

Załącznik nr 2

do Uchwały Nr 19/5/2021
Zarządu Banku Spółdzielczego w Mykanowie
z dnia 19 marca 2021r

Załącznik nr 2

do Uchwały Nr 13/2R/2021
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Mykanowie
z dnia 29.04.2021r

Bank Spółdzielczy w Mykanowie

Polityka wynagradzania pracowników i innych osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku

(Tekst jednolity)

Mykanów ; 2021

§ 1

1. Celem opracowania i wdrożenia "Polityki wynagradzania pracowników i innych osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku "(zwanymi także osobami / pracownikami istotnymi) -zwanej dalej "Polityką" jest:
 - 1) określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników i innych osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Mykanowie, zwanego dalej "Bankiem", wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej , polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach , zwanym dalej "Rozporządzeniem Ministra Rozwoju i Finansów" lub w skrócie "Rozporządzeniem MRiF"
 - 2) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Banku;
 - 3) realizacja Strategii działania Banku i Strategii zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka oraz ograniczanie konfliktu interesów.
2. Nadzór nad wprowadzoną Polityką sprawuje Rada Nadzorcza , która między innymi dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia przed wypłatą tego wynagrodzenia.

§ 2

1. Podstawą opracowania niniejszej Polityki są zapisy przepisów prawa:
 - 1) unijnych: Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013r oraz uzupełniającego ww. Dyrektywę Rozporządzenia delegowanego Komisji UE Nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014r;
 - 2) krajowych : znowelizowanej Ustawy Prawo bankowe i znowelizowanej Ustawy o bankach spółdzielczych , ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających oraz Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów, o którym mowa w § 1 ust.1 pkt 1;
2. Przy opracowaniu Polityki uwzględnia się jednocześnie wymogi Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjętych Uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego Nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014r .

§ 3

1. Zapisy niniejszej Polityki obejmują:
 - 1) stałe składniki wynagradzania,
 - 2) zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa,
 - 3) zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
2. Nagrody , których podstawą jest ocena efektów pracy , traktowane są jak premia uznaniowa.

3. Przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia ma charakter uznaniowy , organ decyzyjny podejmuje decyzję o przyznaniu lub o braku wypłaty tego wynagrodzenia zgodnie z zasadami niniejszej Polityki , przy czym decyzja w ww. sprawie może być także negatywna pomimo spełnienia wszystkich kryteriów warunkujących możliwość przyznania premii uznaniowej.
4. Bank nie stosuje zachęty w postaci uznaniowych świadczeń emerytalnych , o których mowa w art. 9ca ustawy Prawo bankowe.

§ 4

1. Przy wyłanianiu kategorii osób , o których mowa w § 24 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów , tj. pracowników i innych osób , których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku , bazuje się na zapisach Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) Nr 604/2014 w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników , których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji .
Biorąc pod uwagę skalę i charakter działalności Banku - uznaje się , że do ww. kategorii osób należy zaliczać:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej,
 - 2) Członków Zarządu ,oraz nw. kategorie pracowników - zajmujących stanowiska lub pełniących funkcje :
 - 3) Głównego Księgowego,
 - 4) Dyrektorów Oddziałów istotnych,
 - 5) Kierownika komórki audytu wewnętrznego,
 - 6) Kierownika komórki ds. ryzyk,
 - 7) Kierownika komórki ds. kadr,
 - 8) Kierownika komórki ds. zgodności.
2. W bankach nie udzielających kredytów przekraczających 5 mln EURO, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.
3. W Banku , do osób mających istotny wpływ na profil ryzyka , zaliczani są aktualnie wyłącznie członkowie Rady Nadzorczej i członkowie Zarządu oraz pracownik zatrudniony na Stanowisku ds. Zgodności - zgodnie z **Załącznikiem nr 1** do niniejszej Polityki .

§ 5

1. Wynagrodzenie całkowite pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku składa się ze stałego wynagrodzenia oraz wynagrodzenia zmiennego.
2. Wynagrodzenie całkowite jest adekwatne i uwzględnia cele Polityki, a proporcje pomiędzy stałym wynagrodzeniem a wynagrodzeniem zmiennym umożliwiają prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzeń.

3. Bank nie wprowadza podziału wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia .
4. Do składników wynagradzania całkowitego osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku zalicza się w ramach poszczególnych kategorii ww. osób:

	Stale składniki pieniężne	Stale składniki niepieniężne	Zmienne składniki
Członkowie Rady Nadzorczej, w tym Przewodniczący	za każde posiedzenie	brak	brak
Członkowie Zarządu zatrudnieni na podstawie umowy o pracę , w tym Prezes Zarządu	wynagrodzenie zasadnicze i dodatek stażowy	brak	premia uznaniowa
społeczny Członek Zarządu	za każde posiedzenie	brak	brak
Pracownik zatrudniony na Stanowisku ds. Zgodności	wynagrodzenie zasadnicze i dodatek stażowy	brak	premia uznaniowa
Inni pracownicy - w przypadku zakwalifikowania ich do kategorii osób objętych Polityką	wynagrodzenie zasadnicze i dodatek stażowy oraz w przypadku pracowników będących kierownikami komórek organizacyjnych Banku (niższa kadra kierownicza) dodatek funkcyjny	brak	premia uznaniowa

§ 6

1. Członkowie Rady Nadzorczej oraz społeczni członkowie Zarządu otrzymują tylko stałe składniki wynagrodzenia . Wysokość wynagrodzenia wymienionych osób ustala Zebranie Przedstawicieli.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego , z zastrzeżeniem ust. 3 i ust.4 :
 - 1) dla członków Zarządu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę - ustala Rada Nadzorcza ,
 - 2) dla pracowników obejmowanych Polityką i niebędących członkami Zarządu - ustala Zarząd.
3. Przy ustalaniu wynagrodzenia stałego uwzględnia się w Banku doświadczenie zawodowe i zakres odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją , jak też w przypadku Stanowiska ds. Zgodności wymogi dotyczące zapewnienia odpowiedniego nadzoru w wymienionym zakresie przez Radę Nadzorczą Banku.
4. Wynagrodzenie zmienne pracowników zaliczanych do osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku , które zajmują stanowiska związane z zarządzaniem ryzykiem oraz zapewnieniem działania funkcji zgodności , jest opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą Banku .

5. Wynagrodzenie jest finansowane i wypłacane ze środków Banku .

§ 7

1. Łączna kwota wypłaconej premii uznaniowej pracownikom , mającym istotny wpływ na profil ryzyka Banku za dany rok nie może przekroczyć wraz z narzutami 2% funduszy własnych Banku oraz nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego Banku do poziomu , który nie zapewni przyrostu funduszy własnych i zapewniających budowę/utrzymanie bezpiecznej bazy kapitałowej.
2. Premia uznaniowa dla pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku może być przyznana na podstawie pozytywnej oceny efektów pracy w danym okresie (realizacji celów/zadań uwzględniających koszt ryzyka Banku , koszt kapitału i ryzyko płynności w perspektywie długoterminowej). Kryteria oceny efektów pracy członków Zarządu i pozostałych ww. pracowników uwzględnia odpowiednio § 8 i § 9 niniejszej Polityki.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego tych osób, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.
4. Stosując zasadę proporcjonalności Bank całość premii uznaniowej wypłaca po przyznaniu w gotówce, z zastrzeżeniem ust. 1- ust. 3.
5. Prezes Zarządu zobowiązany jest do złożenia Radzie Nadzorczej informacji dotyczącej minionego roku obejmującej w szczególności łączną wysokość przyznanej i wypłaconej premii na rzecz osób zidentyfikowanych jako istotnie wpływających na profil ryzyka Banku oraz nt. spełnienia warunków określonych w ust. 1 - ust. 3 nin. § - zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej.

§ 8

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje na posiedzeniu Rada Nadzorcza , w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnane w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe):
 - 1) zysk netto ,
 - 2) baza kapitałowa oraz zwrot z kapitału własnego (*wskaźnik ROE w oparciu o zysk netto*),
 - 3) jakość portfela kredytowego,
 - 4) stan rezerw celowych
 - 5) łączny współczynnik kapitałowy – regulacyjny,
 - 6) wskaźnik płynności LCR

3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników odpowiednio:
 - 1) w odniesieniu do założeń przyjętych w Strategii działania (projekcji finansowej) w poszczególnych latach podlegających ocenie – w zakresie wszystkich wskaźników określonych w ust. 2 oraz jednocześnie
 - 2) w odniesieniu do zatwierdzonych przez Radę Nadzorczą limitów wewnętrznych (strategicznych) podlegających ocenie – w zakresie wskaźników określonych w ust.2 pkt 3) , pkt 5) i pkt 6) .
4. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat za który jest przeprowadzana ocena :
 - 1) plan w zakresie :
 - a) wskaźników , o których mowa w ust. 2 pkt 3) i pkt 4) - był zrealizowany w maksimum 115%,
 - b) wskaźników wymienionych w ust. 2 pkt 1) i pkt 2) oraz pkt 5) i pkt 6) - był zrealizowany w minimum 85%,
z zastrzeżeniem ust. 5;
 - 2) limity wskaźników wymienionych w ust.2 pkt 3) , pkt 5) i pkt 6) były zachowane (dotyczy wyłącznie limitowanych wskaźników , które w danym roku były wyliczane).
5. W przypadku , gdy :
 - a) niewykonanie planu wyniku finansowego oraz współczynnika ROE , w którymkolwiek roku kalendarzowym objętym oceną spowodowane było incydentalnymi czynnikami zewnętrznymi niezależnymi od Banku - dopuszcza się przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia w sytuacji , gdy w całym okresie ostatnich trzech lat : średnia stopnia wykonania ww. wskaźników wyniosła minimum 85% , a jednocześnie dynamika bazy kapitałowej była dodatnia ;
 - b) w którymkolwiek roku kalendarzowym objętym oceną , dla poszczególnych wskaźników wymienionych w ust.2 pkt 3) , pkt 5 i pkt 6) - wystąpiło negatywne odchylenie od oczekiwanego (planowanego) poziomu przekraczające 15% - dopuszcza się przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia w sytuacji , gdy stopień wykonania zatwierdzonego w Banku dla danego wskaźnika limitu świadczy o odpowiednio szerokim marginesie bezpieczeństwa pod kątem osiągnięcia granicznego poziomu określonego danym limitem , tj. gdy stopień wykonania:
 - a) limitu wskaźnika, o którym mowa w ust.2 pkt 3) : nie przekracza 70%
 - b) limitu wskaźnika, o którym mowa w ust.2 pkt 5) i pkt 6) : nie jest niższy niż 130%
6. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - 1) uzyskane absolutorium w okresie oceny,

- 2) pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków zgodnie z art.22aa ustawy Prawo bankowe ¹,
 - 3) pozytywna ogólna ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie finansowym (rocznym i strategicznym) .
7. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością , zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

§ 9

1. Oceny efektów pracy Stanowiska ds. Zgodności oraz innych pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku , nie będących członkami Zarządu (w przypadku wystąpienia tej kategorii pracowników w Banku) - dokonuje Zarząd .
2. Premię uznaniową - z uwzględnieniem ust.3 - przyznaje się :
 - 1) pracownikowi Stanowiska ds. Zgodności - za właściwą realizację celów/zadań wynikających z planów działania komórki ds. zgodności ,
 - 2) pozostałym pracownikom, o których mowa w ust.1 - za zrealizowanie przydzielonych im indywidualnie przez Zarząd celów/zadań,

z uwzględnieniem sytuacji ekonomiczno-finansowej całego Banku (w tym zapisów § 8 ust. 7) oraz z zastrzeżeniem § 27 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów (wskazującego stanowiska kierownicze dla których wynagrodzenie zmienne nie może być uzależnione od wyników gospodarczych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku) .

W przypadku pracowników wskazanych powyżej w pkt 2) niniejszego ustępu - oceniane zadania określa się dla poszczególnych kategorii tych pracowników odrębnie - w formie kolejnego załącznika do Polityki.
3. W sytuacji stwierdzenia uczestniczenia pracownika o którym mowa w ust.1 w działaniach , których wynikiem były znaczne straty Banku lub nie spełnienia przez pracownika standardów rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem wyklucza przyznanie i wypłatę premii uznaniowej.
4. Zarząd na posiedzeniu ocenia efekty pracy w cyklach rocznych . Ocena łączna efektów na podstawie której przyznawane są zmienne składniki wynagradzania dotyczy danych/informacji z ostatnich trzech lat , w trakcie których pracownik był objęty oceną , a w przypadku osób objętych oceną krócej niż trzy lata - o dane od momentu objęcia Polityką .

§ 10

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.

¹ brak spełnienia standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem dotyczy w szczególności np.: nieuzyskania pozytywnej oceny w procesie odpowiedzialności (jeśli był prowadzony) , dopuszczenia się w okresie objętym oceną naruszenia obowiązków pracowniczych skutkujących udzieleniem kary porządkowej czy nieprzestrzegania oraz nadużywania zasad niniejszej Polityki w celu osiągnięcia korzyści materialnych .

2. Niniejsza Polityka podlega co najmniej raz w roku weryfikacji , która obejmuje w szczególności :
 - 1) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - 2) weryfikację stanowisk obejmujących kategorie osób , których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, z uwzględnieniem ust.3
 - 3) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania,
3. W przypadku zaliczenia do osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku pracowników , o których mowa w § 9 ust.2 pkt 2) , weryfikacja Polityki obejmuje także wprowadzenie zadań/celów przydzielanych tym pracownikom podlegającym ocenie .
4. Wszelkie zmiany niniejszej Polityki wymagają zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.

§ 11

1. Niniejsza Polityka i jej realizacja podlegają co najmniej raz w roku ocenie przez Radę Nadzorczą , dokonywanej w oparciu o otrzymane informacje , w tym wynikające z § 12, § 10 ust. 2 oraz z § 7 ust. 5.
2. Ocena , o której mowa w ust.1 jest przedstawiana Zebraniu Przedstawicieli w okresie przedkładania do zatwierdzenia rocznego sprawozdania finansowego na zwyczajnym Zebraniu Przedstawicieli.
3. Zebranie Przedstawicieli w oparciu o informacje , o których mowa w ust.2 dokonuje oceny , czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi Banku i jego bezpieczeństwu.
4. Ocena , o której mowa w ust. 2 - może być zawarta w odrębnym Raporcie lub w Sprawozdaniu Rady Nadzorczej.

§ 12

1. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega minimum raz w roku niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi .
2. Wykonanie obowiązku wskazanego w ust. 1 pozostaje w kompetencji audytu wewnętrznego , tj. trzeciego poziomu systemu kontroli wewnętrznej , z zastrzeżeniem ust. 3 .
3. W przypadku banków będących Uczestnikami Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS - niezależnego przeglądu można dokonać również na drugim poziomie systemu kontroli wewnętrznej .
4. Przegląd wdrożenia Polityki powinien dotyczyć wymogów wynikających z Rozporządzenia MRiF i obejmować w szczególności :
 - 1) zdefiniowanie przez Bank osób , których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku,
 - 2) określenie stałych i zmiennych składników wynagrodzenia,

- 3) w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia, uwzględnienie zasad wynikających z przepisów ww. Rozporządzenia .
5. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.

§ 13

Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

§ 14

1. Zapisy Polityki mają zastosowanie do zmiennych składników wynagrodzeń należnych począwszy za rok 2019 oraz za lata kolejne , z zastrzeżeniem ust. 2
2. W przypadku Stanowiska ds. Zgodności - zapisy Polityki mają zastosowanie do zmiennych składników wynagrodzeń za rok 2021 oraz za lata kolejne.

Aktualny² wykaz pracowników i innych osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku :

I. Osoby , których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Mykanowie, o których mowa w art. 9ca ust.1 ustawy Prawo bankowe :

- Przewodniczący Rady Nadzorczej oraz pozostali członkowie Rady Nadzorczej
- Prezes Zarządu oraz pozostali członkowie Zarządu tj. :
 - ✓ Członek Zarządu ds. finansowo-księgowych (Główny Księgowy),
 - ✓ Członek Zarządu ds. handlowych
 - ✓ Członek Zarządu (*społeczny*)
- Stanowisko ds. Zgodności

II. Osoby wyszczególnione w części I , ustalano w oparciu o kryteria jakościowe i ilościowe określone w Art. 3 i Art 4 Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) Nr 604/2014, tj. biorąc pod uwagę kategorie osób wskazanych w § 4 ust. 1 i ust. 2 Polityki - zważywszy , że:

1. W odniesieniu do kryteriów jakościowych określonych w ww. Rozporządzeniu:

- 1) brak w strukturze organizacyjnej Banku odrębnego stanowiska Głównego Księgowego;
- 2) nie występują Oddziały istotne oraz w następstwie brak stanowisk Dyrektorów tych Oddziałów ;
- 3) nie występuje komórka audytu wewnętrznego - funkcja audytu wewnętrznego jest realizowana przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS , którego Bank jest Uczestnikiem (*Spółdzielnia prowadzi działania kontrolne, zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie Audytu Wewnętrznego w Systemie Ochrony, stanowiącym załącznik do Umowy Systemu Ochrony*)
- 4) utworzono w strukturze organizacyjnej Banku oddzielne jednoosobowe Stanowisko ds. Zgodności realizujące zadania komórki ds. zgodności , traktowane jednocześnie jako Kierujący komórką braku zgodności, ze wszelkimi tego konsekwencjami przewidzianymi prawem;
- 5) nie utworzono w ramach niższej kadry kierowniczej stanowisk kierowniczych dla komórek organizacyjnych : komórki organizacyjnej ds. ryzyka (zarządzania ryzykiem) oraz komórki organizacyjnej ds. organizacyjno - administracyjnych (realizującej także zadania w obszarze polityki kadrowej), a komórki organizacyjne Banku realizujące ww. zadania podlegają bezpośrednio Prezesowi Zarządu , który odpowiada za ich działanie;
ponadto :
- 6) Bank jako instytucja nie spełnia kryterium jakościowego dotyczącego udzielania kredytów o równowartości lub przekraczających równowartość 5 mln EURO, (determinujących konieczność zaliczania także innych pracowników do kategorii osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku);

² obowiązujący od dnia 30 kwietnia 2021 roku

2. W odniesieniu do kryteriów ilościowych określonych w ww. Rozporządzeniu: żadnego z kryteriów ilościowych nie uznaje się w Banku za spełnione, tj.:
- ✓ żaden pracownik nie otrzymał wynagrodzenia w poprzednim roku co najmniej 500 tys. EUR;
 - ✓ poza Prezesem Zarządu - żaden pracownik nie należy do 0,3 % pracowników, w zaokrągleniu do najbliższej liczby całkowitej, którym w poprzednim roku obrachunkowym przyznano najwyższe łączne wynagrodzenie.