

*Załącznik
do Uchwały nr 26/2024
Zarządu Banku Spółdzielczego w Głinojecku
z dnia 25.06.2024 roku oraz Uchwały nr
17/2024 Rady Nadzorczej Banku
Spółdzielczego w Głinojecku z dnia
25.06.2024 roku*

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

Głinojeck czerwiec 2024 r.

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 uznaniowej	6
Rozdział 5 – Tryb odwoławczy	7
Rozdział 6 – Przepisy końcowe	8

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;
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, 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) funkcje kluczowe;
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, 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.

§ 2

Polityka opracowana została na podstawie:

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.

- 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 Głinojecku;
- 2) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Głinojecku;
- 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 Głinojecku;
- 5) Zebranie Przedstawicieli – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Głinojecku

§ 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 dodatki za staż pracy, jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów Kodeksu pracy lub Regulaminu wynagradzania pracowników, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom;
 - 2) składniki zmienne – premie .
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. Bank może zastosować wyższy maksymalny stosunek zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń, jednak nie wyższy niż 200%, na

zasadach określonych w § 25 ust. 3 pkt 4) lit. b) Rozporządzenia oraz po spełnieniu łącznie następujących warunków:

- 1) wynik finansowy netto Banku na poziomie 2 mln;
- 2) kapitały własne nie niższe niż 16 mln

na co wymagana jest zgoda Zebrania Przedstawicieli 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.

5. Łączna wysokość premii przyznanej osobom zajmującym stanowiska istotne nie może ograniczać zdolności Banku do zwiększania jego funduszy własnych i nie może być wyższa, niż 30% 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, przeprowadza tylko analizę stanowisk, o których mowa w art. 92 ust. 3 Dyrektywy, tj.:
 - 1) kierującego komórką ds. zgodności czyli stanowisko ds. zgodności;
 - 2) kierującego komórką monitorowania ryzyka czyli stanowisko ds. zarządzania ryzykiem;
2. Bank obejmuje polityką zmiennych składników wynagrodzeń osoby wymienione w ust. 1
3. Analiza, o której mowa w ust. 1 jest przeprowadzana na początku roku obrachunkowego, za który miałyby zostać wypłacone zmienne składniki wynagrodzenia.

§ 6

Osoby zajmujące stanowiska kierownicze, 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 osiągane 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 brutto;
 - 4) łączny współczynnik kapitałowy;
 - 5) wskaźnika płynności LCR;
- przy czym ocena ilościowa nie dotyczy stanowisk wymienionych § 5 ust. 1 pkt 1) – 3).
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.
 7. W odniesieniu do kryteriów określonych w ust. 5 członek Zarządu ma prawo do premii, gdy w okresie podlegającym ocenie wykonanie planu finansowego zostało zrealizowane na poziomie:
 - 1) 80 % zysku netto;
 - 2) wskaźnika zwrotu z aktywów (ROA) nie niższego niż 0,3%;
 - 3) wskaźnika należności zagrożonych brutto nie wyższego niż 7% tj. 0,8 wartości ostrzegawczej przyjętej przez Spółdzielczy System Ochrony SGB;
 - 4) współczynnika wypłacalności nie niższego niż 14%;
 - 5) wskaźnika płynności LCR nie niższego niż 100%
 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 (w przypadku członka Zarządu);
 - 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 danej osoby.
 9. Członek Zarządu uzyskuje pozytywną ocenę tylko i wyłącznie w przypadku spełnienia wszystkich przesłanek wskazanych w ust. 7 i 8.

Rozdział 4 – Zasady przyznawania i wypłacania premii

§ 8

1. Wysokość premii nie może stanowić znaczącej części wynagrodzenia osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń, o której mowa w § 5 (zwanej dalej członkiem Zarządu objętą wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń).
2. Łączna kwota premii dla osób objętych wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń została określona w § 4.
3. Na podstawie przeprowadzonej oceny, decyzję o przyznaniu premii i jej wysokości podejmuje:
 - 1) Rada Nadzorcza dla poszczególnych członków Zarządu;
 - 2) Zarząd 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. Wypłata premii jest zmniejszana w przypadku nieobecności osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń w okresie podlegającym ocenie trwającej dłużej niż 3 m-ce).
6. 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 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, z zastrzeżeniem ust. 3, w okresach rocznych, w terminie 30 dni roboczych po podjęciu uchwały przez:
 - 1) Radę Nadzorczą dla członków Zarządu;
 - 2) Zarząd dla kierującego komórką 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.
3. Stanowiskom wymienionym w § 5 ust. 1 Bank może wypłacać premię w okresach krótszych niż rok, jeżeli:
 - 1) nie występują przesłanki dotyczące konieczności odroczenia premii, o których mowa w § 1 ust. 6 pkt 3);
 - 2) zastosował odpowiednio, wskazane w rozdziałach 3 i 4 zasady oceny efektów pracy, przyznawania i wypłacania premii.

Rozdział 5 – Tryb odwoławczy

§ 10

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

przyznania zmiennego składnika wynagrodzenia, na zasadach określonych w „Regulaminie wynagradzania pracowników”.

Rozdział 6 – Przepisy końcowe

§ 11

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 stanowisko ds. zgodności. Raport z przeglądu Polityki przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
4. Co najmniej raz w roku Rada Nadzorcza Banku weryfikuje i ustala na kolejny rok kalendarzowy maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym.
5. Propozycje wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
6. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 50%.

ZARZĄD
Banku Spółdzielczego
w Gliniojecku



RADA NADZORCZA
Banku Spółdzielczego
w Gliniojecku

