

*Załącznik do Uchwały Nr 43/2024
Zarządu Banku Spółdzielczego w Krzywdzie
z dnia 16.12.2024 r.*

Polityka zmiennych składników wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Krzywdzie

Polityka niniejsza została zatwierdzona uchwałą nr 33/2024 Rady Nadzorczej
z dnia 19. grudnia 2024 r.

Krzywda 2024

Spis treści

Rozdział 1. Postanowienia ogólne.....	3
Rozdział 2. Zakres Polityki	4
Rozdział 3. Zasady ustalania celów, ocena ich realizacji i zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego	6
Rozdział 5. Postanowienia końcowe	8

Załączniki:

Załącznik nr 1 – Wykaz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku i zasady ich wyłaniania.

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. Polityka zmiennych składników wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Krzywdzie, zwana dalej „Polityką” określa zasady ustalania, wypłaty i monitorowania zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Polityka uwzględnia fakt, że Bank Spółdzielczy w Krzywdzie (zwany dalej „Bankiem”) prowadzi uniwersalną, tradycyjną działalność bankową, na niewielką skalę - ograniczającą się praktycznie do terenu czterech sąsiadujących ze sobą gmin. Na przestrzeni wielu lat działalność ta miała stabilny i bezpieczny charakter, nie generowała wysokiego ryzyka, co potwierdzają osiągnięte wyniki, poziom funduszy własnych i oceny podmiotów nadzorczych i kontrolujących Bank. Poziom wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, jest relatywnie niski na tle wynagrodzeń sektora bankowego w tym bankowości spółdzielczej.
2. Wprowadzenie Polityki ma na celu:
 - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka Banku,
 - 2) realizację strategii zarządzania Bankiem,
 - 3) realizację strategii zarządzania ryzykiem Banku,
 - 4) ograniczenie konfliktu interesów,
 - 5) kształtowanie kultury organizacyjnej, opartej na wynikach, poprzez wynagradzanie pracowników za osiągnięcie trwałych wyników odpowiadających długofalowym interesom Banku.
3. Polityka Banku w obszarze zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, realizowana jest z uwzględnieniem spółdzielczej formy prawnej, w jakiej działa Bank, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, a także wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
4. Niniejsza Polityka, opracowana została na podstawie:
 - 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
 - 2) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach – dalej Rozporządzenie MFFIPR z 8 czerwca 2021;
 - 3) Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającego 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;
 - 4) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na podstawie dyrektywy 2013/36/UE – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego 2 lipca 2021 (EBA/GL/2021/04);

- 5) Uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”.
5. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Krzywdzie,
 - 2) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku, z którą stosunek pracy nawiązano na podstawie powołania lub umowy o pracę.
 - 3) **pracownik objęty Polityką** – pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, wpisany do Wykazu stanowiącego Załącznik nr 1 do Polityki,
 - 4) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Krzywdzie,
 - 5) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Krzywdzie.
 - 6) **Polityka** – Polityka zmiennych składników wynagrodzenia w Banku Spółdzielczym w Krzywdzie.
6. Identyfikacji osób, których działalność zawodowa może mieć istotny wpływ na profil ryzyka Banku, dokonuje się w oparciu o kryteria jakościowe oraz ilościowe, zgodnie z zasadami określonymi w załączniku nr 1.
7. Niniejsza Polityka wynagrodzeń określa stałe i zmienne składniki wynagrodzeń, zasady ustalania, przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.

Rozdział 2. Zakres Polityki

§ 2

1. Wynagrodzenie całkowite pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, składa się z wynagrodzenia stałego oraz wynagrodzenia zmiennego, których elementy wymieniono niżej:
- 1) stałe składniki wynagrodzenia to:
 - wynagrodzenie zasadnicze brutto, przyznane w akcie prawnym będącym podstawą:
 - nawiązania stosunku pracy,
 - odprawa rentowa lub emerytalna,
 - nagroda jubileuszowa,
 - inne świadczenia obligacyjne przysługujące z mocy prawa;
 - 2) zmienne składniki wynagrodzenia to:
 - premia uznaniowa, której wysokość ustalana jest przez właściwy organ Banku,
 - inne świadczenia przysługujące z mocy prawa.

Polityka wynagrodzeń ma zastosowanie do zmiennych składników wynagrodzeń pracowników objętych niniejszą Polityką.

§ 3

1. 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 (stanowisk istotnych).
2. Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021r. oraz w Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej

- 2) Członków Zarządu.
- 3) Z uwagi na fakt, że żaden z pracowników Banku nie posiada kompetencji decyzyjnych przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.
3. Natomiast na podstawie zaleceń Audytu wewnętrznego SSOZ BPS zasadami przyznawania zmiennych składników wynagradzania zostało objęte stanowisko (funkcje kluczowe): komórka ds. zgodności.

§ 4

Do składników wynagradzania zalicza się:

	<u>Stałe składniki</u>	<u>Zmienne składniki</u>
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Nie dotyczy
Członkowie Zarządu oraz funkcje kluczowe	Składniki stałe	Premia uznaniowa

§ 5

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje wynagrodzenie ryczałtowe za udział w posiedzeniu.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla funkcji kluczowych ustala Zarząd z zastrzeżeniem ust. 5.
5. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego przyznawane Komórcie ds. zgodności zatwierdza Rada Nadzorcza.
6. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej z osób wymienionej w Wykazie, o którym mowa w § 1 ust.5 pkt 3 niniejszej Polityki.
7. Wynagrodzenie całkowite powinno być adekwatne i uwzględnić cele Polityki, a proporcje pomiędzy stałym wynagrodzeniem, a wynagrodzeniem zmiennym umożliwiają prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzeń. Łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznawanego pracownikom objętym Polityką nie może ograniczać zdolności do podwyższenia funduszy własnych Banku.
8. Na podstawie § 25 ust.1 Rozporządzenia, w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej Bank nie wprowadza podziału wynagrodzenia na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia oraz nie stosuje przepisów niniejszej Polityki do wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej.
9. W przypadku wyższego maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń o którym mowa w ust. 3 wymagana jest zgoda Zebrania Przedstawicieli / Walnego Zgromadzenia podjęta większością 2/3 głosów w obecności co najmniej połowy uprawnionych do głosowania, a w przypadku braku kworum wymagana jest uchwała podjęta większością 3/4 głosów.

10. W myśl zapisów Ustawy Prawo bankowe (art. 9ca) oraz Rozporządzenia MFFiPR, Bank stosuje politykę zmiennych składników wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, co oznacza, że:
- a) Bank nie odracza wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń;
 - b) Bank nie odracza również uznaniowych świadczeń emerytalnych, jeżeli Bank wypłaca takie świadczenia.

Rozdział 3. Zasady ustalania celów, ocena ich realizacji i zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego

§ 6

1. Premia, o której mowa w § 2 ust. 1 pkt 2, dla pracownika objętego Polityką może być przyznana na podstawie pozytywnej oceny zwłaszcza sytuacji majątkowej, finansowej i bezpieczeństwa funkcjonowania Banku. Pracownikowi mogą być również wskazane konkretne cele do realizacji, z terminem realizacji. Przy ocenie realizacji celów bierze się pod uwagę kryteria ilościowe i jakościowe.
2. Cele wyznaczane pracownikom objętym Polityką stanowią wypadkową głównych celów finansowych i niefinansowych Banku i uwzględniają zakres odpowiedzialności pracownika na danym stanowisku.
3. Za wyznaczenie celów pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku odpowiedzialn/a/y jest:
 - 1) Rada Nadzorcza w odniesieniu do członków Zarządu;
 - 2) Zarząd w odniesieniu do innych pracowników objętych Polityką.Wyżej wymienione organy Statutowe odpowiednio dokonują oceny efektów pracy osób objętych Polityką.
4. Cele finansowe i niefinansowe wyznaczane są w sposób zrozumiały, mają charakter mierzalny, motywujący, a także wynikają ze strategii Banku i są adekwatne do zadań realizowanych na danym stanowisku.
5. Cele finansowe i niefinansowe mogą mieć charakter ilościowy lub jakościowy.
6. W przypadku zmiany stanowiska pracy w trakcie roku oraz objęcia pracownika Polityką, pracownik oceniany jest za poziom realizacji celów wyznaczonych mu uprzednio z uwzględnieniem zakresu odpowiedzialności na nowym stanowisku pracy.

§ 7

1. Ocena efektów pracy pracowników objętych niniejszą Polityką dokonywana jest za kwartalne okresy kalendarzowe:
 - a) w odniesieniu do członków Zarządu przez Radę Nadzorczą, w trakcie posiedzenia, na którym Zarząd składa kwartalne Sprawozdanie z działalności Banku, kształtowania się istotnych dla działalności Banku ryzyk, wykonania planu finansowo-gospodarczego. Rada Nadzorcza może ustalić wysokość zaliczkowej premii dla członków Zarządu wypłacanej w okresach miesięcznych w bieżącym kwartale;
 - b) w odniesieniu do pozostałych pracowników przez Zarząd w ciągu miesiąca po upływie kwartału; Zarząd może ustalić wysokość zaliczkowej premii dla pozostałych pracowników, objętych niniejszą Polityką, wypłacanej w okresach miesięcznych w bieżącym kwartale.
 - c) wynagrodzenie pracowników będących na stanowiskach istotnych jest bezpośrednio nadzorowane przez Radę Nadzorczą.

§ 8

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno - finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy o której mowa w ust. 1 obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągane w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno-financeowego:
 - 1) Wskaźnik orezerwowania portfela kredytowego,
 - 2) Wskaźnik jakości portfela kredytowego (NPL),
 - 3) łączny współczynnik kapitałowy,
 - 4) wskaźnik płynności LCR.
3. Ocenie o której mowa w ust. 1 podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą planu ekonomiczno - finansowego Banku w poszczególnych latach i w danym kwartale podlegającym ocenie. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat oraz w ocenianym kwartale plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 70%.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - 1) Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe – ocena dwuletnia. Ocena odpowiedniości zachowuje ważność przez okres dwóch lat od daty jej przeprowadzenia.
 - 2) Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-financeowym w okresach objętych oceną – ocena kwartalna.
 - 3) Wyniki oceny w zakresie ryzyka ESG tj.:

L.p.	Ocena, czy w ocenianym okresie:	TAK / NIE
1	zostały naruszone zasady etyczne	
2	Wystąpił istotny konflikt interesów	
3	Zostały nałożone kary z tytułu nie przestrzegania prawa pracy	
4	Wystąpiły przypadki mobbingu	
5	Została nałożona kara z tytułu nie przestrzegania przepisów dotyczących ochrony środowiska	
6	Czy wystąpiły potwierdzone przypadki dyskryminacji w stosunku do pracowników czy do klientów Banku?	

5. Osobom pełniącym funkcje kluczowe zmienne składniki przyznaje Zarząd na podstawie przeprowadzonej oceny.
6. W stosunku osób pełniących funkcje kluczowe stosowane są następujące kryteria przyznawania zmiennych składników wynagradzania:

- a. Komórka ds. zgodności – ocena realizacji planu działania oraz wyniki kontroli zewnętrznych.
7. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.
8. Wyniki oceny efektów pracy członków Zarządu w danym okresie, wyrażane są w formie uchwały Rady Nadzorczej. W w przypadku pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku nie będących członkami Zarządu również w formie uchwały Rady Nadzorczej.
9. Wysokość wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia zmiennego komórki ds. zgodności nie jest uzależniona od wyników finansowych Banku, a ich wynagrodzenie powinno być w przeważającej mierze stałe.

§ 9

1. Wypłata zmiennych składników wynagrodzeń następuje w gotówce, niezwłocznie po nabyciu do nich prawa.
2. W przypadku rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, śmiercią pracownika należne zmienne składniki wynagrodzenia wypłacane są uprawnionym niezwłocznie po dokonaniu kwartalnej oceny.

Rozdział 5. Postanowienia końcowe

§ 10

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Weryfikacja o której mowa w ust. 1 obejmuje min.:
 - 1) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - 2) weryfikację stanowisk istotnych,
 - 3) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania.
3. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

§ 12

Polityka wchodzi w życie z dniem jej zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą i ma zastosowanie do zmiennych składników wynagrodzeń przyznawanych za okresy począwszy od 01. stycznia 2025 r.

**Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka
Banku i zasady ich wyłaniania.**

§ 1.

Uznaje się, że pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, jeżeli jest powołany na stanowisko członka Zarządu Banku lub jest uprawniony do jednoosobowego podejmowania decyzji o udzieleniu kredytu w kwocie co najmniej 20 000 złotych oraz Komórka ds. zgodności.

§ 2.

W Banku osobami objętymi Polityką zmiennych składników wynagrodzeń są :

1. Członkowie Zarządu, Główny księgowy:

- 1) Jarosław Babiuch – prezes Zarządu,
- 2) Bogumiła Jalowska – wiceprezes Zarządu i główny księgowy,
- 3) Krzysztof Józwik – wiceprezes Zarządu;

2. Osoba na Stanowisku Komórki ds. zgodności:

- 1) Agnieszka Prządka-Mateńko.