

*Załącznik do Uchwały Nr 2/2/2023
Rady Nadzorczej Powiatowego Banku Spółdzielczego
w Sokołowie Podlaskim
z dnia 28 marca 2023 roku*

*Załącznik do Uchwały Nr 16/5/2023
Zarządu Powiatowego Banku Spółdzielczego
w Sokołowie Podlaskim
z dnia 27 marca 2023 roku*

**Polityka wynagrodzeń
w Powiatowym Banku Spółdzielczym
w Sokołowie Podlaskim**

Marzec 2023r.

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE	3
ROZDZIAŁ 2. ZASADY OGÓLNE.....	5
ROZDZIAŁ 3. KRYTERIA PODZIAŁU WYNAGRODZENIA NA WYNAGRODZENIE STAŁE I WYNAGRODZENIE ZMIENNE.....	8
ROZDZIAŁ 4. ZASADY PRYZNAWANIA WYNAGRODZENIA STAŁEGO I ZMIENNEGO	9
ROZDZIAŁ 5. ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW, KTÓRYCH DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWA MA ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA	10
ROZDZIAŁ 6. MONITOROWANIE PRZESTRZEGANIA POLITYKI.....	11
ROZDZIAŁ 7. PRZEPISY KOŃCOWE	11

Załączniki:

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

Załącznik nr 2 – Szczegółowe zasady identyfikacji pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku oraz kryteria ilościowe oraz jakościowe oceny odpowiedności uprawniające do wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń;

Załącznik nr 3 – 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.

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. „Polityka wynagrodzeń w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Sokołowie Podlaskim” zwana dalej „Polityką wynagrodzeń” określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku, w tym osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
2. Wprowadzenie i stosowanie Polityki wynagrodzeń ma na celu:
 - 1) wsparcie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i brak zachęt do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - 2) wsparcie realizacji strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów;
 - 3) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów;
 - 4) zapewnienie neutralności wynagrodzenia pod względem płci.

§ 2

Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:

- 1) art. 9ca ustawy Prawo bankowe;
- 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 Rozporządzeniem;
- 4) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń zgodnie z Dyrektywą 2013/36/WE” – 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;
- 7) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
- 8) Rekomendacji S Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie;
- 9) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.

§ 3

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Powiatowy Bank Spółdzielczy w Sokołowie Podlaskim,
- 2) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Powiatowego Banku Spółdzielczego w Sokołowie Podlaskim,
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Powiatowego Banku Spółdzielczego w Sokołowie Podlaskim,
- 4) **Zarząd** – Zarząd Powiatowego Banku Spółdzielczego w Sokołowie Podlaskim,
- 5) **CRR** - Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych; wysokość posiadanej przez Bank bazy kapitałowej powinna być wystarczająca do spełnienia wymagań regulacyjnych, ze zm.;
- 6) **duża instytucja** – instytucja, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 146 CRR;
- 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, a także stosując zasadę proporcjonalności;

9) **osoba zaangażowana:**

- a) pracownik oferujący produkty bankowe lub świadczący usługi bankowe bezpośrednio dla klientów lub
- b) bezpośrednio lub pośrednio zarządza pracownikiem, o którym mowa w lit. a);

10) **baza kapitałowa** – poziom i struktura funduszy własnych Banku stanowiących sumę kapitału Tier I i kapitału Tier II Banku, wyznaczonych zgodnie z CRR, spełniający w szczególności wymogi kapitałowe, zgodnie z art. 92 CRR, w tym wymóg bufora wskaźnika dźwigni w rozumieniu art. 92 ust. 1a CRR, a także wymóg połączonego bufora zgodnie z art. 55 ust. 4 ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nadzorze makroostrożnościowym nad systemem finansowym i zarządzaniu kryzysowym w systemie finansowym;

11) **wynagrodzenie stałe (zasadnicze)** - stały składnik wynagrodzenia miesięcznego wynikający z indywidualnie przyznanej pracownikowi w umowie o pracę stawki wynagrodzenia,

12) **wynagrodzenie zmienne** - premia uznaniowa stanowiąca ruchomy, zmienny składnik wynagrodzenia, przyznawany pracownikom, którzy poprzez wzorowe wykonywanie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności przyczyniają się w szczególności do wykonywania zadań Banku,

13) **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.

Rozdział 2. Zasady ogólne

§ 4

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagrodzeń (wynagradzania) wszystkich pracowników, obejmuje to również osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (zidentyfikowanych pracowników).

2. Bank prowadzi Politykę wynagrodzeń, zgodnie z zasadą proporcjonalności zapisaną w art. 92 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE, a także § 30 ust. 2 Rozporządzenia, uwzględniając: formę prawną, w jakiej działa Bank, rozmiar działalności, ryzyko związane z prowadzoną działalnością, wewnętrzną organizację oraz charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności.
3. Postanowienia Polityki znajdują odzwierciedlenie we wdrażanych w Banku regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników, w szczególności w „Regulaminie wynagradzania pracowników Powiatowego Banku Spółdzielczego w Sokołowie Podlaskim”.

§ 5

1. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.
2. Bank unika nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia dostęp do regulacji określających zasady wynagradzania pracownikom.
3. Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników różnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy, poprzez stosowanie odpowiednich kategorii i stawek zaszerogowania oraz dodatków funkcyjnych, a także innych dodatków zgodnie z „Regulaminem wynagradzania pracowników Powiatowego Banku Spółdzielczego w Sokołowie Podlaskim”.
4. Polityka wynagrodzeń w zakresie osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku („Polityka wynagrodzeń”) prowadzona jest z uwzględnieniem następujących zasad:
 - a) Bank nie jest dużą instytucją, w związku z tym zakłada się stosowanie polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, zgodnie z przepisami art. 9ca ust. 1 b ustawy Prawo bankowe (stosowanie polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie dotyczy zmiennych składników wynagrodzenia oraz uznaniowych świadczeń emerytalnych);
 - b) Bank stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, o którym mowa powyżej, w odniesieniu do osoby, której roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia;
 - c) Bank nie odracza wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia.

§ 6

Kierownicy Komórki do spraw zgodności, komórki prawnej, komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie w zakresie, o którym mowa w § 3 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia 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

1. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników Banku ustala Zarząd, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego dla Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza. Rada Nadzorcza ustalając wynagrodzenie 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. Za zgodą Rady Nadzorczej Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie zmienne w wysokości proporcjonalnej do wysokości wynagrodzenia zmiennego przyznawanego pozostałym pracownikom Banku za dany okres. Wypłata wynagrodzenia zmiennego dla Członków Zarządu następuje w takim samym terminie i na takich samych zasadach jak wypłata wynagrodzenia zmiennego na rzecz pozostałych pracowników.
4. Wypłata wynagrodzenia zmiennego dla Członka Zarządu jest uzależniona od posiadania przez niego pozytywnego wyniku z ostatniej okresowej oceny odpowiedniości.
5. Bank określa maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym. Stosunek ten powinien być ustalony na poziomie umożliwiającym skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników Banku, z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania bankiem. Wskaźnik podlega ujawnieniu.
6. Zmienne składniki wynagrodzeń pracownika kierującego Komórką ds. zgodności są opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą Banku.

Rozdział 3. Kryteria podziału wynagrodzenia na wynagrodzenie stałe i wynagrodzenie zmienne

§ 8

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się wynagrodzenia stałe i wynagrodzenia zmienne, z zastrzeżeniem § 9, § 10, § 11, przy czym stałe składniki winny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nie przyznawanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia.
2. Szczegółowe zasady podziału wynagrodzenia określa „Regulamin wynagradzania w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Sokołowie Podlaskim”.

§ 9

Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznane przez Bank pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych. Wynagrodzenie zmienne nie powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej bazy kapitałowej.

§ 10

1. Wynagrodzenie jest stałe, jeżeli warunki jego przyznania i jego wysokość:
 - 1) opierają się na z góry określonych kryteriach;
 - 2) nie są uznaniowe i odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego oraz miejsce w hierarchii służbowej pracownika;
 - 3) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
 - 4) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej funkcji lub wykonywania obowiązków zawodowych;
 - 5) są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań z pracownikiem, przedstawicielami organizacji związkowej lub w następstwie zmiany zasad wynagradzania określonych przepisami prawa powszechnego;
 - 6) nie mogą zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione przez Bank, z zastrzeżeniem realizacji przepisów prawa powszechnego;
 - 7) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka; oraz
 - 8) nie zależą od wyników.

§ 11

Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia kryteriów określonych w § 10, uznawany jest za składnik zmienny wynagrodzenia.

§ 12

1. System wynagrodzeń w Banku uzupełniać mogą motywatory pozapłacowe materialne i niematerialne, wspierające możliwość rozwoju pracowników oraz realizacji ich ambicji zawodowych.
2. W Banku mogą zostać wprowadzone jako forma pozapłacowego motywowania pracowników benefity wspierające w szczególności takie obszary jak: zdrowie, rozwój, zabezpieczenie przyszłości, poczucie bezpieczeństwa socjalnego, zachowanie odpowiedniego balansu pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym pracowników.
3. Podstawowe świadczenie pozapłacowe oferowane w Banku, to Pracowniczy Program Kapitałowy. Świadczenie to nie jest oparte na wynikach i jest w sposób jednolity przyznawane są pracownikom.
4. Wprowadzenie kolejnych świadczeń pozapłacowych powinno zostać poprzedzone oceną czy spełnia ono kryteria dla składnika stałego, a jeżeli nie, należy uznać takie świadczenie za składnik zmienny i określić zasady jego przyznawania, odpowiednio uzupełniając regulacje wewnętrzne Banku.

Rozdział 4. Zasady przyznawania wynagrodzenia stałego i zmiennego

§ 13

1. Bank corocznie określa w planie finansowym łączny budżet na wszystkie wynagrodzenia na dany rok kalendarzowy, z zastrzeżeniem ust. 3. W procesie określania budżetu na wynagrodzenia w ramach planu finansowego, Bank stosuje mechanizm kontrolny w postaci obowiązku przedstawienia planu finansowego do zatwierdzenia Radzie Nadzorczej.
2. Ustanawiając budżet na wynagrodzenia Bank bierze pod uwagę sytuację finansową oraz zakładane w planie finansowym wyniki biznesowe, a także wskaźniki efektywności działania, w szczególności: wynik finansowy, ROA, ROE, C/I oraz wskaźniki adekwatności kapitałowej.
3. Zarząd w szczególności może podjąć decyzję o obniżeniu budżetu na wynagrodzenia w przypadku naruszenia przepisów, o których mowa w art. 142 ust. 1 Prawa bankowego tj. w przypadku wystąpienia przesłanek uzasadniających wdrożenie planu naprawy.
4. Zarząd może podjąć decyzję o zmniejszeniu lub zwiększeniu budżetu na wynagrodzenia w trakcie roku kalendarzowego, z uwzględnieniem wyników biznesowych oraz zapisów ust. 1 i 2.

§ 14

1. Zasady przyznawania indywidualnych wynagrodzeń dla pracowników Banku, w tym dla pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku określone są w treści „Regulaminu wynagradzania w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Sokołowie Podlaskim”.
2. Systemy premiowe stosowane w Banku uwzględniają realizację celów Banku.
3. Cele wyznaczane 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.

§ 15

1. Wynagrodzenie za pracę osób zaangażowanych, nie może zachęcać tych pracowników do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla klientów.
2. Zasada wymieniona w ust. 1 obejmuje świadczenia pieniężne, jak również niepieniężne (mogące obejmować między innymi: rozwój kariery, ubezpieczenie zdrowotne, zniżki, udostępnienie służbowego samochodu lub telefonu komórkowego, uprzywilejowane korzystania z udziału w szkoleniach.)
3. W szczególności wynagrodzenie za pracę osób wymienionych w ust. 1 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.

Rozdział 5. Zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka

§ 16

1. Zarząd Banku, nie rzadziej niż raz w roku, identyfikuje pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w oparciu o kryteria ilościowe i jakościowe. Szczegółowe zasady identyfikacji pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku oraz kryteria ilościowe oraz jakościowe oceny odpowiedniości uprawniające do wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń określa Załącznik nr 2 do Polityki.
2. Wykaz zidentyfikowanych pracowników podlega aktualizacji corocznej, w toku przeglądu zarządczego 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.

3. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej z tych osób, z zastrzeżeniem § 25 ust. 2 pkt. 4 lit. b Rozporządzenia.
4. Składniki wynagrodzeń, które przyznawane są proporcjonalnie (tj. naliczane zgodnie z przepisami powszechnie obowiązującymi składki na ubezpieczenia społeczne oraz składki na Pracowniczy Program Kapitałowy), a także świadczenia pozapłacowe, o których mowa w § 12 nie są uwzględniane przy obliczaniu stosunku między zmiennymi oraz stałymi składnikami wynagrodzenia.

Rozdział 6. Monitorowanie przestrzegania polityki

§ 17

1. Za monitorowanie poziomu wynagrodzenia zmiennego pracowników, w tym pracowników których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku odpowiada Zespół Organizacyjno-Administracyjny. Raport dotyczący wyników monitoringu jest przedstawiany Radzie Nadzorczej co najmniej raz w roku.
2. Co najmniej raz w roku, Stanowisko Kontroli Wewnętrznej przeprowadza niezależny przegląd wdrożenia i funkcjonowania zasad polityk wynagrodzeń w Banku, obejmujący również analizę tego, czy polityki wynagrodzeń są neutralne pod względem płci. Przegląd wraz z propozycjami działań naprawczych przedstawiany jest Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.
3. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityk wynagradzania w Banku.
4. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalone polityki wynagradzania sprzyjają rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

5. Rozdział 7. Przepisy końcowe

§ 18

1. Politykę wynagrodzeń opracowuje i uchwała Zarząd Banku, a zatwierdza Rada Nadzorcza Banku.

2. W procesie kształtowania Polityki, a także jej oceny uczestniczy Zespół Organizacyjno-Administracyjny, który w zakresie swoich kompetencji z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi, przekazuje organom Banku oraz innym komórkom organizacyjnym istotne w tym procesie informacje, obejmujące, między innymi, dane na temat struktury wynagrodzeń, a także systemu płac.
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. 9ca ust. 1 ustawy Prawo bankowe (bez Członków RN)	Identyfikacja wg kryteriów jakościowych wg. Rozp. Delegowanego Komisji (UE) nr 2021/923 (rodzaj stanowiska)	Identyfikacja wg kryteriów ilościowych wg. Rozp. Delegowanego Komisji (UE) nr 2021/923 (rodzaj stanowiska)
1.		Prezes Zarządu	TAK		
2.		Wiceprezes Zarządu ds. finansowych	TAK		
3.		Wiceprezes Zarządu ds. handlowych	TAK		
4.					
5.					
6.					

Szczegółowe zasady identyfikacji pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku oraz kryteria ilościowe oraz jakościowe oceny odpowiedniości uprawniające do wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
2. Polityka wynagrodzeń w zakresie osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku prowadzona jest zgodnie z zasadą proporcjonalności.
3. Polityka wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku jest neutralna pod względem płci.

§ 2

1. Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, objętych niniejszą Polityką, stanowi Załącznik nr 1 do Polityki.
2. Pracowników wymienionych w ust. 1 identyfikuje się na podstawie:
 - 1) przepisów art. 9ca ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r - Prawo bankowe - z wyjątkiem Członków Rady Nadzorczej, objętych odrębną polityką;
 - 2) 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, z odpowiednim zastosowaniem zasady proporcjonalności oraz przepisów § 30 ust 2 Rozporządzenia.
3. Za osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, Bank uznaje:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej;
 - 2) kadre kierowniczą wyższego szczebla, do której zalicza się:
 - a) Członków Zarządu Banku,
 - b) zidentyfikowanych innych pracowników, którzy posiadają wiedzę z zakresu ryzyka związanego z działalnością Banku oraz posiadają kompetencje do podejmowania decyzji mających wpływ na poziom ryzyka Banku (przy zaliczaniu pracownika do kadry

kierowniczej wyższego szczebla, Bank kieruje się nie nazwą stanowiska lecz zakresem posiadanych przez pracownika kompetencji decyzyjnych).

4. Zgodnie z określoną w § 30 ust. 2 Rozporządzenia zasadą proporcjonalności i przeprowadzoną przez Bank oceną kryteriów jakościowych i odpowiednich kryteriów ilościowych określonych w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) nr 2021/923 przez osoby zajmujące stanowiska kadry kierowniczej wyższego szczebla w Banku rozumie się wyłącznie Członków Zarządu, związanych z Bankiem umową o pracę, ponieważ:
 - 1) decyzje w zakresie inwestycji w instrumenty finansowe i kapitałowe są podejmowane przez Zarząd,
 - 2) decyzje kredytowe dotyczące pojedynczej transakcji w kwocie przekraczającej 200.000,00 zł są podejmowane przez Zarząd;
 - 3) Zarząd ustala limity ograniczające narażenie Banku na ryzyko oraz decyduje o profilu podejmowanego ryzyka;
 - 4) oprocentowanie depozytów ustalane jest decyzjami Zarządu;
 - 5) Bank bazuje na regulacjach opracowywanych przez Bank Zrzeszający, co w efekcie minimalizuje ryzyko braku zgodności, w szczególności w zakresie usług i produktów świadczonych przez Bank;
 - 6) Bank w przypadku regulacji dotyczących zarządzania ryzykiem korzysta z regulacji opracowywanych przez SSOZ BPS.
5. Bank, stosując zasadę proporcjonalności, w celu określenia innych (oprócz Członków Zarządu) pracowników, którzy mogą mieć istotny wpływ na profil ryzyka Banku, przeprowadza tylko analizę stanowisk, o których mowa w art. 92 ust. 3 Dyrektywy, tj.:
 - 1) Stanowiska Komórki ds. zgodności
 - 2) Stanowiska Kontroli Wewnętrznej,
 - 3) Kierownika Zespołu ds. ryzyk,
 - 4) Głównego Księgowego.
6. Bank nie obejmuje polityką zmiennych składników wynagrodzeń osób wymienionych w ust. 5, gdyż nie posiadają one kompetencji decyzyjnych, chociaż ich działalność zawodowa w znaczący sposób wpływa na kierowanie Bankiem, w tym w szczególności:
 - 1) Stanowisko Komórki ds. zgodności odpowiada za identyfikowanie i ocenę ryzyka braku zgodności, w szczególności przez analizę przepisów prawa, regulacji wewnętrznych banku, standardów rynkowych oraz wyników wewnętrznych

postępowań wyjaśniających, projektowania mechanizmów kontroli ryzyka braku zgodności.

- 2) Stanowisko Kontroli Wewnętrznej odpowiada za kontrolę zgodności działania poszczególnych jednostek i komórek organizacyjnych z przyjętymi politykami Banku, planami, procedurami, przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi oraz zewnętrznymi, a także zasadami zarządzania ryzykiem w Banku.
 - 3) Kierownik Zespołu ds. ryzyk odpowiada za pomiar i monitorowanie ryzyka oraz opracowywanie propozycji limitów i/bądź warunków brzegowych dla poszczególnych ryzyk
 - 4) Główny Księgowy odpowiada za realizację planów finansowych Banku, lokowanie nadwyżek finansowych Banku, płynność finansową krótko i długoterminową.
7. Osoby zaliczane do kadry kierowniczej wyższego rzędu zobowiązane są do niekorzystania z indywidualnych ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważenia skutków uwzględniania ryzyka w ramach realizacji niniejszej Polityki. Oświadczenie o niekorzystaniu z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń stanowi Załącznik Nr 3.
8. Wykaz podlega aktualizacji corocznej, w toku przeglądu zarządczego do końca danego roku obrotowego, a także w trakcie roku obrotowego w przypadku zmian organizacyjnych, kadrowych lub zmian wysokości wynagrodzenia powodującego uznanie pracownika jako istotnie wpływającego na profil ryzyka Banku.

§ 3

1. Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki. Postanowienia „Regulaminu wynagradzania pracowników Powiatowego Banku Spółdzielczego w Sokołowie Podlaskim”, umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z Polityki.
2. Wynagrodzenie za pracę osób wymienionych w § 2 ust. 1 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.

§ 4

Polityka, „Regulamin wynagradzania pracowników Powiatowego Banku Spółdzielczego w Sokołowie Podlaskim”, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zapewnia możliwość wstrzymania, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia; takie kryteria obejmują w szczególności:

- 1) wstrzymanie, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w sytuacji, w których dany pracownik mający istotny wpływ na profil ryzyka Banku:
 - a) uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania,
 - b) nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.

Rozdział 2. Ocena efektów pracy

§ 5

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 oraz nadzorowanego przez daną osobę obszaru działania Banku, obejmująca kryteria ilościowe i jakościowe.
3. Ocena wyników obejmuje ocenę spełnienia kryteriów ilościowych obejmujących koszt ryzyka, koszt kapitału i ryzyko płynności, a także wyniki Banku za ostatni rok obrotowy.
4. Ocenie efektów pracy danego Członka Zarządu dokonywanej przez Radę Nadzorczą podlega stopień wykonania wskaźników wymienionych w Tabeli 1.
5. Kryteria ilościowe obejmują:

Rodzaj kryterium	Wskaźnik dotyczący kryterium	Wymagany poziom wskaźnika	Kryterium dotyczy
Koszt kapitału	Współczynniki kapitałowe I Filara	Wartość współczynników jest nie mniejsza niż wymagana przepisami prawa oraz normami SSOZ BPS, z uwzględnieniem czynników zewnętrznych dotyczących całego	Wszyscy Członkowie Zarządu

		sektora bankowego	
Ryzyko płynności	Nadzorcze miary płynności	Wartość współczynników w okresie ocenianego roku jest nie mniejsza niż wymagana przepisami prawa oraz normami SSOZ BPS, z uwzględnieniem czynników zewnętrznych dotyczących całego sektora bankowego	Wszyscy Członkowie Zarządu
Koszt kapitału	Wskaźnik ROE	Osiągana wartość co najmniej wynikająca z planów	Wszyscy Członkowie Zarządu
Koszt kapitału	Współczynnik ROA	Osiągana wartość co najmniej wynikająca z planów	Wszyscy Członkowie Zarządu
Koszt ryzyka	Wskaźnik należności zagrożonych	Wartość z danego roku nie przekroczona o więcej niż 10% wartości planowanej (wg planu finansowego)	Wszyscy Członkowie Zarządu
Wyniki Banku	Wynik finansowy netto	Wartość z danego roku nie mniejsza niż 80% wartości planowanej, chyba, że na spadek wyniku mają wpływ czynniki zewnętrzne i wynik jest porównywalny w osiągniętymi wynikami w całym sektorze bankowym.	Wszyscy Członkowie Zarządu

6. Oceniając indywidualne wyniki pracy Członka Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę kryteria jakościowe:

- 1) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności określonych z treści „Regulaminu działania Zarządu Powiatowego Banku Spółdzielczego w Sokołowie Podlaskim”, „Regulaminu organizacyjnego Powiatowego Banku Spółdzielczego w Sokołowie Podlaskim” oraz w ramach

wewnętrznego podziału kompetencji w Zarządzie;

- 2) pozytywną ocenę dawania rękojmi należytego wykonania obowiązków zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe (ocenę odpowiedniości).

§ 6

1. Pozytywna ocena efektów pracy Członka Zarządu uwarunkowana jest od stopnia realizacji przesłanek zawartych w § 5 ust. 5 i ust. 6.
2. Przeszkodą dla pozytywnej oceny danego Członka Zarządu, uniemożliwiającą możliwość przyznania premii jest sytuacja powzięcia przez Radę Nadzorczą informacji, że:
 - 1) dany Członek Zarządu uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania;
 - 2) jest prowadzona likwidacja Banku;
 - 3) wydano postanowienie o upadłości Banku;
 - 4) zachodzi sytuacja, o której mowa w art. 142 ust. 1 ustawy – Prawo bankowe, tzn. zachodzi strata bilansowa lub groźba jej powstania albo powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności oznaczająca konieczność podejmowania postępowania naprawczego (planu naprawy).
3. Rada Nadzorcza na piśmie informuje Członków Zarządu o wyniku okresowej oceny.
4. W przypadku negatywnej oceny Członek Zarządu jest o tym informowany przez Radę Nadzorczą na piśmie ze wskazaniem, jakie warunki oceny nie zostały spełnione. Negatywna ocena efektów pracy Członka Zarządu oznacza brak możliwości wypłaty na jego rzecz zmiennego wynagrodzenia (w okresie od uzyskania negatywnej oceny do czasu uzyskania pozytywnego wyniku z kolejnej oceny odpowiedniości).

§ 7

1. Oceny efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku innych niż Członkowie Zarządu Banku, dokonuje Zarząd, w formie podjętych uchwał.
2. Oceny efektów pracy osób wskazanych w ust. 1 dokonuje się w oparciu o ocenę poziomu realizacji przez te osoby obowiązków służbowych oraz przesłanki oceny odpowiedniości.
3. Kryteria oceny efektów pracy pracowników wskazanych w ust. 1 zależą od zajmowanego przez daną osobę stanowiska i mogą to być kryteria finansowe (z zastrzeżeniem postanowień Polityki) jak i niefinansowe, odzwierciedlające realizację celów wynikających z pełnionej funkcji:

- 1) kryteria finansowe – to z, zastrzeżeniem postanowień § 6 Polityki, stopień realizacji powierzonych przez Zarząd obowiązków służbowych;
- 2) kryteria niefinansowe:
 - a) pozytywna ocena zaangażowania danej osoby w realizację powierzonych zadań dokonana przez Zarząd,
 - b) pozytywna ocena odpowiedniości zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe, w przypadku objęcia danego stanowiska obowiązkiem takiej oceny.
4. Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest przyznawana przez Zarząd uznaniowo, w ramach budżetu na wynagrodzenia, z uwzględnieniem zasad zawartych w Polityce, a także w zależności od wyników indywidualnej oceny efektów pracy zidentyfikowanego pracownika.
5. Naliczenie, przyznanie i wypłata wynagrodzenia zmiennego dokonywane jest zgodnie z „Regulaminem wynagradzania w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Sokołowie Podlaskim”, pod warunkiem uzyskania pozytywnej oceny przez danego pracownika.
6. W przypadku negatywnej oceny pracownik wymieniony w ust. 1 jest o tym informowany przez Zarząd na piśmie ze wskazaniem, jakie warunki nie zostały spełnione. Negatywna ocena efektów pracy danego pracownika oznacza brak możliwości wypłaty na jego rzecz zmiennego wynagrodzenia (w okresie od uzyskania negatywnej oceny do czasu uzyskania pozytywnego wyniku z kolejnej oceny odpowiedniości).

Rozdział 3. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

§ 8

1. 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. Możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takiej sytuacji

określona jest w „Regulaminie wynagradzania w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Sokołowie Podlaskim”;

- 2) wypłata wynagrodzenia zmiennego jest zmniejszana lub wstrzymywana, w sytuacji o której mowa w art. 142 ustawy Prawo bankowe.
2. Szczegółowe zasady wypłaty wynagrodzenia zmiennego w zakresie nieuregulowanym niniejszą Polityką określa „Regulamin wynagradzania w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Sokołowie Podlaskim.”

....., 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 Powiatowym Banku Spółdzielczym w Sokołowie Podlaskim.”

.....