

Załącznik do uchwały nr 96/2023
Zarządu Banku Spółdzielczego w Sejnach
z dnia 15 grudnia 2023 roku

Załącznik do uchwały nr 41/2023
Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Sejnach z dnia
15 grudnia 2023 roku

Polityka

wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Sejnach

Metryka regulacji

Podstawowe dane regulacji: Właściciel dokumentu	Prezes Zarządu
Pełna nazwa dokumentu	Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Sejnach
Data obowiązywania	1 stycznia 2024 r.
Uchyla	<ul style="list-style-type: none">• Uchwałę Zarządu nr 96/2022 z dnia 15 grudnia 2022 roku, Uchwałę Rady Nadzorczej nr 33/2022 z dnia 15 grudnia 2022 roku.• Zmiany wprowadzone Uchwałą Zarządu nr 35A/2023 z dnia 31 maja 2023 roku i zatwierdzone Uchwałą Rady Nadzorczej nr 23A/2023 z dnia 2 czerwca 2023 roku.
Zakres i powód zmian w regulacji (opisać tylko w przypadku zmienionych regulacji; w pozostałych przypadkach wpisać „nie dotyczy”)	<ul style="list-style-type: none">• Dostosowanie do zmian wprowadzonych Uchwałą Zarządu nr 35A/2023 z dnia 31 maja 2023 roku i zatwierdzone Uchwałą Rady Nadzorczej nr 23A/2023 z dnia 2 czerwca 2023 roku.• Zmienne składniki wynagradzania uzupełniono o premię okolicznościową oraz o nagrodę za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.• §9 ust. 9 pkt 2 – uzupełniono kryteria jakościowe o analizę ryzyka ESG
Kogo obowiązuje	Wszystkich pracowników Banku
Osoby zaangażowane Sporządzony przez:	Prezes Zarządu
Zaakceptowany przez:	Zarząd/RN
Uzgodniony merytorycznie z:	-
Sprawdzony pod względem zgodności	Stanowisko ds. zgodności

§ 1

1. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Sejnach, zwanej dalej „Polityką” jest:
 - 1) zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Sejnach, zwanym dalej Bankiem;
 - 2) określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanym dalej pracownikami istotnymi) Banku zgodnie z zasadami zawartymi w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021r. oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego;
 - 3) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem oraz nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka, wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Banku;
 - 4) wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów;
 - 5) adekwatne wynagradzanie pracowników za wykonaną pracę, a także motywowanie ich do osiągania wysokich wyników oraz realizacji celów strategicznych Banku;
 - 6) przyciąganie oraz zatrzymywanie wykwalifikowanych pracowników przy jednoczesnym zachowaniu równowagi pomiędzy przewagą konkurencyjną wynagrodzeń, a rentownością Banku;
 - 7) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów;
 - 8) zapewnienie ciągłości działania banku.
2. Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Sejnach realizowana jest z uwzględnieniem formy prawnej, w jakiej działa Bank, rozmiaru działalności, ryzyk związanych z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności działalności prowadzonej przez Bank Spółdzielczy w Sejnach. Polityka oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.
3. Niniejsza Polityka, opracowana została na podstawie:
 - 1) Ustawy - Prawo bankowe,
 - 2) Ustawy - Kodeks pracy,
 - 3) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach,
 - 4) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego,
 - 5) Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego Rady (UE).

§ 2

1. Zasady wynagradzania pracowników określa Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Sejnach zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, który zatwierdzany jest przez Zarząd.
2. Zasady wynagradzania członków Zarządu określa Regulamin wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Sejnach, który zatwierdzany jest przez Radę Nadzorczą.
3. Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Sejnach określa uchwałą Zebranie Przedstawicieli.

§3

Zapisy niniejszej polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku.
2. Definicje kryteriów uznawania stanowisk za istotne.
3. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek funkcyjny,
 - 3) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 4) nagrody jubileuszowe,
 - 5) odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika.
4. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa, premia okolicznościowa oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
5. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
6. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagrodzenia pracowników.
7. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 4

1. Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikację stanowisk występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka na podstawie zapisów 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 oraz w oparciu o zapisy dotyczące funkcji kluczowych zawarte w Rekomendacji Z.
2. Kryteria jakościowe i ilościowe wynikające z Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady 923/2021r. zawarte są w Załączniku nr 1. do niniejszej Polityki.
3. Ze względu na formę prawną, w jakiej działa Bank, rozmiar działalności, wewnętrzną organizację oraz charakter, zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Bank do identyfikacji osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na ryzyko Banku nie stosuje się kryterium ilościowego.
4. Bank prowadzi wykaz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, stanowiący Załącznik nr 2. do niniejszej Polityki.

§5

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stałe składniki	Zmienne składniki
Przewodniczący Rady Nadzorczej, Zastępca Przewodniczącego, Sekretarz RN	wynagrodzenie miesięczne	brak
członkowie Rady Nadzorczej (w tym członkowie Komitetu Audytu)	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	brak
członkowie Zarządu	składniki stałe wymienione w § 3 ust. 3	Zmienne składniki wymienione w § 3 ust. 4
pozostali pracownicy	składniki stałe wymienione w § 3 ust. 3	Zmienne składniki wymienione w § 3 ust. 4

Stosownie do zapisów § 25 ust.2 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej Bank może nie wprowadzać podziału wynagrodzenia na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia oraz nie stosować przepisów rozporządzenia dotyczących zmiennych składników wynagrodzenia.

§ 6

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli, zgodnie ze Statutem Banku.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Komórki ds. zgodności ustala Zarząd, a akceptuje Rada Nadzorcza.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku ustala Zarząd za wyjątkiem osób wskazanych w § 6 ustęp 1, 2, 3.

§ 7

1. Łączna kwota wypłaconej premii uznaniowej osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
2. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust. 3-5.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% rocznego stałego składnika wynagrodzenia w odniesieniu do każdej osoby zajmującej stanowisko istotne. Wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.
4. W przypadku wyższego maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń o którym mowa w ust. 3 wymagana jest zgoda Zebrania Przedstawicieli / Walnego Zgromadzenia 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. W myśl zapisów Ustawy Prawo bankowe (art. 9ca) oraz Rozporządzenia MFFiPR, Bank stosuje politykę zmiennych składników wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, co oznacza, że:

- a) Bank nie odracza wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń;
 - b) Bank nie odracza również uznaniowych świadczeń emerytalnych, jeżeli Bank wypłaca takie świadczenia;
 - c) 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.
6. Wyniki Banku przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia powinny uwzględniać koszt ryzyka banku, koszt kapitału i ryzyko płynności w perspektywie długoterminowej.

§ 8

1. Premia, o której mowa w § 3 ust. 4, dla pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku może być przyznana na podstawie pozytywnej oceny realizacji celów wskazanych pracownikowi do realizacji w danym okresie. Przy ocenie realizacji celów bierze się pod uwagę kryteria ilościowe i jakościowe.
2. Cele wyznaczane pracownikom istotnym stanowią wypadkową głównych celów finansowych i niefinansowych Banku i uwzględniają zakres odpowiedzialności pracownika na danym stanowisku, z zastrzeżeniem § 9 ust. 11.
3. Za wyznaczenie pracownikowi istotnemu celów odpowiedzialna/y jest:
 - 1) Rada Nadzorcza w odniesieniu do celów członków Zarządu;
 - 2) Członek Zarządu w odniesieniu do celów podległych pracownikom, wymienionych w Załączniku nr 2;
4. Cele dla pracowników istotnych wyznaczane są na karcie celów, której wzór stanowi Załącznik nr 3.
5. Cele finansowe i niefinansowe są formułowane w sposób zrozumiały, mają charakter mierzalny, motywujący, a także wynikają ze strategii Banku i są adekwatne do zadań realizowanych na danym stanowisku.
6. Cele finansowe i niefinansowe dotyczą członków Zarządu i uwzględniają w szczególności koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyko płynności w perspektywie długoterminowej.
7. Cele dla pozostałych pracowników wymienionych w Załączniku nr 2 mają charakter zadaniowy niezależny od wyników finansowych.
8. Rada Nadzorcza Banku/Członek Zarządu wyznacza cele finansowe i niefinansowe dla pracowników do końca miesiąca kalendarzowego poprzedzającego oceniany okres. Przesunięcie terminu może nastąpić jedynie w uzasadnionych przypadkach. W razie konieczności cele mogą zostać uzupełnione o nowe w trakcie ocenianego okresu.
9. W pierwszym roku zatrudnienia pracownika istotnego w Banku cele wyznaczane są opcjonalnie, decyzją Rady Nadzorczej lub członka Zarządu (odpowiednio).
10. W przypadku zmiany stanowiska pracy na kluczowe w trakcie roku, pracownik oceniany jest za poziom realizacji celów wyznaczonych mu uprzednio na dany okres, z uwzględnieniem zakresu odpowiedzialności na nowym stanowisku pracy.

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.

§ 9

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w oparciu o kryterium finansowe oraz niefinansowe.
2. Ocena wyników finansowych odbywa się za co najmniej 3 lata i uwzględnia koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyko płynności w perspektywie długoterminowej.
3. Ocenie wyników finansowych za co najmniej 3 lata podlega Zarząd jako organ jak i poszczególni jego członkowie.
4. Ocena efektów pracy Zarządu jako organu obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnane w ostatnich 3 latach (kryterium finansowe) w odniesieniu do założeń :
 - 1) jakość portfela kredytowego max. 12%;
 - 2) współczynnik kapitałowy min. 13,5%;
 - 3) zwrot na kapitale-ROE netto min. 3%;
 - 4) wskaźnik płynności LCR min. 100%;
 - 5) wskaźnik stabilnego finansowania NSFR min. 100%
5. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 4 wskaźników w poszczególnych latach podlegających ocenie. Organ oceniany jest pozytywnie i zmienne składniki mogą być przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 4 punkt 2,4,5 był zrealizowany co najmniej w 100%, wskaźnik w ust. 4 pkt 3 w 80%, a wskaźnik w ustępie 4 pkt. 1 nie przekraczał max. poziomu.
6. Kryteriami/Celami finansowymi i niefinansowymi dotyczącymi wyników Banku w danym okresie, przyjmowanymi w celu określenia zmiennych składników wynagrodzeń dla poszczególnych członków Zarządu są:
 - 1) Kryteria/Cele finansowe i niefinansowe dla Prezesa Zarządu:
 - a) Kryteria /Cele finansowe:
 - udział kredytów zagrożonych w portfelu kredytowym ogółem (na poziomie poniżej max. poziom określonego w strategii rozwoju),
 - pokrycie kredytów zagrożonych rezerwami na poziomie powyżej 40%.
 - b) Kryteria /Cele niefinansowe:
 - zgodność wykonania zadań finansowych ze strategią banku w obszarach ich odpowiedzialności,
 - inne cele niefinansowe ustalone na oceniane okresy.
 - 2) Kryteria/Cele finansowe i niefinansowe dla Wiceprezesa Zarządu ds. finansowo – księgowych, Głównego księgowego:
 - a) Kryteria/Cele finansowe:
 - koszty działania banku z amortyzacją (na poziomie poniżej max. poziom określonego w strategii rozwoju).
 - b) Kryteria /Cele niefinansowe:
 - zgodność wykonania zadań finansowych ze strategią banku w obszarach ich odpowiedzialności,
 - inne cele niefinansowe ustalone na oceniane okresy.
 - 3) Kryteria /Cele finansowe i niefinansowe dla Wiceprezesa Zarządu ds. handlowych:
 - a) Kryteria/Cele finansowe:
 - rozmiary działalności w zakresie kredytów i depozytów (zgodnie z planem ekonomiczno-finansowym banku).
 - b) Kryteria /Cele niefinansowe:

- zgodność wykonania zadań finansowych ze strategią banku w obszarach ich odpowiedzialności,
 - inne cele niefinansowe ustalone na oceniane okresy.
- 4) Kryteria/Cele finansowe i niefinansowe dla Wiceprezesa Zarządu ds. organizacyjno – administracyjnych:
- a) Kryteria/Cele finansowe:
- stosunek aktywów do liczby etatów (zgodnie z planem ekonomiczno-finansowym banku).
- b) Kryteria /Cele niefinansowe:
- zgodność wykonania zadań finansowych ze strategią banku w obszarach ich odpowiedzialności,
 - inne cele niefinansowe ustalone na oceniane okresy.
7. Ocenie za okresy trzyletnie podlegają wskaźniki finansowe dotyczące Zarządu jako organu, natomiast kryteria/cele finansowe i niefinansowe poszczególnych osób podlegają ocenie za okres oceniany.
8. Maksymalna ocena jaką mogą otrzymać członkowie Zarządu wynosi 100% w tym:
- 1) Za pozytywną ocenę określoną wskaźnikami dla całego organu – do 50%,
 - 2) Za kryteria/cele finansowe dla poszczególnych członków Zarządu – do 30%,
 - 3) Za kryteria/ cele niefinansowe – do 20%.
9. Członek Zarządu, który otrzymał ocenę łączną na poziomie co najmniej 70% zostaje oceniony pozytywnie i zmienne składniki mogą być przyznane o ile:
- 1) posiada pozytywną ocenę rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe
 - 2) uzyskał pozytywny wynik oceny w zakresie ryzyka ESG przeprowadzonej zgodnie z zapisami Załącznika nr 3.
10. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.
11. Wypłata przyznanych składników zmiennych jest wypłacana:
- 1) Za I do III kwartału - po przyznaniu w wysokości max. 60% rocznego stałego wynagrodzenia, nie więcej niż 10 tysięcy euro w przeliczeniu na złote według kursu na koniec kwartału,
 - 2) Za cały rok – po zakończeniu IV kwartału następuje rozliczenie premii z uwzględnieniem przyznanej premii za IV kwartał – wypłata następuje zgodnie z zapisami §7 ust. 5 lit. c.
12. Wynagrodzenie zmienne Komórki ds. zgodności nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych przez Bank.

§ 10

1. Oceny efektów pracy pracowników istotnych, nie będących członkami Zarządu dokonuje Zarząd z zastrzeżeniem ust. 3.
2. Zarząd ustala wysokość premii uznaniowej dla pracowników, o których mowa w ust.1. na zasadach ogólnych, jednolitych dla wszystkich pracowników Banku z zastrzeżeniem § 6 ust. 3.
3. Oceny efektów pracy Komórki ds. zgodności dokonuje Rada Nadzorcza.
4. System okresowych ocen pracowników jest przeprowadzany zgodnie z Instrukcją zarządzania kadrami.

§ 11

1. Efekty pracy pracowników mających wpływ na profil ryzyka w Banku oceniane są w karcie celów, załącznik nr 3.
2. Podstawą oceny jest wykonanie zadań ustalonych na okres oceniany. Dokonanie oceny odbywa się metodą ekspercką: cel wykonany/niewykonany bądź wg procentowego określenia wykonanego zadania.

§ 12

Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w Załączniku nr 2 do niniejszej Polityki:

- 1) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania,
- 2) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rejonami bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.

§ 13

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 w banku w okresie rocznym.
2. Propozycje wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
3. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 4,5.
4. Wysokość wskaźnika, o którym mowa w ust.1, podlega publikacji zgodnie z Polityką informacyjną Banku.
5. Zasady wyznaczania wskaźnika określonego w ust. 1 zawarte są w Załączniku nr 4.

§14

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą oraz niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu co najmniej raz w roku. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
2. Przegląd, o którym mowa w ust. 1 obejmuje, m.in.:
 - a) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - b) weryfikację pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku,
 - c) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania,
 - d) informację odnośnie wartości i przestrzeganiu wskaźnika określonego w §13 ust.1.
3. Realizacja niniejszej Polityki podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie raportu z przeglądu. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej. Zebranie Przedstawicieli podejmuje uchwałę w sprawie oceny, czy ustalona polityka wynagrodzeń sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.
4. Bank, raz do roku, w terminie do dnia 31 stycznia, przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego:
 - 1) informacje za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć;
 - 2) dane o liczbie osób określonych w punkcie 1), których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 1 000 000 euro, wraz z informacjami dotyczącymi

stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.

5. Za przygotowanie i przekazanie informacji, o której mowa w ust. 4, odpowiada Stanowisko ds. organizacyjno-administracyjnych.
6. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.

Zasady wylaniania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

§1.

Postanowienia ogólne

Identyfikacji osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, dokonuje się w oparciu o kryteria jakościowe oraz ilościowe.

§ 2.

Kryteria jakościowe

Uznaje się, że pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, jeżeli spełnione jest którekolwiek z następujących kryteriów jakościowych:

- 1) pracownik jest członkiem organu zarządzającego lub kadry kierowniczej wyższego szczebla;
- 2) pracownik jest członkiem organu nadzorującego;
- 3) pracownik pełniący obowiązki kierownicze względem funkcji kontrolnych instytucji lub istotnych jednostek gospodarczych;
- 4) pracownicy, (którzy) pełnią obowiązki kierownicze mogący podejmować strategiczne lub inne decyzje o zasadniczym znaczeniu, które mają wpływ na działalność gospodarczą lub stosowane ramy kontroli;
- 5) pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiegokolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79-87 dyrektywy 2013/36/UE (kredytowe, rezydualne, koncentracji, rynkowe, stopy procentowej, operacyjne, płynności, nadmiernej dźwigni finansowej);
- 6) odnośnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe i kontrahenta kwoty nominalnej na transakcję, która to kwota stanowi 0,5% kapitału podstawowego Tier I instytucji i wynosi co najmniej 5 mln euro, pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe;
- 7) pracownik jest kierownikiem grupy pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do zobowiązania danej instytucji do przeprowadzenia transakcji w wysokości o której mowa w 6);
- 8) pracownik posiada uprawnienia do podejmowania decyzji w sprawie nowych produktów bankowych.

§ 3.

Kryteria ilościowe

Uznaje się, że pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, jeżeli spełnione jest następujące kryterium ilościowe:

- 1) pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, jeżeli pracownikowi przyznano w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy łączne wynagrodzenie równe co najmniej 750 000 euro.

Wykaz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku

§1.

Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021r. oraz w Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego Rady (UE) w Banku zalicza się:

1. Przewodniczący Rady Nadzorczej,
2. Członkowie Rady Nadzorczej,
3. Prezes Zarządu,
4. Wiceprezesi Zarządu,
5. Stanowisko ds. zgodności.

Karty celów

WZÓR 1 (dotyczy pracowników niebędących członkami Zarządu)

KARTA CELÓW na okres		
Imię i Nazwisko		
Stanowisko		
Lp.	Cele niefinansowe- Opis celu	Wykonanie celu
1	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Data i podpis <div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100%;"> przełożonego pracownika </div> </p>	<input type="checkbox"/> wykonany <input type="checkbox"/> niewykonany <input type="checkbox"/> % wykonania:
2	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Data i podpis <div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100%;"> przełożonego pracownika </div> </p>	<input type="checkbox"/> wykonany <input type="checkbox"/> niewykonany <input type="checkbox"/> % wykonania:
...	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Data i podpis <div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100%;"> przełożonego pracownika </div> </p>	<input type="checkbox"/> wykonany <input type="checkbox"/> niewykonany <input type="checkbox"/> % wykonania:
<p>Ocena efektów pracy pracownika:</p> <input type="checkbox"/> pozytywna <input type="checkbox"/> negatywna <p>Uzasadnienie:.....</p> <p>.....</p> <p>Data i podpis <div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100%;"> przełożonego ocenianego pracownika </div> </p>		

WZÓR 2 (dotyczy Prezesa Zarządu)

KARTA CELÓW na okres					
Imię i Nazwisko					
Stanowisko: Prezes Zarządu					
Lp.	Cele finansowe	Cel określony w § 9 ustęp 6 Polityki wynagradzania...	Wykonanie planu %	Maksymalna ocena celu %	
				Śr.%	
1	Udział kredytów zagrożonych w portfelu kredytowym ogółem (max. poziom % określony w strategii rozwoju). %%%	
2	Pokrycie kredytów zagrożonych rezerwami na poziomie powyżej 40%. %%%	
Cele niefinansowe				Śr.%	
1	Zgodność wykonania zadań finansowych ze strategią Banku				
2	Inne cele niefinansowe ustalone na oceniane okresy:				
Razem ocena członka Zarządu w % w tym:				%
1) Za pozytywną ocenę określoną wskaźnikami dla całego organu – do 50%,					
2) Za kryteria/cele finansowe dla poszczególnych członków Zarządu – do 30%,					
3) Za kryteria/ cele niefinansowe – do 20%.					
Członek Zarządu, który otrzymał ocenę łączną na poziomie co najmniej 70% zostaje oceniony pozytywnie i zmienne składniki mogą być przyznane o ile:				<input type="checkbox"/> TAK <input type="checkbox"/> NIE	

1) posiada pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe.			<input type="checkbox"/> TAK <input type="checkbox"/> NIE
2) uzyskał pozytywny wynik oceny w zakresie ryzyka ESG			<input type="checkbox"/> TAK <input type="checkbox"/> NIE
L.p.	Ocena, czy w ocenianym okresie Bank poniósł koszty w związku z:	TAK/NIE*	
1	naruszeniem zasad etycznych		
2	wystąpieniem istotnego konfliktu interesów		
3	nałożeniem kary z tytułu nie przestrzegania prawa pracy		
4	wystąpieniem przypadków mobbingu		
5	nałożeniem kary z tytułu nie przestrzegania przepisów dotyczących ochrony środowiska		
6	Potwierdzonymi przypadkami dyskryminacji w stosunku do pracowników czy do klientów Banku		
*Wszystkie odpowiedzi „NIE” – ocena pozytywna			
W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się (wystąpiła przesłanka).			<input type="checkbox"/> TAK <input type="checkbox"/> NIE
Data i podpisy			
<p>.....</p> <p>w imieniu Rady Nadzorczej</p>			<p>.....</p> <p>ocenianego członka Zarządu</p>

WZÓR 3 (dotyczy Wiceprezesa Zarządu ds. finansowo-księgowych, Głównego księgowego)

KARTA CELÓW na okres					
Imię i Nazwisko					
Stanowisko: Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych, Główny księgowy					
Lp.	Cele finansowe	Cel (wielkość zgodna z planem finansowym)	Wykonanie planu (tys. zł) i %	Maksymalna ocena celu %	
			%	
1	Koszty działania Banku z amortyzacją wg stanu na koniec okresu (tys. zł.) tys. zł % tys. zł%%	
Cele niefinansowe				Śr.%	
1	Zgodność wykonania zadań finansowych ze strategią Banku				
2	Inne cele niefinansowe ustalone na oceniane okresy:				
Razem ocena członka Zarządu w % w tym:				%
1) Za pozytywną ocenę określoną wskaźnikami dla całego organu – do 50%,					<input type="checkbox"/> TAK <input type="checkbox"/> NIE
2) Za kryteria/cele finansowe dla poszczególnych członków Zarządu – do 30%,					
3) Za kryteria/ cele niefinansowe – do 20%.					
Członek Zarządu, który otrzymał ocenę łączną na poziomie co najmniej 70% zostaje oceniony pozytywnie i zmienne składniki mogą być przyznane o ile:				<input type="checkbox"/> TAK <input type="checkbox"/> NIE	
1) posiada pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe.				<input type="checkbox"/> TAK <input type="checkbox"/> NIE	
2) uzyskał pozytywny wynik oceny w zakresie ryzyka ESG				<input type="checkbox"/> TAK <input type="checkbox"/> NIE	
L.p.	Ocena, czy w ocenianym okresie Bank poniósł koszty w związku z:		TAK/NIE*		
1	naruszeniem zasad etycznych				
2	wystąpieniem istotnego konfliktu interesów				

WZÓR 4 (dotyczy Wiceprezesa Zarządu ds. handlowych)

KARTA CELÓW na okres					
Imię i Nazwisko					
Stanowisko: Wiceprezes Zarządu ds. handlowych					
Lp.	Cele finansowe	Cel (wielkość zgodna z planem finansowym)	Wykonanie planu (tys. zł) i %	Maksymalna ocena celu %	
				Śr.%	
1	Rozmiary działalności w zakresie kredytów (tys. zł.) tys. zł % tys. zł %%	
2	Rozmiary działalności w zakresie depozytów (tys. zł.) tys. zł % tys. zł %%	
Cele niefinansowe				Śr.%	
1	Zgodność wykonania zadań finansowych ze strategią Banku				
2	Inne cele niefinansowe ustalone na oceniane okresy:				
Razem ocena członka Zarządu w % w tym:				%
1) Za pozytywną ocenę określoną wskaźnikami dla całego organu – do 50%,					
2) Za kryteria/cele finansowe dla poszczególnych członków Zarządu – do 30%,					
3) Za kryteria/ cele niefinansowe – do 20%.					
Członek Zarządu, który otrzymał ocenę łączną na poziomie co najmniej 70% zostaje oceniony pozytywnie i zmienne składniki mogą być przyznane o ile:				<input type="checkbox"/> TAK <input type="checkbox"/> NIE	

1) posiada pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe.			<input type="checkbox"/> TAK <input type="checkbox"/> NIE
2) uzyskał pozytywny wynik oceny w zakresie ryzyka ESG			<input type="checkbox"/> TAK <input type="checkbox"/> NIE
L.p.	Ocena, czy w ocenianym okresie Bank poniósł koszty w związku z:	TAK/NIE*	
1	naruszeniem zasad etycznych		
2	wystąpieniem istotnego konfliktu interesów		
3	nałożeniem kary z tytułu nie przestrzegania prawa pracy		
4	wystąpieniem przypadków mobbingu		
5	nałożeniem kary z tytułu nie przestrzegania przepisów dotyczących ochrony środowiska		
6	Potwierdzonymi przypadkami dyskryminacji w stosunku do pracowników czy do klientów Banku		
*Wszystkie odpowiedzi „NIE” – ocena pozytywna			
W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się (wystąpiła przesłanka).			<input type="checkbox"/> TAK <input type="checkbox"/> NIE
Data i podpisy			
<p>.....</p> <p>w imieniu Rady Nadzorczej</p>			<p>.....</p> <p>ocenianego członka Zarządu</p>

WZÓR 5 (dotyczy Wiceprezesa Zarządu ds. organizacyjno-administracyjnych)

KARTA CELÓW na okres				
Imię i Nazwisko				
Stanowisko: Wiceprezes Zarządu ds. organizacyjno-administracyjnych				
Lp.	Cele finansowe	Cel (wielkość zgodna z planem finansowym)	Wykonanie planu (tys. zł) i %	Maksymalna ocena celu %
				Śr.%
1	Stosunek aktywów do liczby etatów (w tys. zł), tys. zł % tys. zł %%
Cele niefinansowe				Śr.%
1	Zgodność wykonania zadań finansowych ze strategią Banku			
2	Inne cele niefinansowe ustalone na oceniane okresy:			
Razem ocena członka Zarządu w % w tym:				
1) Za pozytywną ocenę określoną wskaźnikami dla całego organu – do 50%,				
2) Za kryteria/cele finansowe dla poszczególnych członków Zarządu – do 30%,				
3) Za kryteria/ cele niefinansowe – do 20%.			%
Członek Zarządu, który otrzymał ocenę łączną na poziomie co najmniej 70% zostaje oceniony pozytywnie i zmienne składniki mogą być przyznane o ile:				<input type="checkbox"/> TAK <input type="checkbox"/> NIE
1) posiada pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe.				<input type="checkbox"/> TAK <input type="checkbox"/> NIE
2) uzyskał pozytywny wynik oceny w zakresie ryzyka ESG				<input type="checkbox"/> TAK <input type="checkbox"/> NIE
L.p.	Ocena, czy w ocenianym okresie Bank poniósł koszty w związku z:		TAK/NIE*	
1	naruszeniem zasad etycznych			
2	wystąpieniem istotnego konfliktu interesów			

Zasady wyznaczania wskaźnika

§ 1

Wskaźnik określa stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników w banku w okresie rocznym.

§ 2

1. Do całkowitego rocznego wynagrodzenia brutto członków Zarządu zaliczamy:
 - wynagrodzenie zasadnicze,
 - dodatek funkcyjny,
 - premię uznaniową,
 - wynagrodzenie za czas choroby wypłacane zgodnie z art. 92 kp,
 - nagrody jubileuszowe,
 - odprawę emerytalną,
 - ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop.
2. Do całkowitego rocznego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników zaliczamy:
 - wynagrodzenie zasadnicze,
 - dodatek funkcyjny,
 - dodatek kasowy,
 - dodatek za sprzątanie,
 - premię uznaniową,
 - wynagrodzenie za czas choroby wypłacane zgodnie z art. 92 kp,
 - nagrody jubileuszowe,
 - odprawę emerytalną,
 - ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop.

§ 3

1. Średnie całkowite roczne wynagrodzenie brutto wyliczamy dzieląc całkowite roczne wynagrodzenie brutto przez średnie roczne zatrudnienie.
2. Średnie roczne zatrudnienie wyznaczamy poprzez zsumowanie przeciętnej liczby zatrudnionych (w przeliczeniu na pełne etaty) w poszczególnych miesiącach, które upłynęły od początku do końca roku i podzieleniu otrzymanej sumy przez 12 (liczba miesięcy w roku).
3. Przeciętne zatrudnienie uwzględnia pracowników pełnozatrudnionych oraz niepełnozatrudnionych w przeliczeniu na pełne etaty.
4. Do zatrudnienia w poszczególnych miesiącach nie wliczamy pracowników, którzy przebywali powyżej 14 dni nieprzerwanie na:
 - urlopach wychowawczych,
 - urlopach bezpłatnych,oraz, którzy otrzymywali:
 - zasiłki chorobowe,
 - zasiłki macierzyńskie,
 - zasiłki ojcowskie (w połączeniu z innymi nieobecnościami),
 - zasiłki rodzicielskie,
 - zasiłki opiekuńcze.

Z wyjątkiem osób, które łączą dodatkowy urlop macierzyński lub urlop rodzicielski z pracą w niepełnym wymiarze u pracodawcy udzielającego urlop.

§ 4

Zarząd Banku w oparciu o dane przekazane przez Stanowisko ds. organizacyjno – administracyjnych oraz analizę planowanych kosztów składa Radzie Nadzorczej propozycję dotyczącą wysokości wskaźnika na kolejny rok kalendarzowy.

§ 5

Rada Nadzorcza Banku weryfikuje otrzymane dane i ustala na kolejny rok kalendarzowy maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników w Banku w okresie rocznym.