

Programy motywacyjne dla osób zajmujących stanowiska kierownicze w banku

Problematyka programów motywacyjnych kierowanych do osób zajmujących stanowiska kierownicze w banku jest szczególnie doniosła w kontekście postanowień uchwały KNF nr 258/2011 z 4.10.2011 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 banku¹. W związku z treścią uchwały KNF nr 258/2011 przedmiotem niniejszego artykułu jest sumaryczne omówienie zagadnień związanych z tworzeniem programów motywacyjnych opartych na przyznaniu warrantów subskrypcyjnych, obligacji z prawem pierwszeństwa bądź akcji fantomowych kluczowym pracownikom banku.

IWONA GĘBUSIA

Punktem wyjścia do dalszych rozważań jest stwierdzenie, w myśl którego regulacje uchwały KNF nr 258/2011 stanowią pokłosie istotnych dla banków norm unijnych zawartych w Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/76/UE z 24.11.2010 r. zmieniającej dyrektywy 2006/48/WE i 2006/49/WE w zakresie wymogów kapitałowych dotyczących portfela handlowego i resekurytyzacji oraz przeglądu nadzorczego polityki wynagrodzeń (tzw. CRD III)². **Zgodnie z treścią uchwały KNF nr 258/2011 każdy bank zobowiązany jest do wprowadzenia i stosowania w stosunku do osób zajmujących stanowiska kierownicze polityki zmiennych składników wynagrodzeń. Jednym z wymogów tej polityki jest podział całkowitego wynagrodzenia na składniki stałe i zmienne, wspierający prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem. Należy wyjaśnić, iż zmienne składniki wynagrodzenia mogą mieć postać akcji lub instrumentów z nimi związanych, w tym warrantów subskrypcyjnych,**

¹ Zob. https://www.knf.gov.pl/Images/uchwala_258_tcm75-27888.pdf, dalej: „uchwała KNF nr 258/2011”.

² Dz.Urz. UE L 329 z 14.12.2010 r., s. 3.