

*Załącznik do Uchwały Nr III/8/RN/22
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Siedlcach z dnia 18.05.2022 r.*

**Polityka wynagrodzeń
w Banku Spółdzielczym w Siedlcach**

Siedlce, 2022

Nazwa	Bank Spółdzielczy w Siedlcach
Pełna nazwa dokumentu	Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczy w Siedlcach
Właściciel merytoryczny	ZOA
Data wejścia w życie	Uchwała Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Siedlcach nr
Uchyła	Uchwała Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Siedlcach nr IV/2/RN/18
Cel/ Najważniejsze zmiany	Formalne dostosowanie procedury do Rekomendacji Z KNF

SPIS TREŚCI:

1.	Postanowienia ogólne	4
2.	Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń	14
3.	Ocena efektów pracy	15
4.	Warunki wypłaty zmiennych składników wynagradzania	15
5.	Postanowienia końcowe	17

1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. „Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Siedlcach”, zwana dalej „Polityką” lub „Polityką wynagrodzeń” określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w tym wynagrodzeń Zarządu, Rady Nadzorczej oraz Komitetu Audytu.

2. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagrodzeń jest:

- 1) określenie stałych i zmiennych składników wynagrodzeń pracowników na stanowiskach istotnych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Siedlcach, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 roku.
- 2) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowany przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka,
- 3) wspieranie realizacji Strategii działania Banku i Strategii zarządzania ryzykami oraz ograniczanie konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Siedlcach, zwanym dalej „Bankiem”.

3. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.

4. Bank prowadzi, realizuje Politykę wynagrodzeń odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.

5. Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe – art. 9ca,
- 2) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach, (dalej: „Rozporządzenie MFFiPR”),
- 3) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach – Rekomendacja Nr 15,
- 4) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz

nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi (dalej: „Dyrektywa UE”),
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 UE”) – wydanego na podstawie upoważnienia zawartego w art. 94 ust. 2 Dyrektywy UE,

6) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy 2013/36/UE, z dnia 2 lipca 2021 r. (dalej: „Wytyczne EBA”) – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego (EUNB/GL/2021/04),

7) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014,

6. Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:

1) Bank – Bank Spółdzielczy w Siedlcach,

2) Zebranie Przedstawicieli – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Siedlcach,

3) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Siedlcach,

4) Komitet Audytu – Komitet Audytu Banku Spółdzielczego w Siedlcach,

5) Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego w Siedlcach,

6) pracownik - osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę,

7) kluczowe funkcje w Banku – zidentyfikowane, zgodnie z art. 22aa ust. 10 ustawy – Prawo bankowe, stanowiska organizacyjne, inne niż funkcje członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku, z którymi związany jest zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności umożliwiający wywieranie znaczącego wpływu na kierowanie Bankiem. Pracownicy pełniący kluczowe funkcje w Banku określone zostały w § 5 niniejszej Polityki,

8) osoby zajmujące stanowiska istotne – osoby, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1 ustawy - Prawo bankowe, zidentyfikowani zgodnie z kryteriami określonymi w art. 92 ust. 3 Dyrektywy UE, a

także Rozporządzenia UE oraz, w przypadku gdy to właściwe, aby zapewnić pełną identyfikację pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, dodatkowo na podstawie kryteriów określonych przez Bank, a także zgodnie z zasadą proporcjonalności; w Banku do osób pełniących funkcje istotne zalicza się członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu, oraz osoby pełniące funkcje kluczowe w Banku,

9) zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie – zarządzanie ryzykiem w zakresie, o którym mowa w § 3 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia MFFiPR, na który składa się zarządzanie ryzykiem przez komórki organizacyjne Banku związane z zarządzaniem ryzykiem oraz działalność Komórki ds. zgodności.

10) zmienne składniki wynagrodzeń – następujące składniki wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska istotne: premie roczne przyznawane członkom Zarządu Banku na podstawie uchwały Rady Nadzorczej oraz premie uznaniowe przyznawane przez Zarząd pozostałym osobom zajmującym stanowiska istotne,

11) wynagrodzenie zmienne – łączne zmienne składniki wynagrodzeń w części odroczonej i w części wypłacanej niezwłocznie po przyznaniu,

12) regulamin wynagradzania – Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Siedlcach,

13) trzyletni okres oceny – okres oceny pracy osób zajmujących stanowiska istotne,

14) rok „n” – rok, za który dokonuje się oceny pracy osoby zajmującej stanowisko istotne,

15) zasada proporcjonalności - zasadna zapisana w art. 92 ust 2 Dyrektywy UE, mająca na celu zapewnienie dopasowania polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń do indywidualnego profilu ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i strategii danej instytucji w celu skutecznego zrealizowania celów wyznaczonych w ramach odpowiednich obowiązków.

§ 2

1. Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1) Stałe składniki wynagrodzenia, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, oraz wynikające z Kodeksu Pracy, rozumiane jako:

a) wynagrodzenie zasadnicze,

b) dodatek za staż pracy,

- c) dodatek funkcyjny,
- d) nagrody jubileuszowe,
- e) odprawa w związku przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika.

2) Zmienne składniki wynagrodzenia zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników, rozumiane jako premia, przy czym osoby pełniące kluczowe funkcje – mające istotny wpływ (zgodnie z kompetencjami decyzyjnymi) na kierowanie Bankiem, o których mowa w § 28 Rozporządzenia MFFiPR są wynagradzane w zakresie wynagradzania zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

2. Polityka wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku prowadzona jest zgodnie z zasadą proporcjonalności, w szczególności uwzględnia przepisy zawarte w art. 9ca ust. 1b Ustawy Prawo bankowe (Bank, nie jest dużą instytucją, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 146 Rozporządzenia nr 575/2013), oraz § 30 ust. 2 Rozporządzenia MFFiPR, tj. Bank stosuje przepisy Rozporządzenia MFFiPR, będącego podstawą przyjęcia Polityki, odpowiednio do formy prawnej w jakiej Bank działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.

3. Bank stosuje Politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, w odniesieniu do osób, których roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro (równowartość wyliczania jest według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym danego roku) ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia. Stosowanie Polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie dotyczy zmiennych składników wynagrodzenia i oznacza brak konieczności zatrzymywania co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia i wypłacania tych składników po zakończeniu okresu oceny, za jaki to wynagrodzenie przysługuje, z zastosowaniem okresu odroczenia nie krótszego niż od 4 do 5 lat od zakończenia okresu oceny.

§3

1. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
2. Postanowień niniejszej Polityki dotyczących zmiennych składników nie stosuje się do

członków Rady Nadzorczej Banku, w tym członków Komitetu Audytu na podstawie § 25 ust. 2 Rozporządzenia MFFiPR. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie ustalane uchwałą Zebrania Przedstawicieli, bez podziału na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia.

3. Do stałych i zmiennych składników wynagrodzenia zalicza się odpowiednio:

Stanowiska	Stale składniki	Zmienne składniki
Członkowie Zarządu	Wymienione w § 2 ust. 1 pkt 1 niniejszej Polityki	Nagroda roczna
Osoby pełniące funkcje kluczowe w Banku	Wymienione w § 2 ust. 1 pkt 1a, b, d, e niniejszej Polityki	Premia uznaniowa

§4

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu ustala Zebranie Przedstawicieli.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza. Rada Nadzorcza ustalając wynagrodzenia członków Zarządu (w tym Prezesa), bierze pod uwagę zakresy obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu i potrzebę zachowania odpowiednich proporcji wynagrodzenia tych osób, wynikających z tych zakresów.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego dla Stanowiska ds. zgodności kontroli wewnętrznej ustala Rada Nadzorcza.
4. Wysokość wynagrodzenia zmiennego Stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej ustala Komitet Audytu.
5. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Głównego księgowego ustala Zarząd Banku.
6. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 30% w odniesieniu do każdej osoby wymienionej w § 6 niniejszej Polityki.
7. W celu nieograniczania zdolności Banku do podwyższania funduszy własnych wprowadza się limit łącznej kwoty przyznanych w danym roku obrachunkowym zmiennych składników wynagrodzeń osób, o których mowa w § 6 ust. 2, w wysokości

max 2% kapitału Tier I Banku (według stanu na ostatni dzień danego roku obrachunkowego).

§5

Do stanowisk istotnych o których mowa w art. 9ca ust. 1a ustawy - Prawo bankowe, w § 24 Rozporządzenia MFFiPR oraz w Rozporządzeniu UE zalicza się:

Lp.	Stanowisko istotne	Osoby zajmujące stanowiska istotne	uzasadnienie
Zgodnie z ustawą Prawo bankowe			
1	Osoba, która pełni funkcję członka rady nadzorczej	Członkowie Rady Nadzorczej, w tym: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Przewodniczący Rady Nadzorczej ✓ Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej ✓ Sekretarz Rady Nadzorczej ✓ Przewodniczący Komitetu Audytu ✓ Członkowie Komitetu Audytu ✓ Oraz pozostali Członkowie Rady Nadzorczej 	Zgodnie ze Statutem
2	Osoba która należy do kadry kierowniczej wyższego szczebla	Członkowie Zarządu	W Banku przyjmuje się, że kadry kierowniczą wyższego szczebla stanowią Członkowie Zarządu
3	Osoba, która świadczy pracę lub realizuje zadania na rzecz istotnej jednostki organizacyjnej	Brak	W Banku nie występuje istotna jednostka – Bank nie alokuje kapitału na jednostki organizacyjne. Bank prowadzi scentralizowany system zarządzania ryzykiem
Zgodnie z Rozporządzeniem UE			
4	Wszyscy członkowie organu zarządzającego oraz kadr kierownicza wyższego szczebla	Członkowie Rady nadzorczej oraz Członkowie Zarządu	Zgodnie ze Statutem
5	Pracownicy pełniący obowiązki kierownicze	Komórka ds. zgodności i kontroli wewnętrznej	Komórka ds. zgodności i kontroli wewnętrznej

	względem funkcji kontrolnych instytucji lub istotnych jednostek organizacyjnych		pełni funkcje kontrolne i odpowiada za zgodność działania Banku z przepisami zewnętrznymi. Pracownik ww. komórki jest osobą pełniącą kluczową funkcję
6	Pracownicy uprawnieni do znacznego wynagrodzenia w poprzednim roku obrachunkowym, o ile spełniono następujące warunki: a) wynagrodzenie pracownika wynosi co najmniej 500 000 EUR oraz co najmniej tyle, co średnie wynagrodzenie przyznane członkom organu zarządzającemu i kadry kierowniczej wyższego szczebla instytucji, b) pracownik prowadzi działalność zawodową w ramach istotnej jednostki gospodarczej,	Brak	Pracownicy Banku nie otrzymują wynagrodzenia w wysokości co najmniej 500 000 EUR rocznie. W Banku nie występują istotne jednostki.
7	Pracownik pełni obowiązki kierownicze w zakresie:		
	a) Kwestii prawnych	Brak	Za kwestie prawne odpowiada Zarząd
	b) Bezpieczeństwa zasad i procedur rachunkowości	Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych	Za opracowanie bezpieczeństwa zasad i procedur rachunkowości odpowiada Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych
	c) Finansów, w tym opodatkowania i budżetowania	Główny księgowy	Główny Księgowy pełni obowiązki kierownicze w zakresie finansów, w tym opodatkowania i budżetowania. Główny Księgowy jest osobą pełniącą kluczową funkcję

	d) Przeprowadzania analizy ekonomicznej	Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych	Za obszar związany z przeprowadzaniem analizy ekonomicznej odpowiada Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych
	e) Zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu	Wiceprezes zarządu ds. handlowych	Za obszar związany z zapobieganiem praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu odpowiada Wiceprezes Zarządu ds. handlowych
	f) Zasobów ludzkich	Zarząd	Zgodnie ze Statutem Banku do kolegialnych decyzji Zarządu należy zatrudnianie pracowników oraz rozpatrywanie spraw osobowych i innych z zakresu prawa prac
	g) Opracowanie lub wdrożenia polityki wynagrodzeń	Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych	Za opracowanie i wdrażanie polityki wynagrodzeń odpowiada Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych. Polityka wynagrodzeń podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
	h) technologii informatycznych	Członek Zarządu	Członek Zarządu jest odpowiedzialny za działanie w obszarze technologii informacyjnych
	i) Bezpieczeństwa informacji	Prezes Zarządu	Za obszar związany z bezpieczeństwem informacji odpowiada Prezes Zarządu
8	Pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiegokolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79–87 dyrektywy 2013/36/UE lub jest posiadającym prawo głosu	Członkowie Zarządu	Poszczególne Członkowie Zarządu zarządzają ryzykami określonymi w art. 79–87 dyrektywy 2013/36/UE

	członkiem komitetu do spraw zarządzania jakiegokolwiek kategorii ryzyka określonej w wymienionych artykułach		
9	Odnośnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe kwoty nominalnej na transakcję, która to kwota stanowi 0,5 % kapitału podstawowego Tier I Banku i wynosi co najmniej 5 mln EUR, pracownik spełnia jedno z poniższych kryteriów: a) pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe; b) pracownik jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania takiej decyzji	Brak	Bank nie udziela kredytów wyższych niż 5 mln EUR, a pracownicy nie mają uprawnień do podejmowania zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe
10	Pracownik spełnia jedno z poniższych kryteriów odnośnie do decyzji o zatwierdzeniu lub zawetowaniu wprowadzenia nowych produktów: a) pracownik posiada uprawnienia do podejmowania takich decyzji; b) pracownik jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania takich decyzji	brak	Nowe produkty zatwierdza Zarząd Banku
11	Kryteria określone w art. 5 lit. d)	Brak	Bank nie prowadzi działalności zaliczanej

	oraz lit. e) Rozporządzenia UE		do portfela handlowego. Pracownicy Banku nie mają indywidualnych uprawnień do zobowiązania Banku do przeprowadzania transakcji
12	Pracownikowi, przyznano w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy łączne wynagrodzenie równo co najmniej 750 000 EUR	Brak	Pracownicy Banku nie otrzymują wynagrodzenia w wysokości co najmniej 750 000 EUR rocznie
13	Jeżeli instytucja posiada więcej niż 1 000 pracowników, pracownik należy do 0,3 % pracowników, w zaokrągleniu do najbliższej wyższej liczby całkowitej, którym – w ramach instytucji – przyznano najwyższe łączne wynagrodzenie w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy na zasadzie indywidualnej	Brak	Bank nie zatrudnia więcej niż 1 000 pracowników. Zatrudnienie wg stanu na 30.04.2022 r. wynosi 71 pracowników.

Wykaz stanowisk istotnych w Banku podlega aktualizacji corocznej, do końca roku obrotowego, a także w trakcie roku obrotowego, w przypadku zmian organizacyjnych, kadrowych lub zmian wysokości wynagrodzeń powodujących zidentyfikowanie pracownika jako istotnie wpływającego na profil ryzyka Banku.

§ 6

Zgodnie z zasadą proporcjonalności:

1. Spośród stanowisk istotnych, zgodnie z § 5 niniejszej Polityki wyodrębnia się tzw. osoby zajmujące stanowiska istotne, których zmienne składniki wynagrodzenia podlegają ocenie. W Banku dotyczy to Zarządu Banku.
2. Przy ocenie efektów pracy osób zajmujących stanowiska istotne bierze się pod uwagę rok bieżący i dwa lata poprzednie.
3. Za osoby zajmujące stanowiska istotne uznaje się: członków Rady Nadzorczej (nie otrzymujących zmiennych składników wynagrodzeń), członków Zarządu, Głównego Księgowego oraz pracownika Komórki ds. zgodności, ponieważ:
 - 1) Bank jest działającą na rynku lokalnym instytucją spółdzielczą, świadczącą podstawowe usługi bankowe.
 - 2) Struktura organizacyjna Banku nie jest skomplikowana.
 - 3) Rada Nadzorcza Banku określa apetyt na ryzyko, sprawuje nadzór nad funkcjonującym w Banku systemem zarządzania ryzykiem, ocenia jakość i skuteczność metod zarządzania ryzykiem oraz nadzoruje system kontroli wewnętrznej.
 - 4) Zarząd decyduje o profilu podejmowanego ryzyka, a także o jakości zarządzania zarówno w Pionie Handlowym, Pionie Finansowym oraz Pionie Zarządzania Bankiem.
 - 5) Decyzje w zakresie inwestycji kapitałowych podejmowane są przez Zarząd zgodnie z kompetencjami decyzyjnymi.
 - 6) Główny Księgowy pełni obowiązki kierownicze w zakresie finansów, w tym opodatkowania i budżetowania.
 - 7) Komórka ds. zgodności pełni funkcje kontrolne i odpowiada za zgodność działania Banku z przepisami zewnętrznymi.

2. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń

§ 7

1. Wypłata członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia uzależniona jest od pozytywnej oceny przez Radę Nadzorczą realizacji Strategii działania Banku, Strategii zarządzania ryzykami, Polityk zarządzania ryzykami i Planu finansowego oraz indywidualnych efektów pracy poszczególnych członków Zarządu. Ocena wyników całego Banku obejmuje ocenę spełnienia kryteriów ilościowych obejmujących koszt ryzyka, koszt kapitału i ryzyko płynności w perspektywie długoterminowej, a także wynik finansowy Banku.

2. Podstawą naliczania premii członków Zarządu jest wynagrodzenie obejmujące składniki wymienione w § 2 ust. 1 pkt. 1 od a do c

§ 8

Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń, Regulaminu pracy, Regulaminu wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Siedlcach, umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji i powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z Polityki wynagrodzeń.

3.Ocena efektów pracy Członków Zarządu

§ 9

1. Ocena wyników odbywa się za co najmniej trzy lata, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą.
2. Ocena efektów pracy dokonywana jest po zakończeniu roku „n” i obejmuje 3 lata, tj. rok „n”, rok „n-1” i rok „n-2” – obejmująca efekty pracy za 3 lata poprzedzające dokonywanie oceny. Do obliczeń wskaźników stosuje się średnią arytmetyczną z okresu podlegającego ocenie.
3. Rada Nadzorcza zatwierdza zasady wynagradzania członków Zarządu Banku oraz osoby na Stanowisku ds. zgodności i kontroli wewnętrznej,
4. Wynagrodzenie zmienne nie przysługuje i nie może zostać przyznane, w przypadku wystąpienia sytuacji o której mowa w art. 142 ust. 1 Prawa bankowego.

4.Warunki wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu

§ 10

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza.
2. Warunkiem wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia jest pozytywna ocena danego członka Zarządu, czyli gdy spełnione zostały łącznie wszystkie obligatoryjne warunki określone w ust. 3.
3. Warunki obligatoryjne dotyczące oceny efektów pracy to:
 - 1) w ocenianym okresie w stosunku do członka Zarządu nie zostało wszczęte postępowanie przygotowawcze przez organy ścigania dotyczące podejrzenia

popelnienia przestępstwa na szkodę Banku,

2) członek Zarządu uzyskał od Rady Nadzorczej pozytywną ocenę odpowiedniości w ocenianym okresie trzyletnim,

4. W stosunku do Banku, w ocenianym okresie trzyletnim:

1) nie jest prowadzona likwidacja,

2) nie zostało wydane postanowienie o upadłości,

3) nie jest prowadzone postępowanie naprawcze

4) współczynnik kapitałowy Banku nie jest mniejszy niż wymagany próg (kryterium uwzględniające koszt kapitału),

5) wskaźnik płynności krótkoterminowej LCR wynosił co najmniej 1,00 – wskaźnik wyliczany przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS (kryterium uwzględniające ryzyko płynności),

6) wskaźnik stabilnego finansowania NSFR wynosił co najmniej 100% (kryterium uwzględniające ryzyko płynności w perspektywie długoterminowej),

7) wskaźnik jakości portfela kredytowego,

8) w ocenianym okresie Bank osiągał wyniki finansowe brutto na poziomie nie niższym niż 80% wyniku ustalonego w corocznym Planie finansowym. Nie spełnienie warunku stanowi podstawę do pomniejszenia kwoty zmiennego wynagrodzenia o procentowy wskaźnik niewykonania Planu (kryterium uwzględniające wynik finansowy Banku).

§ 11

1. Coroczne wyniki oceny efektów pracy członków Zarządu za okres 3-letni przyjmowane są w formie uchwały Rady Nadzorczej.
2. Członkowie Zarządu są niezwłocznie informowani przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej o wynikach oceny, o której mowa w ust. 1
3. Jeżeli ocena efektów pracy danego członka Zarządu jest negatywna w całości lub w części, to Przewodniczący Rady wskazuje jakie warunki nie zostały spełnione.
4. Negatywna ocena efektów pracy oznaczać będzie podstawę do nie wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia w danym roku obrachunkowym.
5. Członek Zarządu, po otrzymaniu informacji o której mowa w ust. 2 ma prawo złożyć od niego odwołanie w terminie 14 dni na ręce Przewodniczącego Rady.

6. Odwołanie, o którym mowa w ust. 5, podlega rozpatrzeniu przez Radę Nadzorczą na najbliższym posiedzeniu z udziałem odwołującego się.

5. Postanowienia końcowe

§ 12

1. Zarząd Banku jest odpowiedzialny za opracowanie i wdrożenie Polityki wynagradzania.
2. 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 (w przeliczeniu na jednego członka Zarządu) do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym (w przeliczeniu na jednego pracownika Banku).
3. Rada Nadzorcza ustala stosunek, o którym mowa w ust. 1 na poziomie umożliwiającym skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników Banku, z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem.
4. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowym.
5. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie max 450%.

§ 13

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Weryfikacja, o której mowa w ust. 1 obejmuje m.in.:
 - 1) weryfikację wykazu stanowisk istotnych,
 - 2) ocenę przyjętych zasad i kryteriów przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagradzania,
 - 3) przestrzeganie limitów w zakresie wypłaty zmiennych składników wynagradzania,
 - 4) propozycje zmian do obowiązującej Polityki wynagrodzeń.
3. Bank, poprzez stosowanie okresowych szkoleń zapewnia, że Członkowie Rady Nadzorczej, Zarządu oraz inni pracownicy uczestniczący w opracowaniu i realizacji niniejszej Polityki, posiadają odpowiednią wiedzę merytoryczną i doświadczenie by być w stanie formułować niezależne osądy na temat

adekwatności zasad wynagradzania w Banku, w tym na temat ich wpływu na zarządzanie ryzykiem.

4. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
5. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie w ramach systemu kontroli wewnętrznej.
6. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.
7. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01.06.2022.