



BRE BANK SA



Centrum Analiz
Społeczno-Ekonomicznych

◀ Ład korporacyjny w bankach po kryzysie ▶

Warszawa, 18 kwietnia 2013 r



Ład korporacyjny w bankach po kryzysie – skutki regulacyjne

Andrzej Reich

Urząd Komisji Nadzoru Finansowego

Plan prezentacji

- Źródła zmian regulacyjnych dotyczących ładu korporacyjnego w bankach
- Kluczowe postanowienia w zakresie ładu korporacyjnego wynikające z CRD III
- Zmiany regulacyjne dotyczące ładu korporacyjnego w bankach prowadzane przez CRD IV / CRR (1/2)
- Krajowe regulacje dotyczące ładu korporacyjnego w bankach
- Wybrane wyniki ankiety dla banków komercyjnych w zakresie wdrożenia przepisów dotyczących polityki zmiennych składników wynagrodzeń

1. Źródła zmian regulacyjnych dotyczącychładu korporacyjnego w bankach

- 1) Kryzys i zebrane doświadczenia
- 2) Wytyczne opracowane przez organizacje międzynarodowe, zwłaszcza przez:
 - G-20
 - Financial Stability Board
 - Komitet Bazylejski ds. Nadzoru Bankowego (*Basel Committee on Banking Supervision*, BCBS)
- 3) Dyrektywy UE
- 4) Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (European Banking Authority, EBA), wcześniej – Komitetu Europejskich Nadzorców Bankowych (Committee of European Banking Supervisors, CEBS)
- 5) Kwestie specyficzne dla krajowego sektora bankowego (zidentyfikowane w trakcie sprawowania nadzoru)

II. Kluczowe postanowienia w zakresie radu korporacyjnego wynikające z CRD III: (1/4)

W CRD III pojawiły się przepisy nakładające na banki obowiązek wprowadzenia, zatwierdzonej przez radę nadzorczą, **polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w banku:**

- 1) wspierającej prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęcającej do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez radę nadzorczą skłonność do ryzyka banku
- 2) wspierającej realizację strategii działalności oraz ograniczającej konflikt interesów

II. Kluczowe postanowienia w zakresie ładu korporacyjnego wynikające z CRD III: (2/4)

W zakresie ładu korporacyjnego Dyrektywa CRD III

- wprowadza obowiązek powołania komitetu ds. wynagrodzeń w bankach znaczących pod względem wielkości, organizacji wewnętrznej oraz rodzaju, zakresu i złożoności prowadzonej działalności;
- ustala katalog osób zajmujących stanowiska kierownicze w banku (z wyłączeniem osób, które nie mają istotnego wpływu na profil ryzyka banku)
- wprowadza zasadę proporcjonalności,, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej zgodnie z którą bank stosuje przepisy odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności

II. Kluczowe postanowienia w zakresieładu korporacyjnego wynikające z CRD III: (3/4)

- określa zasady, które musi uwzględniać polityka zmiennych składników wynagrodzeń, w szczególności dotyczące:
 - określania wysokości wynagrodzenia
 - okresu, za jaki jest dokonywana jest ocena wyników
 - relacji pomiędzy stałymi a zmiennymi składnikami wynagrodzenia
 - wypłaty części wynagrodzenia w instrumentach (w szczególności – w akcjach)
 - odraczania części wynagrodzenia
 - uzależnienia wynagrodzenia od wyników (banku oraz jednostki organizacyjnej i danego pracownika)
 - polityki świadczeń emerytalnych
 - zakazu podejmowania działań mających na celu neutralizację wymogów w zakresie polityki zmiennych składników wynagrodzeń
 - ograniczeń dla banków korzystających z wyjątkowej interwencji publicznej

II. Kluczowe postanowienia w zakresie radu korporacyjnego wynikające z CRD III: (4/4)

Uzupełnieniem zmian wynikających z dyrektywy CRD III były wytyczne CEBS z 10 grudnia 2010 dotyczące **polityki w zakresie wynagrodzeń w bankach i praktyki w tym zakresie**.

Projektowane wytyczne poddane były otwartym konsultacjom z rynkiem finansowym, zwłaszcza z sektorem bankowym, oraz ze środowiskiem akademickim.

bankach

wprowadzane przez CRD IV / CRR (1/2)

Zakres regulacji: Kryzys finansowy pokazał, iż należy ograniczyć ryzyko podejmowane przez banki, w tym poprzez poprawę zarządzania bankami. W konsekwencji zaproponowano zmiany w zakresie uregulowań dotyczących ładu korporacyjnego.

Dyrektywa CRD IV przewiduje m.in.:

1. wprowadzenie wymogów dotyczących kwalifikacji członków zarządu – w szczególności wprowadzenie wymogu zapewnienia odpowiedniego zróżnicowania w zakresie doświadczenia i kompetencji poszczególnych członków zarządu (kwestie tzw. *diversity*)
2. wprowadzenie ograniczeń w zakresie jednoczesnego wykonywania funkcji w organach kilku banków (nie uwzględnia się łączenia stanowisk w ramach 1 grupy):
 - w bankach znaczących (pod względem wielkości, organizacji wewnętrznej oraz rodzaju, zakresu i złożoności prowadzonej działalności) – max. członkostwo w radach nadzorczych 4 instytucji lub zarządzie 1 instytucji i radach nadzorczych 2 instytucji,
 - w pozostałych przypadkach, bank sam określa ograniczenia, uwzględniając wielkość banku,

celem zapewnienia, że dana osoba będzie mogła poświęcić wystarczająco dużo czasu na wykonywanie swoich obowiązków.

bankach wprowadzane przez CRD IV / CRR (2/2)

- 1) powołanie tzw. komitetu ds. nominacji, odpowiedzialnego za:
- 2) identyfikację i wskazanie kandydatów na członków zarządu banku, mając na uwadze konieczność zapewnienia równowagi pod względem wiedzy, umiejętności, różnorodności i doświadczenia (*diversity*)
- 3) przygotowanie opisu wymaganych zadań i umiejętności
- 4) okresową ocenę struktury, wielkości, składu i wyników zarządu banku
- 5) okresową ocenę wiedzy, umiejętności i doświadczenia członków zarządu banku
- 6) okresowy przegląd polityki organu w odniesieniu do rekrutacji i powoływania kierownictwa wyższego szczebla
- 7) w zakresie polityki wynagrodzeń – wprowadzenie ogólnego ograniczenia relacji zmiennego i stałego składnika wynagrodzeń (zmienne składniki nie mogą przekraczać poziomu 100% wartości stałych składników wynagrodzeń; za zgodą akcjonariuszy, limit ten może być podniesiony do 200%)

IV. Krajowe regulacje dotyczące ładu korporacyjnego w bankach

- 1) ustawa – Prawo bankowe
- 2) uchwała Nr 258/2011 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 4 października 2011 r. w *sprawie szczegółowych zasad funkcjonowania systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz (...) polityki zmiennych składników wynagrodzeń (...)*
- 3) Rekomendacja H Komisji Nadzoru Finansowego dotycząca systemu kontroli wewnętrznej w bankach

bankach

– Nowelizacja Rekomendacji H KNF dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej

Regulacja: **Rekomendacja H Komisji Nadzoru Finansowego** dotycząca systemu kontroli wewnętrznej w bankach, której postanowienia weszły w życie 19 stycznia 2012 r. (nowelizacja Rekomendacji H opracowanej w 1999 r. i zaktualizowanej w 2002 r.)

Zakres nowelizacji: nowelizacja Rekomendacji H miała na celu przede wszystkim wzmocnienie **systemów kontroli wewnętrznej** w bankach, poprzez m.in.:

- uwzględnienie wprowadzonego obowiązku tworzenia **komitetów audytu** w bankach krajowych (z wyłączeniem banków spółdzielczych), w ustawie z dnia 7 maja 2009 r.
o biegłych rewidentach i ich samorządzie, podmiotach uprawnionych do badania sprawozdań finansowych oraz o nadzorze publicznym
- ograniczenie powiązań **personalnych** na kluczowych stanowiskach banku
- przeprowadzanie **regularnej oceny zewnętrznej** (nie rzadziej jednak niż co pięć lat) **działania komórki audytu wewnętrznego**

IV. Krajowe regulacje dotyczące ładu korporacyjnego w bankach

– Przygotowywana Rekomendacja KNF dotycząca zasad zarządzania wewnętrznego w bankach

Regulacja: **Rekomendacja Komisji Nadzoru Finansowego** dotycząca zasad ładu korporacyjnego w bankach

Zakres regulacji: w uzupełnieniu do nowelizacji uchwały nr 258/2011 KNF oraz rekomendacji H, opracowana zostanie Rekomendacja stanowiąca zbiór dobrych praktyk w zakresie ładu korporacyjnego, będąca rozwinięciem i uzupełnieniem w/w regulacji. Punktem wyjścia będą wytyczne EBA na temat zarządzania wewnętrznego (GL44)

IV. Wybrane wyniki ankiety UKNF dla banków komercyjnych w zakresie wdrożenia przepisów dotyczących polityki zmiennych składników wynagrodzeń

- **komitet ds. wynagrodzeń** został utworzony w 25 bankach, tj. wszystkich, które spełniają kryteria skutkujące obowiązkiem utworzeniu takiego komitetu
- banki mające **podmioty zależne** na ogół obejmują te podmioty polityką zmiennych składników wynagrodzeń
- wszystkie banki raz w roku dokonują **przeglądu wdrożenia** polityki zmiennych składników wynagrodzeń
- **proporcja między stałymi i zmiennymi** składnikami wynagrodzeń nie przekracza na ogół 60% (jedynie w pojedynczych przypadkach przekracza ona 100%) – jest więc zgodna z w/w progami z projektu CRD IV
- 33 banki wypłacają co najmniej 50% wynagrodzenia zmiennego **w instrumentach**
- w 23 bankach, które określiły pojęcie „**szczególnie duża kwota**” (odroczenie wypłaty 50%-60% wynagrodzenia zmiennego), znajduje się ona w przedziale od 100 000 EUR do 2 000 000 EUR (lub też została określona na poziomie 100% łącznej kwoty wynagrodzeń zasadniczych wypłaconych w ciągu roku albo 100% kwoty zmiennych składników wynagrodzenia wypłacanych członkom Zarządu).



BRE BANK SA



**Centrum Analiz
Społeczno-Ekonomicznych**

Dziękujemy za uwagę

