

*Załącznik nr 1 do Uchwały Rady Nadzorczej Banku
Spółdzielczego w Ośnie Lubuskim Nr 3/R/2024 z dnia 01 lutego
2024 roku*

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

Ośno Lubuskie , luty 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.....	6
Rozdział 4 – Zasady przyznawania i wypłacania premii uznaniowej.....	7
Rozdział 5 – Tryb odwoławczy.....	8
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;
 - 3) *Regulamin wynagradzania członków Zarządu w Banku Spółdzielczym w Ośnie Lubuskim.*
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) innych pracowników, którzy posiadają wiedzę z zakresu ryzyka związanego z działalnością Banku oraz posiadają kompetencje do podejmowania decyzji mających wpływ na poziom ryzyka Banku;
 - 3) innych pracowników, od określonych w pkt 2) lit. b), którzy kierują istotną jednostką lub komórką organizacyjną Banku, jeżeli:
 - a) łączne wynagrodzenie takiego pracownika w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość 500.000 euro oraz nie mniej niż średnie roczne wynagrodzenie osób, o których mowa w pkt 1) i 2), oraz
 - b) świadczona praca lub realizowane zadania przez tę osobę w ramach istotnej jednostki gospodarczej mają znaczny wpływ na profil ryzyka tej jednostki.
5. W Banku nie występują pracownicy określeni w ust. 4 pkt.3, którzy kierują istotną jednostką lub organizacyjną Banku., którzy kierują istotną jednostką lub organizacyjną Banku.
6. Postanowień niniejszej Polityki 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.
7. 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. (*rok, w którym jest wypłacane 60% premii jest już pierwszym rokiem odroczenia, więc ostatecznie zostają do odroczenia 3 lata*).

§ 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).

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

§ 4

1. Wynagrodzenie kadry kierowniczej wyższego szczebla obejmuje:

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) składniki stałe – wynagrodzenie zasadnicze zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją określone w umowie o pracę, a także dodatki do wynagrodzenia zasadniczego, jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów Kodeksu pracy lub , 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. 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 – 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) Stanowisko ds. zgodności,
 - 2) Stanowisko ds. kontroli wewnętrznej,
 - 3) Kierownika Zespołu Ryzyk Bankowych,
 - 4) Kierownika Zespołu Monitoringu Restrukturyzacji i Windykacji.
2. 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 euro, 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.

§ 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) zwrot z aktywów (ROA);
 - 3) zwrot z kapitału własnego (ROE)
 - 4) wskaźnika należności zagrożonych;
 - 5) łączny współczynnik kapitałowy.

przy czym ocena ilościowa nie dotyczy stanowisk wymienionych § 5 ust. 1 pkt 1) – 4).

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 osoba ma prawo do premii, gdy w okresie podlegającym ocenie wykonanie planu finansowego zostało zrealizowane na poziomie :
 - 1) Min 80 % zysku netto;
 - 2) Min 80% zwrotu z aktywów (ROA);
 - 3) Min 80% zwrotu z kapitału własnego(ROE);
 - 4) wskaźnika należności zagrożonych nie wyższego niż 9%(na podstawie GPN);
 - 5) Min 80% łącznego współczynnika kapitałowego.
8. W przypadku kryteriów określonych w ust. 6 osoba 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 pozytywna 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. Osoba 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 osobą 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 zgodnie z przepisami zwłaszcza z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.
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, 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; *(chodzi o to, aby w bieżącym roku wypłata premii nie spowodowała powstania straty bieżącej)*
 - 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), które wejdą w życie z dniem 15 września 2021 r., 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.)

§ 9

1. Wypłata premii jest dokonywana w formie pieniężnej, z zastrzeżeniem ust. 3, w okresach rocznych, w terminie 14 dni roboczych po podjęciu uchwały przez:
 - 1) Radę Nadzorczą dla członków Zarządu;

- 2) Zarząd dla stanowiska 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 kwartalnych, 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 stanowisku ds. zgodności przysługuje prawo odwołania się do Rady Nadzorczej Banku w przypadku zmniejszenia lub nie przyznania premii w terminie 14 dni od dnia podjęcia uchwały.
2. Pozostałym pracownikom objętym wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń przysługuje prawo odwołania się do Zarządu Banku w przypadku zmniejszenia lub nie przyznania premii, na zasadach określonych w Regulaminie Wynagradzania .

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 Kierownika Zespołu Organizacyjno-Kadrowego. 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 członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym.
5. Propozycję wysokości 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 3,62%.
7. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust.4 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku.