



BANK SPÓŁDZIELCZY W WĘGORZEWIE

ZARZĄD

*Załącznik do Uchwały 109/BS/Z/2021 r.
Zarządu Banku Spółdzielczego w Węgorzewie
z dnia 27.12.2021.*

***Polityka wynagrodzeń osób,
których działalność zawodowa ma istotny
wpływ na profil ryzyka
Banku Spółdzielczego w Węgorzewie***

Węgorzewo 2021

§ 1

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagrodzeń osób, zwanej dalej „Polityką”, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Węgorzewie jest:

- 1) określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Węgorzewie, zwanego dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach r. oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach;
- 2) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka,
- 3) wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.

§ 2

Zapisy niniejszej polityki obejmują:

- 1) stałe składniki wynagrodzeń,
- 2) zmienne składniki wynagrodzeń, rozumiane jako premia uznaniowa, nie mająca charakteru roszczeniowego,
- 3) zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń.
- 4) zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagradzania pracowników

§ 3

1. Zgodnie z definicją zawartą w art. 4 ustawy Prawo bankowe - bank istotny to bank istotny pod względem wielkości, organizacji wewnętrznej oraz rodzaju, zakresu i złożoności prowadzonej działalności, który:
 - a) spełnia co najmniej jeden z warunków:
 - akcje banku zostały dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (Dz. U. z 2020 r. poz. 89, 284, 288 i 568 .),
 - udział banku w aktywach sektora bankowego jest nie mniejszy niż 2%,
 - udział banku w depozytach sektora bankowego jest nie mniejszy niż 2%,
 - udział banku w funduszach własnych sektora bankowego jest nie mniejszy niż 2% albo
 - b) został uznany za taki bank przez Komisję Nadzoru Finansowego;
2. Bank Spółdzielczy w Węgorzewie nie jest bankiem istotnym, ponieważ nie spełnia żadnego z warunków wymienionych w ust. 1 – Bank jest w grupie średnich banków

spółdzielczych, a jego organizacja wewnętrzna jest proporcjonalnie dostosowana do skali i zakresu prowadzonej działalności; więc Oddziały Banku również nie są Oddziałami istotnymi, a w związku z tym w Banku nie występuje takie stanowisko jak Dyrektor oddziału istotnego.

§4

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.
 - 1) 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 art. 9ca ust. 1 b Ustawy Prawo Bankowe – tzn. Bank, który nie jest dużą instytucją, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 146 rozporządzenia nr 575/2013, i którego średnia wartość aktywów, obliczona dla czteroletniego okresu bezpośrednio poprzedzającego bieżący rok obrotowy, nie przekracza równowartości w złotych 5 000 000 000 euro, stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie. Stosowanie polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie dotyczy zmiennych składników wynagrodzenia oraz uznaniowych świadczeń emerytalnych.
2. 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.
3. Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Węgorzewie podlega nadzorowi Rady Nadzorczej.
4. Wdrożenie Polityki wynagrodzeń podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku.
5. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku, obejmującą funkcjonowanie Polityki wynagrodzeń.

§ 5

1. Zgodnie z art. 9ca ustęp 1a. Ustawy Prawo Bankowe osobą, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku, jest osoba, która:
 - 1) pełni funkcję członka rady nadzorczej lub
 - 2) należy do kadry kierowniczej wyższego szczebla, lub
 - 3) świadczy pracę lub realizuje zadania na rzecz istotnej jednostki gospodarczej, o której mowa w rozporządzeniu delegowanym Komisji wydanym na podstawie upoważnienia zawartego w art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, o ile:

- a) łączne wynagrodzenie tej osoby w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 500 000 euro oraz nie mniej niż średnie roczne wynagrodzenie osób, o których mowa w pkt 1 i 2, oraz
- b) świadczona przez tę osobę praca lub realizowane przez tę osobę zadania na rzecz istotnej jednostki gospodarczej mają znaczny wpływ na profil ryzyka tej jednostki
2. Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów oraz w uchwale 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
- 1) Członków Rady Nadzorczej
 - 2) Członków Zarządu.
 - 3) Stanowisko ryzyka braku zgodności.
3. Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.

§ 6

Do składników Wynagrodzeń osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku zalicza się:

	Stałe składniki wynagrodzeń	Zmienne składniki wynagrodzeń
Przewodniczący Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniach Rady Nadzorczej	Brak. Stosownie do decyzji Zebrania Przedstawicieli (zależnie od wyników finansowych Banku) nagroda z podziału z zysku
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniach Rady Nadzorczej	Brak. Stosownie do decyzji Zebrania Przedstawicieli (zależnie od wyników finansowych Banku) nagroda z podziału z zysku
Członkowie Zarządu	Wynagrodzenie zasadnicze	Premia uznaniowa i premia specjalna oraz stosownie do decyzji Zebrania

		Przedstawicieli (zależnie od wyników finansowych Banku) nagroda z podziału z zysku
Stanowisko ryzyka braku zgodności	Wynagrodzenie zasadnicze	Premia uznaniowa oraz stosownie do decyzji Zebrania Przedstawicieli nagroda z podziału z zysku

§7

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza/Prezydium Rady Nadzorczej.
3. Wysokość wynagrodzenia pracownika na stanowisku ryzyka braku zgodności ustala Prezes Zarządu Banku.

§ 8

1. Łączna kwota wypłaconej premii uznaniowej osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany 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 jej przyznaniu, z uwzględnieniem ust.3.
3. Wysokość średniomiesięcznych zmiennych składników wynagrodzenia nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do każdej osoby zajmującej stanowisko istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.

§ 9

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminach dokonywania okresowych (kwartalnych) ocen działalności gospodarczej BS w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe. Uzyskanie oceny pozytywnej, o której mowa powyżej stanowi podstawę do wypłaty premii członkom Zarządu. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do planowanych założeń:
 - 1) jakość portfela kredytowego,
 - 2) całkowity współczynnik kapitałowy,

- 3) wskaźnik płynności LCR,
2. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników:
- 1) jakość portfela kredytowego – utrzymania udziału kredytów brutto z rozpoznaną utratą wartości w kredytach brutto na poziomie nie wyższym niż określony w umowie SOZ BPS.
 - 2) całkowity współczynnik kapitałowy – Bank utrzymuje minimalne wartości współczynników kapitałowych wynoszące:
 - łączny współczynnik kapitałowy (TCR) ma poziomie:
 - 8% + add-on + wymóg połączonego bufora;
 - współczynnik kapitału Tier I (T1) na poziomie:
 - 6% + 75%*add-on + wymóg połączonego bufora,
 - współczynnik kapitału podstawowego Tier I (CET1) na poziomie:
 - 4,5% + 56%*add-on + wymóg połączonego bufora.

Bank utrzymuje określony w Ustawie z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nadzorze makroostrożnościowym nad systemem finansowym i zarządzaniu kryzysowym w systemie finansowym (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 140, późn. zm.) wymóg połączonego bufora, który od dnia 1 stycznia 2018 r. stanowi sumę obowiązujących buforów, tj.:

- bufora zabezpieczającego,
 - bufora antycyklicznego,
 - bufora innej instytucji o znaczeniu systemowym - określanego w drodze indywidualnej decyzji KNF,
 - bufora ryzyka systemowego.
- 3) wskaźnik płynności LCR - utrzymywanie na poziomie nie niższym niż 100% zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r.
3. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzeń to:
- a) pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
 - b) ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie finansowym w okresach objętych oceną.
 - c) brak wyroków skazujących za przestępstwa umyślne związane z działalnością bankową lub finansową,
 - d) nieprowadzenie interesów konkurencyjnych wobec Banku,
4. W przypadku zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością, zmiennych składników wynagrodzeń nie przyznaje się.
5. Organ oceniający może uwzględnić uwarunkowania poszczególnych okresów skutkujące nieosiągnięciem planowanych zamierzeń jednak niemających istotnego wpływu na

bezpieczną działalność Banku. W związku z powyższym może przyznać zmienne składniki wynagrodzeń.

6. Wypłata premii dla członków Zarządu następuje w okresach kwartalnych po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
7. Wysokość premii uznaniowej Członkom Zarządu ustala Rada Nadzorczą na podstawie wniosku Prezesa Zarządu. Zaproponowana przez Prezesa Zarządu wysokość premii dla poszczególnych członków zarządu nie może przekroczyć średniej arytmetycznej z przyznanej premii uznaniowej pracownikom w tym samym okresie. Decyzję o uruchomieniu premii uznaniowej podejmuje Prezes Zarządu, a w razie jego nieobecności Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych.
8. Wypłata premii dla członków Zarządu w wysokości wyższej lub niższej od określonej w ust. 7 nastąpi w drodze indywidualnej decyzji Rady Nadzorczej, w tym dla Wiceprezesów – na wniosek Prezesa.

§10

1. Ocena efektów pracy stanowiska ryzyka braku zgodności, dokonywana jest przez Prezesa Zarządu Banku w terminach okresowych (kwartalnych) w oparciu o osiągnięte cele wynikające z pełnionych funkcji.
2. Wynagrodzenie zmienne nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez niego obszarach działalności Banku.
3. Zmienne składniki wynagrodzenia są opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą Banku.

§11

W przypadku, gdy dynamika portfela kredytowego będzie wyższa o ponad 20% od dynamiki funduszy własnych - premia uznaniowa zostanie wypłacona w wysokości 60% przyznanej premii, natomiast pozostałe 40% przyznanej premii występuje jako część odroczonej i jest wypłacana w następnym roku do dnia 31 marca.

§12

Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w § 5 ust. 2 niniejszej Polityki:

- 1) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania,
- 2) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem.

§13

1. Co najmniej raz w roku Rada Nadzorcza Banku weryfikuje i ustala na kolejny rok kalendarzowy maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym.
2. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
3. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 400%

§14

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej w Banku Spółdzielczym w Węgorzewie 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 istotnych,
 - c) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzeń,
 - d) zadań przydzielanych osobom na stanowiskach istotnych.
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.

§ 15

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia uchwały.