

*Załącznik do Uchwały Zarządu
Banku Spółdzielczego w Chynowie nr 89 /2023 z dnia 12.12.2023r.*

*Załącznik do Uchwały Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Chynowie nr 54 /2023 z dnia 18.12.2023r*

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

Chynów, grudzień 2023 r.

Metryka procedury

L.p.	Zatwierdził:	Data	Nr uchwały	Uwagi
1.	Zarząd	12.12.2023r.	89/2023	
2.	Rada Nadzorcza	18.12.2023r..	54/2023	
3.	Opiniował:			
4.	Stanowisko ds. zgodności	12.12.2023r.	nd	
5.				

Spis treści

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne	4
Rozdział 2 – Stanowiska istotne.....	6
Rozdział 3 – Zasady oceny efektów pracy stanowisk istotnych	6
Rozdział 4 – Zasady przyznawania i wypłacania premii uznaniowej.....	8
Rozdział 5 – Tryb odwoławczy.....	9
Rozdział 6 – Przepisy końcowe	9

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne

§ 1

1. Na Politykę wynagrodzeń (dalej: Politykę) wszystkich pracowników Banku składa się:
 - 1) obowiązujący w Banku Regulamin wynagradzania, 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) obowiązujący Regulamin wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Chynowie,
2. Celem wprowadzenia Polityki 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 Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r, 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) członków Zarządu Banku,
 - 3) Stanowisko ds. zgodności – zwane dalej kierującym komórka ds. zgodności
 - 4) Stanowisko zespołu zarządzania ryzykami i analiz zwane dalej Kierującym zespołem zarządzania ryzykami i analiz
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 MFFiPR, 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. W takich przypadkach odroczone jest wypłata 40% zmiennego składnika wynagrodzenia na okres 4 lat.

¹ Równowartość w złotych kwot w euro, wyliczenia 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) 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. 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 (dalej: Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 2021/923),
- 6) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego

§ 3

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) Bank – Bank Spółdzielczy w Chynowie;
- 2) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Chynowie;
- 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 Chynowie;
- 5) Zebranie Przedstawicieli – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Chynowie.

§ 4

1. Wynagrodzenie stanowisk istotnych obejmuje:
 - 1) składniki stałe – wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, 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 Regulaminie wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Chynowie, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom;
 - 2) składniki zmienne – premie uznaniowe, uzależnione od indywidualnych efektów pracy osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku oraz nagrody okolicznościowe.
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 10% rocznego, zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto Banku za dany rok podlegający ocenie.

Rozdział 2 – Stanowiska istotne

§ 5

1. Bank, stosując zasadę proporcjonalności, w celu określenia innych (oprócz członków Rady Nadzorczej i Zarządu) pracowników, którzy mogą mieć istotny wpływ na profil ryzyka Banku, przeprowadza tylko analizę stanowisk, o których mowa w obowiązującej w Banku Polityce identyfikowania kluczowych funkcji oraz powoływania i odwoływania osób pełniących kluczowe funkcje.
2. Analiza, o której mowa w ust. 1 jest przeprowadzana wraz z rocznym przeglądem niniejszej Polityki.

§ 6

Osoby których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka zobowiązane są do niekorzystania z indywidualnych ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważenia skutków uwzględniania ryzyka w ramach realizacji niniejszej Polityki. Odpowiednie oświadczenie znajduje się w aktach osobowych pracowników objętych zapisami niniejszej Polityki.

Rozdział 3 – Zasady oceny efektów pracy stanowisk istotnych

§ 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 stanowisk istotnych dokonuje Zarząd.
3. W przypadku Zarządu ocena ta dokonywana jest po zakończeniu roku obrotowego, 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 za który przeprowadzana jest ocena.
4. Ocena wyników całego Banku, przyjmowana do oceny efektów pracy Zarządu obejmuje koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej.
5. Ocena ilościowa członków Zarządu obejmuje m.in. wskaźniki Banku osiągnane 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;
6. Ocena jakościowa członków Zarządu 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.
- 5) Wyników oceny 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?	

7. W odniesieniu do kryteriów określonych w ust. 5 osoba ma prawo do premii, gdy w okresie podlegającym ocenie wykonanie planu finansowego zostało zrealizowane na poziomie:
 - 1) zysku netto nie niższym niż 80 % zaplanowanego poziomu;
 - 2) zwrotu z aktywów (ROA brutto) nie niższym niż 80 % zaplanowanego poziomu;
 - 3) utrzymaniu wskaźnika należności zagrożonych na poziomie nie wyższym niż poziom limitu tego wskaźnika przyjętego w Strategii zarządzania ryzykiem w Banku Spółdzielczym w Chynowie,
 - 4) współczynnika wypłacalności na poziomie nie niższym niż jego minimalny poziom określony w Strategii zarządzania i planowania kapitałowego,
 - 5) utrzymaniu wskaźnika płynności LCR na poziomie nie niższym niż wymóg regulacyjny wymagany na poziomie indywidualnym. .
8. W przypadku kryteriów określonych w ust. 6 członek Zarządu ma prawo do premii, gdy w okresie podlegającym ocenie:
 - 1) dokonano pozytywnej oceny efektów pracy realizacji zadań danej osoby, wynikających z zakresu jej obowiązków i odpowiedzialności;
 - 2) uzyskała pozytywną ocenę kwalifikacji;
 - 3) uzyskała 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 wynikającym z zakresu obowiązków i odpowiedzialności danego członka Zarządu,
 - 5) wszystkie odpowiedzi dotyczące ESG są negatywne.
9. Osoba uzyskuje pozytywną ocenę tylko i wyłącznie w przypadku spełnienia wszystkich przesłanek wskazanych w ust. 7 i 8.
10. W stosunku do kierującego komórka ds. zgodności oraz kierującego zespołem zarządzania ryzykami i analiz stosowane są następujące kryteria przyznawania zmiennych składników wynagradzania:
 - 1) dokonano pozytywnej oceny efektów pracy realizacji zadań danej osoby, wynikających z zakresu jej obowiązków i odpowiedzialności;
 - 2) uzyskała pozytywną ocenę kwalifikacji;

- 3) 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 wynikającym z zakresu obowiązków i odpowiedzialności danej osoby.
11. Osobom, które mają istotny wpływ na profil ryzyka przyznane składniki zmienne są wypłacane w terminie wypłaty za wynagrodzenie za pracę z zastrzeżeniem zapisów § 1 ust.6.
12. 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 premii

§ 8

1. Łączna kwota premii dla osób objętych wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń została określona w § 4.
2. Na podstawie przeprowadzonej oceny, decyzję o przyznaniu premii i jej wysokości podejmuje:
- 1) Rada Nadzorcza w formie uchwały dla poszczególnych członków Zarządu;
 - 2) Zarząd w formie uchwały dla pozostałych pracowników objętych wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń, w przypadku oceny pozytywnej.
3. Uchwały, o których mowa w ust. 2 podejmowane są odrębnie dla każdej osoby i uwzględniają elementy oceny opisane w § 7.
4. Wypłata premii może być zmniejszona w przypadku nieobecności osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń w okresie podlegającym ocenie trwającej dłużej niż 6 m-cy.
5. 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.

§ 9

1. Wypłata premii jest dokonywana w formie pieniężnej w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę, po podjęciu uchwały przez:
- 1) Radę Nadzorczą dla członków Zarządu;

- 2) Zarząd dla kierującego komórka ds. zgodności, po uprzednim zatwierdzeniu jej wysokości przez Radę Nadzorczą;
 - 3) 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. 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

§ 10

1. Członkom Zarządu Banku oraz kierującemu komórka ds. zgodności przysługuje prawo odwołania się do Rady Nadzorczej Banku w przypadku zmniejszenia lub nie przyznania premii, na zasadach określonych w Polityce.
2. Pozostałym pracownikom objętym wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń przysługuje prawo odwołania się do Zarządu Banku w przypadku zmniejszenia lub nie przyznania zmiennego składnika wynagrodzenia.

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, umożliwiając skuteczną wykonywanie zadań przez pracowników banku, z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania bankiem.
2. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy, zgodnie ze wzorem:

$$\frac{\text{Średnie całkowite roczne wynagrodzenia brutto Członków Zarządu/ilość członków Zarządu}}{\text{Średnie całkowite roczne wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku/ilość pracowników}}$$
3. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 3,18. Wskaźnik może być zmieniony uchwałą Rady Nadzorczej.

§ 12

1. Politykę zatwierdza Rada Nadzorcza, która raz w roku dokonuje jej niezależnego przeglądu 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 organizacyjno-administracyjne. Raport z przeglądu Polityki przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
4. Polityka ma zastosowanie do wynagrodzeń zmiennych przyznawanych za okresy począwszy od 1 stycznia 2024r.