

*Załącznik
do Uchwały nr 9/11/2022 r
Zarządu z dnia 30 listopada 2022 r.
do Uchwały nr 8/12/2022
Rady Nadzorczej z dnia 16 grudnia 2022 r.*

**Polityka zmiennych składników
wynagrodzeń osób, których działalność
zawodowa ma istotny wpływ
na profil ryzyka
Banku Spółdzielczego
w Polczynie - Zdroju**

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 premii rocznej	6
Rozdział 5 – Tryb odwoławczy.....	7
Rozdział 6 – Przepisy końcowe	7

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne

§ 1

1. Na Politykę zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku składa się:
 - 1) obowiązujący w Banku Regulamin wynagradzania Członków Zarządu, zatwierdzany przez Radę Nadzorczą Banku, zawierający politykę stałych składników wynagrodzeń oraz zmiennych składników wynagrodzeń członków Zarządu
 - 2) niniejsza Polityka.
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 Banku, 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 – związku z tym oraz z ust. 3, 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 dotyczących zmiennych składników nie stosuje się do członków Rady Nadzorczej Banku na podstawie § 25 ust. 2 Rozporządzenia. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie ustalone 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.

§ 2

Polityka opracowana została na podstawie:

- 1) Dyrektywy 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 (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1896, z późn. zm.), zwana dalej „Ustawą”;
- 4) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. 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 Połczynie - Zdroju;
- 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Połczynie - Zdroju;
- 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 Połczynie - Zdroju;
- 5) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Połczynie – Zdroju.

§ 4

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 jednorazowe odprawy z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów Kodeksu pracy lub wynikające z Regulaminu wynagradzania pracowników Banku przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom;
 - 2) składniki zmienne – premię uznaniową.
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 25% rocznego, zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto Banku za dany rok podlegający ocenie.

Rozdział 2 – Kadra kierownicza wyższego szczebla

§ 5

1. Bank, stosując zasadę proporcjonalności, w celu określenia innych (oprócz członków Zarządu) pracowników, którzy mogą mieć istotny wpływ na profil ryzyka Banku, stosuje następujące kryteria oceny:
 - A. Kryterium jakościowe:
 - 1) Pracownicy, (którzy) pełnią obowiązki kierownicze wyższego szczebla mogący podejmować strategiczne lub inne decyzje o zasadniczym znaczeniu, które mają wpływ na działalność gospodarczą lub stosowane ramy kontroli.
 - 2) pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiegokolwiek z kategorii ryzyka określonych w Dyrektywie (kredytowe, rezydualne, koncentracji, rynkowe, stopy procentowej, operacyjne, płynności, nadmiernej dźwigni finansowej),
 - 3) odnośnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe i kontrahenta kwoty nominalnej na transakcję, która to kwota stanowi 0,5 % kapitału podstawowego Tier I instytucji i wynosi co najmniej 5 mln EUR, pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe;
 - 4) pracownik jest kierownikiem grupy pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do zobowiązania danej instytucji do przeprowadzania transakcji w wysokości o której mowa w ppkt. 3),
 - 5) pracownik posiada uprawnienia do podejmowania decyzji w sprawie nowych produktów bankowych.
 - B. Kryterium ilościowe - pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, jeżeli pracownikowi, przyznano w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy łączne wynagrodzenie równe co najmniej 750 000 EUR. Na podstawie analizy kompetencji decyzyjnych stanowisk w Banku za stanowiska istotne uznaje się:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej,
 - 2) Członków Zarządu.

§ 6

Osoby zajmujące stanowiska istotne, o których mowa w §5 zobowiązane są do niekorzystania z indywidualnych ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważenia skutków uwzględniania ryzyka w ramach realizacji niniejszej Polityki. Odpowiednie zapisy znajdują się w umowach o pracę z pracownikami objętymi zapisami niniejszej Polityki.

Rozdział 3 – Zasady oceny efektów pracy kadry kierowniczej wyższego szczebla

§ 7

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 członków kadry kierowniczej dokonuje Zarząd.
3. Ocena ta dokonywana jest po zakończeniu roku obrachunkowego, nie później niż do końca 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 obejmuje m.in. wskaźniki Banku osiągnięte w latach podlegających ocenie w podziale na poszczególne lata w odniesieniu do realizacji planu finansowego w danym okresie (z uwzględnieniem 20% odchylenia), w zakresie:
 - a. Zysk netto,
 - b. Zwrot z aktywów (ROA)
 - c. Wskaźnik płynności LCR,
 - d. Łączny współczynnik kapitałowy;
 6. Ocena jakościowa 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 (dla członków Zarządu);
 - 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 przypadku kryteriów określonych w ust. 6 osoba 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 kwalifikacji;
 - 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.

Rozdział 4 – Zasady przyznawania i wypłacania premii rocznej

§ 8

1. Wysokość premii rocznej nie może stanowić znaczącej części wynagrodzenia osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń, o której mowa w §5 (zwanej dalej osobą objętą wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń).
2. Łączna kwota premii rocznej dla osób objętych wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń została określona w §4.
3. Na podstawie przeprowadzonej oceny:
 - 1) Rada Nadzorcza podejmuje decyzję w formie uchwał o przyznaniu premii rocznej i jej wysokości dla poszczególnych członków Zarządu;
 - 2) Zarząd podejmuje decyzję w formie uchwały o przyznaniu premii rocznej i jej wysokości dla pozostałych pracowników objętych wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń,w przypadku oceny pozytywnej.
4. Uchwały, o których mowa w ust. 3 podejmowane są odrębnie dla każdej osoby i uwzględniają elementy oceny opisane w §7.
5. Premia roczna 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 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.

§ 9

1. Przyznana osobie objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń premia roczna wypłacana jest jednorazowo, w terminie 30 dni roboczych po podjęciu uchwały przez:
 - a) Radę Nadzorczą dla członków Zarządu;
 - b) Zarząd dla pozostałych pracowników objętych wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń.
2. Ustanie stosunku pracy osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń w okresie oceny nie powoduje pozbawienia go prawa do premii rocznej. W takiej sytuacji, ocena pracy tej osoby pod kątem wypłaty premii rocznej obejmuje wyłącznie okres jej zatrudnienia w trakcie okresu podlegającego ocenie.

Rozdział 5 – Tryb odwoławczy

§10

Członkom Zarządu Banku oraz kadrze kierowniczej wyższego szczebla przysługuje prawo odwołania się do Rady Nadzorczej Banku w przypadku zmniejszenia lub nie przyznania uznaniowej premii rocznej.

Rozdział 6 – Przepisy końcowe

§11

1. Co najmniej raz w roku Rada Nadzorcza Banku weryfikuje i ustala na kolejny rok kalendarzowy maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym.
2. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
3. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 5%.

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