

do pkt 11 porządku obrad

- I. Proponowane zmiany Statutu Banku Zachodniego WBK S.A. (dalej jako „Bank”) polegają głównie na dostosowaniu jego brzmienia do nowelizacji ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe, która weszła w życie 1 listopada 2015 r., a także do Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016 (przyjętych Uchwałą Nr 26/1413/2015 Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z dnia 13 października 2015 r.). Część zmian ma charakter porządkowy i polega na uściśleniu oraz ujednoczeniu użytych w Statucie Banku pojęć oraz dostosowanie do użytych w przepisach prawa zwrotów.
- II. Projektowana zmiana Statutu Banku ma na celu jego dostosowanie do przepisu art. 51 ustawy z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci (Dz.U. z 2016 r. poz. 195) (dalej jako „Ustawa”), która wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 2016 r. Z Ustawy wynika, że Bank może wykonywać czynności w zakresie związanym ze składaniem drogą elektroniczną, za pomocą systemu teleinformatycznego Banku, wniosków o ustalenie praw do świadczeń wychowawczych oraz czynności związanych z przekazywaniem, na wniosek klienta, do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych danych niezbędnych do uwierzytelnienia, pozwalającego na założenie konta w systemie udostępnionym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Bank ma zamiar rozpocząć wykonywanie powyższych czynności w najbliższym czasie. W tym celu podjął wraz z innymi bankami, działania mające umożliwić klientom skorzystanie z możliwości złożenia wniosku o świadczenie wychowawcze za pośrednictwem bankowych usług elektronicznych oraz możliwości przekazania danych niezbędnych do uwierzytelnienia opisanego wyżej konta.

Przedmiotowa działalność umożliwi klientom Banku łatwiejszy dostęp do świadczeń przewidzianych w Ustawie. Jest to istotne dla Banku z uwagi na możliwy wzrost satysfakcji klientów ze świadczonych przez Bank usług oraz jednocześnie zachęci klientów do korzystania w większym stopniu z bankowych usług elektronicznych.

Ponadto, ustawa nakłada na Bank wykonujący wskazane powyżej czynności, obowiązek dostosowania zapisów Statutu w terminie 12 miesięcy od dnia jej wejścia w życie.

do pkt 12 porządku obrad

Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniająca dyrektywę 2002/87/WE i uchylająca dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE (Dz. U. UE. Nr L 176/338) („Dyrektywa”) wprowadzono wymóg, zgodnie z którym zmienny składnik wynagrodzenia osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji nie przekracza 100% stałego składnika łącznego wynagrodzenia każdej osoby. Nadto, Dyrektywa dopuszcza, by Państwa członkowskie miały możliwość zezwolenia akcjonariuszom na zatwierdzenie wyższego maksymalnego poziomu stosunku stałych składników wynagrodzenia do składników zmiennych, pod warunkiem że łączny poziom zmiennego składnika nie przekroczy 200 % stałego składnika wynagrodzenia każdej z tych osób.

Ustawą z dnia 4 sierpnia 2015r. o nadzorze makroostrożnościowym nad systemem finansowym i zarządzaniu kryzysowym w systemie finansowym (Dz.U. z 2015 r. poz. 1513) wprowadzono zmiany do ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r. Prawo Bankowe (t. j. Dz.U. z 2015 r. poz. 128) („Prawo bankowe”). Dyrektywa została zaimplementowana do krajowego porządku prawnego, jednakże nie zostało, stosownie do upoważnienia zawartego w art. 9f ust. 1 pkt 2 Prawa bankowego, wydane przez ministra właściwego do spraw instytucji finansowych rozporządzenie określające szczegółowy zakres polityki wynagrodzeń i sposobu jej ustalania, a tym samym istnieje możliwość implementacji postanowień Dyrektywy umożliwiających zezwolenie akcjonariuszom na zatwierdzenie wyższego maksymalnego poziomu stosunku stałych składników wynagrodzenia do składników zmiennych.

Na wypadek wprowadzenia możliwości zezwolenia akcjonariuszom na zatwierdzenie wyższego maksymalnego poziomu stosunku stałych składników wynagrodzenia do składników zmiennych oraz biorąc pod uwagę poniższe uzasadnienie, rekomenduje się podjęcie przez Walne Zgromadzenie uchwały zatwierdzającej wyższy maksymalny stosunek stałych składników wynagrodzenia do składników zmiennych na poziomie 200% stałego składnika łącznego wynagrodzenia dla wszystkich osób zaliczonych do kategorii „zajmujących stanowiska kierownicze w Grupie BZ WBK”. Przez wyżej wymienioną kategorię rozumie się osoby zidentyfikowane w myśl stosowanej w Banku Zachodnim WBK S.A. („Bank”) polityki wynagrodzeń jako te, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka. Przy identyfikacji tych osób Bank opiera się o zasady określone w rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającym dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (Dz. Urz. UE L 167). W myśl wyżej wymienionych zasad zidentyfikowano osoby wykonujące następujące funkcje: zarządczą, nadzorczą, niezależne funkcje zarządzania ryzykiem, zgodności z przepisami, audytu wewnętrznego, kierowników odpowiedzialnych za kwestie: prawne, finanse, w tym opodatkowanie i budżetowanie, zasoby ludzkie, politykę wynagrodzeń, technologie informacyjne, analizę ekonomiczną, kierowników istotnych jednostek gospodarczych oraz inne osoby spełniające inne kryteria ilościowe lub jakościowe określonego w wyżej powołanym rozporządzeniu delegowanym Komisji.

Przyjęte bowiem wewnętrznie regulacje premiowe, pozwalają w uzasadnionych przypadkach przyznawać premie przekraczające 100% wartości wynagrodzenia stałego w danym roku. Nadto stosowane są w Grupie BZ WBK narzędzia retencyjne w postaci długoterminowych programów motywacyjnych ściśle związane z wynikami Grupy BZ WBK, które mają na celu związanie z organizacją kluczowych pracowników. Nadto niniejsza uchwała pozwoli uniknąć potencjalnej sytuacji sprzeczności z przepisami europejskimi (przepisami krajowymi implementującymi rozwiązania UE), gdyby wspomniany w Dyrektywie limit został przekroczony.

Z założenia poziom składników zmiennych do stałych przekraczający 100% będzie miał zastosowanie w nielicznych przypadkach, jak miało to miejsce dotychczas. W rzeczywistości bowiem przeciętny stosunek składników dla osób zajmujących kierownicze stanowiska w Grupie BZ WBK w ciągu ostatniego roku obrotowego jest znacznie niższy niż proponowana maksymalna wartość procentowa wynosząca 200%. W 2015 roku średni stosunek składników zmiennych do stałych wyniósł 77% i jest znacznie niższy niż proponowane 200%, nie mniej jednak w niewielu uzasadnionych przypadkach udział ten był wyższy niż 100%.

Ponadto, możliwość osiągnięcia poziomu wynagrodzenia zmiennego przekraczającego wysokość wynagrodzenia stałego motywuje to pracowników do osiągania wyników znacznie przekraczających założone cele i jest spójne z powszechnie stosowanymi praktykami, gdzie na kluczowych stanowiskach maksymalny premiowany poziom realizacji celów osiąga 150%. Co za tym idzie maksymalny dopuszczalny poziom premii w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego powinien być na tyle wysoki, by zapewnić taką elastyczność. Z drugiej strony, stawiane cele gwarantują wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i jednocześnie zniechęcają do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Bank skłonność do ryzyka.

Ostatnim aspektem jest element konkurencyjności rynkowej w polskim sektorze bankowym w odniesieniu do kandydatów na stanowiska kierownicze w Grupie BZ WBK oraz element retencji kluczowych pracowników. Oznacza to zapewnienie elastycznego i atrakcyjnego pakietu wynagrodzeń kandydatom na stanowiska kierownicze w porównaniu do organizacji będących bezpośrednią konkurencją Banku. Atrakcyjne wynagrodzenie zmienne jest istotnym czynnikiem budowania zaangażowania pracownika i wspiera utrzymanie niskiego poziomu rotacji na stanowiskach zidentyfikowanych jako mający istotny wpływ na ryzyko, co w konsekwencji ma realny wpływ na realizację celów Banku w dłuższej perspektywie. Nadto, w porównaniu do motywowania pracowników poprzez zwiększenie stałych składników wynagrodzeń, wpływa ono korzystniej na koszty stałe Grupy BZ WBK, albowiem pozwala na elastyczne reagowanie w przypadku zmiany sytuacji finansowej Grupy BZ WBK.

Biorąc pod uwagę, że liczba osób, które mogą zostać zidentyfikowane jako osoby zajmujące kierownicze stanowiska w Grupie BZ WBK może ulegać zmianie w związku chociażby ze zwykłym tokiem działalności Grupy BZ WBK, nie sposób jest ustalić ich liczby ostatecznie. Możliwym jest jednakże określenie ich maksymalnej liczby. Biorąc pod uwagę, iż na koniec 2015r. zidentyfikowano 72 osoby zaliczone do wyżej wymienionej kategorii, oraz szacując, iż liczba ta może ulec podwyższeniu, proponuje się określenie ich maksymalnej liczby na poziomie 120 osób.

Jak wyżej wskazano, dotychczasowy rzeczywisty stosunek stałych składników wynagrodzenia do zmiennych na średnim kształtuje się poziomie 77%, nie należy się przy tym spodziewać osiągnięcia przez większość osób zaliczanych kategorii osób zajmujących kierownicze stanowiska w Grupie BZ WBK osiągnięcia maksymalnego stosunku w wysokości 200%, ani nawet tego, że średnia przekroczy 100%. Mając na względzie powyższe rozważania, oraz to, że zmienne składniki wynagrodzeń osób objętych regulacją nie przekroczyły na koniec 2015r., łącznie kwoty 26 121 500 zł, co stanowi 0,14% bazy kapitałowej, wskazać należy, iż decyzja o zatwierdzeniu maksymalnego stosunku nie wpłynie na utrzymanie prawidłowej bazy kapitałowej.