

# Implementacja Dyrektywy CRD IV – nowe zasady wynagrodzeń zmiennych w bankach

1 maja 2017 r. wchodzi w życie rozporządzenie implementujące postanowienia dyrektywy z 26 czerwca 2013 r. zwanej dyrektywą CRD IV. Wprowadza ona między innymi nowe obostrzenia dotyczące przyznawania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego w bankach.

## Wstęp

Dotychczas zasady przyznawania wynagrodzenia zmiennego w bankach były regulowane ustawowo tylko w niewielkim stopniu. Większość postanowień w tym zakresie znajdowała się w uchwale nr 258/2011 Komisji Nadzoru Finansowego z 4 października 2011 r., (Uchwała) która z kolei implementowała postanowienia tzw. Dyrektywy CRD III. W związku z koniecznością implementacji Dyrektywy CRD IV\*, Minister Finansów i Rozwoju wydał w dniu 6 marca 2017 r. rozporządzenie w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach (Rozporządzenie).

Przepisy te wchodzi w życie 1 maja 2017 r. Zgodnie z przepisem przejściowym (dostosowującym) Rozporządzenia, nie mają one zastosowania do zmiennych składników wynagrodzeń należnych za rok 2016 oraz za lata poprzednie.

## Polityka wynagrodzeń – zastosowanie

Dotychczas, zgodnie z Uchwałą, Bank miał obowiązek, poprzez radę nadzorczą, zatwierdzać politykę tylko zmiennych składników wynagrodzeń. Zgodnie z Dyrektywą CRD IV i Rozporządzeniem polityka wynagrodzeń powinna określać zarówno stałe jak i zmienne składniki wynagrodzenia.

Z literalnego brzmienia Rozporządzenia może wynikać, że polityka wynagrodzeń, w tym także niektóre z ograniczeń, o których mowa poniżej, ma dotyczyć wszystkich

pracowników Banku. Niemniej Rozporządzenie oparte jest na delegacji ustawowej zawartej w ustawie – Prawo bankowe, które wyraźnie wspomina, że polityka wynagrodzeń, o której mowa w Rozporządzeniu, powinna dotyczyć tylko osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, co jest także zgodne z brzmieniem Rozporządzenia CRD IV. Dodatkowo, Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (*European Banking Authority – EBA*) nr EBA/GL/2015/22 (Wytyczne) dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń wskazują wprost, iż banki powinny stworzyć polityki wynagrodzeń obejmujące całość populacji pracowników. W związku z powyższym, istnieje sprzeczność pomiędzy polskimi wymogami prawnymi a wytycznymi EBA w tym zakresie. Jednakże, z uwagi na fakt, iż Komisja Nadzoru Finansowego (KNF) zobowiązała się stosować wytyczne EBA, wydaje się, że będzie wymagać od banków stworzenia polityki wynagrodzeń, która będzie obejmowała wszystkich pracowników. Zakładamy jednak, że ograniczenia opisane poniżej będą stosowane tylko do Kluczowego Personelu (patrz poniżej).

§ 24 Rozporządzenia zawiera wymóg prowadzenia wykazu osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (Kluczowy Personel), określonych zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. (tzw. Rozporządzenie Delegowane). W związku z tym, że Rozporządzenie Delegowane obowiązuje już bezpośrednio w polskim porządku prawnym od pewnego czasu, banki powinny już posiadać taki wykaz.

## Utrzymane ograniczenie dotyczące wynagrodzenia zmiennego dla Kluczowego Personelu

Tak jak postanowienia Dyrektywy CRD IV w znacznej części powtarzają postanowienia Dyrektywy CRD III, tak też przepisy Rozporządzenia w znacznej części powielają postanowienia Uchwały, będąc tym samym kontynuacją określonych uregulowań. W szczególności Rozporządzenie stanowi, że:

- w przypadku, gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia zależy od wyników, podstawą do przyznania, określenia i wypłaty wynagrodzenia jest ocena wyników (i) danej osoby, (ii) danej jednostki organizacyjnej oraz (iii) wyników banku krajowego w obszarze odpowiedzialności tej osoby, z uwzględnieniem wyników całego banku krajowego;
- kierownicy komórki audytu wewnętrznego, komórki do spraw zgodności, komórki prawnej, komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na tzw. drugim poziomie w zakresie zarządzania ryzykiem oraz za sprawy kadrowe, są wynagradzani w zakresie wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku;
- ocena wyników odbywa się za okres co najmniej 3 lat;
- gwarantowane premie mają: (i) mieć charakter wyjątkowy, (ii) występować jedynie w momencie nawiązania współpracy i (iii) ograniczać się do pierwszego roku zatrudnienia lub sprawowania funkcji. Chodzi tu np. o tzw. *welcome bonuses*;
- łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych Banku;
- odprawy powinny: (i) odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość w ciągu ostatnich 3 lat, w trakcie których dana osoba należała do Personelu Kluczowego (a w przypadku gdy dana osoba należała do niego krócej niż przez 3 lata - za ten okres); (ii) być określone tak, aby zapobiegały wynagradzaniu za złe wyniki,
- odnośnie banków w formie spółek akcyjnych co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia ma być przyznawane w: (i) akcjach lub związanych z nimi instrumentach finansowych albo odpowiadających

im instrumentach niepieniężnych, w przypadku banku, którego akcje nie są przedmiotem obrotu na rynku regulowanym; lub (ii) tzw. Instrumenty dodatkowe w Tier I i Tier II przy spełnieniu określonych warunków, przy czym pracownik nie może zbyć tych instrumentów wcześniej niż wynika to z zasad określonych przez Bank;

- wypłata od 40% do 60% wynagrodzenia zmiennego (w zależności od jego wysokości) podlega odroczeniu na okres od 3 do 5 lat, i może być ograniczana lub wstrzymywana przez Bank w razie naruszenia lub wystąpienia niebezpieczeństwa naruszenia określonych przepisów dotyczących sytuacji finansowej Banku;
- utrzymano dotychczasowe ograniczenia przyznawania świadczeń emerytalnych Personelowi Kluczowemu i zakaz korzystania przez jego członków z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności;
- utrzymano zasadę przejrzystości rozliczania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia i szczególne zasady dotyczące banków korzystających z pomocy Państwa.

## Zmiany dotyczące wynagrodzenia zmiennego dla Kluczowego Personelu

Najważniejsze nowe ograniczenia dotyczące wynagrodzenia zmiennego dla Personelu Kluczowego w porównaniu do regulacji Dyrektywy CRD III i Uchwały są następujące:

- dotychczasowa zasada, że stałe składniki wynagrodzenia powinny stanowić odpowiednio dużą część łącznego wynagrodzenia, została istotnie zaostrzona w ten sposób, że stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może, co do zasady, przekraczać 100 % i może zostać podwyższony maksymalnie do 200%, i tylko za zgodą odpowiednio walnego zgromadzenia, zebrania przedstawicieli lub rady nadzorczej w przypadku banku państwowego, przy czym:
  - w przypadku banków działających w formie spółki akcyjnej oraz banków spółdzielczych zgoda wyrażana jest w formie uchwały zapadającej większością 2/3 głosów w obecności osób reprezentujących co najmniej połowę kapitału

\* Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi

- zakładowego; w przypadku braku kworum uchwała zapada większością 3/4 głosów;
- na zarządzie spoczywa szereg dodatkowych obowiązków formalnych związanych z uzyskaniem takiej zgody, w szczególności w odpowiednim terminie (3 tygodnie, a w przypadku spółek publicznych 26 dni) przed dniem odpowiednio walnego zgromadzenia, zebrania przedstawicieli lub posiedzenia rady nadzorczej zarząd powinien ogłosić stosowną rekomendację dotyczącą podwyższenia;
  - do maksymalnie 25% zmiennych składników wynagrodzenia Bank może zastosować hipotetyczną stopę dyskontową (z uwzględnieniem wytycznych EBA), pod warunkiem, że ta część wynagrodzenia wypłacana jest w instrumentach, które są odraczane na okres nie krótszy niż 5 lat;
  - podobnie jak wypłata samego wynagrodzenia, wypłata lub realizacja odpraw powinna być wstrzymana, ograniczona lub odmówiona w sytuacji złych wyników Banku,
  - Bank ma obowiązek określić szczegółowe kryteria dotyczące wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia, które powinny obejmować co najmniej sytuacje, w których członek Personelu Kluczowego: (i) uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania, lub (ii) nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękopisami bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem;
  - świadczenia przyznane przez Bank członkowi Personelu Kluczowego, w związku z rozwiązaniem umowy z poprzednim zatrudniającym, stanowią zmienny składnik wynagrodzenia;
  - kryteria określania stałych i zmiennych składników wynagrodzenia powinny być wyraźnie wyodrębnione, przy czym: (i) stałe składniki powinny być zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją; (ii) zmienne składniki powinny być zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników lub innych czynników określonych w polityce wynagrodzeń;
  - w odróżnieniu jednak do CRD IV, Rozporządzenie pozostawiło zasadę proporcjonalności istniejącą w Uchwale zgodnie, z którą Bank stosuje ww. przepisy odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru

działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrzną organizacją oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności;

- polityka wynagrodzeń w podmiotach zależnych Banku powinna być zgodna z zasadami określonymi w niniejszym rozdziale, z uwzględnieniem rodzaju działalności prowadzonej przez te podmioty.

## Wytyczne EBA

Warto też pamiętać, że przepisy Rozporządzenia należy czytać wspólnie z Wytycznymi, które stosować należy od 1 stycznia 2017 r..

W szczególności, Wytyczne:

- zawierają definicje stałego i zmiennego wynagrodzenia i szereg innych definicji istotnych z punktu widzenia przyznawania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego;
- regulują szczegółowo zasady zaangażowania danego organu Banku w proces przyznawania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego;
- precyzują zasadę proporcjonalności;
- zawierają wskazówki dotyczące identyfikacji Personelu Kluczowego;
- zawierają szczegółowe postanowienia dotyczące danych kategorii wynagrodzeń, np. dodatków i premii lojalnościowych;
- regulują proces przyznania, wypłaty i odroczenia wypłaty wynagrodzenia zmiennego, np. stanowią, że w przypadku tzw. Istotnych instytucji, wynagrodzenie członków zarządu i kadry kierowniczej wyższego szczebla powinno być odroczone o co najmniej 5 lat i dotyczyć znacznie większej części wynagrodzenia zmiennego;
- doprecyzowują zasady zatrzymania wypłaty wynagrodzenia zmiennego w określonych przypadkach;
- rozwijają zasadę transparentności polityki zmiennych wynagrodzeń.

## Ocena zmian

Opublikowanie Rozporządzenia nastąpiło prawie półtora roku po zmianach Prawa bankowego, z którego wynikał obowiązek wydania Rozporządzenia, co powinno zakończyć spory co do zakresu zastosowania danych przepisów Dyrektywy CRD IV do polskich banków.

Same przepisy Rozporządzenia w znacznej większości wiernie oddają stosowne zapisy Dyrektywy CRD IV.

Niemniej warto zwrócić uwagę na istotną różnicę w postaci braku nakazu w Rozporządzeniu dla spółek giełdowych wypłaty co najmniej 50% wynagrodzenia zmiennego tylko w akcjach, nie w instrumentach pochodnych. To ważna różnica albowiem wiele banków, których akcje są notowane na giełdzie używa w tym celu tzw. pochodnych instrumentów finansowych, czyli rozlicza w pieniądzu wartość określonej liczby akcji w danym czasie. Należy jeszcze jednak zobaczyć jak na tę kwestię będzie się zapatrywała w praktyce KNF.

Z nowych obostrzeń dotyczących przyznania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego opisanych powyżej niewątpliwie wydaje się wprowadzenie wyraźnego limitu wynagrodzenia zmiennego (określonego jako stosunek do wynagrodzenia stałego). Przewidujemy, że może to być w praktyce istotny problem w funkcjonowaniu polityki wynagrodzeń Banku. Z drugiej strony przepis ten, jak też i inne zapisy Rozporządzenia, nie powinien być dla banków zaskoczeniem, albowiem Dyrektywa została opublikowana ponad 3 lata temu.

## Kontakt



**Agnieszka Janicka**  
Partner

E: [agnieszka.janicka@cliffordchance.com](mailto:agnieszka.janicka@cliffordchance.com)



**Tomasz Derda**  
Counsel

E: [tomasz.derda@cliffordchance.com](mailto:tomasz.derda@cliffordchance.com)



**Aleksandra Lis-Rychlińska**  
Senior Associate

E: [aleksandra.lis@cliffordchance.com](mailto:aleksandra.lis@cliffordchance.com)

Niniejsza publikacja nie omawia wszystkich aspektów przedstawianych zagadnień i nie stanowi porady prawnej ani porady innego rodzaju

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Norway House, ul. Lwowska 19, 00-660 Warsaw, Poland

© Clifford Chance 2017

Clifford Chance, Janicka, Krużewski, Namiotkiewicz i wspólnicy spółka komandytowa

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

\*Linda Widyati & Partners in association with Clifford Chance.

Clifford Chance has a best friends relationship with Redcliffe Partners in Ukraine.

Clifford Chance has a co-operation agreement with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm in Riyadh.

\* Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi