BANK SPÓŁDZIELCZY W PRZYSUSZE

Załącznik do Uchwały Rady Nadzorczej
Nr **57/2023** z dnia 19.12.2023 r.
Zmiana uchwałą nr 44/2024 z dnia 16.12.2024r.
Zmiana uchwałą nr 26/2026 z 12.06.2026r.

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

Grudzień 2023 r.

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 7
Rozdział 5 – Tryb odwoławczy 8
Rozdział 6 – Przepisy końcowe 8

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 oraz zmiennych składników wynagrodzeń (z wyłączeniem zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka);
   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.
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 euro[1] lub jedną trzecią łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby. W takich przypadkach odroczona jest wypłata 40% zmiennego składnika wynagrodzenia na okres 4 lat (rok, w którym jest wypłacane 60% zmiennego składnika jest pierwszym rokiem odroczenia).

[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

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);
2) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/878 z dnia 20 maja 2019 *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* (dalej: Dyrektywa);
3) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe, zwana dalej „Ustawą";
4) 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);
5) 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** – premie.
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 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 30% 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 30% 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) Dyrektor ds. zgodności i kontroli wewnętrznej;
   2) Stanowisko ds. kontroli wewnętrznej;
   3) Dyrektor ds. zarządzania ryzykiem.
2. Bank obejmuje polityką zmiennych składników wynagrodzeń osoby wymienione w ust. 1.

§7

Analiza, o której mowa w §6 jest przeprowadzana na początku roku obrachunkowego za który miałyby zostać wypłacone zmienne składniki wynagrodzenia.

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 danej osoby.
2. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza, oceny pozostałych osób stanowiących kadrę kierowniczą dokonuje Zarząd Banku.

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 obejmuje koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej.
5. Ocena ilościowa dot. 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) łączny współczynnik kapitałowy;
   5) wskaźnika płynności LCR;

   przy czym ocena ilościowa nie dotyczy stanowisk wymienionych w § 6 ust. 1.
6. Przy ocenie jakościowej indywidualnych wyników pracy członka Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę:
   1) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności;
   2) pozytywną ocenę kwalifikacji;
   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.
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), nie mniej niż 0,3% wartości ostrzegawczej określonej w Grupowym Planie Naprawy Systemu Ochrony SGB;
   3) max. 100 % wskaźnika należności zagrożonych (nie wyższym niż 9%);
   4) min. 85 % współczynnika wypłacalności, nie mniej niż 14% wartości ostrzegawczej określonej w Grupowym Planie Naprawy Systemu Ochrony SGB;
   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.

10. W stosunku do pozostałych osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku stosowane są następujące kryteria przyznawania zmiennych składników wynagradzania:
    1. Dyrektor ds. zgodności i kontroli wewnętrznej – ocena realizacja planu działania oraz wyniki kontroli zewnętrznych;
    2. Stanowisko ds. kontroli wewnętrznej – ocena realizacji planu kontroli oraz wyniki kontroli zewnętrznych;
    3. Dyrektor ds. zarządzania ryzykiem – ocena realizacji SIZ na podstawie kontroli wewnętrznych i zewnętrznych.
11. Osobom, o których mowa w ust. 10 zmienne składniki mogą być wypłacane w cyklach kwartalnych, pod warunkiem, że ich wynagrodzenie zmienne nie przekracza progu o którym mowa w §1 ust. 6 pkt. 3).

Rozdział 4 – Zasady przyznawania i wypłacania regulaminowej premii rocznej

§ 9

1. Wysokość premii nie może stanowić znaczącej części wynagrodzenia osoby objętej wypłata zmiennych składników wynagrodzeń, o której mowa w § 6 ust. 1.
2. Łączna kwota premii dla członków Zarządu Banku oraz dla poszczególnych członków Zarządu została określona w §5.
3. Na podstawie przeprowadzonej oceny, decyzję o przyznaniu premii i jej wysokości podejmuje:
    1) Rada Nadzorcza w formie uchwały dla poszczególnych członków Zarządu,
    2) Zarząd Banku dla pozostałych pracowników objętych wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń, przy czym dla Dyrektora ds. zgodności i kontroli wewnętrznej po uprzednim zatwierdzeniu premii i jej wysokości - przez Radę Nadzorczą w formie uchwały.

    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. Wypłata premii jest zmniejszana w przypadku nieobecności Członka Zarządu w okresie podlegającym ocenie trwającej dłużej niż 6 miesięcy.
6. Premia nie jest przyznawana w przypadku:
    1) negatywnej oceny pracy osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń,
    2) zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych, o których mowa w art. 142 ust. 1 Ustawy Prawo bankowe;
    3) zagrożenia upadłością;
    4) gdy osoba objęta wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub była odpowiedzialna 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 powiększony o ewentualnie utworzone (w roku za który ma być wypłacana premia) rezerwy na wypłatę premii jest niższy niż łączna kwota premii przysługująca wszystkim uprawnionym do wypłaty premii 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. Wypłata premii jest dokonywana jednorazowo w formie pieniężnej, w terminie 7 dni roboczych po jej przyznaniu.
2. Ustanie stosunku pracy osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń w okresie oceny, nie powoduje pozbawienia jej prawa do premii. W takiej sytuacji, ocena pracy tej osoby pod kątem wypłaty premii obejmuje wyłącznie okres jej zatrudnienia w trakcie okresu podlegającego ocenie.

Rozdział 5 – Tryb odwoławczy

§11

1. Członkom Zarządu Banku oraz Dyrektorowi ds. zgodności i kontroli wewnętrznej przysługuje prawo odwołana się do Rady Nadzorczej Banku, w przypadku zmniejszenia lub nie przyznania premii.
2. Pozostałym pracownikom objętym wypłata zmiennych składników wynagrodzeń przysługuje prawo odwołania się do Zarządu Banku, w przypadku zmniejszenia lub nie przyznania premii.

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 Dyrektora ds. zgodności i kontroli wewnętrznej. Raport z przeglądu Polityki przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.