

*Załącznik do Uchwały Nr13/17 Zarządu
Banku Spółdzielczego w Czarnym Dunajcu z dnia 07.06.2017r*

*Załącznik do Uchwały Nr 13/2017 Rady
Banku Spółdzielczego w Czarnym Dunajcu z dnia 10.07.2017r*

*Aktualizacja uchwał Zarządu nr 6/18 z dnia 25.01.2018, 8/2019 z dnia 09.01.2019r,
nr 14/20 z dnia 14.01.2020r*

*Aktualizacja uchwał Rady nr 10/2018 z dnia 29.01.2018, 3/2019 z dnia 21.01.2019r
Nr 4/2020 z dnia 20.01.2020r.*

BANK SPÓŁDZIELCZY w CZARNYM DUNAJCU

Polityka zmiennych składników wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Czarnym Dunajcu

Czarny Dunajec, 2020 r.

Spis treści

Rozdział 1. Postanowienia ogólne.....	3
Rozdział 2. Zakres Polityki	4
Rozdział 3. Zasady ustalania celów i ocena ich realizacji.....	4
Rozdział 4. Zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego	6
Rozdział 5. Postanowienia końcowe	7

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka zmiennych składników wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Czarnym Dunajcu zwana dalej „Polityką” określa zasady ustalania, wypłaty i monitorowania zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.
2. Wprowadzenie Polityki ma na celu:
 - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Banku;
 - 2) wspieranie realizacji strategii działalności Banku;
 - 3) ograniczenie konfliktu interesów;
 - 4) kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na wynikach poprzez wynagradzanie pracowników za osiągnięcie trwałych wyników odpowiadających długofalowym interesom Banku.
3. Polityka Banku w obszarze zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na ryzyko Banku realizowana jest z uwzględnieniem formy prawnej, w jakiej działa Bank, rozmiaru działalności, ryzyk związanych z prowadzoną działalnością, a także zakresu i stopnia złożoności działalności prowadzonej przez Bank Spółdzielczy w Czarnym Dunajcu.
4. Niniejsza Polityka, opracowana została na podstawie:
 - 1) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe (Dz. U. z 2016 r. poz. 1988, ze zm.), zwanej dalej Prawem bankowym;
 - 2) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 1666 ze zm.), zwanej dalej Kodeksem pracy;
 - 3) Rozporządzenia 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 zwanego dalej Rozporządzeniem;
 - 4) rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) Nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (Dz. Urz. UE L167 z 06.06.2014 r.).
5. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
 - 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Czarnym Dunajcu,
 - 2) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę,
 - 3) **pracownik objęty Polityką/pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na ryzyko w Banku** – pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, czyli Członek Zarządu Banku,
 - 4) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Czarnym Dunajcu,

5) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Czarnym Dunajcu.

Rozdział 2. Zakres Polityki

§ 2.

1. Wynagrodzenie całkowite pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku składa się ze stałego wynagrodzenia oraz wynagrodzenia zmiennego.
2. Stosunek zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia u pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku nie może przekraczać 50%.
3. Wynagrodzenie całkowite jest adekwatne i uwzględnia cele Polityki, a proporcje pomiędzy stałym wynagrodzeniem a wynagrodzeniem zmiennym umożliwiają prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzeń. Łączne wynagrodzenie zmienne przyznawane pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku nie ogranicza zdolności Banku do podwyższania funduszy własnych.
4. Bank nie wprowadza podziału wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia oraz nie stosuje przepisów niniejszej Polityki do wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej.

§ 3.

1. Polityka ma zastosowanie do następujących zmiennych składników wynagrodzenia pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku:
 - 1) premii uznaniowych, zwanych dalej premią;

Rozdział 3. Zasady ustalania celów i ocena ich realizacji

§ 4.

1. Premia, o której mowa w § 3 ust. 1 pkt 1, dla pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w 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 wyznaczone pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku stanowią wypadkową głównych celów finansowych i niefinansowych Banku i uwzględniają zakres odpowiedzialności pracownika na danym stanowisku.
3. Za wyznaczenie pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku celów odpowiedzialna jest:
 - 1) Rada Nadzorcza w odniesieniu do celów członków Zarządu.
4. Cele dla pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku wyznaczane są na karcie celów, której wzór stanowi załącznik nr 2.

5. Cele finansowe i niefinansowe mogą mieć charakter ilościowy lub jakościowy.
6. Cele dla pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w szczególności uwzględniają koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej:
 - 1) Koszt ryzyka banku – jakość portfela kredytowego,
 - 2) Koszt kapitału – wskaźnik ROE
 - 3) Ryzyko płynności – wskaźnik LCR

Wszystkie powyższe wyniki Banku w odniesieniu do Strategii założeń planowanych.

7. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - a) Uzyskane absolutorium w okresie oceny,
 - b) Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
 - c) Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.
8. Rada Nadzorcza Banku, wyznacza cele finansowe i niefinansowe dla członków zarządu na czas nieograniczony, przy czym wskaźniki finansowe są uchwalane w strategii i rocznych planach finansowych.
9. W pierwszym roku powołania Członka Zarządu w Banku, Członkowi Zarządu, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, cele wyznaczone są w terminie 30 dni kalendarzowych od daty powołania. W pozostałych przypadkach cele wyznaczone są opcjonalnie, decyzją Rady Nadzorczej.
10. W przypadku zmiany stanowiska pracy w trakcie roku oraz objęcia pracownika Polityką, pracownik oceniany jest za poziom realizacji celów wyznaczonych mu uprzednio na dany rok kalendarzowy, z uwzględnieniem zakresu odpowiedzialności na nowym stanowisku pracy.

§ 5.

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza.
2. Ocena efektów pracy odbywa się w oparciu o dane z trzech ostatnich lat, w trakcie których pracownik objęty był Polityką, a w przypadku osób objętych Polityką krócej niż trzy lata, – o dane od momentu objęcia Polityką, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, którym nie postawiono celów na dany rok, nie podlegają ocenie efektów pracy w pierwszym roku.
4. Ocena efektów pracy dokonywana jest zgodnie ze „Szczegółowymi zasadami oceny efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku”, stanowiącymi Załącznik nr 3 do Polityki.
5. Warunkiem ograniczającym wysokość lub wykluczającym przyznanie i wypłatę wynagrodzenia zmiennego pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku jest:
 - 1) uczestnictwo pracownika w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku rozumiane jako:
 - a) prowadzona likwidacja Banku będąca następstwem pogorszenia sytuacji ekonomicznej uniemożliwiającej dalsze prowadzenie działalności,

- b) zaistnienie przesłanki do ogłoszenia upadłości Banku,
 - c) prawomocne skazanie pracownika za przestępstwo, którego skutkiem jest szkoda w majątku Banku,
 - d) prowadzone postępowanie naprawcze,
 - e) wydanie wobec Banku prawomocnych decyzji administracyjnych organów podatkowych lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz prowadzone postępowania dotyczące ustalenia lub określenia zaległych zobowiązań podatkowych lub ZUS przekraczających kwotę 100.000 zł,
 - f) wydanie wobec Banku prawomocnych decyzji administracyjnych lub orzeczeń sądów, zobowiązujących Bank do zapłaty kwoty przekraczającej 100.000 zł,
 - g) utworzenie lub konieczność utworzenia rezerwy w kwocie wyższej niż 5.000.000 złotych na ryzyko związane z dochodzonym od Banku roszczeniem,
 - h) utworzenie odpisu na utratę wartości aktywów w kwocie wyższej niż 5.000.000 złotych,
 - i) zawiadomienie przez Zarząd Banku Komisji Nadzoru Finansowego oraz Bankowego Funduszu Gwarancyjnego o naruszeniu lub wystąpieniu naruszenia przez Bank przepisów, o których mowa w art. 142 ust. 1 Prawa bankowego;
- 2) brak spełnienia przez pracownika standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem, czyli:
- a) w okresie ostatnich 12 miesięcy dopuszczenie się naruszenia obowiązków pracowniczych, skutkujących udzieleniem pracownikowi kary porządkowej,
 - b) w okresie podlegającym ocenie dopuszczenie się nieprzestrzegania oraz nadużywania zasad Polityki w celu osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści materialnych,
6. Spełnienie przez pracownika objętego Polityką któregośkolwiek z warunków, o których mowa w ust. 5 pkt 1 lit. a-c oraz ust. 5 pkt 2, wyklucza przyznanie i wypłatę wynagrodzenia zmiennego pracownikowi.
7. Wyniki oceny efektów pracy członków Zarządu w danym okresie, wyrażane są w formie uchwały Rady Nadzorczej.

Rozdział 4. Zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego

§ 6.

1. Podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia zmiennego pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku jest ocena efektów jego pracy oraz wyników w obszarze odpowiedzialności tej osoby z uwzględnieniem wyników całego Banku.
2. Wynagrodzenie zmienne jest ustalane w sposób przejrzysty, możliwy do zweryfikowania, zapewniający efektywną realizację Polityki.
3. Wynagrodzenie zmienne, z zastrzeżeniem ust. 4 oraz § 5 ust. 5-7, może być przyznawane i wypłacane w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego.

4. Wynagrodzenie zmienne, o którym mowa w ust. 3 wypłacane jest w gotówce w okresach kwartalnych do 15-go każdego miesiąca po kwartale, przy czym cele finansowe określone w § 4 ust. 8 ustalane są raz na rok, natomiast spełnienie warunków celów niefinansowych przez Członka Zarządu określa § 5 ust. 5 i 6.

§ 7.

Pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku zobowiązują się do nie korzystania z własnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności, z wyłączeniem ubezpieczeń obowiązkowych wynikających z przepisów szczególnych, które neutralizowałyby środki podejmowane w odniesieniu do tych osób w ramach realizacji Polityki zmiennych składników wynagrodzeń.

§ 8.

Bank nie prowadzi polityki dotyczącej uznaniowych świadczeń emerytalnych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.

Rozdział 5. Postanowienia końcowe

§ 9.

1. Przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia, o których mowa w §3, ma charakter uznaniowy, Rada Nadzorcza może podjąć decyzję odpowiednio o przyznaniu lub o braku wypłaty tego wynagrodzenia.

§ 10.

1. Wdrożenie Polityki podlega, nie rzadziej niż raz w roku, niezależnemu przeglądowi. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
2. Rada Nadzorcza w trakcie swojego posiedzenia dokonuje raz w roku przeglądu zasad przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń. Przeglądowi Rady Nadzorczej podlegają przede wszystkim ogólne i szczegółowe zasady przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń.

§ 11.

Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia uchwały przez Radę Nadzorczą i ma zastosowanie do wynagrodzeń zmiennych przyznawanych za okresy począwszy od 1 stycznia 2020 r.

*Załącznik nr 1
do Polityki zmiennych składników wynagrodzeń
w Banku Spółdzielczym w Czarnym Dunajcu*

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

§ 1.

W Banku osobami objętymi Polityką zmiennych składników wynagrodzeń są osoby zatrudnione na stanowiskach Członków Zarządu Banku:

- 1) Jarończyk Kazimierz
- 2) Zgama Halina
- 3) Kajmowicz Anna
- 4) Jarończyk Krystian

OCENA EFEKTÓW PRACY CZŁONKÓW ZARZĄDU ZA LATA 2017/2019

			OKRES								
Lp.	KRYTERIUM	WAGA GŁÓWNA KRYTERIUM FINANSOWE	2017			2018			2019		
			PLAN	WYKON.	WAGA WSK	PLAN	WYKON.	WAGA WSK	PLAN	WYKON.	WAGA WSK
1.	JAKOŚĆ PORTFELA KREDYTOWEGO										
2.	ROE										
3.	LCR										
4.	OCENA EFEKTÓW PRACY										

$(waga\ WSK) + (waga\ WSK - 1) + (waga\ WSK - 2)$

= Łączna ocena efektów pracy

Szczegółowe zasady oceny efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

§ 1.

1. Rada Nadzorcza dokonuje oceny efektów pracy członków Zarządu za dany rok oraz łącznej oceny efektów pracy z ostatnich trzech lat, w formie uchwały, w terminie do 15 stycznia.
2. Rada Nadzorcza dokonuje oceny efektów pracy członków Zarządu na karcie celów, zgodnie ze wzorem określonym w załącznik nr 5.
3. Na ocenę efektów pracy członków Zarządu składają się kryteria finansowe i niefinansowe oraz przypisane im wagi, które sumują się do 100%.
4. Rozliczenie kart celów dla kryteriów finansowych zawiera informacje z zatwierdzonego przez ZP rocznego sprawozdania finansowego Banku Spółdzielczego w Czarnym Dunajcu.
5. Ocena efektów pracy członków Zarządu za dany rok kalendarzowy jest obliczana według wzoru:

$$OEP_i = \Sigma(KF_i * w_i) * w_{KF} + \Sigma(KNF_j * w_j) * w_{KNF}$$

gdzie:

- OEP_i – ocena efektów pracy za rok i ,
- KF_i – i -te kryterium finansowe,
- w_i – waga i -tego wskaźnika finansowego,
- w_{KF} – waga główna kryterium finansowego,
- KNF_j – j -te kryterium niefinansowe,
- w_j – waga j -tego wskaźnika niefinansowego,
- w_{KNF} – waga główna kryterium niefinansowego.

6. Łączna ocena efektów pracy członków Zarządu z ostatnich trzech lat jest obliczana według wzoru:

$$\text{Łączna ocena efektów pracy} = \frac{OEP_i + OEP_{i-1} + OEP_{i-2}}{\Sigma(i)}$$

gdzie:

- OEP_i – ocena efektów pracy za rok i ,
- OEP_{i-1} – ocena efektów pracy za rok $i-1$,
- OEP_{i-2} – ocena efektów pracy za rok $i-2$,
- i – oceniany rok kalendarzowy,
- $\Sigma(i)$ – suma ocenianych lat.

W przypadku, gdy nie ma oceny efektów pracy z trzech lat, OEP_{i-1} i\lub OEP_{i-2} przyjmuje wartość 0.

§ 2.

1. W zależności od wysokości łącznej oceny efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku z ostatnich trzech lat, z zastrzeżeniem spełnienia warunków określonych w § 5 ust. 5-6 Polityki, wynagrodzenie zmienne stanowi:
 - 1) 0% rocznego wynagrodzenia zasadniczego – jeżeli ocena efektów pracy jest mniejsza niż 50%;
 - 2) 10% rocznego wynagrodzenia zasadniczego – jeżeli ocena efektów pracy zawiera się w przedziale 50% – 60%;
 - 3) 20% rocznego wynagrodzenia zasadniczego — jeżeli ocena efektów pracy zawiera się w przedziale 60% - 70%
 - 4) 30% rocznego wynagrodzenia zasadniczego – – jeżeli ocena efektów pracy zawiera się w przedziale 70% - 85%
 - 5) 40% rocznego wynagrodzenia zasadniczego – – jeżeli ocena efektów pracy zawiera się w przedziale 85% - 100%
 - 6) 50% rocznego wynagrodzenia zasadniczego — jeżeli ocena efektów pracy jest powyżej 100%
2. Zgodnie z § 6 ust. 3 i 4 Polityki, przyznane wynagrodzenie zmienne jest wypłacane w terminie do 14 dni od podjęcia przez Radę Nadzorczą uchwały, zawierającej wyniki łącznej oceny efektów pracy z ostatnich trzech lat pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.

Zasady nabycia praw do odroczonej części wynagrodzenia zmiennego w przypadku rozwiązania umowy o pracę

§ 1.

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę	Utrata prawa do nabycia części odroczonej wynagrodzenia zmiennego	Utrzymanie prawa do nabycia części odroczonej wynagrodzenia zmiennego oraz wypłaty zgodnie z obowiązującymi zasadami	Zakończenie okresu odroczenia z chwilą wystąpienia przyczyny rozwiązania umowy o pracę
Śmierć pracownika	–	–	✓
Przejęcie pracownika na emeryturę lub rentę	–	✓	–
Przeniesienie pracownika w ramach Grupy BPS	–	✓	–
Rozwiązanie umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy	✓	✓ (możliwe utrzymanie prawa do nabycia części odroczonej wynagrodzenia zmiennego na podstawie decyzji Rady Nadzorczej/Zarządu Banku)	–
Rozwiązanie umowy o pracę z inicjatywy pracownika	✓	✓ (możliwe utrzymanie prawa do nabycia części odroczonej wynagrodzenia zmiennego na podstawie decyzji Rady Nadzorczej/Zarządu Banku)	–
Rozwiązanie umowy o pracę z upływem okresu, na który została zawarta/nie powołanie na kolejną kadencję	✓	✓ (możliwe utrzymanie prawa do nabycia części odroczonej wynagrodzenia zmiennego na podstawie decyzji Rady Nadzorczej/Zarządu Banku)	–

§ 2.

Pracownik, który przestał być objęty Polityką, a który w dalszym ciągu jest zatrudniony w Banku, nie traci prawa do nabycia odroczonej części wynagrodzenia zmiennego, przypadającego za rok, w którym był objęty Polityką.