

*Załącznik do Uchwały Nr 16/2022
Zarządu Banku Spółdzielczego w Krzywdzie
z dnia 25.03.2022 r.*

Polityka zmiennych składników wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Krzywdzie

Polityka niniejsza została zatwierdzona uchwałą nr 9/2022 Rady Nadzorczej
z dnia 28. marca 2022 r.

Spis treści

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

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 obligatoryjne 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.

2. 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.
3. 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.

4. 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.

Rozdział 3. Zasady ustalania celów i ocena ich realizacji

§ 3.

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 wyznaczone 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 wyznaczone 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.

§ 5.

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.
2. Warunkiem ograniczającym wysokość lub wykluczającym przyznanie i wypłatę wynagrodzenia zmiennego pracownikowi objętemu Polityką jest:

1. uczestnictwo pracownika w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub pracownik był odpowiedzialny za takie działanie;
2. pracownik nie spełnia standardów dotyczących rękopisami bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem, czyli:
 - a) niezyskanie pozytywnej oceny w procesie oceny odpowiedniości
 - b) w okresie podlegającym ocenie dopuszczenie się nieprzestrzegania oraz nadużywania zasad Polityki w celu osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści materialnych,
 - c) w okresie podlegającym ocenie dopuszczenie się naruszenia dobrych obyczajów finansowych.
3. Wyniki oceny efektów pracy członków Zarządu w danym okresie, wyrażane są w formie uchwały Rady Nadzorczej, a w przypadku pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku nie będących członkami Zarządu w formie uchwały Zarządu.
4. Wysokość wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia zmiennego pracowników komórki ds. zgodności nie jest uzależniona od wyników finansowych Banku, a ich wynagrodzenie powinno być w przeważającej mierze stałe.

Rozdział 4. Zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego

§ 6.

1. Podstawą do określenia wynagrodzenia zmiennego pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku jest ocena efektów jego pracy, wyników ekonomicznych podległej mu jednostki, komórki organizacyjnej oraz całego Banku z uwzględnieniem poziomu ryzyka Bankowego.
2. Wypłata zmiennych składników wynagrodzeń następuje w gotówce, niezwłocznie po nabyciu do nich prawa.
3. 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.

§ 7.

Pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku zobowiązują się do nie korzystania z własnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności, z wyłączeniem ubezpieczeń obowiązkowych wynikających z przepisów szczególnych, które neutralizowałyby środki podejmowane w odniesieniu do tych osób w ramach realizacji Polityki wynagrodzeń.

§ 8.

Bank nie prowadzi polityki dotyczącej uznaniowych świadczeń emerytalnych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.

Rozdział 5. Postanowienia końcowe

§ 10.

1. Kierownik Zespołu Zarządzania Ryzykami i Analiz do dnia 20 stycznia każdego roku, przedstawia Prezesowi Zarządu informacje dotyczące liczby osób zatrudnionych w Banku, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku było wyższe niż równowartość

1 000 000 euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowiska zajmowanego przez te osoby oraz wysokości poszczególnych składników wynagrodzenia, celem przekazania odpowiedniej informacji do Komisji Nadzoru Finansowego do dnia 31 stycznia każdego roku.

§ 11.

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 1. kwietnia 2022 r.

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

§ 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.