

*Załącznik
do Uchwały Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Radymnie
Nr 12/XII/2021 z dnia 14.12.2021 r.*



**BANK SPÓŁDZIELCZY
W RADYMNIE**

**Polityka wynagrodzeń
osób istotnie wpływających na profil ryzyka
w Banku Spółdzielczym w Radymnie**

Przyjęto na posiedzeniu Zarządu Banku w dniu 13.12.2021 r.

Radymno, grudzień 2021

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE.....	3
ROZDZIAŁ 2. ZASADY OGÓLNE	8
ROZDZIAŁ 3. IDENTYFIKACJA PRACOWNIKÓW, KTÓRYCH DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWA MA ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA W BANKU.....	9
ROZDZIAŁ 4. WYNAGRODZENIE ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW.	10
ROZDZIAŁ 5. OCENA EFEKTÓW PRACY	12
ROZDZIAŁ 6. ZASADY WYPŁACANIA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ	16
ROZDZIAŁ 7. PRZEPISY KOŃCOWE	16

Załączniki:

- Załącznik nr 1** – Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku
- Załącznik nr 2** - Zasady wyłaniania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku
- Załącznik nr 3** - Wzór „Oświadczenia o zobowiązaniu do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania”

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. „Polityka wynagrodzeń osób istotnie wpływających na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Radymnie”, zwana dalej „Polityką” określa zasady identyfikacji osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku oraz ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń tych osób, w tym wynagrodzeń Zarządu.
2. Wprowadzenie i stosowanie Polityki wynagrodzeń ma na celu:
 - 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - 2) realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów;
 - 3) kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na wynikach poprzez wynagradzanie pracowników za osiągnięcie trwałych wyników odpowiadających długofalowym interesom Banku.
3. Niniejsza Polityka pełni jednocześnie rolę „Polityki zmiennych składników wynagrodzeń”.
4. Użyte w „Polityce” określenia elementów struktury organizacyjnej Banku zostały zdefiniowane w „Regulaminie organizacyjnym Banku Spółdzielczego w Radymnie”.

§ 2

Polityka opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy Prawo bankowe – art. 9 ca,
- 2) 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,
- 3) Wytycznych dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych – EBA/GL/2016/06 wydane przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego;
- 4) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy 2013/36/UE, z dnia 2 lipca 2021 r. (dalej: „Wytyczne EBA”) – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego (EUNB/GL/2021/04),

- 5) Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniające 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,
- 6) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014,
- 7) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego.

§ 3

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Radymnie,
- 2) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Radymnie,
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Radymnie,
- 4) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Radymnie,
- 5) **duża instytucja** – instytucja, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 146 Rozporządzenia nr 575/2013;
- 6) **kadra kierownicza wyższego szczebla** – w Banku - członek Zarządu, posiadający wiedzę z zakresu ryzyka związanego z działalnością Banku oraz podejmujący decyzje mające wpływ na to ryzyko;
- 7) **pracownik** - osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, powołania lub wyboru;
- 8) **zidentyfikowani pracownicy** – osoby, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1 ustawy - Prawo bankowe, to kadra kierownicza wyższego szczebla, w tym pracownicy zidentyfikowani zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r.

uzupełniająca 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, a także z zasadą proporcjonalności,

9) osoba zaangażowana:

- a) pracownik oferujący produkty bankowe lub świadczący usługi bankowe bezpośrednio dla konsumentów lub
- b) bezpośrednio lub pośrednio zarządza pracownikiem, o której mowa w lit. a),

10) zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie – zarządzanie ryzykiem w zakresie, o którym mowa w § 3 ust. 1 pkt 2 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,

11) stałe składniki wynagrodzeń – zgodnie z EBA/GL/2015/22 obejmują składniki:

- a) opierające się na z góry określonych kryteriach;
- b) są nieuznaniowe i odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego oraz miejsce w hierarchii służbowej pracownika;
- c) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
- d) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej roli lub wykonywania obowiązków organizacyjnych;
- e) są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań zbiorowych lub w następstwie renegocjacji przebiegających zgodnie z krajowymi kryteriami ustalania płac;
- f) nie mogą zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione przez Bank;
- g) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka;
- h) nie zależą od wyników.

12) zmienne składniki wynagrodzeń – następujące składniki wynagrodzeń zidentyfikowanych pracowników:

- a) premie i nagrody przyznawane członkom Zarządu Banku na podstawie uchwały Rady Nadzorczej,
- b) premie i nagrody przyznawane innym zidentyfikowanym pracownikom przez Zarząd.

13) wynagrodzenie stałe – łączne stałe składniki wynagrodzeń,

14) wynagrodzenie zmienne – łączne zmienne składniki wynagrodzeń niespełniające kryteriów dotyczących wynagrodzenia stałego;

15) okres oceny - okres, który brany jest pod uwagę przy ocenie zidentyfikowanych pracowników, będącej podstawą wypłaty wynagrodzenia zmiennego. Okres oceny obejmuje okres trzech ostatnich lat kalendarzowych, a w przypadku osób świadczących pracę krócej niż trzy lata - okres od nawiązania zatrudnienia,

16) rok „n” – rok będący podstawą dokonania oceny pracy zidentyfikowanego pracownika,

17) zasada proporcjonalności - zasada zapisana w art. 92 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE, mająca na celu zapewnienie dopasowania polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń do indywidualnego profilu ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i strategii danej instytucji w celu skutecznego zrealizowania celów wyznaczonych w ramach odpowiednich obowiązków,

18) „Rozporządzenie” - Rozporządzenie 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.

§ 4

1. Bank realizuje zapisy zawarte w niniejszej Polityce z uwzględnieniem zasady proporcjonalności, zgodnie z § 30 ust. 2 „Rozporządzenia ...”, tj. odpowiednio do formy prawnej, w jakiej działa, rozmiarów działalności, poziomu ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
2. Bank Spółdzielczy w Radymnie:
 - a) jest bankiem lokalnym, działającym zasadniczo na terenie Miasta i Gminy Radymno,
 - b) działa jako spółdzielnia,
 - c) jest bankiem o niewielkich rozmiarach aktualnie prowadzonej działalności (suma bilansowa około 100 mln złotych, fundusze własne 16,8 mln złotych),

- d) generuje niski poziom ryzyka w obszarze portfela kredytowego z uwagi na niewielki udział kredytów w aktywach (aktualnie około 25 %) oraz rozdrobniony portfel kredytowy (brak dużych zaangażowań),
- e) generuje niski poziom ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wynikający z uchwalonych przez Radę Nadzorczą Banku limitów i wskaźników ostrożnościowych oraz uchwalonego, ukierunkowanego na łagodny, stopniowy i zrównoważony rozwój Banku, Planu ekonomiczno – finansowego, co bezpośrednio ogranicza poziom apetytu na ryzyko i sprzyja nie podejmowaniu przez Zarząd w prowadzonej działalności nadmiernego ryzyka,
- f) charakteryzuje się niewielkim zakresem i stopniem złożoności prowadzonej działalności (Bank oferuje podstawowe produkty bankowe) oraz wewnętrznej organizacji (Bank jednooddziałowy),
- g) posiada niski poziom zatrudnienia (aktualnie 18 osób), co powoduje, że w strukturze organizacyjnej Banku nie występują stanowiska kierownicze, o których mowa w art. 5 Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25.03.2021 r., w zakresie: kwestii prawnych, bezpieczeństwa zasad i procedur rachunkowości, finansów, zasobów ludzkich, polityki wynagrodzeń, technologii informacyjnych ...,
- h) z uwagi na prowadzenie oszczędnej gospodarki w zakresie kosztów, posiada zalimitowane w Planie ekonomiczno – finansowym środki na wynagrodzenia, co w znacznym stopniu ogranicza możliwość wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń.

§ 5

1. Bank nie jest dużą instytucją, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 146 rozporządzenia nr 575/2013 i zgodnie z zapisami art. 9ca ust. 1b Ustawy Prawo bankowe stosuje politykę wynagrodzeń dotyczącą zmiennych składników wynagrodzenia w ograniczonym zakresie tj. nie odracza wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń.
2. Bank stosuje politykę w ograniczonym zakresie w odniesieniu do osoby, której roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia nie przekracza równowartości w złotych 50.000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.

Rozdział 2. Zasady ogólne

§ 6

Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (zidentyfikowanych pracowników), w tym członków Zarządu.

§ 7

1. Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń. Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji, powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z polityki wynagrodzeń.
2. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia mają charakter wyjątkowy i występują jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy lub zawarcia innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia lub sprawowania funkcji.
3. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku, przy czym łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanego zidentyfikowanym pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych.

§ 8

1. Bank ma obowiązek zapewnienia w Polityce wynagrodzeń, w Regulaminie pracy, Regulaminie wynagradzania, umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji przez zidentyfikowane osoby, skuteczności realizacji Polityki wynagrodzeń.
2. Polityka wynagrodzeń, Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zapewniają możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia. Szczegółowe kryteria dotyczące wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia obejmują w szczególności sytuacje, w których dany zidentyfikowany pracownik:

- 1) uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania,
- 2) nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.

Rozdział 3. Identyfikacja pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

§ 9.

1. Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, objętych niniejszą Polityką, stanowi **Załącznik nr 1** do Polityki.
2. Pracowników wymienionych w ust. 1 identyfikuje się na podstawie:
 - 1) kryteriów zawartych w rozporządzeniu delegowanym 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 - zwanym dalej Rozporządzeniem Delegowanym Komisji (UE) 2021/923,
 - 2) pkt. 105 „Wytycznych dotyczącymi prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013” (EBA/GL/2015/22) – tzn. głównym kryterium identyfikacji nie jest nazwa funkcji, lecz zakres kompetencji i obowiązków przypisanych tej funkcji,
 - 3) z uwzględnieniem zasady proporcjonalności, zgodnie z § 4 niniejszej Polityki,
3. Na podstawie analizy kompetencji decyzyjnych stanowisk w Banku oraz z uwzględnieniem specyfiki naszego Banku, o której mowa w § 4 pkt.1 i 2 niniejszej

Polityki, do osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, zalicza się:

- 1) Członków Zarządu,
 - 2) pracownika Stanowiska do spraw analiz i ryzyk bankowych,
 - 3) pracownika Stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej.
4. Kryteria identyfikacji pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku (jakościowe i ilościowe) zawiera **załącznik nr 2** do niniejszej Polityki.

§ 10

Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, objętych niniejszą Polityką (**załącznik nr 1**) podlega corocznej weryfikacji, przeprowadzanej do końca stycznia danego roku obrotowego przez Zarząd Banku, a także w trakcie roku obrotowego, w przypadku zmian organizacyjnych, kadrowych lub zmian wysokości wynagrodzeń powodujących zidentyfikowanie pracownika jako istotnie wpływającego na profil ryzyka Banku.

§ 11

Osoby zajmujące stanowiska istotne, o których mowa w § 9 ust. 3 zobowiązane są do niekorzystania z indywidualnych ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważenia skutków uwzględniania ryzyka w ramach realizacji niniejszej Polityki (wzór oświadczenia stanowi **załącznik nr 3** do Polityki).

Rozdział 4. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników

§ 12

1. Wynagrodzenie całkowite pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku składa się z:
 - 1) wynagrodzenia stałego – obejmujące stałe składniki wynagrodzenia, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, a także jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów prawa lub Regulaminu wynagradzania, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom, nie związane z wynikami osiąganymi przez Bank lub wynikami pracy danego zidentyfikowanego pracownika,

- 2) wynagrodzenia zmiennego – obejmującego zmienne składniki wynagrodzeń (premie, nagrody), zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników lub innych czynników określonych w niniejszej Polityce.
2. Stałe składniki wynagrodzenia winny stanowić na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia.
3. Łączna kwota wynagrodzenia zmiennego przyznanego pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, nie może przekraczać równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego wynagrodzenia.
4. W przypadku gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia zależy od wyników, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników zidentyfikowanego pracownika i danej jednostki organizacyjnej oraz wyników Banku w obszarze odpowiedzialności tego pracownika, z uwzględnieniem wyników całego Banku. Przy ocenie indywidualnych wyników bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.
5. Ocena wyników odbywa się za okres co najmniej 3 lat, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez bank działalnością gospodarczą.
6. Pracownicy Stanowiska ds. analiz i ryzyk bankowych oraz Stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej są wynagradzani w zakresie wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji. Wynagrodzenie tych osób nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku. Zmienne składniki wynagrodzenia zidentyfikowanych w Banku pracowników odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie oraz zgodnością, są opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą Banku.
7. Łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanych zidentyfikowanym pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższenia jego bazy kapitałowej.

Rozdział 5. Ocena efektów pracy

§ 13

1. Ocena efektów pracy dokonywana jest w perspektywie długoterminowej tzn. obejmuje co najmniej 3 ostatnie pełne lata (rok „n”, rok „n-1”, rok „n-2”) oraz okres bieżący, za który przyznawane jest wynagrodzenie zmienne.
2. Przez okres bieżący rozumie się kolejne kwartały roku „n +1” oraz dzień 30 listopada roku „n +1”.
3. Dane i informacje niezbędne do oceny efektów pracy dla:
 - roku „n” generowane są na dzień 31 grudnia roku „n”,
 - roku „n-1” generowane są na dzień 31 grudnia roku „n-1”,
 - roku „n-2” generowane są na dzień 31 grudnia roku „n-2”,
 - kolejnego kwartału roku „n+1” generowane są na ostatni dzień I, II i III kwartału roku „n+1” oraz dzień 30 listopada roku „n+1”.
4. Bank nie stosuje zasady wyznaczania celów indywidualnych dla osób objętych Polityką, w oparciu o realizację których przyznawane byłyby zmienne składniki wynagrodzeń. Podstawą przyznania zmiennego wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników objętych Polityką oraz ustalenia jej wysokości, jest indywidualna ocena tych pracowników.
5. Oceny efektów pracy Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza. Podstawą oceny efektów pracy członków Zarządu są kryteria dotyczące:
 - 1) oceny wyników całego Banku,
 - 2) a także ocena indywidualnych wyników danego członka Zarządu obejmująca kryteria ilościowe i jakościowe.
4. Ocena wyników całego Banku w perspektywie długoterminowej dokonywana jest w oparciu o limity określone poniżej i obejmuje następujące kryteria:
 - 1) koszt ryzyka – rozumiany jako poniesione straty z tytułu nieodzyskanych ekspozycji kredytowych za dany rok oraz strat z tytułu zmaterializowania się innych rodzajów ryzyka towarzyszącego prowadzonej przez Bank działalności - akceptowany max poziom strat w skali roku wynosi 0,3% sumy aktywów,
 - 2) ukształtowanie się wskaźnika udziału kredytów nieregularnych w obligu kredytowym na

poziomie max 4 %,

- 3) koszt kapitału – rozumiany jako wyliczony maksymalny możliwy koszt pozyskania przez Bank kapitału na rynku poprzez emisję obligacji komercyjnych, stanowiący maksymalnie sumę stawki WIBOR 6 M i marży w wysokości 2%,
 - 4) utrzymanie się współczynników kapitałowych na poziomie min. 20 %,
 - 5) poziom obciążenia funduszy własnych wymogami kapitałowymi - graniczny poziom wskaźnika – max 65%,
 - 6) ryzyko płynności w perspektywie krótkoterminowej – rozumiane jako utrzymanie wskaźnika płynności LCR na minimalnym poziomie zakładanym w planie ekonomiczno-finansowym na dany rok,
 - 7) ryzyko płynności w perspektywie długoterminowej – rozumiane jako stopień pokrycia kapitałami należności z tytułu kredytów, skupionych wierzytelności i zrealizowanych gwarancji z terminem zapadalności powyżej 5 lat - max akceptowany poziom wskaźnika 100%,
 - 8) stopień realizacji planu ekonomiczno - finansowego Banku, tj. osiągnięcie wyniku finansowego brutto na poziomie nie niższym niż 80 % wyniku określonego w rocznych planach finansowym lat „n”, „n-1”, „n-2”, w ujęciu kwartalnym roku „n+1” oraz na dzień 30 listopada roku „n+1” (11/12 planowanego rocznego wyniku finansowego),
 - 9) maksymalny koszt pozyskania długoterminowego finansowania (oferowane przez Bank oprocentowania lokat z terminem zapadalności 24 miesiące i dłuższym), - maksymalny akceptowany poziom - WIBOR 6M + marża 1%.
5. Oceniając indywidualne wyniki pracy członka Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę:
- 1) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału zadań w Zarządzie;
 - 2) uzyskanie absolutorium w okresie oceny;
 - 3) pozytywna ocena dawania rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe (ocena odpowiedniości);
 - 4) ocenę działań nadzorowanego obszaru wydaną przez audyt wewnętrzny SSOZ, KNF w ramach procesu BION, biegłego rewidenta w ramach badania sprawozdania

finansowego, a także lustracji ustawowej, nie zawierającą krytycznych nieprawidłowości rozumianych zgodnie z rekomendacją H KNF

oraz, czy w stosunku do Banku w okresie ocenianym:

- 5) nie jest prowadzona likwidacja,
 - 6) nie jest prowadzone postępowanie upadłościowe,
 - 7) nie jest prowadzone postępowanie naprawcze.
6. Pozytywna ocena efektów pracy członka Zarządu uwarunkowana jest od łącznego spełnienia przesłanek zawartych w ust. 4 i 5.

§ 14

1. Oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników innych niż członkowie Zarządu Banku (Stanowisko ds. analiz i ryzyk bankowych, Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej) dokonuje Zarząd.
2. Przy ocenie efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, innych niż członkowie Zarządu uwzględnia się:
 - a) pozytywną oceną zaangażowania danej osoby w realizację powierzonych zadań dokonaną przez Zarząd,
 - b) pozytywną ocenę odpowiedniości zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe, - w przypadku objęcia danego stanowiska obowiązkiem takiej oceny;
 - c) ocenę działań nadzorowanego obszaru wydaną przez audyt wewnętrzny SSOZ, KNF w ramach procesu BION, biegłego rewidenta w ramach badania sprawozdania finansowego a także lustracji ustawowej nie zawierającą krytycznych nieprawidłowości rozumianych zgodnie z rekomendacją H KNF.

§ 15

1. Pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, może zostać zmniejszone wynagrodzenie zmienne, aż do całkowitego pozbawienia, w szczególności w przypadku:
 - 1) uczestnictwa pracownika w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku powstałe w związku z:
 - a) prawomocnym skazaniem pracownika za przestępstwo, którego skutkiem jest szkoda w majątku Banku, lub

- b) wydaniem wobec Banku prawomocnych decyzji administracyjnych organów podatkowych lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz prowadzone postępowania dotyczące ustalenia lub określenia zaległych zobowiązań podatkowych lub ZUS, lub
 - c) wydaniem wobec Banku prawomocnych decyzji administracyjnych innych instytucji niż wymienionych w lit. b lub prawomocnych orzeczeń sądowych, na podstawie których nałożono sankcje administracyjną lub uznano odpowiedzialność Banku, lub
 - d) utworzeniem rezerwy na ryzyko związane z dochodzonym od Banku roszczeniem;
- 2) braku spełnienia przez pracownika standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem, poprzez:
- a) niezyskanie pozytywnej oceny w procesie oceny odpowiedniości osób objętych Regulaminem;
 - b) dopuszczenie się naruszenia obowiązków pracowniczych, skutkujących udzieleniem pracownikowi kary porządkowej,
 - c) podejmowanie działań mających na celu osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści materialnych,
 - d) wystąpienie znaczącej liczby reklamacji klientów wynikających z podjętych przez pracownika działań,
 - e) dopuszczenie się naruszenia zasad Kodeksu etyki.

§ 16

1. Wyniki oceny efektów pracy Zarządu za dany okres, przedstawiane są w formie uchwały Rady Nadzorczej, a wyniki pracy innych pracowników posiadających istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w formie uchwały Zarządu.
2. Jeżeli trzyletnia ocena efektów pracy danego zidentyfikowanego pracownika, w oparciu o kryteria określone w § 13 lub 14 jest pozytywna, to zidentyfikowany pracownik podlegający ocenie jest o tym informowana, odpowiednio przez Radę Nadzorczą lub Zarząd.

3. Jeżeli trzyletnia ocena efektów pracy danego zidentyfikowanego pracownika jest negatywna, to zidentyfikowana osoba jest o tym informowana przez Radę Nadzorczą lub Zarząd na piśmie. W piśmie tym Rada Nadzorcza lub odpowiednio Zarząd wskazuje, jakie warunki nie zostały spełnione.

Rozdział 6. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń

§ 17

1. Bank, realizując zapisy § 30 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r., dotyczące dostosowania obowiązującej w naszym Banku „Polityki wynagrodzeń...” odpowiednio do formy prawnej, w jakiej działa Bank, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności, mając równocześnie na względzie specyfikę naszego Banku, zgodnie z zapisami § 4 i § 5 niniejszej Polityki, po przeprowadzeniu oceny efektów pracy oraz uzyskaniu pozytywnych wyników tej oceny, w odniesieniu do poszczególnych osób istotnie wpływających na profil ryzyka Banku, nie dokonuje odroczenia wypłaty zmiennych wynagrodzeń.
2. W przypadku przyznania przez Radę Nadzorczą, bądź Zarząd, osobom istotnie wpływającym na profil ryzyka Banku, zmiennych składników wynagrodzeń, wypłaty zmiennych składników dokonuje się w terminie do końca miesiąca następującego po okresie, którego dotyczy ocena.

Rozdział 7. Przepisy końcowe

§ 20

1. Zarząd Banku jest odpowiedzialny za opracowanie i wdrożenie Polityki wynagrodzeń.
2. Politykę wynagrodzeń zatwierdza Rada Nadzorcza oraz co najmniej raz w roku dokonuje jej przeglądu obejmującego:
 - a) zgodność Polityki z przepisami prawa zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - b) weryfikację kryteriów zaliczania pracowników, do osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku,

- c) weryfikację przyjętych zasad przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzenia
3. Ponadto Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wdrożeniem oraz stosowaniem przez Zarząd Banku przyjętych w Polityce zasad wynagradzania oraz dokonuje przynajmniej raz w roku oceny ich wpływu na sposób zarządzania Bankiem.
 4. Do obowiązków Rady Nadzorczej należy również bieżące monitorowanie poziomu wynagrodzenia zmiennego.
 5. Wyniki przeprowadzonych przeglądów i ocen są przekazywane Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
 6. Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, co najmniej raz w roku, przeprowadza niezależny przegląd wdrożenia zasad Polityki wynagrodzeń w Banku oraz jej zgodności z obowiązującymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi, politykami wewnętrznymi i zasadami podejmowania ryzyka. Wyniki przeglądu w postaci raportu przedstawiane są Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.