

*Załącznik do Uchwały Nr 66/2023
Zarządu Banku Spółdzielczego w Krzeszowicach
z dnia 11.12.2023r.*

*Zatwierdzono Uchwałą Nr 32/2023
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Krzeszowicach z dnia 14.12.2023r.*

BANK SPÓŁDZIELCZY W KRZESZOWICACH

Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Krzeszowicach

SPIS TREŚCI

Rozdział 1.	Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2.	Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne	5
Rozdział 3.	Wynagrodzenie stałe	6
Oddział 1.	Składniki wynagrodzeń stałych.....	6
Oddział 2.	Wynagrodzenie zasadnicze	7
Oddział 3.	Świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy.....	7
Oddział 4.	Świadczenia pozapłacowe	7
Oddział 5.	Odprawy rentowe lub emerytalne	8
Oddział 6.	Nagrody jubileuszowe	8
Rozdział 4.	Wynagrodzenie zmienne	8
Oddział 1.	Składniki wynagrodzeń zmiennych	8
Oddział 2.	Premie uznaniowe.....	9
Oddział 3.	Nagrody okolicznościowe.....	9
Rozdział 5.	Szczególne zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku	9
Oddział I.	Ocena efektów pracy osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku	11
Rozdział 6.	Postanowienia końcowe.....	12

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Krzeszowicach, zwana dalej Polityką, określa zasady ustalania, wypłaty i monitorowania zmiennych składników wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku, w tym pracowników których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
2. Stosowana przez Bank Polityka jest spójna z celami strategii biznesowej i strategii w zakresie ryzyka Banku, w tym ryzyk środowiskowych, społecznych i związanych z zarządzaniem (ryzyka ESG), jego kulturą i wartościami korporacyjnymi, kulturą ryzyka, w tym w odniesieniu do długotrwałych interesów Banku, a także ze środkami stosowanymi w celu zapobiegania konfliktom interesów i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka.
3. Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:
 - 1) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 (CRR) oraz przepisów implementujących w Polsce Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE (CRD IV) oraz Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/878 (CRD V);
 - 2) przepisów implementujących w Polsce dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniającej dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE (tzw. dyrektywa MIFID II);
 - 3) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
 - 4) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
 - 5) ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi;
 - 6) ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
 - 7) 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;
 - 8) wytycznych EBA z 27 czerwca 2016 r. dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń;
 - 9) wytycznych EBA z 13 grudnia 2016 r. dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych;
 - 10) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/97 z dnia 20 stycznia 2016 r. w sprawie dystrybucji ubezpieczeń;
 - 11) uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”;
 - 12) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
 - 13) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.
4. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Krzeszowicach;
- 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Krzeszowicach;
- 3) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Krzeszowicach;
- 4) **organ Banku** – Zarząd lub Rada Nadzorcza;
- 5) **wynagrodzenie stałe** – składnik wynagrodzenia spełniający kryteria, o których mowa w § 4 ust. 5;
- 6) **wynagrodzenie zmienne** – składnik wynagrodzenia niespełniający kryteriów, o których mowa w § 4 ust. 5;
- 7) **pracownik Banku** – na potrzeby niniejszej Polityki są to osoby zatrudnione w Banku na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, a także powołania lub wyboru;
- 8) **pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku** – Członek Zarządu, komórka ds. zgodności a także członek Rady Nadzorczej;
- 9) **baza kapitałowa** – poziom i struktura funduszy własnych Banku stanowiących sumę kapitału Tier I i kapitału Tier II Banku, wyznaczonych zgodnie z 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;

§ 2.

1. Wprowadzenie Polityki ma na celu:
 - 1) adekwatne wynagradzanie pracowników za wykonaną pracę, a także motywowanie ich do osiągnięcia wysokich wyników oraz realizacji celów strategicznych Banku;
 - 2) przyciąganie oraz zatrzymywanie wykwalifikowanych pracowników przy jednoczesnym zachowaniu równowagi pomiędzy przewagą konkurencyjną wynagrodzeń, a rentownością Banku;
 - 3) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą Banku skłonność do ryzyka Banku (apetyt na ryzyko) lub niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów;
 - 4) wspieranie realizacji strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów;
 - 5) kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na wynikach poprzez wynagradzania pracowników za osiągnięcie wyników odpowiadających wynikom Banku.
2. Postanowienia Polityki dotyczą zasad wynagradzania wszystkich pracowników Banku, w tym:
 - 1) Członków organów Banku;
 - 2) pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
 - 3) pozostałych pracowników Banku.

3. Polityka wynagrodzeń Banku uwzględnia formę prawną działalności Banku, wielkość ryzyka związanego z działalnością Banku oraz zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Bank.
4. W szczególności Polityka uwzględnia, że Bank Spółdzielczy w Krzeszowicach:
 - 1) jest spółdzielnią,
 - 2) prowadzi działalność na ograniczonym terenie określonym w Statucie Banku,
 - 3) jest uczestnikiem Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS,
 - 4) jest małą i niezłożoną instytucją (zgodnie z Uchwałą nr 178/2021 KNF z dnia 14.05.2021r.),
 - 5) jest instytucją spełniającą warunki do stosowania polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie zgodnie z art. 9ca ust. 1b i 1c Ustawy prawo bankowe,
 - 6) nie jest bankiem istotnym w rozumieniu przepisu art. 4 ust. 1 pkt 35 ustawy Prawo bankowe,
5. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.
6. Realizacja Polityki wynagrodzeń wszystkich pracowników uwzględnia sytuację finansową Banku.
7. Bank prowadzi przejrzystą Politykę wynagradzania.

§ 3.

1. Postanowienia Polityki znajdują odzwierciedlenie we wdrażanych w Banku regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, a także członków Zarządu i Rady Nadzorczej, w szczególności w „Regulaminie wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Krzeszowicach”, „Regulaminie działania Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Krzeszowicach” a także w umowach zawartych z pracownikami.
2. Bank unika nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia dostęp do regulacji określających zasady wynagradzania pracownikom, a także innym interesariuszom, w szczególności klientom oraz udziałowcom, w zakresie niezbędnym do ochrony ich praw.

Rozdział 2. Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne

§ 4.

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się wynagrodzenia stałe i wynagrodzenia zmienne, z zastrzeżeniem ust. 2, 3 i 4, 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. Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznane przez Bank pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej w dłuższym okresie i powinno uwzględniać interesy udziałowców, deponentów i wszelkich innych zainteresowanych stron. Wynagrodzenie zmienne nie

powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej bazy kapitałowej.

3. W celu uniknięcia konfliktu interesów, członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wyłącznie wynagrodzenie stałe.
4. Wysokość wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia zmiennego pracownika komórki ds. zgodności nie jest uzależniona od wyników finansowych Banku, a jej wynagrodzenie powinno być w przeważającej mierze stałe.
5. Wynagrodzenie za pracę osób zaangażowanych w proces udzielania kredytów nie może być zależne od poziomu sprzedaży kredytów hipotecznych, rozumianych zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 23 marca 2017 roku o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami, jak również od ilości rozpatrzonych wniosków o udzielenie kredytu hipotecznego.
6. 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 związkowych 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.
7. Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia kryteriów określonych w ust. 5, uznawany jest za składnik zmienny wynagrodzenia.

Rozdział 3. Wynagrodzenie stałe

Oddział 1. Składniki wynagrodzeń stałych

§ 5.

1. Na wynagrodzenia stałe składają się w szczególności:
 - 1) przyznawane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę oraz członkom Zarządu:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy; oraz
 - c) świadczenia pozapłacowe;
 - d) odprawy rentowe lub emerytalne;

- e) nagrody jubileuszowe.
 - 2) wynagrodzenia przyznawane członkom Rady Nadzorczej zgodnie z Regulaminem działania Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Krzeszowicach, zatwierdzanym Uchwałą Zebrania Przedstawicieli;
 - 3) wynagrodzenia przyznawane pracownikom wykonującym pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, zgodnie z treścią umowy.
2. Przyznanie pracownikom stałych składników wynagrodzeń innych niż wymienione w ust. 1, możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników w Banku, umowach zawartych z pracownikami, a w przypadku członków Zarządu lub Rady Nadzorczej odpowiednio także w uchwałach/decyzjach Rady Nadzorczej oraz w uchwałach / Zebrania Przedstawicieli.

Oddział 2. Wynagrodzenie zasadnicze

§ 6.

1. Podstawę wynagradzania w Banku stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, przyznawane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, ustalone w taki sposób, aby jego wysokość odzwierciedlała ilość i jakość wykonywanej na danym stanowisku pracy, jak również wpływ stanowiska na wynik Banku.
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach ustalana jest w oparciu o klasyfikację i zaszerogowanie poszczególnych stanowisk.
3. System klasyfikacji stanowisk, o którym mowa w ust. 2 opiera się na tych samych kryteriach dla mężczyzn, kobiet i pracowników różnych płci i jest stosowany tak, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację, w tym ze względu na płeć.
4. Wynagrodzenie zasadnicze członków Zarządu oraz Komórki ds. zgodności ustala Rada Nadzorcza. Rada Nadzorcza ustalając wynagrodzenie członków Zarządu oraz komórki ds. zgodności, bierze pod uwagę zakresy obowiązków, ich odpowiedzialność oraz potrzebę zachowania odpowiednich proporcji wynagradzania tych osób, wynikających z tych zakresów.

Oddział 3. Świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy

§ 7.

Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę przysługują świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy (m.in. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatek za pracę w porze nocnej) na poziomie określonym w przepisach powszechnych. Zastosowanie świadczeń korzystniejszych niż określone w przepisach powszechnych możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania w Banku lub umowach zawartych z pracownikami.

Oddział 4. Świadczenia pozapłacowe

§ 8.

1. System wynagrodzeń w Banku uzupełniać mogą motywatory pozapłacowe materialne i niematerialne, wspierające możliwość rozwoju pracowników oraz realizacji ich ambicji zawodowych.

2. Podstawową formą motywowania pozapłacowego pracowników w Banku stanowią benefity. Wspierają one w szczególności takie obszary pracownika jak jego: zdrowie, rozwój, zabezpieczenie przyszłości, poczucie bezpieczeństwa socjalnego, zachowanie odpowiedniego balansu pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.
3. Świadczenia pozapłacowe oferowane w Banku, w szczególności Pracownicze Plany Kapitałowe, nie są oparte na wynikach i w sposób jednolity przyznawane są danej kategorii pracowników.
4. W wyjątkowych przypadkach pracownikom, o których mowa w § 5 ust. 1 pkt 3, mogą być przyznane świadczenia pozapłacowe, o ile przewidziano je w treści umowy.

Oddział 5. Odprawy rentowe lub emerytalne

§ 9.

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna, której wysokość uzależniona jest od okresu pracy pracownika w Banku.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną lub rentową, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
3. Bank nie prowadzi polityki dotyczącej uznaniowych (zmiennych) świadczeń emerytalnych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku. Za uznaniowe świadczenie emerytalne nie uznaje się Pracowniczych Planów Kapitałowych oraz odpraw rentowych i emerytalnych przysługujących wszystkim pracownikom Banku spełniającym warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przyznanych na podstawie Regulaminu wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Krzeszowicach lub przepisów prawa powszechnego.

Oddział 6. Nagrody jubileuszowe

§ 10.

Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do nagrody jubileuszowej przysługuje nagroda jubileuszowa, której wysokość uzależniona jest od okresu pracy pracownika w Banku.

Rozdział 4. Wynagrodzenie zmienne

Oddział 1. Składniki wynagrodzeń zmiennych

§ 11.

1. Na wynagrodzenia zmienne składają się w szczególności: premie uznaniowe oraz nagrody okolicznościowe.

2. Przyznanie pracownikom zmiennych składników wynagrodzeń innych niż wymienionych w ust. 1, możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze.

Oddział 2. Premie uznaniowe

§ 12.

1. System premiowania pracowników w Banku ma na celu koncentrację działań pracowników na celach ważnych dla Banku, wspierających pożądane z punktu widzenia Banku zachowania.
2. Premie mają charakter uznaniowy.
3. Poziom ustalonych wynagrodzeń z tytułu premii uznaniowej skorelowany jest z wynikami Banku i uwzględnia postawę, zdyscyplinowanie, dyspozycyjność oraz wkład pracy poszczególnych osób w osiągnięciu założonych na dany okres celów.
4. Decyzję o przyznaniu premii uznaniowej pracownikom podejmuje Zarząd Banku, natomiast w stosunku do członków Zarządu oraz Komórki ds. zgodności podejmuje Rada Nadzorcza.
5. Premia uznaniowa przyznawana jest w okresach kwartalnych, może być wypłacana w okresach miesięcznych lub kwartalnych.

Oddział 3. Nagrody okolicznościowe

§ 13.

1. Nagrody okolicznościowe mają charakter wyjątkowy i przyznawane są za szczególne osiągnięcia w pracy, wykraczające poza zakres obowiązków pracownika, bądź ze szczególnych okazji lub Świąt. Przyznawane pracownikom nagrody specjalne mają charakter uznaniowy, a ich wypłata uzależniona jest od sytuacji ekonomicznej Banku.
2. Decyzję o przyznaniu nagród specjalnych pracownikom podejmuje Zarząd, natomiast w stosunku do członków Zarządu decyzję podejmuje Rada Nadzorcza.

Rozdział 5. Szczególne zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

§ 14.

1. Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikację stanowisk występujących w Banku celem identyfikacji pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.
2. Do stanowisk istotnych, o których mowa w § 24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach, zalicza się w Banku:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej;
 - 2) Członków Zarządu;
 - 3) Komórkę ds. zgodności;

- 4) Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia CRR, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.
3. W odniesieniu do członków Rady Nadzorczej Bank nie wprowadza w Polityce wynagrodzeń podziału na stałe i zmienne składniki wynagradzania oraz nie stosuje przepisów niniejszego rozdziału Polityki w odniesieniu do wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wyłącznie wynagrodzenie stałe za udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej, którego wysokość ustala Zebranie Przedstawicieli.
4. Wynagrodzenia całkowite osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku z wyłączeniem członków Rady Nadzorczej, składa się ze stałych oraz zmiennych składników wynagrodzenia. Wysokość stałego i zmiennego wynagrodzenia dla członków Zarządu oraz Komórki ds. zgodności ustala Rada Nadzorcza. Podstawowym zmiennym składnikiem wynagrodzenia dla członków Zarządu oraz Komórki ds. zgodności jest premia uznaniowa.
5. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia w skali roku bilansowego nie może być wyższa niż 50% wynagrodzenia stałego rocznego poszczególnych osób zajmujących stanowiska istotne a wynagrodzenie stałe powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń. Jako okresy rozliczeniowe do weryfikacji spełnienia wskaźnika przyjmuje się okresy 12 miesięczne (rok kalendarzowy).
6. Maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu Banku w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym nie może przekroczyć 400%.

§ 15.

1. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagrodzeń osobom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
2. Zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane i wypłacane gdy jest to odpowiednio uzasadnione sytuacją finansową całego Banku, jego wynikami, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba o której mowa w ust. 1 była zatrudniona oraz efektami pracy tej osoby.
3. **Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość zmiennych składników wynagrodzeń po ich przyznaniu (w okresach kwartalnych) bez odraczania w czasie, pod warunkiem że:**
 - 1) **roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia pracownika zajmującego stanowisko istotne nie przekracza równowartości 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia,**
 - 2) **łączna kwota wypłaconych zmiennych składników osobom zajmującym stanowiska istotne za dany rok nie przekroczy 2% funduszy własnych Banku.**

§ 16.

Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia Komórki ds. zgodności ustalana jest za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nią funkcji i nie jest uzależniona od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nią obszarach działalności Banku.

Oddział I. Ocena efektów pracy osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku

§ 17.

1. Oceny efektów pracy osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku dokonuje Rada Nadzorcza w terminach dokonywania okresowej oceny wykonania planu ekonomiczno-finansowego w oparciu o:
 - 1) Kryterium ilościowe oraz jakościowe – w przypadku oceny członków Zarządu;
 - 2) Kryteria jakościowe – w przypadku oceny Komórki ds. zgodności.
2. Ocena wyników dla celów zmiennych składników wynagrodzeń Zarządu odbywa się w okresach kwartalnych ale oparta jest na ocenie efektywności z dłuższego okresu czasu. Okres oceny powinien uwzględniać czas trwania cyklu koniunkturalnego i być nie krótszy niż 3 lata. Ocena uwzględnia kryteria określone w § 18.
3. Wyniki oceny efektów pracy członków Zarządu oraz Komórki ds. zgodności odzwierciedla Uchwała Rady Nadzorczej przyznająca zmienny składnik wynagradzania.

§ 18.

1. Kryteria ilościowe oceny członków Zarządu to:
 - 1) Stopień realizacji planu finansowego, tj. osiągnięcie zysku netto na poziomie **nie niższym niż 90%** wartości założonej w planie finansowym;
 - 2) Całkowity współczynnik kapitałowy – na poziomie **nie niższym niż 17%**;
 - 3) Wskaźnik płynności LCR – na poziomie **nie niższym niż 200%**;
 - 4) Wskaźnik ozerwowania kredytów zagrożonych – na poziomie **nie niższym niż 30%**;
 - 5) Wskaźnik C/I – wymagany poziom **poniżej 85%**;
2. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu to:
 - 1) Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe;
 - 2) Pozytywna ocena zaangażowania w wykonywanie obowiązków;
 - 3) Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym oraz Strategii Banku w okresach objętych oceną.
3. Pozytywna ocena ogólna członków Zarządu uwarunkowana jest od łącznego spełnienia przesłanek wskazanych w ust. 1 i ust. 2.
4. Ocena efektów pracy Komórki ds. zgodności jest dokonywana na podstawie osiągnięcia celów wynikających z pełnionych przez nią funkcji tj. wykonanie rocznego planu Komórki ds. zgodności w ostatnim roku na poziomie **co najmniej 80%**.

§ 19.

1. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagrodzenia nie przyznaje się.
2. Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w § 14 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,
 - 3) Naruszyła zasady Kodeksu etyki.

Rozdział 6. Postanowienia końcowe

§ 20.

1. Za monitorowanie poziomu wynagrodzenia zmiennego pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku odpowiada Główny Księgowy Banku. Co najmniej raz w roku wyniki monitoringu Główny Księgowy Banku w postaci sprawozdania przedstawia Radzie Nadzorczej.
2. Co najmniej raz w roku, Komórka ds. zgodności przeprowadza niezależny przegląd wdrożenia zasad polityki wynagrodzeń w Banku, którego wyniki w postaci raportu wraz z działaniami naprawczymi przedstawia Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.
3. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą, która dokonuje raz w roku przeglądu zasad wynagradzania ze szczególnym uwzględnieniem danych zawartych w raporcie z monitoringu poziomu wynagrodzeń zmiennych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku i raporcie z wdrożenia polityki wynagrodzeń w Banku, o którym mowa w ust. 2. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Stosowanie przez Bank niniejszej Polityki podlega okresowej ocenie dokonywanej przez komórkę audytu wewnętrznego Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.
5. Politykę przygotowuje Zarząd Banku, zatwierdza Rada Nadzorcza Banku.

§ 21.

1. Informacje o obowiązującej w Banku polityce wynagrodzeń oraz maksymalnym stosunku średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym podlegają upublicznieniu zgodnie z przyjętą przez Bank Polityką ujawnień.
2. Bank, raz do roku, w terminie do dnia 31 stycznia, przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego:
 - 1) informacje za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć;
 - 2) dane o liczbie osób określonych w ust. 1, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 1 000 000 euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.
3. Za przygotowanie i przekazanie informacji, o której mowa w ust. 2, odpowiada Prezes Zarządu Banku.