

*Załącznik do Uchwały Nr 68/2023
Zarządu Banku Spółdzielczego w Legionowie
z dnia 13.07.2023 r.*

*Załącznik do Uchwały Nr 25/2023
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Legionowie z dnia 19.07.2023 r.*



Bank Spółdzielczy
w Legionowie

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

Metryka regulacji

Podstawowe dane regulacji

Właściciel dokumentu:	Zarząd
Pełna nazwa dokumentu:	Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Legionowie
Nr uchwały i data wydania:	Uchwała Zarządu Nr 68/2023 z 13.07.2023 r. Uchwała Rady Nadzorczej Nr 25/2023 z 19.07.2023 r.
Data obowiązywania:	Z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą
Uchyła:	Uchwała Zarządu Nr 6/2021 z 28.01.2021 r., Uchwała Rady Nadzorczej Nr 5/2021 z 02.04.2021 r.
Zmienia:	-----
Kogo obowiązuje:	wszyscy pracownicy Banku

Osoby zaangażowane

Sporządzony przez:	Anna Czechowska – ZOKAS
Zaakceptowany przez:	Zarząd Banku
Uzgodniony merytorycznie z:	Irena Kocon – Specjalista ds. zgodności i kontroli wewnętrznej
Sprawdzony pod względem prawnym:	-----
Sprawdzony pod względem legislacyjnym:	Irena Kocon – Specjalista ds. zgodności i kontroli wewnętrznej

Historia zmian

Data	Rodzaj zmian	Autor	Zatwierdził (osoba/ stanowisko)
13.07.2023 r. (z mocą obowiązującą od dnia zatwierdzenia przez RN)	Utworzenie dokumentu	Anna Czechowska – ZOKAS	Zarząd Banku/ Rada Nadzorcza

Spis treści

1. Postanowienia ogólne	4
2. Identyfikacja pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku.....	4
3. Wynagradzanie.....	5
4. Ocena efektów pracy.....	6
5. Postanowienia końcowe	7

Załączniki:

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

Załącznik nr 2 – Kryteria oceny efektów pracy Członków Zarządu

1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Legionowie, zwanej dalej Polityką, jest:
 - 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - 2) wspieranie realizacji strategii działania Banku, strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów.
2. Polityka jest neutralna pod względem płci.
3. Niniejsza Polityka opracowana została na podstawie:
 - 1) Ustawy Prawo bankowe;
 - 2) Ustawy Kodeks pracy;
 - 3) Rozporządzenia 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;
 - 4) Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) Nr 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy;
 - 5) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach;
 - 6) wytycznych EBA z dnia 27 czerwca 2016 r. dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń;
 - 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.

2. Identyfikacja pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku

§ 2.

1. W Banku identyfikacji osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, dokonuje się na podstawie:
 - 1) przepisów ustawy Prawo bankowe;
 - 2) kryteriów zawartych w Rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE

w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy, zwanym dalej Rozporządzeniem delegowanym;

- 3) zasady proporcjonalności, w tym przepisów § 30 ust. 2 Rozporządzenia MFFiPR z dnia 8 czerwca 2021 r., tzn. Bank stosuje Rozporządzenie odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
2. Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, stanowi **załącznik nr 1** do Polityki. Wykaz podlega weryfikacji, o której mowa w § 7 ust. 2 pkt. 2, oraz aktualizacji w przypadku zmian organizacyjnych, kadrowych lub zmian wysokości wynagrodzeń powodujących zidentyfikowanie pracownika, jako istotnie wpływającego na profil ryzyka Banku.

3. Wynagradzanie

§ 3.

1. Wynagrodzenie całkowite pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, składa się z wynagrodzenia stałego oraz wynagrodzenia zmiennego.
2. Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stale składniki	Zmienne składniki
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Brak
Członkowie Zarządu Banku	wynagrodzenia zasadnicze, świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy, świadczenia pozapłacowe	Premia uznaniowa
Pozostali pracownicy	wynagrodzenia zasadnicze, świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy, świadczenia pozapłacowe	Premia uznaniowa, Nagroda specjalna

3. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
4. Stosownie do zapisów § 25 ust. 2 Rozporządzenia 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, w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej Bank może nie wprowadzać podziału wynagrodzenia na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia oraz nie stosować przepisów rozporządzenia dotyczących zmiennych składników wynagrodzenia.
5. Wysokość wynagrodzenia zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza na podstawie wyników Banku uwzględniających koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyko płynności.

6. Wysokość wynagrodzenia zmiennego dla pozostałych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, wymienionych w **załączniku nr 1** do niniejszej Polityki, ustala Zarząd Banku.
7. Łączna wysokość zmiennych składników wynagradzania przyznanego osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych Banku.
8. Uwzględniając uwarunkowania, o których mowa w § 1, a także stanowisko Komisji Nadzoru Finansowego, wyrażone w piśmie DOR/WR2/0735/10/2/MO/11 z dnia 23.12.2011 r., pozwalające na zastosowanie zasady proporcjonalności, oraz wytyczne EBA/GL/2015/22, pkt. 75-82, wypłata wynagrodzenia zmiennego nie podlega odroczeniu, z uwzględnieniem postanowień ust. 7 i 10.
9. Stosując zasadę proporcjonalności, o której mowa w ust. 8, Bank wypłaca całość premii uznaniowej po jej przyznaniu z uwzględnieniem § 5.
10. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% stałego składnika wynagrodzenia 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.

4. Ocena efektów pracy

§ 4.

1. Wyniki Banku przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia powinny uwzględniać **koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyko płynności** w perspektywie długoterminowej.
2. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w oparciu o kryterium finansowe oraz niefinansowe i ocena ta odbywa się za co najmniej 3 lata.
3. 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.
4. Ocena wyników całego Banku obejmuje ocenę spełnienia kryteriów ilościowych obejmujących koszt ryzyka, koszt kapitału i ryzyko płynności, a także wyniki Banku osiągnięte w ostatnich 3 latach oraz w ocenianym kwartale w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno-finansowego. Ocenie podlega stopień wykonania wskaźników wymienionych w **załączniku nr 2** w poszczególnych okresach podlegających ocenie.
5. Oceniając indywidualne wyniki pracy członka Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę następujące **kryteria jakościowe**:
 - 1) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału zadań w Zarządzie;
 - 2) uzyskanie absolutorium w okresie oceny;
 - 3) pozytywną ocenę dawania rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe (ocenę odpowiedniości);
 - 4) ocenę działań nadzorowanego obszaru dokonaną przez audyt wewnętrzny – wyniki audytu wewnętrznego nie zawierające krytycznych nieprawidłowości rozumianych zgodnie z Rekomendacją H KNF.

6. Pozytywna ocena efektów pracy członka Zarządu uwarunkowana jest łącznym spełnieniem przesłanek zawartych w ust. 4 i 5.
7. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

§ 5.

Bank ma prawo do wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia, w szczególności w sytuacji, gdy dana osoba, o której mowa w § 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.

§ 6.

1. Oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników, innych niż członkowie Zarządu, dokonuje Zarząd.
2. Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej oraz kierownicy komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie 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.
3. Kryteria oceny efektów pracy pracowników, o których mowa w ust. 1, zależą od zajmowanego przez daną osobę stanowiska i mogą to być kryteria finansowe, z zastrzeżeniem ust. 2, jak i niefinansowe odzwierciedlające realizację celów wynikających z pełnionej funkcji:
 - 1) **kryteria finansowe** – to na przykład stopień realizacji powierzonych przez Zarząd Banku do realizacji planów finansowych, operacyjnych, budżetów – w razie nałożenia takiej odpowiedzialności i wskazania tego jako zadanie premiowe z określonym przez Zarząd Banku progiem oceny powodzenia planu, budżetu;
 - 2) **kryteria niefinansowe:**
 - a) ocena zaangażowania danej osoby w realizację powierzonych zadań dokonywana między innymi poprzez analizę raportów/ opinii/ sprawozdań przedstawianych z obszarów, którymi osoba kieruje/ odpowiada;
 - b) pozytywna ocena odpowiedzialności zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe w przypadku objęcia danego stanowiska obowiązkiem takiej oceny.
4. Kryterium oceny efektów pracy dla Głównego Księgowego Banku stanowi rzetelne prowadzenie ksiąg rachunkowych Banku w oparciu o zatwierdzone zasady rachunkowości oraz dbałość o staranne sporządzanie sprawozdań finansowych.

5. Postanowienia końcowe

§ 7.

1. Niniejsza Polityka podlega przeglądowi zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej i przedkładana jest Radzie Nadzorczej Banku do weryfikacji i zatwierdzenia co najmniej raz w roku.
2. Weryfikacja, o której mowa w ust. 1, obejmuje m.in.:
 - 1) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku;
 - 2) weryfikację stanowisk istotnych;
 - 3) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania;

- 4) kryteria oceny efektów pracy na stanowiskach istotnych.
3. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku w ramach sprawozdania Rady Nadzorczej raport z oceny funkcjonowania polityki.
4. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona w Banku polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.
5. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

§ 8.

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

*Załącznik nr 1 do Polityki wynagradzania
pracowników, których działalność
zawodowa ma istotny wpływ na profil
ryzyka Banku Spółdzielczego w Legionowie*

**Wykaz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ
na profil ryzyka Banku**

- 1) Członkowie Rady Nadzorczej;
- 2) Członkowie Zarządu Banku;
- 3) Pozostali pracownicy pełniący funkcje kluczowe:
 - a) Główny księgowy,
 - b) Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej,
 - c) Kierownik Zespołu zarządzania ryzykami, analiz i sprawozdawczości,
 - d) Kierownik Zespołu ds. przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu.

Załącznik nr 2 do Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Legionowie

Kryteria finansowe oceny efektów pracy Członków Zarządu

Rodzaj kryterium	Wskaźnik realizujący kryterium (w każdym z 3 lat poprzedzających ocenę)	Wymagany poziom wskaźnika, określający poziom apetytu na ryzyko	Oceniany Członek Zarządu
Koszt kapitału	Wskaźnik ROA	min. 0,10%	Prezes Zarządu
Koszt kapitału	Współczynniki kapitałowe I filara TCR	min. 12,5%	
Ryzyko płynności	Nadzorcze miary płynności LCR	min. 100%	Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych
Ryzyko płynności	Nadzorcze miary płynności NSFR	min. 100%	
Koszt kapitału	Współczynniki kapitałowe I filara TCR	min. 12,5%	
Koszt kapitału	Wskaźnik ROA	min. 0,10%	
Ryzyko płynności	Nadzorcze miary płynności LCR	min. 100%	Wiceprezes Zarządu ds. handlowych
Ryzyko płynności	Nadzorcze miary płynności NSFR	min. 100%	
Koszt kapitału	Wskaźnik pokrycia kredytów z rozpoznaną utratą wartości rezerwami celowymi	min. 30%	
Koszt kapitału	Wskaźnik ROA	min. 0,10%	
Koszt ryzyka	Wartość wskaźnika C/I	max 85%	Wszyscy Członkowie Zarządu
Ryzyko kredytowe	Wskaźnik jakości portfela kredytowego	max 7%	
Wyniki Banku	Wynik finansowy brutto	min. 80% wartości planowanej na dany rok	