

COMPLIANCE 21.03.2017 DAY



Szanowni Państwo,

szeroko pojęty sektor finansowy oraz ubezpieczeniowy staje przed coraz to nowymi wyzwaniami związanymi z koniecznością wdrożenia przepisów unijnych dotyczących zasad wynagradzania nie tylko kluczowej kadry, ale również zwykłych „sprzedawców”.

W niniejszym wydaniu PRO HR omawiamy najbardziej aktualne problemy z tym związane. Zachęcam Państwa do zapoznania się z naszymi doświadczeniami. Posiadamy prężnie działający dział wynagrodzeń w sektorze finansowym, którym mam przyjemność kierować. Współpracujemy z zaprzyjaźnionymi kancelariami zrzeszonymi w lus Laboris z całej Europy, m.in. z Londynu czy Frankfurtu. Zapewniamy naszym Klientom skuteczną i kompleksową poradę prawną, opartą na doświadczeniach własnych oraz naszych Kolegów z innych państw europejskich.

Jednocześnie zapraszam Państwa do udziału w śniadaniu biznesowym zaplanowanym na 16 marca br., które będzie poświęcone tematyce wynagrodzenia w sektorze bankowym. Szczegółowe informacje znajdują Państwo poniżej.

Życzę owocnej lektury,
r.pr. Katarzyna Sarek-Sadurska

Praktyka Wynagrodzeń w Sektorze Finansowym



Regulacje unijne i krajowe nakładają szereg obowiązków na banki, inne podmioty z sektora finansowego oraz instytucje ubezpieczeniowe, w zakresie wynagradzania członków zarządów oraz tzw. *risk takerów*. W ramach naszej nowej praktyki doradzamy Klientom jak wprowadzać te regulacje w sposób bezpieczny i efektywny – mówi adw. Paweł Sobol, ekspert w zakresie wynagrodzeń w sektorze bankowym.

Przygotowujemy projekty regulaminów, polityk oraz uchwał, jak również oceniamy i dostosowujemy istniejące rozwiązania. Doradzamy także w zakresie tworzenia regulacji

WYDARZENIA

2.03.2017
Konferencja 10 Orzeczeń
w Poznaniu

Zapraszamy na poznańską edycję Konferencji 10 Orzeczeń w Poznaniu. **Miejsce:** City Park Hotel & Residence
Godzina: 11:00 – 13:30.

Pytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres:
office.poznan@raczkowski.eu



wynagrodzeniowych, w tym premiowych, dla pozostałych grup pracowników, biorąc pod uwagę specyfikę branży finansowej i ubezpieczeniowej oraz rekomendacje i wytyczne krajowych i unijnych organów nadzoru.

Polityka wynagrodzeń – kto ją wprowadza ...



Sektor finansowy od dłuższego czasu oczekuje na ogłoszenie i wejście w życie Rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego. Jego skutkiem będzie m.in. obowiązek wprowadzenia bądź znacznej modyfikacji istniejących polityk wynagrodzeń, w odniesieniu do osób, których działalność zawodowa ma istotny

wpływ na profil ryzyka (tzw. *material risk taker*). Po ustaleniu i wdrożeniu polityki przez zarząd banku, musi ją zatwierdzić rada nadzorcza.

Ponieważ *risk takerami* są przede wszystkim członkowie zarządów oraz rad nadzorczych, to w praktyce będą oni tworzyć politykę kierowaną do samych siebie – zwraca uwagę r. pr. Katarzyna Sarek-Sadurska, kierująca w kancelarii praktyką wynagrodzeń w sektorze finansowym. Przepisy prawa bankowego funkcjonują równolegle do ogólnych przepisów k.s.h., zgodnie z którymi za ustalanie wynagrodzenia członków zarządu odpowiedzialna jest rada nadzorcza, natomiast wynagrodzenia rady nadzorczej określa statut lub uchwała walnego zgromadzenia. Dodatkowe komplikacje mogą wynikać z wewnętrznej praktyki oraz podziału kompetencji w banku. Pogodzenie tych obszarów nie jest proste i wymaga spojrzenia na ząbajające się regulacje z szerszej perspektywy.

... jaka w tym procesie jest rola związków zawodowych



Kolejnym pytaniem jest stopień zaangażowania związków zawodowych w procesie tworzenia i wprowadzania polityk wynagrodzeń. Rozstrzygnięcia wymaga przede wszystkim, czy taka polityka stanowi część regulaminu wynagradzania, a w konsekwencji – czy wymagana jest zgoda związków na jej wprowadzenie – mówi r. pr. Robert Stępień. Co więcej, organizacje związkowe mogą mieć wpływ

21.03.2017 Compliance Day

Zapraszamy do udziału w pierwszej edycji *Compliance Day*. Wydarzenie w całości poświęcone będzie tematyce *compliance*. Jest skierowane do prawników, osób zarządzających zasobami ludzkimi, *compliance officerów* oraz wszystkich zainteresowanych problematyką *compliance*. Prelegentami wydarzenia będą Prawnicy Kancelarii oraz zaproszeni Goście.

Miejsce: Hotel Bristol, Warszawa

Godziny: 9:30-15:30
Udział w wydarzeniu jest bezpłatny.

16.03.2017 Wynagrodzenia w sektorze bankowym

Zapraszamy na kolejne śniadanie biznesowe poświęcone praktycznym aspektom wprowadzania systemu wynagradzania w sektorze bankowym (CRD IV). Prelegentami będą r. pr. Katarzyna Sarek-Sadurska oraz Paweł Sobol.

Miejsce: biuro Kancelarii, ul. Bonifraterska 17, Warszawa
Godzina: 10:00 – 12:00

Zgłoszenia oraz pytania prosimy kierować na adres:

marketing@raczkowski.eu



na wejście w życie zasad określonych w polityce, nawet jeśli nie będzie stanowiła ona części regulaminu. Będzie tak np., jeżeli do ich wdrożenia konieczne będzie uchylene lub zmiana obowiązujących w banku regulaminów (lub innych aktów wewnętrznych), z których wynikają dotychczas obowiązujące zasady wynagradzania, w tym premiowania. Należy więc z rozważą prowadzić procesy negocjacyjne tak, aby związki tego procesu nie zablokowały.

Polityka i regulamin to za mało



Czy samo posiadanie odpowiednich polityk i regulaminów wystarczy do wdrożenia nowych zasad premiowania dla *risk takerów*? Niestety w wielu sytuacjach nie – odpowiada r.pr. Katarzyna Sarek-Sadurska. Biorąc pod uwagę, że nie wszystkie zmiany będą dla tych osób korzystne, muszą one zgodzić się na ich wprowadzenie, podpisując porozumienia zmieniające. Takiej zgody nie można wymusić, a co za tym idzie – konieczne będzie wypowiedzenie zmieniające.

I wówczas pojawia się kolejne pytanie – czy jeżeli wypowiedzeń zmieniających będzie dużo (np. powyżej 30), to konieczne jest przeprowadzenie procedury tzw. zwolnień grupowych. Odpowiedź nie jest oczywista i uzależniona od zmieniającego się orzecznictwa. Na dzień dzisiejszy wydaje się, że procedura powinna być stosowana, choć istnieją również argumenty na obronę poglądu przeciwnego.

Czy identyfikacja *material risk takerów* jest prosta ?

Identyfikacja tzw. *risk takerów* nie jest łatwa i nie jest to proces jednorazowy – mówi r.pr. Katarzyna Sarek-Sadurska. Odpowiedzialny jest za to zarząd, a identyfikacja dokonywana jest na podstawie kryterium jakościowego i ilościowego. Zastosowanie kryteriów wskazanych w rozporządzeniu Komisji (UE) Nr 604/2014 w większości przypadków doprowadzi do wskazania znacznie większej liczby osób niż te, do których dotychczas stosowane były zasady wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka banku.

Co więcej, nie każda osoba, która zostanie zidentyfikowana jako *risk taker*, musi być ostatecznie zaliczona do tego grona. Wyjątki mogą dotyczyć osób, które zostały zakwalifikowane na podstawie kryterium ilościowego. Bank musi o wyłączeniu takich osób zawiadomić KNF, podając jego przyczynę. W niektórych przypadkach, KNF lub EUNB musi

29-30.03.2017

Prawidłowa polityka wynagrodzeń w bankach – wytyczne EBA i rozporządzenie ministra finansów

Zapraszamy do udziału w warsztatach organizowanych przez MM Conferences, w której udział wezmą nasi eksperci: r.pr. Katarzyna Sarek-Sadurska omówi wytyczne EBA dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń, a adw. Paweł Sobol – zmiany prawne i praktyczne aspekty dokumentacji w polityce wynagrodzeń.

7.03.2017

Konferencja Drogowskazy HRM

Zapraszamy na konferencję Drogowskazy HRM, podczas której dr Artur Rycak omówi zmiany w zasadach tworzenia regulaminów pracy, wynagradzania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz wydawania świadectw pracy.

wyrazić zgodę na takie wyłączenie. Należy jednak pamiętać, że nie jest możliwe wyłączenie z grona *risk takerów* osoby, która została zidentyfikowana na podstawie kryteriów jakościowych.

Czy można skutecznie odroczyć, ograniczyć, a nawet wstrzymać wypłatę premii?



Projekt rozporządzenia MF, które ma implementować dyrektywę CRD IV, zakłada, że co najmniej 40% wynagrodzenia zmiennego wypłacane jest z 3- do 5-letnim odroczeniem. Zgodnie z założeniami projektu, wypłatę odroczonej premii można nawet wstrzymać, a decyzję o jej przyznaniu cofnąć, w razie zaistnienia okoliczności, które to uzasadniają. Takie wstrzymanie wypłaty premii może być jednak interpretowane, z perspektywy prawa pracy, jako pozbawienie pracownika premii, którą „zarobił” 3 lata wcześniej – zwraca uwagę adw. Paweł Sobol. Orzecznictwo nie rozstrzygnęło dotychczas tej kwestii. Kluczowe będzie jednak brzmienie polityki wynagrodzeń. Powinno z niej wyraźnie wynikać, że pracodawca premii „nie zabiera”, ponieważ – w przypadku spełnienia się w okresie „wyczekiwania” negatywnych przesłanek premiowych – pracownik tego prawa w ogóle nie nabywa.

Dużo trudniej byłoby pogodzić wymogi polskiego prawa pracy z dopuszczalną na gruncie dyrektywy CRD IV koncepcją tzw. *clawbacków*, czyli obowiązkiem zwrotu premii w razie spełnienia się określonych okoliczności. Projekt rozporządzenia w ogóle nie przewiduje jednak takich rozwiązań.

Zasada proporcjonalności, czyli mały może więcej

Przepisy unijne dotyczące wynagrodzeń w sektorze finansowym były projektowane z myślą o największych graczech na rynku. To ich problemy zagroziły sektorowi bankowemu. Powoduje to jednak, że mniejsze podmioty mogą mieć duże problemy z wdrożeniem tych przepisów. Szczególnie, jeżeli okazałoby się, że krąg tzw. *risk takerów* obejmuje większość załogi. Jest jednak rozwiązanie – podpowiada adw. Paweł Sobol. Dla takich podmiotów wprowadzono tzw. zasadę proporcjonalności. Pozwala ona dostosować politykę wynagrodzeń do rozmiaru działalności, charakteru, zakresu i stopnia jej złożoności, ryzyka z nią związanego oraz wewnętrznej organizacji danej jednostki.

Może to pozwolić mniejszym graczom na rynku przyjmować mniej rygorystyczne zasady, niż określone w przepisach. Stosowanie tej zasady w praktyce wymaga jednak dużego wyczucia oraz rozwagi, aby nie narazić się na zarzut nieprzestrzegania prawa.

**Kalendarium wejścia w życie najważniejszych aktów dotyczących wynagrodzeń****SEKTOR BANKOWY**

Data wejścia w życie	Nazwa aktu
17 lipca 2013	Dyrektywa CRD IV
26 czerwca 2014	Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) nr 604/2014
1 listopada 2015 r.	nowelizacja Ustawy – Prawo bankowe
1 stycznia 2017 r.	Wytyczne EUNB dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013
1 maja 2017 r.*	Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego
1 maja 2017 r.*	Rekomendacja Z (KNF) oraz nowelizacja Rekomendacji H (KNF) do Rekomendacji H
13 stycznia 2018 r.	Wytyczne EUNB dotyczące polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych

SEKTOR UBEZPIECZEN

Data wejścia w życie	Nazwa aktu
6 stycznia 2010 r.	Dyrektywa Solvency II (Wyplacalność II)
18 stycznia 2015 r.	Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2015/35
1 stycznia 2016 r.	nowelizacja Ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracji
1 stycznia 2016 r.	Wytyczne EIOPA dotyczące systemu zarządzania

**SEKTOR FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH**

30 kwietnia 2004 r.	Dyrektywa MiFID I
21 lipca 2011 r.	Dyrektywa AIMFD
29 listopada 2013 r.	Wytyczne ESMA w sprawie zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń
17 września 2014 r.	Dyrektywa UCITS V
30 września 2016 r.	Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń zarządzającego ASI
1 października 2016 r.	Rozporządzenie Ministerstwa Finansów z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinna odpowiadać polityka wynagrodzeń w towarzystwie funduszy inwestycyjnych
3 stycznia 2018 r.*	Dyrektywa MiFID II

* przewidywana data wejścia w życie