



## **Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Chmielniku**

### § 1

1. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanymi dalej stanowiskami sprawującymi kluczowe funkcje) w Banku Spółdzielczym w Chmielniku, zwanej dalej „Polityką” jest:
  - a) określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Chmielniku, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i polityki regionalnej w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach z dnia 8 czerwca 2021 r.
  - b) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka,
  - c) wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.
2. Zarząd Banku projektuje, wprowadza oraz zapewnia działanie polityki wynagrodzeń w szczególności przez:
  - a) zapewnienie struktury organizacyjnej dostosowanej do wielkości i profilu ponoszonego ryzyka i umożliwiającej skuteczne wykonywanie zadań;
  - b) opracowanie, przyjęcie i powiązanie strategii zarządzania Bankiem z polityką wynagrodzeń;
  - c) opracowanie, przyjęcie i wdrożenie strategii i polityk oraz zapewnienie wdrożenia planów, zgodnie z przyjętymi zasadami legislacji wewnętrznej, oraz monitorowanie ich przestrzegania;
  - d) ustanowienie odpowiednich zasad raportowania, w tym zasad raportowania Zarządu do Rady Nadzorczej;
  - e) zapewnienie przejrzystości działań Banku oraz przyjęcie i wprowadzenie zasad polityki informacyjnej;
  - f) wprowadzanie niezbędnych korekt i udoskonaleń systemu zarządzania w przypadku zmiany wielkości i profilu ryzyka w działalności Banku oraz czynników otoczenia gospodarczego lub wykrycia nieprawidłowości w funkcjonowaniu systemu zarządzania.

## § 2

Zapisy niniejszej polityki obejmują:

1. Stałe składniki wynagradzania rozumiane jako:
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
  - 2) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
  - 3) zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych,
  - 4) odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, przejściem na emeryturę lub rentę, śmiercią pracownika.
2. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa,
3. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
4. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

## § 3

1. Do stanowisk kluczowych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Finansów, funduszy i polityki regionalnej oraz w uchwale 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
  - a. Członków Rady Nadzorczej
  - b. Członków Zarządu,
  - c. Pracownika komórki ds. zgodności i kontroli wewnętrznej.
  - d. Głównego Księgowego,
  - e. Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR, do stanowisk kluczowych nie zalicza się innych stanowisk w Banku.
2. Bank dokonał i raz w roku dokona analizy stanowisk, występujących w Banku oraz określi stanowiska, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.

## § 4

Dla zidentyfikowanych stanowisk kluczowych do składników wynagradzania zalicza się:

		Stałe składniki pieniężne	Zmienne składniki pieniężne
Przewodniczący Rady Nadzorczej	Rady	Szczegółowa wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustalana jest przez Zebranie Przedstawicieli w „Regulaminie działania Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Chmielniku”, przyjmowanego stosowną Uchwałą.	Brak
Członkowie Rady Nadzorczej	Rady	Szczegółowa wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustalana jest przez Zebranie Przedstawicieli w „Regulaminie działania Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Chmielniku”, przyjmowanego stosowną Uchwałą	Brak

Przewodniczący Komitetu Audytu	Szczegółowa wysokość wynagrodzenia członków Komitetu Audytu ustalana jest przez Zebranie Przedstawicieli w „Regulaminie działania Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Chmielniku”, przyjmowanego stosowną Uchwałą	Brak
Członkowie Komitetu Audytu	Szczegółowa wysokość wynagrodzenia członków Komitetu Audytu ustalana jest przez Zebranie Przedstawicieli w „Regulaminie działania Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Chmielniku”, przyjmowanego stosowną Uchwałą.	Brak
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w §2 ust. 1	Premia uznaniowa zg. z § 7 kwartalnie/rocznie
St. Głównego Księgowego	Składniki stałe wymienione w §2 ust. 1	Premia uznaniowa kwartalnie/rocznie § 6
St. Kierującego komórką ds. zgodności	Składniki stałe wymienione w §2 ust. 1	Premia uznaniowa kwartalnie/rocznie § 6
Pozostali pracownicy	Składniki stałe wymienione w §2 ust. 1	Premia uznaniowa

#### § 5

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu ustala Zebranie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza i Komitetu Audytu otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza podejmując stosowną Uchwałą.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd.
5. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia stałego i zmiennego dla stanowisk kluczowych każdorazowo wymagana jest opinia Rady Nadzorczej z zastrzeżeniem § 7 pkt. 6

#### § 6

1. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagradzania osobom zajmującym stanowiska kluczowe w Banku za dany kwartał/rok nie może spowodować obniżenia wyniku

finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.

2. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust.3.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska kluczowe, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników wynagradzania.

## § 7

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania Planu finansowego Strategii działania w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnane w okresach kwartalnych z ostatnich trzech lat (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń Strategii działania:
  - 1) zysk netto,
  - 2) zwrot z kapitału własnego (ROE),
  - 3) jakość portfela kredytowego,
  - 4) współczynnik kapitałowy,
  - 5) wskaźnik płynności LCR,
  - 6) wynik z tytułu rezerw celowych,
  - 7) inne kryteria określone przez Radę Nadzorczą.
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do Planu finansowego Strategii działania Banku w poszczególnych kwartałach podlegających ocenie. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym porównywalnym okresie plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 70%.
4. 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.
5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością, zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.
6. Warunkiem ograniczającym wysokość lub wykluczającym przyznanie i wypłatę wynagrodzenia zmiennego pracownikowi na stanowisku kluczowym, 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 200.000 złotych na ryzyko związane z dochodzonym od Banku roszczeniem,
  - h) utworzenie odpisu na utratę wartości aktywów w kwocie wyższej niż 200.000 złotych,
  - i) obniżenie współczynnika wypłacalności Banku poniżej poziomu ustalonego w planie finansowym,
  - j) 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) niezyskanie pozytywnej oceny w procesie oceny odpowiedniości ,
  - b) w okresie ostatnich 12 miesięcy dopuszczenie się naruszenia obowiązków pracowniczych, skutkujących udzieleniem pracownikowi kary porządkowej,
  - c) w okresie podlegającym ocenie dopuszczenie się nieprzestrzegania oraz nadużywania zasad Polityki w celu osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści materialnych,
  - d) w okresie podlegającym ocenie dopuszczenie się naruszenia zasad Kodeksu etyki.
7. Spełnienie przez pracownika objętego Polityką któregośkolwiek z warunków, o których mowa w ust. 6 pkt 1 lit. a-c oraz ust. 6 pkt 2 lit a-c, wyklucza przyznanie i wypłatę wynagrodzenia zmiennego pracownikowi.
8. Spełnienie przez pracownika objętego Polityką któregośkolwiek z warunków, o których mowa w ust. 6 pkt 1 lit. d-j oraz ust. 6 pkt 2 lit d, może skutkować pomniejszeniem aż do wykluczenia przyznania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego pracownikowi.

1. Oceny efektów pracy pracowników, nie będących członkami Zarządu dokonuje Zarząd w formie uchwał.
2. Zarząd ocenia efekty pracy w cyklach rocznych.
3. 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.
4. Kryteria oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników innych niż członkowie Zarządu zależą od zajmowanego przez daną osobę stanowiska i mogą to być kryteria finansowe, 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 odpowiedniości 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.
5. Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest przyznawana odpowiednio przez Zarząd lub Radę Nadzorczą uznaniowo, z uwzględnieniem zasad zawartych w Polityce wynagradzania, a także w zależności od wyników indywidualnej oceny efektów pracy zidentyfikowanego pracownika.
6. Wypłata wynagrodzenia zmiennego może być wstrzymana, ograniczona, a także może nastąpić odmowa wypłaty w następujących przypadkach:
  - 1) w przypadku zawarcia umów, przewidujących świadczenia 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 roku pozostawania na stanowisku kierowniczym, mogą zostać pomniejszone proporcjonalnie do okresu zatrudnienia na stanowisku powodującym zidentyfikowanie jako osoba objęta Polityką wynagradzania;
  - 3) wypłata wynagrodzenia zmiennego jest zmniejszana lub wstrzymywana, w sytuacji o której mowa w art. 142 Ustawy – Prawo bankowe.
7. Ustanie stosunku pracy zidentyfikowanej osoby 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 okresu oceny.
  8. Przyznane zidentyfikowanemu pracownikowi odpowiednio przez Zarząd lub Radę Nadzorczą zmienne składniki wynagrodzeń, wypłacane są w roku następnym po roku podlegającym ocenie, po Zebraniu Przedstawicieli.
  9. Wypłata następuje po ich odpowiednim zaakceptowaniu do wypłaty, na wskazany przez zidentyfikowanego pracownika rachunek bankowy.
  10. Wypłata składników wynagrodzenia zmiennego następuje w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę, przypadającego po podjęciu decyzji o jego przyznaniu lub o jej wypłacie.



#### § 9

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej (...) przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Weryfikacja o której mowa w ust. 1 obejmuje min.:
  - a. Zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
  - b. Weryfikację stanowisk kluczowych,
  - c. Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania,
  - d. Zadań przydzielanych pracownikom na stanowiskach kluczowych.
3. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega raz w roku ocenie w ramach audytu wewnętrznego.
5. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

#### § 10

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem uchwalenia przez Radę Nadzorczą.

Zweryfikowała: Stanowisko ds. zgodności

  
.....  
Akceptował: Prezes Zarządu  
PREZES ZARZĄDU  
  
..... Andrzej Zakowski

