**UZASADNIENIE**

Celem projektu jest dokonanie niezbędnych zmian w krajowym porządku prawnym w związku z wejściem w życie regulacji prawnych Unii Europejskiej dotyczących wymogów kapitałowych dla instytucji finansowych, *tzw. pakietu CRD V/CRR II*, który obejmuje:

* dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/878 z dnia 20 maja 2019 r. zmieniającej dyrektywę 2013/36/UE *w odniesieniu do podmiotów zwolnionych, finansowych spółek holdingowych, finansowych spółek holdingowych o działalności mieszanej, wynagrodzeń, środków i uprawnień nadzorczych oraz środków ochrony kapitału* (Dz. Urz. UE L 150 z 07.06.2019, str. 253), zwaną dalej „dyrektywą CRD V”;
* rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/876 z dnia 20 maja 2019 r. zmieniającego rozporządzenie (UE) nr 575/2013 *w odniesieniu do wskaźnika dźwigni, wskaźnika stabilnego finansowania netto, wymogów w zakresie funduszy własnych i zobowiązań kwalifikowalnych, ryzyka kredytowego kontrahenta, ryzyka rynkowego, ekspozycji wobec kontrahentów centralnych, ekspozycji wobec przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania, dużych ekspozycji, wymogów dotyczących sprawozdawczości i ujawniania informacji*, a także rozporządzenie (UE) nr 648/2012 (Dz. Urz. UE L 150 z 7.06.2019, str. 1), zwane dalej „rozporządzeniem CRR II”.

Dyrektywa CRD V oraz rozporządzenie CRR II stanowią elementy pakietu legislacyjnego obejmującego również zmiany rozporządzenia (UE) nr 806/2014 (rozporządzenie w sprawie jednolitego mechanizmu restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji lub rozporządzenie w sprawie SRM) i dyrektywy 2014/59/UE (dyrektywa w sprawie naprawy oraz restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji banków lub BRRD). Pakiet ten jest wynikiem gruntownej reformy przeprowadzonej przez UE, która dotyczyła zmiany ram regulacyjnych w zakresie usług finansowych w celu zwiększenia odporności instytucji kredytowych lub firm inwestycyjnych prowadzących działalność w sektorze finansowym UE. Zmiany zostały przeprowadzone w odpowiedzi na kryzys finansowy, który rozpoczął się w latach 2007–2008, i stanowią odzwierciedlenie standardów uzgodnionych na szczeblu międzynarodowym. Mimo, że wspomniane reformy zwiększyły stabilność i odporność systemu finansowego na wiele rodzajów możliwych przyszłych kryzysów, nie rozwiązały one jednak w sposób kompleksowy wszystkich zidentyfikowanych problemów. Celem dyrektywy CRD V oraz rozporządzenia CRR II jest zatem uzupełnienie programu reform poprzez usunięcie pozostałych niedociągnięć i wdrożenie pewnych niezrealizowanych jeszcze elementów reformy, które mają zasadnicze znaczenie dla zapewnienia odporności instytucji, ale które to elementy zostały dopiero niedawno sfinalizowane przez podmioty odpowiedzialne za ustanawianie ogólnoświatowych standardów, tj. Bazylejski Komitet Nadzoru Bankowego i Radę Stabilności Finansowej, m.in.: wiążącego wskaźnika dźwigni lub wskaźnika stabilnego finansowania netto.

Co do zasady implementacja dyrektywy CRD V i dostosowanie przepisów do rozporządzenia CRR II nastąpiła poprzez uchwalenie ustawy z dnia 25 lutego 2021 r. *o zmianie ustawy - Prawo bankowe oraz niektórych innych ustaw* (druk senacki 332). Wydanie nowego rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej *w sprawie szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego oraz dokonywania przez bank przeglądów strategii i procedur szacowania i stałego utrzymywania kapitału wewnętrznego* wynika z konieczności implementacji przepisów dyrektywy CRD V oraz jest konsekwencją zmian wprowadzonych przez powyższą ustawę. Ponadto, zgodnie z art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 25 lutego 2021 r. *o zmianie ustawy - Prawo bankowe oraz niektórych innych ustaw,* dotychczasowe przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 9f ust. 1 pkt 2 *ustawy* *z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe* (Dz. U. z 2020 r. poz. 1896, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą – Prawo bankowe”,zachowują moc do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 9f ust. 1 pkt 2ustawy – Prawo bankowe w brzmieniu jakie nadała temu przepisowi *ustawa z dnia 25 lutego 2021 r. o zmianie ustawy - Prawo bankowe oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. poz. 680), jednak nie dłużej niż przez 12 miesięcy od dnia wejścia w życie tej ustawy.

Projekt rozporządzenia stanowi wykonanie upoważnia zawartego w art. 9f ust. 1 ustawy – Prawo bankowe. Zmianie ulega obecnie obowiązujące rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. *w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach* (Dz. U. poz. 637), które to zostaje podzielone na dwa odrębne akty:

1. rozporządzenie Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej *w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń* stanowiącego jednocześnie uzupełnienie wdrożenia *dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/878 z dnia 20 maja 2019 r. zmieniającej dyrektywę 2013/36/UE w odniesieniu do podmiotów zwolnionych, finansowych spółek holdingowych, finansowych spółek holdingowych o działalności mieszanej, wynagrodzeń, środków i uprawnień nadzorczych oraz środków ochrony kapitału (Dz. Urz. UE L 150 z 07.06.2019, str. 253)* oraz;
2. rozporządzenie Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej *w sprawie szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego oraz dokonywania przez bank przeglądów strategii i  procedur szacowania i stałego utrzymywania kapitału wewnętrznego*.

Projektowane rozporządzenie wdraża do polskiego prawa przepisy dyrektywy CRD V oraz służy stosowaniu rozporządzenia CRR.

Projektowane rozporządzenie określa sposób funkcjonowania w bankach systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, w tym trybu anonimowego zgłaszania wskazanemu członkowi zarządu lub rady nadzorczej naruszeń prawa oraz obowiązujących w banku procedur i standardów etycznych, a także szczegółowego zakresu polityki wynagrodzeń i sposobu jej ustalania.

Co do zasady projekt rozporządzenia powiela przepisy wprowadzone rozporządzeniem Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. *w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach* (Dz. U. poz. 637), z wyłączeniem przepisów rozdziału 6 ww. rozporządzenia.

Projekt rozporządzenia reguluje kwestie dotyczące:

1. kryteriów technicznych w zakresie organizacji i traktowania ryzyka; powyższe przepisy zostały określone w Rozdziale 2 projektowanego rozporządzenia – System zarządzania ryzykiem oraz w Rozdziale 6 – Zasady zarządzania ryzykiem płynności i finansowania; projektowane rozporządzenie doprecyzowuje w tym zakresie art. 9b i art. 9cb ustawy – Prawo bankowe;

2. polityki wynagrodzeń; powyższe przepisy zostały określone w Rozdziale 3 projektowanego rozporządzenia – Polityka wynagrodzeń; projektowane rozporządzenie doprecyzowuje w tym zakresie art. 9ca ustawy – Prawo bankowe;

3. kontroli wewnętrznej; powyższe przepisy zostały określone w Rozdziale 4 projektowanego rozporządzenia – System kontroli wewnętrznej; projektowane rozporządzenie doprecyzowuje w tym zakresie art. 9c ustawy, przy czym, zgodnie z art. 10 ust. 2 ustawy - Prawo bankowe, w przypadku banków zrzeszających lub banków spółdzielczych będących uczestnikami systemu ochrony, o którym mowa w art. 22b ust. 1 ustawy z dnia 7 grudnia 2000 r. o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających (Dz. U. z 2021 r. poz. 102), kontrola wewnętrzna, o której mowa w art. 9c ust. 2 pkt 3 ustawy Prawo bankowe, wykonywana jest w tych bankach na zasadach określonych w umowie systemu ochrony;

4. zgłaszania naruszeń; powyższe przepisy zostały określone w Rozdziale 5 projektowanego rozporządzenia – Procedury anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w banku procedur i standardów etycznych; projektowane rozporządzenie doprecyzowuje w tym zakresie art. 9 ust. 2a ustawy – Prawo bankowe. Projektowane rozporządzenie, m.in. w oparciu o wytyczne wskazane przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego w *Wytycznych w sprawie zarządzania wewnętrznego* (EBA/GL/2017/11) z 23 marca 2018 r. oraz wytyczne Bazylejskiego Komitetu Nadzoru Bankowego wskazane w *Corporate governance principles for banks* z 2015 r., przewiduje tzw. model trzech poziomów (linii) obrony, na który składa się system zarządzania ryzykiem wraz z systemem kontroli wewnętrznej (2 systemy razem). Na pierwszy poziom składa się zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej banku, a więc zarządzanie ryzykiem przez jednostki biznesowe w toku prowadzonych działań biznesowych i sprzedażowych. Na drugi poziom składa się, co najmniej, zarządzanie ryzykiem przez pracowników na specjalnie powoływanych do tego stanowiskach lub w komórkach organizacyjnych, niezależnie od zarządzania ryzykiem na pierwszym poziomie, co oznacza niezależne komórki i departamenty zarządzania ryzykiem (np. departament ryzyka kredytowego, departament ryzyka rynkowego i płynności) oraz działalność komórki do spraw zgodności. Na trzeci poziom składa się działalność komórki audytu wewnętrznego, który zgodnie z art. 9c ust. 2 pkt 3 ustawy – Prawo bankowe ma za zadanie badanie i ocenę, w sposób niezależny i obiektywny, adekwatności i skuteczności obu systemów, czyli systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej. Przez wszystkie trzy poziomy przechodzi, przynależna systemowi kontroli wewnętrznej, funkcja kontroli w postaci mechanizmów kontrolnych oraz niezależnego monitorowania mechanizmów kontrolnych. Oznacza to, że zgodnie z projektem rozporządzenia, nie może być jednej osoby w banku całościowo odpowiedzialnej za funkcję kontroli, gdyż przestrzeganie mechanizmów kontrolnych i niezależne monitorowanie przestrzegania mechanizmów jest zadaniem każdego z pracowników banku na każdym z poziomów, w związku z wykonywaniem przypisanych im obowiązków służbowych. Rozporządzenie przewiduje obowiązek zatwierdzenia przez radę nadzorczą powołania i odwołania kierujących komórka do spraw zgodności i komórką audytu wewnętrznego, oraz informowania o zmianach na tych stanowiskach Komisji Nadzoru Finansowego, co może stanowić sygnał ostrzegawczy dla Komisji odnośnie naruszenia w banku obowiązków prawnych realizowanych przez te komórki.

W zakresie systemu kontroli wewnętrznej, w tym komórki do spraw zgodności i komórki audytu wewnętrznego, rozporządzenie określa także obowiązki banku, o którym mowa w art. 70 ust. 2 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi(Dz. U. z 2021 r. poz. …). Przepisy niniejszego rozporządzenia nie wyłączają jednak stosowania obowiązków wynikających z innych przepisów dotyczących warunków technicznych i organizacyjnych regulujących działalność banku prowadzącego działalność maklerską, o której mowa w art. 69 ust. 2 i 4 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi oraz banku powierniczego, o którym mowa w art. 3 pkt 36 tej ustawy – w zakresie działalności związanej z prowadzeniem rachunków papierów wartościowych i rachunków zbiorczych. Oznacza to, iż w przypadku banku prowadzącego działalność maklerską oraz w przypadku banku powierniczego niniejsze rozporządzenie nie znosi, wynikających z ustawowego nakazu wydzielenia organizacyjnego, obowiązków posiadania systemów wewnętrznych i komórek organizacyjnych, w tym procedur anonimowego powiadamiania o naruszeniach, w sposób przewidziany odrębnymi przepisami prawa regulującymi działalność maklerską i działalność powierniczą, w szczególności zgodnie z rozporządzeniem wydanym na podstawie art. 94 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi.

Biorąc pod uwagę całą procedurę określoną w przepisach § 25 ust. 2 pkt 4 – obowiązek zawarcia umowy, o której mowa w § 25 ust. 2 pkt 4 lit. b tiret piąte powstaje w momencie, gdy dana osoba będąc akcjonariuszem/udziałowcem banku staje się osobą, o której mowa w § 24 rozporządzenia tzn. zostaje objęta polityką wynagrodzeń.

W projekcie zostały wprowadzone zmiany, wynikające z wdrożenia dyrektywy CRD V w zakresie zasad realizacji strategii zarządzania ryzykiem co do wprowadzania i aktualizacji polityk i procedur zarządzania ryzykiem z uwzględnieniem ryzyka stopy procentowej oraz zasad polityki wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia i neutralności wynagrodzeń pod względem płci.

Zgodnie z § 18 pkt 6 projektowanego rozporządzenia, realizując strategię zarządzania ryzykiem, bank wprowadza i aktualizuje polityki i procedury zarządzania ryzykiem, określające w szczególności w zakresie ryzyka stopy procentowej:

1. zasady zarządzania ryzykiem wynikające z wewnętrznych systemów oceny ryzyka stopy procentowej albo ze standardowej metodyki lub uproszczonej standardowej metodyki w celu identyfikacji i oceny ryzyka z tytułu potencjalnych zmian stóp procentowych, które wpływają zarówno na wartość ekonomiczną kapitału własnego, jak i na wynik odsetkowy netto z działalności w ramach portfela bankowego, a także do celów zarządzania takim ryzykiem i jego ograniczania,
2. wewnętrzne systemy w celu oceny i monitorowania ryzyka z tytułu potencjalnych zmian spreadów kredytowych, które wpływają zarówno na wartość ekonomiczną kapitału własnego, jak i na wynik odsetkowy netto z działalności banku.

Brzmienie powyższego przepisu wynika z implementacji art. 1 pkt 21 dyrektywy CRD V, zmieniającego art. 84 ust. 1 i 2 dyrektywy CRD IV.

Zgodnie z § 25 ust. 2 pkt 7 lit. a oraz pkt 8 projektowanego rozporządzenia, polityka wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia, z zastrzeżeniem § 29 ust. 3 rozporządzenia, uwzględnia określone zasady. W przypadku banków działających w formie spółki akcyjnej co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia mających stanowić zachętę do szczególnej dbałości o długoterminowe dobro banku stanowią m. in. akcje lub związane z nimi instrumenty finansowe albo odpowiadające im instrumenty niepieniężne (lit. a). Dodatkowo zgodnie z § 25 ust. 2 pkt 8 projektu rozporządzenia co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia wypłaca się po zakończeniu okresu oceny, za jaki to wynagrodzenie przysługuje, przy czym wypłata następuje nie wcześniej niż w ciągu 4 do 5 lat, a w przypadku rady nadzorczej banku istotnego, z zastrzeżeniem ust. 1 pkt 2, oraz kadry kierowniczej wyższego szczebla banku istotnego, nie wcześniej niż w ciągu 5 lat, w równych rocznych ratach płatnych z dołu; wynagrodzenie to jest uzależnione od efektów pracy danej osoby, w okresie oceny, o którym mowa w pkt 2, za jaki przysługuje wynagrodzenie, oraz uwzględnia ryzyko banku; w przypadku zmiennych składników wynagrodzenia opiewających na szczególnie dużą kwotę, określoną w polityce wynagrodzeń, wypłacie w takich terminach podlega nie mniej niż 60% zmiennych składników wynagrodzenia; okres odroczenia wypłaty ustala się zgodnie z cyklem koniunkturalnym, charakterem działalności, ryzykiem z nią związanym oraz obowiązkami danej osoby; bank przewiduje w polityce wynagrodzeń, regulaminie pracy, regulaminie wynagradzania, umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji przez tę osobę, że wypłata zmiennych składników wynagrodzenia tej osobie może być ograniczana lub wstrzymywana w sytuacji, o której mowa w art. 142 ust. 1 ustawy – Prawo bankowe.

Brzmienie powyższego przepisu wynika z implementacji art. 1 pkt 27 ust. 1 (i) oraz (ii) dyrektywy CRD V, zmieniającego art. 94 ust. 1 lit. l ppkt i oraz lit. m dyrektywy CRD IV.

Przepis § 25 pkt 3 stanowi, że polityka wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci. Brzmienie powyższego przepisu wynika z implementacji art. 1 pkt 19 dyrektywy CRD V, zmieniającego art. 75 ust. 1 akapit drugi dyrektywy CRD IV. Zgodnie z § 25 ust. 2 pkt 11 projektowanego rozporządzenia, polityka wynagrodzeń i praktyki w tym zakresie są neutralne pod względem płci. Brzmienie powyższego przepisu wynika z implementacji art. 1 pkt 26 lit. b (ii) dyrektywy CRD V, wprowadzającego zmianę w dyrektywie CRD IV poprzez dodanie pkt aa do art. 92 ust. 2. Przepis § 25 pkt 3 stanowi ogólną zasadę neutralności polityki wynagrodzeń i dotyczy wszystkich pracowników banku. Natomiast § 25 ust. 2 pkt 11 odnosi się do członków kadry zarządzającej banku oraz do osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku. Należy podkreślić, że Europejski Urząd Nadzoru Bankowego (EBA) wyda wytyczne dotyczące stosowania zasady neutralności wewnętrznych polityk banku, w tym polityki wynagrodzeń i praktyk w tym zakresie.

Według § 26 projektowanego rozporządzenia, do polityki wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia, o której mowa w § 25 ust. 2 nie stosuje się zasad wskazanych w § 25 ust. 2 pkt 7, 8 oraz 12, w przypadku gdy bank stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie. Brzmienie powyższego przepisu wynika ze zmian wprowadzonych ustawą z dnia 25 lutego 2021 r. o zmianie ustawy - Prawo bankowe oraz niektórych innych ustaw.

W § 45 w ust. 4 pkt 3 otrzymuje brzmienie, zgodnie z którym procedury anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń określają co najmniej sposób ochrony danych osobowych pracownika dokonującego zgłoszenia oraz osoby, której zrzuca się dokonanie naruszenia, zgodnie z przepisami rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 4.05.2016, str. 1).

Natomiast § 25 otrzymuje brzmienie, zgodnie z którym bank prowadzi wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1a ustawy - Prawo bankowe, określonych zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji wydanym na podstawie upoważnienia zawartego w art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, z zastrzeżeniem § 30 ust. 3.

Powyższe zmiany mają charakter legislacyjny.

Rozporządzenie wejdzie w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia, z wyjątkiem § 18 pkt 6, który wchodzi w życie z dniem 28 czerwca 2021 r.

Zawarte w projekcie regulacje nie stanowią przepisów technicznych w rozumieniu rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.), dlatego też projekt ustawy nie podlega procedurze notyfikacji.

Projektowane rozporządzenie nie wymaga przedstawiania organom i instytucjom Unii Europejskiej w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia. W szczególności, zgodnie z art. 2 ust. 1 decyzji Rady 98/415/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie konsultacji Europejskiego Banku Centralnego udzielanych władzom krajowym w sprawie projektów przepisów prawnych (Dz. Urz. WE L 189 z 03.07.1998, str. 42), projekt ustawy nie podlega konsultacjom z Europejskim Bankiem Centralnym.

Stosownie do art. 4 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) projekt został zamieszczony w wykazie prac legislacyjnych Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. - Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.) projekt ustawy zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Zawarte w projekcie regulacje nie będą miały wpływu na działalność mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców zgodnie z ustawą z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162).

Projekt rozporządzenia nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.