzenia przez ten podmiot zależny może być dokonana w akcjach banku dominującego. Należy bowiem zauważyć, że podmioty zależne od banku ale same nie będące bankami obejmowane są przepisami dotyczącymi zmiennych składników wynagrodzeń na mocy § 21 ust. 2 uchwały. Zgodnie z wymogami tego paragrafu „Zasady zarządzania ryzykiem w podmiotach zależnych od banku, w tym metodyki identyfikacji, pomiaru i ograniczania ryzyka oraz polityka zmiennych składników wynagrodzeń, powinny wynikać z przyjętej przez bank strategii i być zgodne, z uwzględnieniem rodzaju działalności prowadzonej przez te podmioty, z zasadami określonymi w § 13 i rozdziale 3.”. Przepis ten, nakazując odpowiednie objęcie podmiotów zależnych od banków przepisami dotyczącymi zmiennych składników wynagrodzeń ma na celu pośrednie zapewnienie bezpieczeństwa banku. Wypłata wynagrodzenia osobom zajmującym stanowiska kierownicze w podmiocie zależnym od banku w akcjach tego banku, wiąże interes tej osoby z interesem banku, stanowi realizację tego celu.

Ponadto chcieliśmy zaznaczyć, że w piśmie do banków nie występowało przytoczone przez Państwo sformułowanie, że „(...) nie jest możliwe takie ujęcie zasad wynagrodzeń osób zatrudnionych w jednostkach zależnych wobec banku krajowego – iż ich wynagrodzenie wypłacane byłoby w akcjach banku, na którego ryzyko wpływają podmioty zależne.”.

4. Zasada proporcjonalności.

Jak wskazano w piśmie do banków z dnia 23 grudnia 2011 r.: „*uchwała 258/2011 dotyczy banków działających w różnych formach prawnych, jednak uwzględnia specyfikę poszczególnych podmiotów poprzez zastosowanie zasady proporcjonalności. Zasada ta, ustanowiona w § 57 uchwały („Przepisy uchwały dotyczące polityki zmiennych składników wynagrodzeń bank stosuje odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.”) oznacza, że w zależności od zaistnienia wskazanych w tym przepisie przesłanek, m.in. formy prawnej w jakiej działa bank, możliwe jest stosowanie jej przepisów w ograniczonym zakresie lub niestosowanie poszczególnych przepisów. Chodzi tu o przepisy § 29 pkt 7 oraz pkt 8 uchwały 258/2011, tj. dotyczące wypłaty części wynagrodzenia zmiennego w instrumentach oraz odraczania lub wstrzymywania wypłaty wynagrodzenia.”*

Zasada proporcjonalności oraz wynikająca z niej możliwość niestosowania w/w przepisów, w przypadku zaistnienia przesłanek, o których mowa w § 57 uchwały, ma zastosowanie do wszystkich banków krajowych, tzn. zarówno do banków spółdzielczych jak i do banków działających w formie spółki akcyjnej.

5. Kwestia konieczności wprowadzenia zmiennych składników wynagrodzeń jako elementu polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w banku.

Jak wskazano w piśmie do banków z dnia 23 grudnia 2011 r.: „*Każdy bank zobowiązany jest do wprowadzenia i stosowania w stosunku do osób zajmujących stanowiska kierownicze w banku, o których mowa w § 28 uchwały 258/2011, polityki zmiennych składników wynagrodzeń. Jednym z wymogów tej polityki jest podział całkowitego wynagrodzenia na składniki stałe i zmienne wspierający prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem. W związku z powyższym każdy bank zobowiązany jest do uwzględnienia w ramach wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w banku, zmiennych składników tego wynagrodzenia, zgodnie z zasadami określonymi w uchwale 258/2011. Wymóg ten jest niezależny od tego, czy bank uprzednio dokonywał podziału wynagrodzenia na część stałą i zmienną.”*

Uwzględniając zasadę proporcjonalności, możliwe jest stosowanie wymogów uchwały w ograniczonym zakresie lub niestosowanie postanowień uchwały, o których mowa w § 29 pkt 7 i 8 w ogóle.

Jednakże nie jest możliwe niewprowadzenie lub niestosowanie polityki zmiennych składników wynagrodzeń, tj. niestosowanie się w całości do postanowień uchwały w tym zakresie.

Przepisy stanowiące o podziale całkowitego wynagrodzenia na składniki stałe i zmienne nie są wymogami, których można byłoby niestosować na podstawie zasady proporcjonalności, w związku z tym nie jest możliwe niewprowadzenie zmiennych składników wynagrodzenia.

Każdy bank zobowiązany jest do wprowadzenia i stosowania polityki zmiennych składników wynagrodzeń. Tym samym niewprowadzenie bądź likwidacja zmiennych składników wynagrodzeń na rzecz wynagrodzenia stałego byłoby niezgodne z wymogami uchwały. Niestosowanie przez bank zmiennych składników wynagrodzeń w polityce wynagrodzeń przed wejściem w życie przepisów uchwały nie może być przesłanką do niestosowania przez bank przepisów uchwały w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w banku.

6. Proporcja pomiędzy instrumentami, o których mowa w § 29 pkt 7 uchwały i gotówką w odroczonej części wynagrodzenia zmiennego.

Zgodnie z § 29 pkt 7 i 8 uchwały, co najmniej 40% wynagrodzenia zmiennego wypłaca się po zakończeniu okresu oceny za jaki to wynagrodzenie przysługuje oraz co najmniej 50% wynagrodzenia zmiennego wypłaca się w postaci instrumentów, o których mowa w § 29 pkt 7 (dalej instrumenty). Należy przy tym zaznaczyć, iż powinna być zachowana proporcja pomiędzy wynagrodzeniem wypłacanym w postaci instrumentów i gotówki zarówno w części odroczonej jak i nieodroczonej. Pomocne tutaj mogą być niżej przedstawione przykłady zawarte w pkt. 133 wytycznych CEBS (obecnie EBA) dot. polityki i praktyki wynagrodzeń (Guidelines on Remuneration Policies and Practices, GL 42; dalej: „wytyczne”).

Przykłady:

- Prawidłowa praktyka: Bank ustala, iż 50% wynagrodzenia zmiennego wypłaca w postaci instrumentów, natomiast pozostałe 50% w gotówce. Odroczeniu podlega 60% wynagrodzenia zmiennego (tj. 40% wynagrodzenia zmiennego nie podlega odroczeniu). W tym przypadku wypłacie „z góry” podlega 20% wynagrodzenia zmiennego w postaci instrumentów (40% z 50) oraz 20% wynagrodzenia zmiennego w postaci gotówki, natomiast odroczeniu podlega 30% wynagrodzenia zmiennego w postaci instrumentów (60% z 50) oraz 30% wynagrodzenia zmiennego w postaci gotówki.

- Niewłaściwe praktyki: Bank ustala, iż 70% wynagrodzenia zmiennego wypłaca w postaci gotówki, natomiast pozostałe 30% w instrumentach. Odroczeniu podlega 50% wynagrodzenia zmiennego (tj. 50% wynagrodzenia zmiennego nie podlega odroczeniu). W tym przypadku bank nie może zdecydować, iż wypłacie „z góry” podlega 50% wynagrodzenia zmiennego w postaci gotówki oraz 0% wynagrodzenia zmiennego w postaci instrumentów, natomiast odroczeniu podlega 30% wynagrodzenia zmiennego w instrumentach oraz 20% w gotówce.

Więcej przykładów można znaleźć w pkt. 133 wytycznych.

7. Długość okresu oceny wyników będącego podstawą wypłaty wynagrodzenia zmiennego.

Zgodnie z § 29 pkt 2 uchwały „ocena wyników odbywa się za co najmniej trzy lata, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny banku i ryzyko związane z prowadzoną przez niego działalnością gospodarczą”.

Zgodnie z § 29 pkt 8 uchwały „co najmniej 40% wynagrodzenia zmiennego wypłaca się po zakończeniu okresu oceny za jaki to wynagrodzenie przysługuje, przy czym wypłata następuje nie wcześniej niż w ciągu 3 do 5 lat w równych rocznych ratach płatnych z dołu i jest uzależnione od efektów pracy danej osoby zajmującej stanowisko kierownicze w banku w okresie oceny, o którym mowa w pkt 2, za jaki przysługuje wynagrodzenie (...)”.

W konsekwencji, proces przyznania wynagrodzenia zależnego od wyników odbywa się na podstawie co najmniej 3 letniego okresu oceny. Dopiero po przyznaniu wynagrodzenia następuje etap jego wypłaty, przy czym część wynagrodzenia wypłaca się bezpośrednio po jego przyznaniu, a pozostała część podlega - jak to wskazano powyżej - co najmniej 3-5 letniemu odroczeniu.

Nie jest zatem poprawne wypłacenie części nieodroczonej wynagrodzenia na podstawie oceny wyników rocznych a części odroczonej na podstawie oceny, dokonanej zgodnie z § 29 pkt 2 uchwały.

Należy przy tym przypomnieć, że jak wskazano w piśmie do banków: „Podstawę wypłaty wynagrodzenia za rok 2012 stanowi ocena wyników pracownika za rok 2012. W każdym kolejnym roku podstawę wypłaty wynagrodzenia zmiennego będzie stanowiła ocena pracownika za okres dłuższy o jeden rok aż do momentu otrzymania okresu oceny 3-5 letniego, tj. w roku 2013 okresem oceny będą lata 2012 i 2013, w roku 2014 lata 2012-2014, itd.”.

Tak więc, wypłata wynagrodzenia zależnego od wyników za rok 2012, zarówno w części odroczonej jak i nieodroczonej, odbywać się będzie na podstawie oceny wyników za rok 2012. W latach kolejnych podstawą wypłaty wynagrodzenia zależnego od wyników, zarówno w części odroczonej jak i nieodroczonej, będzie stanowiła ocena wyników za okres dłuższy o jeden rok, aż do momentu osiągnięcia okresu oceny 3-5 letniego.

8. Relacja pomiędzy definicjami osób zajmujących stanowiska kierownicze w banku zawartymi w ustawie Prawo bankowe i uchwale.

Definicja pojęcia „osoby zajmującej stanowisko kierownicze w banku” zawarta w ustawie nie znajduje się w słowniczku ustawy a umieszczona została w art. 79a. Tak więc nie dotyczy całej ustawy lecz ma zastosowanie do kwestii do których odnosi się artykuł 79a. W konsekwencji nie ma podstaw do przenoszenia tej definicji na pozostałe artykuły ustawy, w tym artykuł 9g będący między innymi upoważnieniem ustawowym do wydania uchwały oraz na postanowienia uchwały.

Tym samym, tak jak to zostało wskazane w Państwa piśmie, banki mają stosować dwie różne definicje osób zajmujących stanowiska kierownicze w banku, tj. określone w art. 79a ustawy oraz wymienione w § 28 uchwały.

9. Możliwość wypłaty części zmiennej wynagrodzenia w instrumentach innych niż akcje.

Jak wskazano w pkt 7 preambuły do Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/76/UE z 24 listopada 2010 r. zmieniającej dyrektywy 2006/48/WE i 2006/49/WE w zakresie wymogów kapitałowych dotyczących portfela handlowego i resekurytyzacji oraz przeglądu nadzorczego polityki wynagrodzeń (tzw. CRD III) „*Polityka wynagrodzeń powinna dążyć do zestrojenia celów osobistych pracowników z długoterminowymi interesami danej instytucji kredytowej lub przedsiębiorstwa inwestycyjnego. (...) Gdy dana instytucja kredytowa nie wydaje długoterminowych instrumentów finansowych, powinna mieć możliwość wypłacania znaczącej części zmiennych wynagrodzeń w postaci akcji, instrumentów z nimi związanych lub innych odpowiadających im instrumentów niepieniężnych.*”.

W przedmiotowej kwestii kluczowy jest więc cel wprowadzenia wymogu wypłaty wynagrodzenia w instrumentach, o których mowa w § 29 pkt 7 uchwały, a więc powiązanie wysokości wynagrodzenia z sytuacją banku, odzwierciedloną w wartości tych instrumentów.


Jak wskazano w pkt 9 lit. d pisma do banków z dnia 23 grudnia 2011 r.: „*Biorąc pod uwagę cel wprowadzenia wymogu wypłaty części wynagrodzenia nie w gotówce, lecz w określonych w uchwale instrumentach, tj. powiązanie faktycznej wysokości wynagrodzenia z sytuacją banku, odzwierciedloną w wartości tych instrumentów, dopuszczalne jest wypłacanie wynagrodzenia w postaci tzw. akcji fantomowych (wirtualnych), czyli wypłaty części wynagrodzenia w wysokości odpowiadającej cenie akcji.*”. Przy czym z treści pisma do banków, jednoznacznie wynika, że akcje fantomowe mogą być stosowane zarówno w przypadku banków, których akcje wprowadzono do zorganizowanego systemu obrotu, jak i banków, których akcji nie wprowadzono do zorganizowanego systemu obrotu.

10. Stosowanie wymogów uchwały w zakresie polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w banku przez oddziały instytucji kredytowych.

Oddziały instytucji kredytowych nie są zobowiązane do stosowania przepisów uchwały nr 258/2011 KNF w zakresie polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w banku.

Są one obowiązane stosować odpowiednie przepisy wydane przez nadzór macierzysty danej instytucji kredytowej. Jednocześnie należy zaznaczyć, że przepisy te wydane przez nadzór państwa będącego państwem członkowskim, podobnie jak uchwała, są transpozycją dyrektywy CRD III.

Przedstawiając powyższe chcielibyśmy wskazać, iż z uwagi na istnienie uchwały i wytycznych odnośnie polityki zmiennych składników wynagrodzeń oraz dotychczasową obszerną korespondencję w tym zakresie należy uznać, że niniejsze pismo wyczerpuje wszelkie wątpliwości, których nie można byłoby rozstrzygnąć na szczeblu banków w oparciu o interpretacje ich służb prawnych w przedmiotowym zakresie.


Z-ca PRZEWODNICZĄCEGO
Komisji Nadzoru Finansowego
Wojciech Kwaśniak