

*Załącznik do Uchwały nr 108/23  
Zarządu Banku Spółdzielczego w Czarnym Dunajcu  
z dnia 15.12.2023 r.*

*Załącznik do Uchwały nr 55/2023 Rady Nadzorczej  
Banku Spółdzielczego w Czarnym Dunajcu z dnia 18.12.2023 r.*

**Polityka wynagradzania pracowników, których  
działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka  
w Banku Spółdzielczym w Czarnym Dunajcu**

## SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE .....	3
ROZDZIAŁ 2. ZASADY OGÓLNE .....	5
ROZDZIAŁ 3. WYNAGRODZENIE ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW.....	7
ROZDZIAŁ 4. OCENA EFEKTÓW PRACY.....	8
ROZDZIAŁ 5. ZASADY WYPŁACANIA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ .....	12
ROZDZIAŁ 6. PRZEPISY KOŃCOWE .....	13

### Załączniki:

**Załącznik nr 1** – Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku;

**Załącznik nr 2** – Wzór „Oświadczenia o zobowiązaniu do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania.

**Załącznik nr 3** – Oświadczenie członka Zarządu Banku Spółdzielczego w Czarnym Dunajcu dotyczące wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń

**Załącznik nr 4** – Ocena efektów pracy członków zarządu za okres 20xx -20xx

**Załącznik nr 5** - Raport z oceny funkcjonowania polityki wynagrodzeń wszystkich pracowników w Banku Spółdzielczym w Czarnym Dunajcu

**Załącznik nr 6** – Uchwała - Ocena polityki wynagrodzeń

**Załącznik nr 7** - Raport z oceny Polityki wynagrodzeń, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka

# Rozdział 1. Postanowienia ogólne

## § 1

1. „Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Czarnym Dunajcu” zwana dalej „Polityką wynagrodzeń” określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w tym wynagrodzeń Zarządu.
2. Wprowadzenie i stosowanie Polityki wynagrodzeń ma na celu:
  - 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
  - 2) realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów;
  - 3) ograniczenie konfliktu interesów;
  - 4) kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na wynikach poprzez wynagradzanie pracowników za osiągnięcie trwałych wyników odpowiadających długofalowym interesom Banku.
3. Bank prowadzi i 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.
4. Polityka pełni jednocześnie rolę „polityki zmiennych składników wynagrodzeń”, o ile jej występowanie w Banku wynika z odrębnych regulacji wewnętrznych.

## § 2

Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy Prawo bankowe – art. 9ca;
- 2) Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
- 3) 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 – zwanego dalej Rozp. MF;
- 4) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń zgodnie z Dyrektywą Directive 2013/36/E ” – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego (EBA/GL/2021/04);
- 5) Wytycznych dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych – EBA/GL/2016/06 wydane przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego;
- 6) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 roku.

## § 3

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Czarnym Dunajcu;
- 2) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Czarnym Dunajcu,

- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Czarnym Dunajcu,
- 4) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Czarnym Dunajcu,
- 5) **duża instytucja** – instytucja, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 146 Rozporządzenia nr 575/2013;
- 6) **kadra kierownicza wyższego szczebla** - członek Zarządu, dyrektor lub inna osoba, posiadający wiedzę z zakresu ryzyka związanego z działalnością Banku, oraz podejmujący decyzje mające wpływ na to ryzyko;
- 7) **pracownik** - osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, powołania lub wyboru;
- 8) **zidentyfikowani pracownicy** – osoby, których działalność zawodowa 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 2013/36/UE, a także rozporządzenia delegowanego Komisji wydanego na mocy upoważnienia zawartego w ostatnim akapicie art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE oraz, w przypadku gdy to właściwe, aby zapewnić pełną identyfikację pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, dodatkowe kryteria określone przez Bank, a także zgodnie z zasadą proporcjonalności;
- 9) **osoba zaangażowana:**
  - a) pracownik oferujący produkty bankowe lub świadczący usługi bankowe bezpośrednio dla konsumentów lub
  - b) bezpośrednio lub pośrednio zarządza pracownikiem, o której mowa w lit. a);
- 10) **zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie** – zarządzanie ryzykiem w zakresie, o którym mowa w § 3 ust. 1 pkt. 2 ,
- 11) **stałe składniki wynagrodzeń** – zgodnie z Wytycznymi EBA/GL/2021/04 obejmują składniki:
  - a) opierające się na z góry określonych kryteriach;
  - b) mają charakter nie uznaniowy, odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego;
  - c) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
  - d) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej roli lub wykonywania obowiązków organizacyjnych;
  - e) są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań zbiorowych lub w następstwie renegocjacji przebiegających zgodnie z krajowymi kryteriami ustalania płac;
  - f) nie mogą zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione przez Bank;
  - g) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka;
  - h) nie zależą od wyników.
- 12) **zmiennie składniki wynagrodzeń** – następujące składniki wynagrodzeń zidentyfikowanych pracowników:
  - a) premie uznaniowe przyznawane członkom Zarządu Banku na podstawie uchwały Rady Nadzorczej;
  - b) premie uznaniowe przyznawane innym zidentyfikowanym pracownikom przez Zarząd.
- 13) **wynagrodzenie stałe** – łączne stałe składniki wynagrodzeń,
- 14) **wynagrodzenie zmienne** – zmienne składniki wynagrodzeń;

- 15) **regulamin wynagradzania** – Regulamin wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Czarnym Dunajcu;
- 16) **trzyletni okres oceny** – okres oceny pracy zidentyfikowanych pracowników;
- 17) **rok „n”** – rok, za który dokonuje się oceny pracy zidentyfikowanego pracownika;
- 18) **zasada proporcjonalności** - zapisana w art. 92 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE ma 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.

#### § 4

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia elementów struktury organizacyjnej Banku zostały zdefiniowane w „Regulaminie Organizacyjnym Banku Spółdzielczego w Czarnym Dunajcu”.

## Rozdział 2. Zasady ogólne

#### § 5

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania osób (tzn. „Politykę wynagrodzeń”), których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (zidentyfikowanych pracowników), w tym członków Zarządu.
2. Polityka wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku („Polityka wynagrodzeń”) prowadzona jest zgodnie z zasadą proporcjonalności, w szczególności uwzględnia przepisy zawarte w:
  - 1) art. 9ca ust. 1 b Ustawy Prawo Bankowe – tzn. Bank, nie jest dużą instytucją, a średnia wartość aktywów, obliczona dla czteroletniego okresu bezpośrednio poprzedzającego okres objęty Polityką (bieżący rok obrotowy), nie przekracza równowartości w złotych 5 000 000 000 euro – w związku z tym stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie wobec osób, spełniających kryteria poziomu i struktury wynagrodzenia:
    - a) stosowanie polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie dotyczy zmiennych składników wynagrodzenia oraz uznaniowych świadczeń emerytalnych;
    - b) ograniczony zakres stosowania Polityki dotyczy braku konieczności przyznawania co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych, odroczenia wypłaty co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia oraz wstrzymania wypłaty uznaniowych świadczeń emerytalnych w postaci instrumentów finansowych;
  - 2) oraz § 30 ust. 2 Rozp. MF - tzn. Bank stosuje przepisy Rozp. MF, 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, o którym mowa w ust. 2 pkt. 1 w odniesieniu do osób, których roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.
4. Polityka jest neutralna pod względem płci.

5. Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Czarnym Dunajcu podlega nadzorowi Rady Nadzorczej.
6. Wdrożenie Polityki wynagrodzeń podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
7. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku, obejmującą funkcjonowanie Polityki wynagrodzeń.
8. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

## § 6

1. Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, objętych niniejszą Polityką wynagrodzeń, stanowi Załącznik nr 1 do Polityki.
2. Pracowników wymienionych w ust. 1 identyfikuje się na podstawie:
  - 1) kryteriów o charakterze ilościowym i jakościowym zawartych w delegowanym Komisji wydanym na podstawie art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE – zwanym dalej Rozporządzeniem Delegowanym,
  - 2) zasady proporcjonalności – w tym przepisów § 30. ust 2 Rozp. MF - tzn. Bank stosuje Rozp. MF odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
3. Wykaz podlega aktualizacji corocznej, do końca stycznia kolejnego 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.

## § 7

1. Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń; Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z polityki wynagrodzeń;
2. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia mają charakter wyjątkowy i występują jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy lub zawarcia innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia lub sprawowania funkcji.
3. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku; łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznawanego zidentyfikowanym pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych.
4. Wynagrodzenie za pracę osób zaangażowanych, nie może zachęcać tych pracowników do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla konsumentów.
5. Zasada wymieniona w ust. 4 obejmuje świadczenia pieniężne, jak również niepieniężne - mogące obejmować między innymi (ale nie są ograniczone do wymienionych) rozwój kariery, ubezpieczenie zdrowotne, zniżki lub udostępnienie służbowego samochodu lub

telefonu komórkowego, uprzywilejowane korzystanie z funduszu reprezentacyjnego lub udziału w seminariach.

6. W szczególności wynagrodzenie za pracę osób wymienionych w ust. 4 nie może być zależne od poziomu sprzedaży kredytów hipotecznych, rozumianych zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami, jak również od ilości rozpatrzonych wniosków o udzielenie kredytu hipotecznego.
7. Osoby zaangażowane objęte Polityką są wymienione w Załączniku nr 1 do Polityki.

### **§ 8**

1. Bank ma obowiązek zapewnienia w Polityce wynagrodzeń, odpowiednio w Regulaminie pracy, Regulaminie wynagradzania, umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji przez zidentyfikowane osoby, skuteczność realizacji Polityki wynagrodzeń.
2. Polityka wynagrodzeń, Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zapewniają możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia; szczegółowe kryteria dotyczące wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia; takie kryteria obejmują w szczególności sytuacje, w których dany zidentyfikowany pracownik:
  - 1) uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania,
  - 2) nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękopimi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.
3. Zidentyfikowane osoby powinny zobowiązać się do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania, wzór oświadczenia zawarty jest w Załączniku nr 2.

## **Rozdział 3. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników**

### **§ 9**

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się:
  - 1) wynagrodzenia stałe (zasadnicze) – obejmujące stałe składniki wynagrodzeń, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, a także jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów prawa lub Regulaminu wynagradzania, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom, nie związane z wynikami osiąganymi przez Bank lub wynikami pracy danego zidentyfikowanego pracownika;
  - 2) wynagrodzenia zmienne – obejmujące zmienne składniki wynagrodzeń, zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników lub innych czynników określonych w Polityce wynagrodzeń.
2. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia.

3. Łączna kwota wynagrodzenia zmiennego przyznanego pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, nie może przekraczać równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej łącznego wynagrodzenia.
4. W przypadku gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia zależy od wyników, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników zidentyfikowanego pracownika i danej jednostki organizacyjnej oraz wyników Banku w obszarze odpowiedzialności tego pracownika, z uwzględnieniem wyników całego Banku; przy ocenie indywidualnych wyników bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.
5. 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.
6. Kierownicy komórki do spraw zgodności, komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie oraz za sprawy kadrowe – są wynagradzani w zakresie wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.
7. Zmienne składniki wynagrodzenia zidentyfikowanych pracowników odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie, kierowanie komórką do spraw zgodności są opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą Banku.. Wynagrodzenie osoby odpowiedzialnej za kierowanie komórką do spraw zgodności, w tym premie – jest zgodnie z Rekomendacją H KNF zatwierdzane przez Radę Nadzorczą.
8. Łączne zmienne składniki wynagrodzeń przyznawane zidentyfikowanym pracownikom nie mogą ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych i nie mogą być wyższe, niż 20% rocznego, zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto Banku za rok „n”.
9. Rada Nadzorcza, uwzględniając decyzje Zebrania Przedstawicieli zatwierdza zasady wynagradzania członków Zarządu Banku, w tym szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia.
10. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników jest określone szczegółowo w „Regulaminie wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Czarnym Dunajcu”, zatwierdzanym przez Radę Nadzorczą i odpowiednich umowach.

## **Rozdział 4. Ocena efektów pracy**

### **§ 10**

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.

### **§ 11**

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza, w formie podjętych uchwał.
2. Podstawą oceny efektów pracy członków Zarządu są kryteria dotyczące:

- 1) oceny wyników całego Banku,
- 2) a także ocena indywidualnych wyników danego członka Zarządu obejmująca kryteria ilościowe i jakościowe.
3. Ocena wyników całego Banku obejmuje ocenę spełnienia kryteriów ilościowych obejmujących koszt ryzyka, koszt kapitału i ryzyko płynności, a także wyniki Banku w perspektywie długoterminowej (3 letniej). Ocenie dokonywanej przez Radę Nadzorczą podlega stopień wykonania wskaźników wymienionych w Tabeli 1 w poszczególnych latach podlegających ocenie. Kryteria ilościowe obejmują:

**Tabela 1 – Kryteria ilościowe**

Rodzaj kryterium	Wskaźnik realizujący kryterium (w każdym z 3 lat poprzedzających ocenę)	Wymagany poziom wskaźnika	Kryterium dotyczy
Koszt kapitału	Wskaźnik ROE	Osiągana co najmniej wartość wynikająca z planów	Prezes Zarządu
Koszt kapitału	Współczynniki kapitałowe I Filara	Wartość współczynników jest nie mniejsza niż wymagana przepisami prawa oraz wytycznymi IPS	Prezes Zarządu
Koszt ryzyka	wskaźnik wyniku z tytułu rezerw celowych	Limity na poziomie krytycznym nie przekraczane w okresie ocenianego roku	Prezes Zarządu
Koszt ryzyka	Wartość wymogów ICAAP nie przekraczająca limitów alokacji na ryzyka istotne	Limity nie przekraczane w okresie ocenianego roku	Prezes Zarządu
Ryzyko płynności	Wskaźnik LCR i NSFR	Wartość współczynników w okresie ocenianego roku jest nie mniejsza niż wymagana przepisami prawa oraz normami IPS	Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych
Koszt kapitału	Wskaźnik ROE	Osiągana wartość co najmniej wynikająca z planów	Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych
Koszt kapitału	Współczynnik ROA	Osiągana wartość co najmniej wynikająca z planów	Wiceprezes Zarządu ds. handlowych
Koszt ryzyka	wskaźnik wyniku z tytułu rezerw celowych	Limity na poziomie krytycznym nie	Wiceprezes Zarządu ds.

		przekraczane w okresie ocenianego roku	handlowych
Koszt ryzyka	Wartość wskaźnika C/I	Limity na poziomie krytycznym nie przekraczane w okresie ocenianego roku	Wiceprezes Zarządu ds. handlowych
Wyniki Banku	Wynik finansowy netto	Wartość z danego roku nie mniejsza niż 80% wartości planowanej	Wszyscy członkowie Zarządu

4. Oceniając indywidualne wyniki pracy członka Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę:
  - 1) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału zadań w Zarządzie;
  - 2) uzyskanie absolutorium w okresie oceny;
  - 3) pozytywna ocena dawania rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe (oceny odpowiedniości);
5. Pozytywna ocena efektów pracy członka Zarządu uwarunkowana jest od łącznego spełnienia przesłanek zawartych w ust. 3 i ust. 4.
6. W przypadku powołania nowego zidentyfikowanego wchodzącego w skład zarządu pracownika efekty pracy obejmują okresy od momentu powołania na stanowisko tj. odpowiednio najpierw okres roczny, dwuletni i ostatecznie okres 3 letni.

## § 12

1. Pozytywna ocena danego członka Zarządu jeżeli:
  - 1) dokonano pozytywnej oceny efektów pracy członka Zarządu zgodnie z § 11;
  - 2) dany członek Zarządu uzyskał absolutorium z wykonania obowiązków za dany rok obrotowy (rok „n”);
  - 3) dany członek Zarządu uzyskał pozytywną ocenę odpowiedniości zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe;
  - 4) dany członek Zarządu nie uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub nie był odpowiedzialny za takie działania;
  - 5) nie jest prowadzona likwidacja Banku;
  - 6) brak jest postanowienia o upadłości Banku;
  - 7) nie zachodzi sytuacja, o której mowa w art. 142 ust. 1 ustawy – Prawo bankowe, tzn. nie zachodzi strata bilansowa lub groźba jej powstania albo powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności oznaczająca konieczność podejmowania postępowania naprawczego (planu naprawy).
  - 8) podjęcia decyzji przez Bankowy Fundusz Gwarancyjny o ograniczeniu bądź odmowie wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia
2. Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest przyznawana przez Radę Nadzorczą uznaniowo, w ramach budżetu na wynagrodzenia zmienne, z uwzględnieniem zasad zawartych w Polityce, a także w zależności od wyników indywidualnej oceny efektów pracy zidentyfikowanego pracownika, z uwzględnieniem korekty o ryzyko ex- post (stwierdzone po fakcie).

3. Korekta wysokości wynagrodzenia zmiennego o ryzyko ex-post, dokonywana przez Radę Nadzorczą, obejmuje okres co najmniej w 2 lat przed rokiem ocenianym jako podstawa do wypłaty wynagrodzenia zmiennego, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą w okresie 3-letnim.
4. Korekta wysokości wynagrodzenia ex-post obejmuje korektę o wysokości od 10% - do 100% przyznanego wynagrodzenia zmiennego, uwzględniającą wpływ zdarzeń wykrytych ex post (po fakcie), a dotyczących 2 lat obrotowych poprzedzających rok objętych oceną i powodujących ex-post (po fakcie) zmianę wyniku oceny zgodnie z ust. 5 za poprzednie lata.
5. Rada Nadzorcza informuje danego członka Zarządu o wyniku oceny i wysokości przyznanego wynagrodzenia na piśmie
6. Jeżeli trzyletnia ocena efektów pracy danego członka Zarządu w oparciu o kryteria określone w § 11 i §12 jest pozytywna, to dany członek Zarządu podlegający ocenie jest o tym informowany odpowiednio przez Radę Nadzorczą na piśmie. W piśmie tym określana jest wartość całkowitego zmiennego składnika wynagrodzenia.
7. Negatywna ocena efektów pracy oznacza podjęcie decyzji przez Radę Nadzorczą o nie przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzeń. W przypadku negatywnej oceny członek Zarządu jest o tym informowany przez Radę Nadzorczą na piśmie, w piśmie tym Rada Nadzorcza wskazuje, jakie warunki nie zostały spełnione.

### § 13

1. Oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników innych niż członkowie Zarządu Banku dokonuje Zarząd, w formie podjętych uchwał.
2. Oceny efektów pracy zidentyfikowanych osób innych niż członkowie Zarządu dokonuje się w oparciu o ocenę poziomu realizacji przez te osoby powierzonych przez Zarząd celów, a także spełnienie kryteriów jakościowych.
3. Kryteria oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników innych niż członkowie Zarządu zależą od zajmowanego przez daną osobę stanowiska i mogą to być kryteria finansowe (z zastrzeżeniem § 9 ust. 5) jak i niefinansowe, odzwierciedlające realizację celów wynikających z pełnionej funkcji:
  - 1) kryteria finansowe – to np. stopień realizacji powierzonych przez Zarząd do realizacji planów finansowych, operacyjnych, budżetów – w razie nałożenia takiej odpowiedzialności i wskazania tego jako zadanie premiowe z określonym przez Zarząd progiem oceny powodzenia planu, budżetu;
  - 2) kryteria niefinansowe:
    - a) pozytywna ocena zaangażowania danej osoby w realizację powierzonych zadań dokonana przez Zarząd,
    - b) pozytywna ocena odpowiedzialności zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe, w przypadku objęcia danego stanowiska obowiązkiem takiej oceny;
    - c) ocena działań nadzorowanego obszaru dokonana przez audyt wewnętrzny – wyniki audytu wewnętrznego nie zawierające krytycznych nieprawidłowości rozumianych zgodnie z Rekomendacją H KNF.

- 3) Pozytywna ocena efektów pracy danego zidentyfikowanego pracownika jest przekazywana przez Zarząd na piśmie. W piśmie tym określana jest kwota całkowitego zmiennego składnika wynagrodzenia.
- 4) Negatywna ocena efektów pracy oznacza podjęcie decyzji przez Zarząd o nie przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzeń. W przypadku negatywnej oceny dany zidentyfikowany pracownik jest o tym informowany przez Zarząd na piśmie, w piśmie tym Zarząd wskazuje jakie warunki nie zostały spełnione.

## **Rozdział 5. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń**

### **§ 14**

1. Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest przyznawana odpowiednio przez Zarząd lub Radę Nadzorczą uznaniowo, z uwzględnieniem zasad zawartych w Polityce, w szczególności § 9, a także w zależności od wyników indywidualnej oceny efektów pracy zidentyfikowanego pracownika.
2. Wypłata wynagrodzenia zmiennego może być wstrzymana, ograniczona, a także może nastąpić odmowa wypłaty w szczególności w następujących przypadkach:
  - 1) w przypadku zawarcia umów przewidujących świadczenie z tytułu rozwiązania umowy o pracę - zidentyfikowany pracownik może zostać pozbawiony wypłaty określonej w indywidualnej umowie o pracę odprawy lub rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy w przypadku ogłoszenia upadłości Banku lub wszczęcia postępowania naprawczego w stosunku do Banku. Bank przewiduje w umowie z osobą możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takiej sytuacji;
  - 2) odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy zidentyfikowanego pracownika, którego stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu przed okresem trzech lat pozostawania na stanowisku kierowniczym, mogą zostać pomniejszone proporcjonalnie do okresu zatrudnienia na stanowisku powodującym zidentyfikowanie jako osoba objęta Polityką wynagrodzeń;
  - 3) wypłata wynagrodzenia zmiennego jest zmniejszana lub wstrzymywana, w sytuacji o której mowa w art. 142 Ustawy – Prawo bankowe.
3. Ustanie stosunku pracy zidentyfikowanego pracownika w ciągu trzyletniego okresu oceny nie powoduje pozbawienia go prawa do premii za okres jego pracy. W takiej sytuacji ocena pracy zidentyfikowanego pracownika, pod kątem wypłaty zmiennych składników obejmuje tylko i wyłącznie okres jego pracy w Banku w trakcie trzyletniego okresu oceny.
4. W przypadku powołania nowego zidentyfikowanego wchodzącego w skład zarządu pracownika uzyskuje on prawo do premii od dnia powołania przy czym w pierwszym roku w którym został powołany otrzymuje on premię na poziomie przyznanym Zarządowi przez Radę nadzorczą za dany rok po spełnieniu wymagań określonych w załączniku nr 3.
5. Przyznane zidentyfikowanemu pracownikowi odpowiednio przez Zarząd lub Radę Nadzorczą zmienne składniki wynagrodzeń, wypłacane są w roku „n+1”, po Zebraniu

Przedstawicieli, po ich zaakceptowaniu do wypłaty, na wskazany przez zidentyfikowanego pracownika rachunek bankowy.

6. Wypłata przyznanych zmiennych składników wynagrodzeń odbywa się w okresach kwartalnych po  $\frac{1}{4}$  wartości przyznanych zmiennych składników wynagrodzeń i następuje począwszy od kwartału, w którym Zebranie Przedstawicieli dokonało ich zaakceptowania do wypłaty. Wypłata za 4 kwartał następuje w grudniu danego roku.

## **Rozdział 6. Przepisy końcowe**

### **§ 15**

1. Politykę przygotowuje Zarząd, zatwierdza Rada Nadzorcza Banku.
2. Zasady Polityki podlegają corocznemu przeglądowi dokonywanemu przez Radę Nadzorczą.
3. Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.

**Załącznik nr 1 – Wykaz osób, których działalność zawodowa  
ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku**

L.p.	Imię i nazwisko	Stanowisko	Identyfikacja wg art. 92 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE) - kadra kierownicza wyższego szczebla (bez członków RN)	Identyfikacja wg kryteriów jakościowych Rozp. delegowanego Komisji wydanego na podst. art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE (rodzaj stanowiska)	Identyfikacja wg kryteriów ilościowych Rozp. delegowanego Komisji wydanego na podst. art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE (poziom wynagrodzenia)	Osoba zaangażowana zgodnie z EBA/GL/2016/06
1.	Krystian Jarończyk	Prezes Zarządu	<b>X</b>			
2.	Krystyna Zahora	Wiceprezes Zarządu ds. handlowych	<b>X</b>			
3	Monika Byczyk	Wiceprezes Zarządu ds. finansowo- księgowych	<b>X</b>			
4.						
5.						

**Załącznik nr 2** - Wzór „Oświadczenia o zobowiązaniu do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania”

....., dn. .... r

### **Oświadczenie**

Oświadczam, że zobowiązuję się do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania objętym „Polityką wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Czarnym Dunajcu”

.....

**Oświadczenie członka  
Zarządu Banku Spółdzielczego w Czarnym Dunajcu dotyczące  
wyплаты zmiennych składników wynagrodzeń**

**Podane informacje dotyczą ..... kwartału 20..... roku**

Imię i nazwisko kandydata/członka Zarządu.....

PESEL .....

Funkcja w Zarządzie .....

**I. Uczestnictwo pracownika w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku rozumiane jako:**

	Tematyka oceny	TAK	NIE
1.	Prowadzona likwidacja Banku będąca następstwem pogorszenia sytuacji ekonomicznej uniemożliwiającej dalsze prowadzenie działalności,		
2.	Zaistnienie przesłanki do ogłoszenia upadłości Banku,		
3.	Prawomocne skazanie pracownika za przestępstwo, którego skutkiem jest szkoda w majątku Banku,		
4.	Prowadzone postępowanie naprawcze,		
5.	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 250.000 zł, lub Wydanie wobec Banku prawomocnych decyzji administracyjnych lub orzeczeń sądów, zobowiązujących Bank do zapłaty kwoty przekraczającej 250.000 zł,		
6.	Wystąpienie naruszeń w zakresie dyskryminacji, mobbingu, kar związanych z ochroną środowiska skutkujących wydaniem wobec Banku prawomocnych decyzji administracyjnych lub orzeczeń sądów, zobowiązujących Bank do zapłaty kwoty przekraczającej 150.000 zł,		
7.	Utworzenie lub konieczność utworzenia rezerwy w kwocie wyższej niż 5.000.000 złotych na ryzyko związane z dochodzonym od Banku roszczeniem,		
8.	Różnica wartości rezerw i aktualizacji z tytułu utraty wartości aktywów w kwocie wyższej niż 5.000.000 złotych,		

9.	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;		
10.	Wydanie decyzji przez Bankowy Fundusz Gwarancyjny o ograniczeniu bądź odmowie wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia		

**II. Brak spełnienia przez pracownika standardów dotyczących rękopisami bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem:**

Lp.	Tematyka oceny	TAK	NIE
1.	W okresie ostatnich 12 miesięcy dopuszczenie się naruszenia obowiązków pracowniczych, skutkujących udzieleniem pracownikowi kary porządkowej,		
2.	W okresie podlegającym ocenie dopuszczenie się nieprzestrzegania oraz nadużywania zasad Polityki w celu osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści materialnych,		

Spełnienie przez pracownika któregokolwiek z warunków, o których mowa w kryteriach I pkt 1,2,3 oraz w kryteriach II pkt 1,2 wyklucza wypłatę wynagrodzenia zmiennego pracownikowi.

Czarny Dunajec, dnia ..... Członek Zarządu: .....

**DECYZJA RADY NADZORCZEJ:**

W wyniku przeprowadzonej weryfikacji Rada Nadzorcza stwierdziła/nie stwierdziła\* naruszenia zasad przyznawania zmiennych składników wynagrodzeń i ustaliła, że przyznane zmienne wynagrodzenie (premia) za rok ..... na poziomie .....% może zostać wypłacone w części za ... kwartał .... roku

....., dnia .....

Rada Nadzorcza: .....

\*niepotrzebne skreślić

**Załącznik 4**

**Ocena efektów pracy członków zarządu za okres 20xx -20xx**

**Ocena efektów pracy Prezesa Zarządu**

**Tabela – Kryteria ilościowe**

Rodzaj kryterium	Wskaźnik realizujący kryterium (w każdym z 3 lat poprzedzających ocenę)	Wymagany poziom wskaźnika	Kryterium dotyczy
Koszt kapitału	Wskaźnik ROE	Osiągana co najmniej wartość wynikająca z planów	Prezes Zarządu
Koszt kapitału	Współczynniki kapitałowe I Filara	Wartość współczynników jest nie mniejsza niż wymagana przepisami prawa oraz wytycznymi IPS	Prezes Zarządu
Koszt ryzyka	wskaźnik wyniku z tytułu rezerw celowych	Limity na poziomie krytycznym nie przekraczane w okresie ocenianego roku	Prezes Zarządu
Koszt ryzyka	Wartość wymogów ICAAP nie przekraczająca limitów alokacji na ryzyka istotne	Limity nie przekraczane w okresie ocenianego roku	Prezes Zarządu

Wyniki Banku	Wynik finansowy netto	Wartość z danego roku nie mniejsza niż 80% wartości planowanej	Wszyscy członkowie Zarządu
--------------	-----------------------	--	----------------------------

### Kryteria jakościowe

- 1) Ocena efektów realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału zadań w Zarządzie; .....
- 2) uzyskanie absolutorium w okresie oceny; **TAK / NIE\*** .....(komentarz).
- 3) pozytywna ocena dawania rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe (oceny odpowiedniości); **TAK / NIE\*** .....(komentarz).
- 4) ocenę działań nadzorowanego obszaru dokonaną przez audyt wewnętrzny – wyniki audytu wewnętrznego nie zawierające krytycznych nieprawidłowości rozumianych zgodnie z Rekomendacją H KNF **TAK / NIE\*** .....(komentarz).
- 5) nie zachodzi sytuacja, o której mowa w art. 142 ust. 1 ustawy – Prawo bankowe, tzn. nie zachodzi strata bilansowa lub groźba jej powstania albo powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności oznaczająca konieczność podejmowania postępowania naprawczego (planu naprawy). **TAK / NIE\*** .....(komentarz).

### Ocena efektów pracy Wiceprezesa Zarządu ds. finansowo - księgowych

**Tabela 1 – Kryteria ilościowe**

Rodzaj kryterium	Wskaźnik realizujący kryterium (w każdym z 3 lat poprzedzających ocenę)	Wymagany poziom wskaźnika	Kryterium dotyczy
Ryzyko płynności	Wskaźnik LCR i NSFR	Wartość współczynników w okresie ocenianego	Wiceprezes Zarządu ds.

		roku jest nie mniejsza niż wymagana przepisami prawa oraz normami IPS	finansowo-księgowych
Koszt kapitału	Wskaźnik ROE	Osiągana wartość co najmniej wynikająca z planów	Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych
Wyniki Banku	Wynik finansowy netto	Wartość z danego roku nie mniejsza niż 80% wartości planowanej	Wszyscy członkowie Zarządu

### Kryteria jakościowe

- 1) Ocena efektów realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału zadań w Zarządzie; .....
- 2) uzyskanie absolutorium w okresie oceny; **TAK / NIE\*** .....(komentarz).
- 3) pozytywna ocena dawania rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe (oceny odpowiedniości); **TAK / NIE\*** .....(komentarz).
- 4) ocenę działań nadzorowanego obszaru dokonaną przez audyt wewnętrzny – wyniki audytu wewnętrznego nie zawierające krytycznych nieprawidłowości rozumianych zgodnie z Rekomendacją H KNF **TAK / NIE\*** .....(komentarz).
- 5) nie zachodzi sytuacja, o której mowa w art. 142 ust. 1 ustawy – Prawo bankowe, tzn. nie zachodzi strata bilansowa lub groźba jej powstania albo powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności oznaczająca konieczność podejmowania postępowania naprawczego (planu naprawy). **TAK / NIE\*** .....(komentarz).

### Ocena efektów pracy Wiceprezesa Zarządu ds. handlowych

#### Tabela 1 – Kryteria ilościowe

Rodzaj kryterium	Wskaźnik realizujący kryterium (w każdym z 3 lat poprzedzających ocenę)	Wymagany poziom wskaźnika	Kryterium dotyczy
Koszt kapitału	Współczynnik ROA	Osiągana wartość co najmniej wynikająca z planów	Wiceprezes Zarządu ds. handlowych
Koszt ryzyka	wskaźnik wyniku z tytułu rezerw celowych	Limity na poziomie krytycznym nie przekraczane w okresie ocenianego roku	Wiceprezes Zarządu ds. handlowych
Koszt ryzyka	Wartość wskaźnika C/I	Limity na poziomie krytycznym nie przekraczane w okresie ocenianego roku	Wiceprezes Zarządu ds. handlowych
Wyniki Banku	Wynik finansowy netto	Wartość z danego roku nie mniejsza niż 80% wartości planowanej	Wszyscy członkowie Zarządu

### Kryteria jakościowe

- 1) Ocena efektów realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału zadań w Zarządzie; .....
- 2) uzyskanie absolutorium w okresie oceny; **TAK / NIE\*** .....  
.....(komentarz).
- 3) pozytywna ocena dawania rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe (oceny odpowiedniości); **TAK / NIE\*** .....  
.....(komentarz).
- 4) ocenę działań nadzorowanego obszaru dokonaną przez audyt wewnętrzny – wyniki audytu wewnętrznego nie zawierające krytycznych nieprawidłowości rozumianych zgodnie z Rekomendacją H KNF **TAK / NIE\*** .....  
.....(komentarz).
- 5) nie zachodzi sytuacja, o której mowa w art. 142 ust. 1 ustawy – Prawo bankowe, tzn.

nie zachodzi strata bilansowa lub groźba jej powstania albo powstania  
niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności oznaczająca konieczność  
podejmowania postępowania naprawczego (planu naprawy). **TAK / NIE\***  
.....(*komentarz*).