

Wiesław Żółtkowski

Nasze pensje, nie ... kominy

W wielkich światowych korporacjach płace zarządów kilkaset razy przekraczają wysokość średniego wynagrodzenia pracowników. Związane to jest z krótkoterminową perspektywą kontraktów menedżerskich, bez związku z kształtowaniem długoterminowej wartości firmy. Monopolistyczny rynek nie potrafi temu przeciwdziałać. W sytuacji kryzysu finansowego wreszcie zauważono to zjawisko i politycy próbują je ograniczyć. W ślad za tym pojawiają się oczywiste postulaty ograniczenia zbyt wielkich i nieuzasadnionych wynagrodzeń zarządów, które nie uchroniły firm przed kryzysem, a częściowo powodowały go swoimi działaniami. Generalnie nowe regulacje nadzorcze zakładają wprowadzenie kontroli przy wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia. Chodzi o to, aby wynagrodzenie to wypłacać w związku z realizacją precyzyjnie określonych zadań i z pewnym opóźnieniem, po weryfikacji uzyskanych wyników.

Te słuszne regulacje zostały zawarte w uchwale nr 258/2011 KNF. Niestety, jak to często u nas bywa, zabrakło samodzielnego namysłu nad adoptowanymi treściami i hurtem, w podobny sposób potraktowano wszystkie banki. Tymczasem w Polsce są duże banki komercyjne, w których płace prezesów zarządów są od 50 do 100 razy większe od płac pracowników. Jest też pewnie kilka osób zarabiających rocznie ponad 1 mln euro. A obok tego są banki spółdzielcze, w których z reguły prezesi zarabiają 3 – 5 razy więcej, niż pracownicy. W bankach tych nie ma kominów płacowych i nie ma wysokich zmiennych składników wynagrodzeń.

Autorzy uchwały nr 258 wspominają zasadę proporcjonalności i zwalniają BS-y ze stosowania tych zapisów, które w oczywisty sposób są sprzeczne ze spółdzielczą formą prawną banków. Powtarzają jednak, że każdy bank zobowiązany jest do wprowadzenia i stosowania w stosunku do osób zajmujących stanowiska kierownicze w banku polityki zmiennych składników wynagrodzeń. Oznacza to, że wymogiem tej polityki jest podział całkowitego wynagrodzenia na składniki stałe i zmienne wspierające prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem. Ma to być niezależne od tego, czy bank dotychczas dokonywał takiego podziału wynagrodzeń.

Wydaje się, że zasada ta jest słuszna w odniesieniu do tej grupy banków, w których występowały nieprawidłowości w wynagradzaniu kadry kierowniczej. Przenoszona jednak mechanicznie na BS-y wzbudza wiele kontrowersji. Po pierwsze banki te zatrudniają niewielu pracowników i wiele zadań realizuje się zespołowo. Trudno wydzielić stanowiska specjalnie odpowiedzialne za realizację określonych zadań, chociażby dlatego aby nie obniżyć jakości pracy i współdziałania osób, które z których tylko byłyby premiovane. Po drugie, w spółdzielni niewłaściwe wydaje się zbyt duże zróżnicowanie wynagrodzeń, bardziej właściwe jest wypłacanie premii załódze, gdy bank osiąga dobre wyniki.

Po trzecie wreszcie dyrektywa 2006/48/WE ma być implantowana z praktycznym podejściem do zasady proporcjonalności. W Polsce banki spółdzielcze są dużo mniejsze i w większym stopniu ukierunkowane na samodzielność w porównaniu do ich odpowiedników w krajach zachodnich. Uważam więc, że lepszym rozwiązaniem byłoby po prostu wyłączenie ze stosowania rozdziału 3 uchwały nr 258/2011 KNF te banki, które mają sumę bilansową mniejszą niż 500 mln zł (przecież to tylko ok. 118 mln euro !)

Zasadę proporcjonalności warto zastosować w odniesieniu do sektora banków spółdzielczych według kryterium wielkości instytucji i ich prawnej formy własności. Sądzę, że dopiero uwzględnienie obu tych kryteriów pozwala na prawidłowe stosowanie zasady proporcjonalności.

Autor jest niezależnym ekspertem zarządzania ryzykiem bankowym.