

*Załącznik do uchwały
Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Ośnie
Lubuskim
Nr 54/Z/2021 z dnia 29.12.2021r.*

**Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób,
których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka
w Banku Spółdzielczym w Ośnie Lubuskim**

Ośno Lubuskie, grudzień 2021 rok

Spis treści

<u>Rozdział 1 – Postanowienia ogólne.....</u>	<u>3</u>
<u>Rozdział 2 – Kadra kierownicza wyższego szczebla.....</u>	<u>5</u>
<u>Rozdział 3 – Zasady oceny efektów pracy kadry kierowniczej wyższego szczebla.....</u>	<u>6</u>
<u>Rozdział 4 – Zasady przyznawania i wypłacania premii rocznej.....</u>	<u>7</u>
<u>Rozdział 5 – Tryb odwoławczy.....</u>	<u>8</u>
<u>Rozdział 6 – Przepisy końcowe.....</u>	<u>8</u>

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne

§ 1

1. Na Politykę wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku składa się:
 - 2) 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);
 - 3) niniejsza polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka;
 - 4) Regulamin wynagradzania Członków Zarządu w Banku Spółdzielczym w Ośnie Lubuskim.
2. Celem wprowadzenia Polityki wynagrodzeń Banku jest:
 - 1) Określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Ośnie Lubuskim zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 06 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach; (Dz.U. z 2017 poz. 637), 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 zwanego dalej „Rozporządzeniem”.
 - 2) Wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza akceptowalny poziom ryzyka
 - 3) Wspieranie realizacji przyjętej przez Bank strategii działania oraz strategii zarządzania ryzykiem;
 - 4) ograniczanie ryzyka konfliktu interesów,
 - 5) zachowanie neutralności wynagrodzeń pod względem płci.
2. 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.
3. Za osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Bank uznaje:
 - 1) członków Rady Nadzorczej;
 - 2) kadre 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;
2. W szczególności Polityka uwzględnia to, że Bank :
 - 1) jest Spółdzielnią;
 - 2) prowadzi działalność na ograniczonym terenie określonym w Statucie Banku;
 - 3) jest uczestnikiem Systemu Ochrony Zrzeszenia SGB;

- 4) posiada prostą strukturę organizacyjną;
- 5) funkcjonuje w oparciu o zasadę, iż członkowie organu zarządzającego ponoszą ostateczną odpowiedzialność za instytucję, jej strategię i działalność, zarząd decyduje o profilu podejmowanego ryzyka, a także o jakości zarządzania zarówno w pionie handlowym jak i finansowo-księgowym;
- 6) nie posiada istotnych jednostek,
- 7) w przyjętych zasadach wynagradzania zachowuje praktykę polegającą na tym, iż zmienne składniki wynagrodzeń stanowią niewielką część w relacji do stałych składników wynagrodzeń.

2. 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 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.

§ 1

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).

§3

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) Bank – Bank Spółdzielczy w Ośnie Lubuskim;
- 2) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Ośnie Lubuskim;
- 3) stanowisko kierownicze/stanowisko istotne – stanowisko pracy zajmowane przez osobę, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku;

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.

- 4) Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego w Ośnie Lubuskim;
- 5) Zebranie Przedstawicieli – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Ośnie Lubuskim.

§ 4

Wynagrodzenie kadry kierowniczej wyższego szczebla obejmuje:

1. Stałe składniki wynagradzania, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją określone w umowie o pracę, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom, na które składają się:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatki do wynagrodzenia zasadniczego,
 - c) jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy,
 - d) świadczenia przewidziane przepisami Kodeksu pracy i innymi obowiązującymi przepisami;
2. Zmienne składniki wynagradzania, zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników lub innych czynników określonych w polityce wynagrodzeń, rozumiane jako premia roczna.
3. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
4. 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.
5. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii rocznej po przyznaniu, w gotówce bez stosowania odroczenia. Część odroczonej jest na tyle niewielka, że jej wypłata nie wpłynie znacząco na wynik finansowy Banku, z uwzględnieniem ust. 4 i 6.
6. Część premii rocznej jest odraczana jeżeli w roku podlegającym ocenie spełniony jest jeden z poniższych warunków:
 - a) Suma bilansowa przekracza 1 mld PLN
 - b) Dynamika portfela kredytowego Banku rok do roku przekracza 150%
2. Łączna kwota wypłaconej premii rocznej osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego netto zweryfikowanego przez biegłego rewidenta Banku, do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
3. Łączna kwota wypłaconej premii rocznej dla stanowisk istotnych w danym roku nie może być wyższa, niż 20% rocznego, zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto Banku za dany rok podlegający ocenie.

§ 5

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.

Rozdział 2 – Kadra kierownicza wyższego szczebla

§ 6

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) Stanowisko ds. zgodności,
 - 2) Głównego Księgowego,
 - 3) Kierownika Zespołu Ryzyk Bankowych .
1. Bank nie obejmuje polityką zmiennych składników wynagrodzeń osoby wymienione w ust. 1, gdyż nie posiadają one kompetencji decyzyjnych przekraczających 5 mln EUR a Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE,
 3. Wszystkie istotne decyzje są podejmowane przez Zarząd i żaden pracownik nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka z uwagi na pełnione funkcje lub zakres zadań i obowiązków oraz Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR, dlatego do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk w Banku.
 4. Analiza, o której mowa w ust. 1 jest przeprowadzana na początku roku obrachunkowego, za który miałyby zostać wypłacone zmienne składniki wynagrodzenia.

§ 7

Osoby zajmujące stanowiska kierownicze, o których mowa w § 6 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

§ 8

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 dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
3. Oceny pozostałych członków kadry kierowniczej dokonuje Zarząd, przy czym ocena ilościowa nie dotyczy stanowisk wymienionych § 6 ust. 1 pkt 1) – 3).
4. Ocena ilościowa efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnane w ostatnich trzech latach podlegających ocenie w podziale na poszczególne lata (kryterium ilościowe) w odniesieniu do realizacji założeń planu finansowego w danym okresie:
 - 1) zysk netto,
 - 2) zwrot z kapitału własnego (ROE),
 - 3) wskaźnik jakości portfela kredytowego,
 - 4) wskaźnik należności zagrożonych,
 - 5) łączny współczynnik kapitałowy,
 - 6) wskaźnik płynności LCR.
1. Ocena wyników 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 zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą oraz zweryfikowany przez biegłego rewidenta wynik finansowy netto na dzień 31 grudnia roku poprzedzającego ocenę.
2. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 4 wskaźników w odniesieniu do zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą planu finansowego Banku w poszczególnych latach

podlegających ocenie. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 4 był zrealizowany co najmniej w 80% lub średnia z ostatnich trzech lat nie spada poniżej limitu 80%.

3. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:

- a) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności
- b) Uzyskane absolutorium w okresie oceny,
- c) Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe – ocena odpowiedniości,
- d) Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie finansowym w okresach objętych oceną,
- e) Brak istotnych uchybień w obszarach nadzorowanych przez danego członka Zarządu wynikających z wyników kontroli przeprowadzonych w Banku przez podmioty zewnętrzne, w tym audyt wewnętrzny sprawowany przez Spółdzielczy System Ochrony SGB lub kontrole Komisji Nadzoru Finansowego.

4. Osoba uzyskuje pozytywną ocenę tylko i wyłącznie w przypadku spełnienia wszystkich przesłanek wskazanych w ust. 6 i 7.

5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

Rozdział 4 – Zasady przyznawania i wypłacania premii rocznej

§ 9

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 uchwały o przyznaniu premii rocznej i jej wysokości dla poszczególnych członków Zarządu; w przypadku oceny pozytywnej.
1. Uchwały, o których mowa w ust. 3 uwzględniają elementy oceny opisane w § 8, dla każdej z ocenianych osób.
2. Wypłata premii rocznej jest zmniejszana w przypadku nieobecności osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń zgodnie z przepisami zwłaszcza z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych
3. 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 na podstawie art. 96a ust. 2 i 3 pkt 2) i 3), z tym, że pierwszy cel śródroczny będzie mógł być realizowany od 1 stycznia 2022 r., a pełne wdrożenie MREL od dnia 1 stycznia 2024 r.

§10

1. Przyznana osobie objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń premia roczna wypłacana jest jednorazowo w formie pieniężnej, w terminie 30 dni roboczych po podjęciu uchwały przez:
 - 1) Radę Nadzorczą dla członków Zarządu
1. 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

§ 11

1. Członkom Zarządu Banku przysługuje prawo odwołania się do Rady Nadzorczej Banku w przypadku zmniejszenia lub nie przyznania uznaniowej premii rocznej w terminie 14 dni od dnia podjęcia uchwały;
2. Odwołanie Rada Nadzorcza rozpatruje po przeprowadzeniu ponownej analizy kryteriów i warunków przydziału zmiennych składników wynagrodzeń w terminie 30 dni od daty otrzymania odwołania, po czym informuje o wynikach tego odwołania. Po otrzymaniu stanowiska Rady z wynikami odwołania, osobie zajmującej stanowisko istotne przysługuje prawo do odwołania do sądu pracy.

Rozdział 6 – Przepisy końcowe

§ 12

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 – (analiza w załączeniu).
3. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 6.

4. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust.1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku.

§ 13

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. Weryfikacja o której mowa w ust. 1 obejmuje min.:
 - a) Zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - b) Weryfikację stanowisk istotnych,
 - c) Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzania,
 - d) Zadań przydzielanych pracownikom na stanowiskach istotnych.
1. 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.
 2. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.