



# KOMISJA NADZORU FINANSOWEGO

Warszawa, dnia 27 kwietnia 2012 r.

Departament Firm Inwestycyjnych  
i Infrastruktury Rynku Kapitałowego  
sygn. sprawy DRK/023/21/4/WRM/34/2012/AK

*Szanowna Pani  
Szanowny Pan*

*Prezes Zarządu  
Domu Maklerskiego*

W związku z pojawiającymi się wątpliwościami domów maklerskich dotyczącymi stosowania przepisów Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 2 grudnia 2011 r., w sprawie zasad ustalania przez dom maklerski polityki zmiennych składników wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze (Dz. U. Nr 263, poz. 1569) (dalej: Rozporządzenie), Departament Firm Inwestycyjnych i Infrastruktury Rynku Kapitałowego Urzędu Komisji Nadzoru Finansowego (DRK/UKNF) przedstawia poniżej wyjaśnienia w sprawie kluczowych kwestii prawnych zawartych w Rozporządzeniu.

1. Premia a nagroda – zmienny składnik wynagrodzenia.
  - (a) Na wstępie należy wskazać, że przepisy Rozporządzenia mówią jedynie o zmiennych składnikach wynagrodzenia<sup>1</sup>, nie definiując ich, zatem w celu określenia, czy premia (stała lub uznaniowa), należy do tych składników, należy odwołać się do innych przepisów prawa, np. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (j.t. Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) (K.p.) oraz niniejszego stanowiska UKNF.
  - (b) Jak podkreślono powyżej, Rozporządzenie nakłada określony obowiązek w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia, zatem przepisy tego aktu prawnego, nie wprowadzają wprost wymogu podziału wynagrodzenia na „stałe” i „zmienne”, w związku z tym, jeżeli dom maklerski zdecyduje się na wypłatę tylko wynagrodzenia stałego, to w takim przypadku nie ma obowiązku stosować polityki wynagrodzeń. Jeżeli natomiast zdecyduje się na podział wynagrodzenia na stałe i zmienne, wówczas winien stosować politykę wynagrodzeń, zgodnie z zasadami określonymi w Rozporządzeniu.

<sup>1</sup> § 2 ust. 1 Rozporządzenia: „Zarząd domu maklerskiego jest odpowiedzialny za opracowanie, wdrożenie i aktualizację polityki zmiennych składników wynagrodzeń”.



## 1.1. Premia.

- (a) Premia stanowi dodatkowy składnik wynagrodzenia. Zasadniczo ma zawsze regulaminowy charakter, co oznacza, że prawo do premii może wynikać z innych przepisów prawa, układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania lub umowy o pracę; instytucja ta nie jest uregulowana w K.p.
- (b) Przyznanie premii na podstawie przepisów, np. regulaminu wynagradzania, uzależnione jest zawsze od zaistnienia pewnych okoliczności (warunków), bez spełnienia których, pracownik nie będzie miał prawa do premii. Tytułem przykładu, można wskazać np. wysokie wyniki sprzedaży, czy też sumienne wypełnianie wszystkich obowiązków.
- (c) Praktyka obrotu prawnego wyróżnia dwa rodzaje premii, tj. „premię uznaniową” i „premię regulaminową”.
- (d) „Premia uznaniowa”, jak sama nazwa wskazuje, zależy od woli pracodawcy i nie muszą być określone żadne przesłanki uzależniające jej otrzymanie. Natomiast „premia regulaminowa”, przyznawana jest niejako „stałe”, obok wynagrodzenia podstawowego. Oczywiście wysokość takiej premii, może się różnić w stosunku do różnych grup pracowników u danego pracodawcy.

## 1.2. Nagroda.

- (a) Nagroda to świadczenie pieniężne określone w art. 105 K.p. Przyznanie nagrody uzależnione jest tylko od subiektywnej oceny pracodawcy.
- (b) Nagrody mają więc w pełni charakter uznaniowy. Taki uznaniowy charakter nagrody polega na tym, że zarówno przyznanie jej pracownikowi, jak i określenie wysokości nagrody należy do swobodnego uznania pracodawcy.

## 1.3. Premia a nagroda.

- (a) Problemy w rozróżnieniu „premi uznaniowej” od nagrody wynikają z niejasności zapisów umownych lub regulaminowych.
- (b) O premii możemy mówić wtedy, gdy określono konkretne i sprawdzalne warunki jej przyznawania. Jeśli z kolei regulamin przyznawania premii nie precyzuje szczegółowych i sprawdzalnych kryteriów ustalania jej wysokości, to jest to w zasadzie nagroda. Często nagrodę nazywa się wprost „premią uznaniową”.

## 1.4. „Premia uznaniowa” a nagroda – jako zmienne składniki wynagrodzenia.

- (a) Zgodnie z art. 18<sup>3c</sup> §§ 1 i 2 K.p. „*pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. § 2 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*”.



- (b) Zauważyć zatem należy, że nagroda jest wynagrodzeniem w rozumieniu prawa pracy (por. Eliza Maniewska. Komentarz do art. 105 Kodeksu pracy, cyt: „Nagroda jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18<sup>3c</sup> k.p.”).
- (c) Mając na uwadze powyższe, należy stwierdzić, że zarówno „premia uznaniowa”, jak i nagroda, stanowią zmienny składnik wynagrodzenia.
- (d) Uzupełniając powyższe rozważania warto wspomnieć o stanowisku Komisji Nadzoru Finansowego (KNF) odnośnie pojawiających się wątpliwości w funkcjonowaniu banków, związanych z pojęciem polityki „zmiennych” składników wynagrodzenia, o której mowa w Uchwale KNF<sup>2</sup>. Odnośnie uznania nagrody za zmienny składnik wynagrodzenia, w stanowisku KNF<sup>3</sup> czytamy, m.in. że: „Nagrody, które mają charakter wystandardyzowany albo wyjątkowy, a ich podstawą prawną nie jest ocena efektów pracy danej osoby zajmującej stanowisko kierownicze w banku czy wynik finansowy danej jednostki organizacyjnej lub całego banku, jak, np. nagroda jubileuszowa czy tzw. „trzynastka”, nie podlegają przepisom uchwały 258/2011. Jednocześnie, biorąc pod uwagę przepis pkt 12 § 29 uchwały 258/2011 (...), nagroda nie może stanowić instrumentu służącego obejściu uchwały. Uchwałę 258/2011 stosuje się zatem do nagród mających charakter regularny czy też udzielanych w związku z wynikami banków”.

## 2. System wynagrodzeń dla osób na stanowiskach kierowniczych – stosowanie przepisów.

- (a) W świetle treści § 12 Rozporządzenia, domy maklerskie prowadzące działalność w dniu jego wejścia w życie, mają obowiązek dostosować swoją działalność do przepisów tego aktu prawnego.
- (b) Cytowany przepis jest jasny i nie budzi wątpliwości – od dnia wejścia w życie Rozporządzenia, tj. od 15.12.2011 r., wszystkie domy maklerskie, które na ten dzień prowadziły działalność maklerską, mają obowiązek stosować nowe przepisy. Termin dostosowania mija 31 marca 2012 r. Przy dostosowywaniu działalności, należy mieć na względzie treść § 11 powołanego aktu prawnego.

## 3. Menadżerskie programy motywacyjne.

- (a) DRK zauważa, że pojęcie „wynagrodzenia” w kontekście wykładni funkcjonalnej, może obejmować również wszelkiego rodzaju bonusy w postaci, np. szkoleń, opcji na akcje, zakup akcji na preferencyjnych warunkach, itp.
- (b) Tym samym DRK stwierdza, że osoby zajmujące stanowiska kierownicze mogą być objęte stosownymi programami, pod warunkiem, że te programy, będą sporządzone w zgodzie z przepisami Rozporządzenia.

<sup>2</sup> Uchwała 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.

<sup>3</sup> Pismo Zastępcy Przewodniczącego KNF Wojciecha Kwaśniaka z dnia 23 grudnia 2011 r. do Prezesów Zarządów Banków.



- (c) Jak zasygnalizowano powyżej, kategoria składników zmiennych jest obszerna; w skład zmiennych składników wynagrodzenia zaliczyć należy również „premie uznaniową” oraz nagrodę. Zatem, zdaniem DRK, treść § 8 Rozporządzenia jest jasna – pracownik osiągnąwszy cel wskazany w tym przepisie otrzyma wynagrodzenie.

#### 4. Ustalanie zmiennych składników wynagrodzenia.

- (a) DRK uprzejmie informuje, że ustalanie zmiennych składników wynagrodzenia, do których, jak wskazaliśmy powyżej, zaliczamy również „premie uznaniowe” i nagrody, leży po stronie danego domu maklerskiego. Zatem, dom maklerski, nawet jeśli tego rodzaju świadczenia pieniężne wypłaca okazjonalnie, powinien stosować politykę wynagrodzeń.
- (b) Celem przepisów Dyrektywy 2010/76 jest ograniczenie ryzyka systemowego poprzez nałożenie na podmioty objęte przepisami tej dyrektywy pewnych obowiązków, ograniczeń związanych z wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń dla tych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka danego podmiotu. Wypłata nagród w domu maklerskim, nawet jeśli odbywa się raz w roku, powinna odbywać się zgodnie z przepisami prawa.

#### 5. Komitet wynagrodzeń.

- (a) Treść § 5 ust. 3 pkt 3 Rozporządzenia wyraźnie przewiduje, że komitet wynagrodzeń opiniuje i monitoruje wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń, w stosunku do osób wymienionych w § 8, natomiast pkt 1 powołanego przepisu, odnosi się do pozostałych osób, dla których w tym przypadku, komitet wynagrodzeń, m.in. opiniuje wysokość i składniki wynagrodzeń.
- (b) DRK informuje, że przepis § 5 określa minimum kompetencji i obowiązków komitetu wynagrodzeń. Nie ma przeszkód ku temu, aby domy maklerskie, indywidualnie rozszerzały kompetencje własnych komitetów wynagrodzeń.
- (c) Komitet wynagrodzeń, w przypadku osób zajmujących stanowiska kierownicze związane z zarządzaniem ryzykiem, kontrolą wewnętrzną i badaniem zgodności działalności z prawem, ma za zadanie opiniować i monitorować wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń. Powyższe oznacza, że komitet monitoruje i/lub kontroluje, czy przyznana kwota wynagrodzenia, sposób jej wyliczenia i wypłacenia, jest zgodna z zasadami przyjętymi w polityce wynagrodzeń, a następnie wyraża swoją opinię i/lub stanowisko, czy wysokość przyznanej kwoty jest adekwatna do osiągniętego przez pracownika celu.
- (d) W § 6 pkt 1 lit. a Rozporządzenia wskazano, iż w przypadku polityki, która opiera się na wynikach domu maklerskiego, bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe przy ocenie indywidualnych efektów pracy.
- (e) DRK zwraca uwagę, że firmy inwestycyjne, przy ocenie indywidualnych efektów pracy, powinny stosować oba kryteria, tj. zarówno kryteria ilościowe (finansowe) jak i jakościowe (niefinansowe). Odpowiednie zastosowanie kryteriów ilościowych i jakościowych będzie zależało od rodzajów zadań i zakresu odpowiedzialności poszczególnych pracowników.



W każdym przypadku, równowaga pomiędzy kryteriami ilościowymi i jakościowymi powinna być wyspecyfikowana i jasno udokumentowana dla każdego poziomu i kategorii zaszeregowania (stanowiska) pracownika.

- (f) Jeżeli chodzi o powołane powyżej kryteria, to DRK wskazuje, tytułem przykładu, że kryteria ilościowe powinny odnosić się do okresu, który jest wystarczająco długi, aby był podstawą do właściwej oceny ryzyka czynności podejmowanych przez pracownika. Jednocześnie kryteria te, powinny inkorporować ewentualne modyfikacje ryzyka poprzez wskazanie odpowiednich mierników. Takie mierniki odnoszą się zwykle do wymaganego zaangażowania kapitałowego, celem osiągnięcia przychodów (ocena wysokości przychodów w stosunku do kapitału niezbędnego dla danego przedsięwzięcia). Mierniki wykonania, które mogą wypełniać powyższe wymagania to, np. rentowność kapitału skorygowanego o ryzyko (miary rentowności uwzględniające ponoszone ryzyko (RAROC/RORAC), miary dochodowości skorygowane o ryzyko, czy ICAAP - Internal Capital Adequacy Assessment Process. Natomiast kryteria jakościowe, mogą być odnosić się do, np. osiągnięcia celów strategicznych firmy inwestycyjnej, osiągnięcia określonego poziomu satysfakcji klient, czy też wprowadzenie zgodności (*compliance*) z regulacjami wewnętrznymi i zewnętrznymi.
- (g) Stanowisko DRK zaprezentowane powyżej, pozostaje również w zgodności z poglądami wyrażonymi przez Community of European Banking Supervision (poprzedniczka European Banking Authority) w wytycznych<sup>4</sup> z dnia 10 grudnia 2010 r., gdzie szczegółowo wskazano jak należy rozumieć kryteria finansowe i niefinansowe.

## 6. Podmioty zależne.

- (a) Wejście w życie Rozporządzenia spowodowało, w zakresie swojej regulacji, wdrożenie przepisów dotyczących polityki wynagrodzeń zawartych w tzw. dyrektywie CRD III, tj. dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/76/UE z dnia 24 listopada 2010 r. w sprawie zmiany dyrektyw 2006/48/WE oraz 2006/49/WE w zakresie wymogów kapitałowych dotyczących portfela handlowego i resekurytyzacji oraz przeglądu nadzorczego polityki wynagrodzeń (Dz. Urz. UE L 329 z 14.12.2010, str. 3). Przepisy Rozporządzenia stanowią implementację załącznika nr 1 pkt 5 dyrektywy CRD III, który nie wymienia instytucji podmiotu zależnego (powiązanego).
- (b) Mając na uwadze powyższe, należy stwierdzić, że przepisy Rozporządzenia mają zastosowanie tylko do domów maklerskich, a nie podmiotów z nimi powiązanych.

### Otrzymują:

1. Adresat – j.w.
2. DRK - a/a.

  
DYREKTOR DEPARTAMENTU  
Firm Inwestycyjnych i Infrastruktury Rynku Kapitałowego  
Marek Szuszkiewicz

<sup>4</sup> „Guidelines on Remuneration Policies and Practices”, s. 52 i 53.