

## OPINIA

dotyczy: projektu rozporządzenia Ministra Finansów zmieniającego rozporządzenie w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach

### Modyfikacje polityki wynagradzania w bankach ograniczające ryzyka

Zmiany zaproponowane w projekcie rozporządzenia, dotyczące polityki wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia stanowią implementację nowego brzmienia art. 94 Dyrektywy CRD IV, wprowadzonego przez Dyrektywę CRD V \*. Celem zmian w prawie UE jest wzmocnienie systemu finansowego w Unii oraz uodpornienie instytucji finansowych na ewentualne przyszłe wstrząsy i kryzysy finansowe. Wydaje się, że – mimo, iż proces legislacyjny na poziomie UE został zainicjowany jeszcze przed wybuchem pandemii COVID-19 – cel zmian nabiera szczególnego znaczenia w kontekście ogólnoswiatowej sytuacji pandemicznej i skorelowanych z nią niepewności na rynkach finansowych.

Można założyć, że modyfikacje polityki wynagradzania w bankach, są działaniem ostrożnościowym, służącym zapewnieniu, by osoby nią objęte, a których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku, dokładały wszelkich starań ukierunkowanych na długofalowe wyniki banku, oraz nie podejmowały nadmiernego ryzyka, które długoterminowo mogłoby okazać się niekorzystne dla banku (stąd podwyższenie terminu wypłaty wynagrodzenia zmiennego z 3 do 4 lat).

– Implementacja zmian na szczeblu unijnym może spowodować konieczność dostosowania polityk wynagrodzeń w bankach do nowych wymogów związanych z wypłatą zmiennych składników wynagrodzenia. Po wejściu w życie nowych przepisów, wypłata zmiennych składników wynagrodzenia będzie następować nie wcześniej niż w ciągu 4 do 5 lat. Celem nowych regulacji jest zwiększenie odporności instytucji finansowych na wypadek kryzysu – ocenia **Edyta Defańska-Czujko**, ekspertka BCC ds. indywidualnego oraz zbiorowego prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

W praktyce, podmioty posiadające politykę wynagrodzenia określającą zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia zgodnie z aktualnym brzmieniem rozporządzenia, po wejściu w życie projektu rozporządzenia zobowiązane będą zmodyfikować ją w zakresie terminów wypłaty, które powinny następować nie wcześniej niż w ciągu 4 do 5 lat.

Dyrektywa CRD V, która stanowi podstawę wydania projektu rozporządzenia, w zakresie, który wpływa na kształt polityki zmiennych składników wynagrodzenia, obowiązuje od 27 czerwca 2019 r., przy czym, na podstawie art. 2 ust. 1, państwa członkowskie UE mają czas na jej implementację do 28 grudnia 2020 r. Zgodnie z § 2 projektu rozporządzenia, wchodzi ono w życie 29 grudnia 2020 r., a zatem zgodnie z terminem przewidzianym w dyrektywie.

Natomiast zmiany dot. *polityki i procedury zarządzania ryzykiem* w zakresie ryzyka stopy procentowej w portfelu bankowym wchodzi w życie 28 czerwca 2021 r.

### Szczegółowe uwagi do projektu:

Dotychczasowa treść Rozporządzenia zakładała w § 25 ust. 8, iż 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 3 do 5 lat**, w równych rocznych ratach płatnych z dołu. Zgodnie z projektowanym rozporządzeniem, wypłata ma następować **nie wcześniej niż w ciągu 4 do 5 lat**. Rozporządzenie podwyższa zatem dolną granicę okresu wypłaty wynagrodzenia. Ponadto, w przypadku członków zarządu i rady nadzorczej banku istotnego, z zastrzeżeniem § 25 ust. 1, oraz osób pełniących obowiązki kierownicze, podlegających bezpośrednio członkom zarządu banku istotnego, okres ten ma być **nie krótszy niż 5 lat**.

Powyższe zmiany stanowią implementację nowego art. 94 ust. 1 lit. m Dyrektywy CRD IV (zmienionej 27 czerwca 2019 r. przez Dyrektywę CRD V). Zgodnie z ww. przepisem, znaczna część, a w każdym razie co najmniej 40%, zmiennego składnika wynagrodzenia, jest odroczone na okres **nie krótszy niż od czterech do pięciu lat** i jest właściwie dostosowywana do charakteru działalności, związanego z nią ryzyka i działań danego pracownika. W przypadku członków organu zarządzającego i kadry kierowniczej wyższego szczebla instytucji, które są istotne ze względu na swoją wielkość, strukturę organizacyjną, a także charakter, zakres i złożoność prowadzonej przez siebie działalności, okres odroczenia **nie powinien być krótszy niż pięć lat**.

W projekcie rozporządzenia zastąpiono użyte w Dyrektywie sformułowanie „*instytucji, która jest istotna ze względu na swoją wielkość, strukturę organizacyjną, a także charakter, zakres i złożoność prowadzonej przez siebie działalności*” analogicznym, funkcjonującym na gruncie polskiego prawa określeniem „*bank istotny*”, którego definicja znajduje się w art. 4 ust. 1 pkt 35) Ustawy Prawo Bankowe, co stanowi efekt implementacji przepisów prawa unijnego na grunt polskiego porządku prawnego. Zgodnie z ww. przepisem, przez „*bank istotny*” należy rozumieć bank istotny pod względem wielkości, organizacji wewnętrznej oraz rodzaju, zakresu i złożoności prowadzonej działalności, który: (a) spełnia co najmniej jeden z warunków: (i) akcje banku zostały dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu przepisów ustawy z 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (Dz. U. z 2018 r. poz. 2286, z późn. zm.), (ii) udział banku w aktywach sektora bankowego jest nie mniejszy niż 2%, (iii) udział banku w depozytach sektora bankowego jest nie mniejszy niż 2%, (iv) udział banku w funduszach własnych sektora bankowego jest nie mniejszy niż 2% albo (b) został uznany za taki bank przez Komisję Nadzoru Finansowego.

Projekt rozporządzenia modyfikuje także dotychczasowy § 25 w ust. 2 pkt 7 lit. a). Zgodnie z obecnym brzmieniem ww. przepisu, jedna z zasad związanych z wypłacaniem zmiennych składników wynagrodzenia polega na tym, iż w bankach działających w formie spółki akcyjnej, co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia (mających stanowić zachętę do szczególnej dbałości o długoterminowe dobro banku) stanowią akcje lub związane z nimi instrumenty finansowe albo odpowiadające im instrumenty niepieniężne, w przypadku banku, którego akcje nie są przedmiotem obrotu na rynku regulowanym. Zgodnie z projektowaną nowelizacją i usunięciem drugiego członu ww. przepisu („*w przypadku banku, którego akcje nie są przedmiotem obrotu na rynku regulowanym*”), zasada ta będzie dotyczyć ogółu banków działających w formie spółki akcyjnej.

Projekt rozporządzenia wprowadza jeszcze jedną zmianę, która nie jest bezpośrednio związana z polityką wynagrodzeń jako taką – mianowicie modyfikuje dotychczasowy § 18 pkt 7 rozporządzenia. Zgodnie z jego aktualnym brzmieniem, realizując strategię zarządzania ryzykiem, bank wprowadza i aktualizuje polityki i procedury zarządzania ryzykiem, określające w szczególności – w zakresie ryzyka stopy procentowej w portfelu bankowym – zasady *zarządzania ryzykiem* wynikającym z możliwych zmian stóp procentowych, w odniesieniu do pozycji zaliczanych do portfela bankowego, obejmujące w szczególności testy warunków skrajnych, mające na celu ustalenie, jakiej wielkości zmiany wartości ekonomicznej *banku* nastąpią przy założeniu nagłej i nieoczekiwanej zmiany poziomu stóp procentowych o 2 punkty procentowe.

Natomiast, zgodnie z projektem rozporządzenia, *polityki* i procedury *zarządzania ryzykiem* w zakresie ryzyka stopy procentowej w portfelu bankowym powinny określać w szczególności: (a) zasady zarządzania ryzykiem wynikające 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 banku, a także do celów zarządzania takim ryzykiem i jego ograniczania, (b) 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 w ramach portfela bankowego z działalności banku. Powyższa zmiana stanowi transpozycję zmodyfikowanego przez Dyrektywę CRD V art. 84 ust. 2 Dyrektywy CRD IV, zgodnie z którym właściwe organy zobowiązane są zapewnić, by instytucje kredytowe wdrożyły 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 w ramach portfela bankowego instytucji.

#### Definicje:

- 1) **Ustawa Prawo Bankowe** - Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 2357 z późn. zm.).
- 2) **Dyrektywa CRD V** – Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/878 z 20 maja 2019 r. zmieniająca 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. U. UE. L. z 2019 r. Nr 150, str. 253).
- 3) **Dyrektywa CRD IV** – Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z 26 czerwca 2013 r. 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. L. z 2013 r. Nr 176, str. 338 z późn. zm.).
- 4) **Rozporządzenie** – Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z 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).
- 5) **Projekt Rozporządzenia** – Projekt z 2 kwietnia 2020 r. – Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów zmieniające rozporządzenie w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach.

#### Kontakt do eksperti:



#### **Edyta Defańska-Czujko**

ekspertka BCC ds. indywidualnego oraz zbiorowego prawa pracy i ubezpieczeń społecznych  
CRIDO Legal  
tel. 728 909 680  
e-mail: [edyta.defanska-czujko@crido.pl](mailto:edyta.defanska-czujko@crido.pl)

#### Kontakt dla mediów:

#### **Emil Muciński**

rzecznik, Instytut Interwencji Gospodarczych BCC  
tel. 602 571 395, 22 58 26 113  
e-mail: [emil.mucinski@bcc.org.pl](mailto:emil.mucinski@bcc.org.pl); [instytut@bcc.org.pl](mailto:instytut@bcc.org.pl)