

Dyrektywa 2010/76/UE: nowy system wynagradzania pracowników sektora finansowego



Podstawowe zagadnienia:

Polska prawdopodobnie implementuje dyrektywę przed końcem roku

Nowe regulacje dotyczą zarówno polskich instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, jak i zagranicznych prowadzących działalność na terenie Polski

Uregulowania obejmują kierownictwo wyższego szczebla oraz innych pracowników, których czynności wiążą się z ryzykiem

Potencjalne korzyści dla Polski wynikające z zasady proporcjonalności

Wprowadzenie

Celem dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2010/76/UE z dnia 24 listopada 2010 r. w sprawie zmiany dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE w zakresie wymogów kapitałowych dotyczących portfela handlowego i resekurytyzacji oraz przeglądu nadzorczego polityki wynagrodzeń jest między innymi większa kontrola wynagrodzeń osób podejmujących ryzykowne decyzje mogące zagrażać stabilności finansowej instytucji kredytowej i ograniczenie pokusy nadużyć.

Jeśli chcieliby Państwo uzyskać więcej informacji na tematy omówione w niniejszej publikacji, prosimy o kontakt:

[Grzegorz Namotkiewicz](mailto:Grzegorz.Namotkiewicz@cliffordchance.com) +48 22 627 11 77

[Anna Hałas-Krawczyk](mailto:Anna.Halas-Krawczyk@cliffordchance.com) +48 22 627 11 77

E-maile do nas prosimy adresować:
imię.nazwisko@cliffordchance.com

Clifford Chance, Norway House, ul. Lwowska 19,
00-660 Warszawa, Polska

www.cliffordchance.com

Kiedy implementacja?

Polska, tak jak wszystkie kraje UE, miała obowiązek implementować dyrektywę do 1 stycznia 2011 r., jak jednak wiadomo, termin ten nie został zachowany. W dniu 12 lipca 2011 r. weszła w życie ustawa upoważniająca KNF (w odniesieniu do banków) oraz Ministra Finansów (w odniesieniu do domów maklerskich) do ustalenia wytycznych określających politykę zmiennych wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w bankach i domach maklerskich. Sama ustawa nie zawiera żadnych wytycznych dla KNF ani Ministra Finansów w tym zakresie.

Na początku lipca br. KNF rozesłał do konsultacji projekt uchwały dotyczącej powyższych kwestii w odniesieniu do banków. Projekt rozporządzenia Ministra Finansów dotyczący domów maklerskich ukazał się na stronie internetowej ministerstwa w połowie września br. Biorąc pod uwagę stan obecnych prac i nadchodzące wybory wydaje się, że nowe regulacje zostaną sfinalizowane i wejdą w życie najwcześniej pod koniec roku.

Jakich podmiotów dotyczy regulacja?

Nowe regulacje mają objąć polskie banki (w tym banki spółdzielcze), oddziały instytucji kredytowych z EOG oraz oddziały banków zagranicznych spoza EOG, a także firmy inwestycyjne, tj. domy maklerskie, banki prowadzące działalność maklerską oraz zagraniczne firmy inwestycyjne prowadzące działalność maklerską na terytorium Polski (dalej zwane "instytucjami zobowiązanymi").

Jakie osoby zostaną objęte nadzorczym przeglądem wynagrodzeń?

Zasady polityki wynagrodzeń wynikające z dyrektywy będą miały zastosowanie do osób zajmujących w instytucji zobowiązanej stanowiska kierownicze, które zarówno w projekcie uchwały jak i rozporządzenia rozumiane są bardzo szeroko i obejmują:

- członków zarządu i osoby bezpośrednio im podległe oraz głównego księgowego;
- dyrektorów oddziałów i ich zastępców;
- osoby odpowiedzialne za funkcje kontrolne w banku;
- osoby pełniące funkcje kierownicze w domach maklerskich, związane z operacjami powodującymi powstawanie pozycji zaliczanych do portfela handlowego;
- każdą osobę, której działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji zobowiązanej;
- wszystkie inne osoby otrzymujące wynagrodzenie na tym samym poziomie, co osoby wskazane powyżej.

Nowe zasady wynagradzania

Oprócz zasad ogólnych, takich jak konieczność powiązania polityki wynagrodzeń instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych z ich długoterminowymi interesami i prawidłowym zarządzaniem ryzykiem, dyrektywa wprowadza szereg szczegółowych zasad, które będą miały bezpośrednie przełożenie na indywidualne wynagrodzenia pracowników. Regulacje te zasadniczo zostały powtórzone w projekcie uchwały i rozporządzenia. W szczególności wymagają one, aby:

- co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia (premii, prowizji, itp.) stanowiły udziały lub akcje danej instytucji oraz związane z nimi instrumenty finansowe uprawniające do świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych bądź instrumenty, których wartość uzależniona jest od wiarygodności kredytowej instytucji zobowiązanych;
- wypłata co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia była odroczone przez okres nie krótszy niż trzy do pięciu lat, zaś w szczególnych przypadkach odroczeniu powinno podlegać 60% zmiennego wynagrodzenia;
- wymóg, że 50% zmiennych składników wynagrodzenia powinno być wypłacane w akcjach lub innych instrumentach o podobnym charakterze stosowany był zarówno do odroczonej jak i nieodroczonej części zmiennego wynagrodzenia;
- w przypadku wynagrodzeń zależnych od wyników, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia była nie tylko ocena wyników danego pracownika i ocena wyników jego jednostki biznesowej, ale również ocena ogólnych wyników całej instytucji zobowiązanej;
- wynagrodzenie zmienne było, co do zasady, obniżane (lub w ogóle nie wypłacane) w sytuacji, gdy instytucja uzyskuje słabsze lub ujemne wyniki finansowe - ta zasada powinna mieć zastosowanie zarówno do bieżących premii, jaki i do kwot, których wypłata została odroczone;
- premie gwarantowane miały charakter wyjątkowy i dotyczyły wyłącznie nowo przyjmowanych pracowników oraz były ograniczone do pierwszego roku pracy (tzw. premie czy pakiety powitalne);
- płatności z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy (odprawy, tzw. złote spadochrony) odzwierciedlały wyniki osiągnięte w dłuższym okresie, a zasady dotyczące tych płatności zapobiegały nagradzaniu złych wyników;

- "znaczące" ze względu na rozmiar, strukturę organizacyjną, zakres i złożoność swojej działalności instytucje zobowiązane (przy czym zarówno projekt rozporządzenia jak i uchwały określają szczegółowe przesłanki "znaczości") tworzyły komitety ds. wynagrodzeń, który będą odpowiadały za opiniowanie polityk zmiennych składników wynagrodzeń zatwierdzanych przez rady nadzorcze tych instytucji.

Monitoring i upublicznienie informacji o zarobkach

Dyrektywa nakłada na instytucje zobowiązane obowiązek corocznego podawania do publicznej wiadomości szeregu szczegółowych informacji dotyczących polityki i praktyk dotyczących wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka danej instytucji, które to dane stanowiły dotychczas ściśle chronioną tajemnicę przedsiębiorstwa. Ich upublicznienie, nawet w formie zbiorczej, może jednak stanowić cenną informację dla konkurencji, która może je wykorzystać w celu "podkupienia" pracowników.

Polskie projekty uchwały i rozporządzenia nie idą aż tak daleko. Projekt uchwały nie zawiera podobnego wymogu w stosunku do banków, natomiast projekt rozporządzenia przewiduje obowiązek dla domów maklerskich prowadzenia listy osób podlegających polityce wynagrodzeń (to jest osób na stanowiskach kierowniczych) zawierającej informacje o wysokości zmiennych składników wynagrodzeń w odniesieniu do całkowitych wynagrodzeń osiąganych w poszczególnych latach obrotowych i przekazywania jej raz do roku do KNF. Co istotne, nie jest jasne, czy dane o wynagrodzeniach mają być podane w sposób zbiorczy (jak wymaga tego dyrektywa), czy też w podziale na stanowiska bądź kategorie pracowników, co mieć będzie ogromne znaczenie dla domów maklerskich z uwagi na wysoką poufność informacji i możliwość ich przypadkowego ujawnienia na skutek przekazania do KNF.

Zarówno projekt uchwały jak i rozporządzenia przewidują gromadzenie przez KNF (w odniesieniu do banków) i Ministerstwo Finansów (w odniesieniu do domów maklerskich) danych na temat liczby osób przypadających na daną instytucję zobowiązaną, których zarobki przekraczają 1 milion EUR rocznie z podaniem informacji o stanowiskach, które zajmują te osoby i głównych elementach wynagrodzenia (premi, nagród, planów emerytalnych). Zgodnie z dyrektywą (choć projekty o tym nie wspominają) dane takie mają być następnie przekazywane będą przez krajowe organy nadzoru do Komitetu Europejskich Organów Nadzoru Bankowego ("CEBS"), który na ich podstawie będzie sporządzał zbiorcze zestawienia i udostępnił je wszystkim krajowym organom nadzoru w UE.

Zasada proporcjonalności

Dyrektywa wprowadza zasadę proporcjonalności, zgodnie z którą instytucje zobowiązane powinny przestrzegać reguł polityki wynagrodzeń w niej określonych w sposób i w zakresie, jaki odpowiada "ich wielkości, wewnętrznej organizacji oraz charakterowi, zakresowi i złożoności ich działalności".

Zasada proporcjonalności mogłaby umożliwić znacznej liczbie polskich instytucji uchylenie się od najbardziej restrykcyjnych obowiązków wynikających z dyrektywy, zwłaszcza że problem podejmowania nadmiernego ryzyka przez polskie instytucje finansowe w zasadzie nie zaistniał z dwóch podstawowych powodów: relatywnie małej ilości skomplikowanych produktów finansowych oraz silnego nadzoru KNF.

W szczególności w wytycznych CEBS wskazano, że zasada proporcjonalności może prowadzić do całkowitego wyłączenia zasady określenia 50% zmiennego wynagrodzenia w akcjach, odroczenia 40% zmiennego wynagrodzenia, czy publikowania zbiorczych danych o wynagrodzeniach. Z projektów uchwały i rozporządzenia wynika, że ani KNF ani Minister Finansów nie zamierzają korzystać z tej możliwości.

Problemy natury praktycznej

Z punktu widzenia prawa polskiego, najbardziej problematyczny wydaje się wymóg określenia 50% wynagrodzenia zmiennego w akcjach danej instytucji lub instrumentach z nimi związanymi, ponieważ większość instytucji objętych dyrektywą w Polsce nie jest notowana na giełdzie i zaproponowanie takich instrumentów znacznej liczbie osób podlegających nowym regulacjom może być wysoce problematyczne. Problem ten jest szczególnie istotny dla banków spółdzielczych. W międzynarodowych instytucjach finansowych w Polsce od wielu lat funkcjonują programy opcyjne uprawniające polskich pracowników do akcji spółki matki, pojawia się jednak pytanie, czy to rozwiązanie będzie zgodne z polskimi regulacjami, skoro wymagają one powiązania premii z wynikami instytucji, na której wyniki może mieć wpływ pracownik - a tą będzie polska spółka.

Również trudny do implementowania może być obowiązek pomniejszenia ex post nabytych praw do premii w przypadku gorszych wyników instytucji finansowej w kolejnych latach. To rozwiązanie jest szczególnie kontrowersyjne w świetle zasady polskiego prawa pracy, zgodnie z którą wynagrodzenie należy się za pracę wykonaną.

Skutki dyrektywy dla polskiego sektora finansowego oraz zagranicznych instytucji finansowych działających w Polsce

Sposób implementowania dyrektywy przez KNF i Ministra Finansów będzie miał istotne znaczenie dla międzynarodowych instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych działających w Polsce, bowiem dyrektywa stanowi, że określone w niej zasady wynagradzania powinny mieć zastosowanie na poziomie grupy, spółki dominującej i oddziałów. Biorąc pod uwagę, że w krajach, które poczyniły w Polsce istotne inwestycje w sektorze bankowym (w szczególności Wielka Brytania, Niemcy, Holandia, Francja) dyrektywa została już implementowana, ważne będzie, jakie konkretnie rozwiązania zostaną wprowadzone w Polsce, bowiem spółki zależne spółek dominujących podlegających nadzorowi innych krajów UE, niezależnie od rozwiązań narzuconych przez spółki dominujące, będą musiały przede wszystkim dostosować się do lokalnego (polskiego) reżimu prawnego. Podobnie rzecz ma się z oddziałami zagranicznych instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych - choć w UE dominuje zasada, że oddział podlega nadzorowi kraju macierzystego, praktyka polska pokazuje, że KNF oczekuje, że oddziały zagranicznych instytucji kredytowych będą respektowały przepisy polskie i nadzór KNF nad ich działalnością w Polsce.

Najbliższe tygodnie to ostatni moment dla środowiska finansowego na rozpoczęcie debaty co do przystawalności rozwiązań określonych w dyrektywie do polskich realiów i przedstawienie regulatorom propozycji najlepszych zdaniem branży rozwiązań dla polskiego rynku finansowego.

Niniejszy Client Briefing nie omawia wszystkich aspektów przedstawianych zagadnień i nie stanowi porady prawnej ani porady innego rodzaju

www.cliffordchance.com

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Kyiv ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Perth ■ Prague ■ Riyadh* ■ Rome ■ São Paulo ■ Shanghai ■ Singapore ■ Sydney ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C.

*Clifford Chance has a co-operation agreement with Al-Jadaan & Partners Law Firm in Riyadh.