

BANK SPÓŁDZIELCZY W PRZYSUSZE

Załącznik do Uchwały Rady Nadzorczej
Nr **44/2021** z dnia 17.12.2021r.
Zm. Uchwałą Rady Nadzorczej
nr 21/2022 z dnia 23.05.2022r.
Zm. Uchwałą Rady Nadzorczej
nr 59/2022 z dnia 16.12.2022r



Bank Spółdzielczy w Przysusze

Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Przysusze

Grudzień 2021r

Spis treści

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2 – Kadra kierownicza wyższego szczebla	5
Rozdział 3 – Zasady oceny efektów pracy kadry kierowniczej wyższego szczebla.....	5
Rozdział 4 – Zasady przyznawania i wypłacania regulaminowej premii rocznej	6
Rozdział 5 – Tryb odwoławczy.....	7
Rozdział 6 – Przepisy końcowe	7

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne

§ 1

1. Na politykę wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku składa się:
 - 1) obowiązujący w Banku Regulamin wynagradzania pracowników, zawierający politykę stałych składników wynagrodzeń;
 - 2) niniejsza Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka;
 - 3) Regulamin wynagradzania Członków Zarządu.
2. Celem wprowadzenia Polityki wynagrodzeń Banku jest:
 - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza akceptowalny poziom ryzyka;
 - 2) wspieranie realizacji przyjętej przez Bank strategii działania oraz strategii zarządzania ryzykiem;
 - 3) ograniczanie ryzyka konfliktu interesów;
 - 4) zachowanie neutralności wynagrodzeń pod względem płci.
3. Bank realizuje Politykę z uwzględnieniem zasady proporcjonalności wynikającej z § 30 ust. 2 Rozporządzenia, tj. odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
4. Za osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, Bank uznaje:
 - 1) członków Rady Nadzorczej;
 - 2) kadrę kierowniczą wyższego szczebla tj.:
 - a) członków Zarządu Banku,
 - b) innych pracowników, którzy posiadają wiedzę z zakresu ryzyka związanego z działalnością Banku oraz posiadają kompetencje do podejmowania decyzji mających wpływ na poziom ryzyka Banku – w związku z tym, przy zaliczeniu pracownika do kadry kierowniczej wyższego szczebla, Bank kieruje się nie nazwą stanowiska lecz zakresem posiadanych przez pracownika kompetencji decyzyjnych.
5. Postanowień niniejszej Polityki nie stosuje się do członków Rady Nadzorczej Banku na podstawie § 25 ust. 2 Rozporządzenia. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie ustalane uchwałą Zebrania Przedstawicieli, bez podziału na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia.
6. W myśl zapisów Ustawy oraz Rozporządzenia, Bank stosuje politykę zmiennych składników wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, co oznacza, że:
 - 1) Bank nie odracza wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń;
 - 2) Bank nie odracza również uznaniowych świadczeń emerytalnych, jeżeli Bank wypłaca takie świadczenia;
 - 3) Bank odracza (na zasadach określonych w Ustawie) wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń, osobom których zmienne roczne wynagrodzenie jest równe lub przekracza równowartość w złotych 50.000 euro¹ lub jedną trzecią łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby.

§ 2

Polityka opracowana została na podstawie:

- 1) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26.06.2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi (CRD IV);

¹ Równowartość w złotych kwot w euro, wyliczania jest według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym roku, za który są przekazywane dane.

- 2) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (Dz. U. z 1997 r. Nr 140, poz. 939 z późn. zm.), zwana dalej „Ustawą”;
- 3) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach (dalej: Rozporządzenie);
- 4) Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającym dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy (dalej: Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 2021/923).

§ 3

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Przysusze;
- 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Przysusze;
- 3) **stanowisko kierownicze/stanowisko istotne** – stanowisko pracy zajmowane przez osobę, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku;
- 4) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Przysusze;
- 5) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Przysusze.

§4

Polityka nie narusza przepisów prawa pracy, w tym w szczególności dotyczących podstawowych zasad prawa pracy, ochrony wynagrodzeń i zasady równego traktowania, a także ustalonych tymi przepisami trybów zmiany warunków umowy o pracę i regulaminów wynagradzania.

§ 5

1. Wynagrodzenie kadry kierowniczej wyższego szczebla obejmuje:
 - 1) **składniki stałe** – wynagrodzenie zasadnicze zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją określone w umowie o pracę, a także dodatki za staż pracy, jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów Kodeksu pracy lub *Regulaminu wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Przysusze* i *Regulaminu wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Przysusze*, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom;
 - 2) **składniki zmienne** – premia roczna.
2. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
3. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia, przy czym stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej z osób zajmującej stanowisko kierownicze.

4. Łączna wysokość premii rocznej przyznanej osobom zajmującym stanowiska istotne nie może ograniczać zdolności Banku do zwiększania jego funduszy własnych i nie może być wyższa, niż 15 % rocznego, zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto Banku za dany rok podlegający ocenie, z zastrzeżeniem, że wysokość premii nie może być wyższa niż 20% osiągniętego w danym roku przez Członka Zarządu wynagrodzenia zasadniczego.
5. Bank ogranicza ryzyko kosztów związanych z wypłatą zmiennych składników wynagrodzenia poprzez kwartalne tworzenie rezerw celowych na przyszłe zobowiązania wynikające z Polityki wynagrodzeń do wysokości 20% osiąganego w danym roku przez Członka Zarządu wynagrodzenia zasadniczego, jednak nie więcej niż 15% wyniku finansowego netto za dany okres.
6. W celu skutecznego wykonywania zadań przez Pracowników Banku, uwzględniając potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem, Rada Nadzorcza Banku ustala wskaźnik wyrażający maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym (w przeliczeniu na pełny etat członka Zarządu) do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym (w przeliczeniu na pełny etat pracownika Banku, nie będącego członkiem Zarządu).
Co najmniej raz w roku, Rada Nadzorcza weryfikuje i ustala na kolejny rok kalendarzowy wskaźnik, o którym mowa powyżej.
Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 380%.

Rozdział 2 – Kadra kierownicza wyższego szczebla

§ 6

1. Bank, stosując zasadę proporcjonalności, w celu określenia innych (oprócz członków Zarządu) pracowników, którzy mogą mieć istotny wpływ na profil ryzyka Banku, przeprowadza tylko analizę stanowisk, o których mowa w art. 92 ust. 3 Dyrektywy, tj.:
 - 1) Stanowisko ds. zgodności;
 - 2) Stanowisko ds. kontroli wewnętrznej;
 - 3) Komórka monitorowania ryzyka;
2. Bank nie obejmuje polityką zmiennych składników wynagrodzeń osoby wymienione w ust. 1, ponieważ nie posiadają one kompetencji decyzyjnych, w tym w szczególności do zatwierdzania: zaleceń pokontrolnych, regulacji wewnętrznych, wzorów umów z klientami, ustalania i zatwierdzania limitów ograniczających ryzyko, zatwierdzania metod pomiaru ryzyka.

§7

Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikację Stanowisk występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.

Rozdział 3 – Zasady oceny efektów pracy kadry kierowniczej wyższego szczebla

§ 8

1. Podstawą oceny efektów pracy są kryteria dotyczące oceny wyników całego Banku, a także ocena indywidualnych wyników danego członka Zarządu.
2. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza.
3. Ocena ta dokonywana jest po zakończeniu roku obrachunkowego, nie później niż do końca 30 czerwca roku następującego po okresie oceny, i obejmuje 3 lata, tzn. miniony rok obrotowy oraz dwa poprzednie lata, tak aby wysokość wynagrodzenia zależna od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank

- działalnością oraz zweryfikowany przez biegłego rewidenta wynik finansowy netto na dzień 31 grudnia roku poprzedzającego ocenę.
4. Ocena wyników całego Banku powinna obejmować koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej.
 5. Ocena efektów pracy członków Zarządu obejmuje m.in. wskaźniki Banku osiągane w latach podlegających ocenie w podziale na poszczególne lata w odniesieniu do realizacji planu finansowego w danym okresie, w zakresie:
 - 1) zysku netto;
 - 2) zwrotu z aktywów (ROA);
 - 3) wskaźnika należności zagrożonych;
 - 4) współczynnika wypłacalności;
 - 5) wskaźnika płynności LCR.
 6. Przy ocenie jakościowej indywidualne wyniki pracy członka Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę:
 - 1) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału zadań w Zarządzie;
 - 2) pozytywną ocenę odpowiedniości (rękojmia należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe);
 - 3) uzyskanie absolutorium z wykonania obowiązków za dany rok obrotowy;
 - 4) wyniki kontroli przeprowadzonych w Banku przez podmioty zewnętrzne, w tym audyt wewnętrzny sprawowany przez Spółdzielczy System Ochrony SGB lub kontrole Komisji Nadzoru Finansowego, w obszarach nadzorowanych przez danego członka Zarządu.
 7. W odniesieniu do kryteriów określonych w ust. 5, członek Zarządu ma prawo do premii rocznej, gdy w okresie podlegającym ocenie wykonanie planu finansowego zostało zrealizowane na poziomie:
 - 1) min. 85% zysku netto;
 - 2) min. 85% zwrotu z aktywów (ROA);
 - 3) max. 100 % wskaźnika należności zagrożonych (nie wyższym niż 9%);
 - 4) min. 90 % współczynnika wypłacalności;
 - 5) min. 100 % wskaźnika płynności LCR.
 8. W przypadku kryteriów określonych w ust. 6 członek Zarządu ma prawo do premii rocznej, gdy w okresie podlegającym ocenie:
 - 1) dokonano pozytywnej oceny efektów pracy realizacji zadań członka Zarządu wynikających z zakresu jego obowiązków i odpowiedzialności;
 - 2) uzyskał pozytywną ocenę odpowiedniości;
 - 3) uzyskał absolutorium z wykonania obowiązków za dany rok obrotowy;
 - 4) wyniki kontroli przeprowadzonych w Banku przez podmioty zewnętrzne, w tym audyt wewnętrzny przeprowadzony przez Spółdzielczy System Ochrony SGB lub kontrola Komisji Nadzoru Finansowego, nie wykazały istotnych uchybień w obszarze nadzorowanym przez danego członka Zarządu.
 9. Członek Zarządu uzyskuje pozytywną ocenę tylko i wyłącznie w przypadku spełnienia wszystkich przesłanek wskazanych w ust. 7 i 8 oraz dodatkowo, w przypadku spełnienia zadań przypisanych dla poszczególnych Członków Zarządu.

Rozdział 4 – Zasady przyznawania i wypłacania regulaminowej premii rocznej

§ 9

1. Wysokość premii rocznej nie może stanowić znaczącej części wynagrodzenia członka Zarządu Banku.
2. Łączna kwota premii rocznej dla członków Zarządu Banku oraz dla poszczególnych członków Zarządu została określona w §5.

3. Na podstawie przeprowadzonej oceny, Rada Nadzorcza podejmuje decyzję w formie uchwały o przyznaniu premii rocznej i jej wysokości dla poszczególnych członków Zarządu, w przypadku oceny pozytywnej.
4. Uchwały, o których mowa w ust. 3 podejmowane są odrębnie dla każdej osoby i uwzględniają elementy opisane w §8.
5. Wpłata premii rocznej jest zmniejszana w przypadku nieobecności Członka Zarządu w okresie podlegającym ocenie trwającej dłużej niż 6 miesięcy.
6. Premia roczna nie jest przyznawana w przypadku:
 - 1) negatywnej oceny pracy członka Zarządu,
 - 2) zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych, o których mowa w art. 142 ust. 1 Ustawy Prawo bankowe;
 - 3) zagrożenia upadłością;
 - 4) gdy członek Zarządu uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania;
 - 5) nie spełnienia odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem;
 - 6) jeśli Bank nie spełnia minimalnych wymogów odnośnie wewnętrznego współczynnika wypłacalności;
 - 7) gdy wynik finansowy netto Banku w roku wypłaty premii rocznej jest niższy niż łączna kwota premii rocznej przysługująca wszystkim uprawnionym do wypłaty premii rocznej z tytułu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - 8) podjęcia decyzji przez Bankowy Fundusz Gwarancyjny o ograniczeniu bądź odmowie wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia *(jest to zgodne z nową ustawą o BFG – przepis art. 96a ust. 2 i 3 pkt. 2) i 3), które wejdą w życie z dniem 15 września 2021r., z tym, że pierwszy cel śródroczny będzie mógł być realizowany od 1 stycznia 2022r. a pełne wdrożenia MREL od dnia 1 stycznia 2024r.)*

§10

1. Przyznana członkowi Zarządu premia roczna wypłacana jest jednorazowo w formie pieniężnej, w terminie 7 dni roboczych po podjęciu uchwały przez Radę Nadzorczą dla Członków Zarządu.
2. Ustanie stosunku pracy członka Zarządu Banku w okresie oceny nie powoduje pozbawienia go prawa do premii rocznej. W takiej sytuacji, ocena pracy członka Zarządu pod kątem wypłaty regulaminowej premii rocznej obejmuje wyłącznie okres zatrudnienia członka Zarządu Banku w trakcie okresu podlegającego ocenie.

Rozdział 5 – Tryb odwoławczy

§11

Członkom Zarządu Banku przysługuje prawo odwołania się do Rady Nadzorczej Banku w przypadku zmniejszenia lub nie przyznania uznaniowej premii rocznej, na zasadach określonych w Regulaminie wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Przysusze.

Rozdział 6 – Przepisy końcowe

§12

1. Politykę zatwierdza Rada Nadzorcza, która raz w roku dokonuje jej weryfikacji oraz przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania Polityki w Banku.
2. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

3. Wdrożenie Polityki podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku przez stanowisko ds. zgodności. Raport z przeglądu Polityki przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.