



*Załącznik do uchwały Rady Nadzorczej  
Banku Spółdzielczego w Głubczycach  
Nr 04/IV/RN/2024 z dnia 17.04.2024 r*

**POLITYKA WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW,  
KTÓRYCH DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWA  
MA ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA  
BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W GŁUBCZYCACH**



## METRYKA REGULACJI

### PODSTAWOWE DANE REGULACJI:

<b>Tytuł regulacji</b>	<b>Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Głubczycach</b>
<b>Nr uchwały</b>	04/IV/RN/2024
<b>Data wydania</b>	17 kwietnia 2024 roku
<b>Data obowiązywania</b>	Z dniem podjęcia uchwały
<b>Tytuł regulacji zmienionej</b>	Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Głubczycach
<b>Nr uchwały regulacji zmienionej</b>	07/XII/RN/2021 z 30 grudnia 2021 r.
<b>Zakres i powód zmian regulacji</b> <i>(niepotrzebne skreślić)</i>	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Zmiana wymogów regulacyjnych instytucji nadzorczych (zmiana przepisów zewnętrznych),</li><li>2) Dostosowanie do pozostałych regulacji wewnętrznych banku – ujednoczenie procedur,</li><li>3) Zmiana w strukturze organizacyjnej i w podziale zadań,</li><li>4) Zmiana w systemach informatycznych,</li><li>5) Zaleceń kontroli (wewnętrznych, zewnętrznych),</li><li>6) Okresowej weryfikacji przyjętych procedur,</li></ol>
<b>Komórki obowiązujące</b>	Wszyscy

### OSOBY ZAANGAŻOWANE:

<b>Komórka opracowująca regulację</b> <i>(Właściciel Regulacji)</i>	Stanowisko ds. zgodności
<b>Komórka opiniująca</b>	Stanowisko ds. zgodności
<b>Komórka zatwierdzająca</b>	Rada Nadzorcza

### HISTORIA ZMIAN:

Zmiany 2020	Zaktualizowano zapisy dotyczące weryfikacji regulacji.
Zmiany 2021	Dostosowanie regulacji do wymogów Rozporządzenia MFFiPR oraz Rekomendacji Z KNF.
Zmiany 2024	Dopisanie do listy stanowisk, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, stanowisko ds. zgodności.



## § 1.

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanych dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Głubczycach, zwanej dalej „Polityką” jest:

1. Określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Głubczycach, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego.
2. Wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez radę nadzorczą skłonność do ryzyka,
3. Wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.

## § 2.

Polityka została opracowana 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. Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
3. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
4. 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;
5. Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.

## § 3.

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Głubczycach;
- 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku;
- 3) **Zarząd** – Zarząd Banku;
- 4) **Pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, a także członkowie Zarządu;
- 5) **Pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku** – pracownik wykazany na liście stanowiącej Załącznik nr 1 do Polityki.
- 6) **Komórka ds. zgodności** – Samodzielne Stanowisko ds. zgodności jest jednoosobowym stanowiskiem, który jednocześnie jest kierującym Komórką ds. zgodności.

## § 4.

Zapisy niniejszej polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku (Rek. Z/15).
2. Definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne.
3. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako wynagrodzenie zasadnicze.
4. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa.
5. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
6. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagrodzenia pracowników.

## § 5.

1. Wynagrodzenia w Banku obejmują wypłatę stałych i zmiennych składników wynagradzania.
2. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli, zgodnie ze Statutem Banku.
3. Wynagrodzenia dla Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania członków Zarządu.
4. Wynagrodzenia dla pracowników (z zastrz. pkt 5) ustala Prezes Zarządu, pełniący funkcję kierownika zakładu pracy – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w Regulaminie wynagradzania pracowników.
5. Wynagrodzenie dla Komórki ds. zgodności zatwierdza Rada Nadzorcza.

6. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.
7. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

#### § 6.

1. Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikacji stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.
2. Osoby na stanowiskach istotnych identyfikuje się w oparciu o dwa kryteria oceny:
  - 1) Kryterium jakościowe:
    - a) Pracownicy, (którzy) pełnią obowiązki kierownicze mogący podejmować strategiczne lub inne decyzje o zasadniczym znaczeniu, które mają wpływ na działalność gospodarczą lub stosowane ramy kontroli;
    - b) Pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiegokolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79–87 dyrektywy 2013/36/UE (kredytowe, rezydualne, koncentracji, rynkowe, stopy procentowej, operacyjne, płynności, nadmiernej dźwigni finansowej);
    - c) Odnośnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe i kontrahenta kwoty nominalnej na transakcję, która to kwota stanowi 0,5 % kapitału podstawowego Tier I instytucji i wynosi co najmniej 5 mln EUR, pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe;
    - d) Pracownik jest kierownikiem grupy pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do zobowiązania danej instytucji do przeprowadzania transakcji w wysokości o której mowa w li. c,
    - e) Pracownik posiada uprawnienia do podejmowania decyzji w sprawie nowych produktów bankowych.
  - 2) Kryterium ilościowe - pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, jeżeli pracownikowi, przyznano w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy łączne wynagrodzenie równe co najmniej 750 000 EUR
3. Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021r. oraz w Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
  - 1) Członków Rady Nadzorczej
  - 2) Członków Zarządu,
  - 3) Komórka 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 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk w Banku.

#### § 7.

Do składników wynagradzania zalicza się:

	<b>Stałe składniki pieniężne</b>	<b>Zmienne składniki pieniężne</b>
<b>Członkowie Rady Nadzorczej</b>	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu	Brak
<b>Członkowie Zarządu</b>	Wynagrodzenie zasadnicze	Premia uznaniowa
<b>Komórka ds. zgodności</b>	Wynagrodzenie zasadnicze	Premia uznaniowa

#### § 8.

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje wynagrodzenie ryczałtowe za udział w posiedzeniu..
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza / Prezydium Rady Nadzorczej.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Komórki ds. zgodności ustala Rada Nadzorcza / Prezydium Rady Nadzorczej.

## **§ 9.**

1. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagradzania 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 przyznaniu, z uwzględnieniem ust.3.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.

## **§ 10.**

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania Planu finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń Planu finansowego:
  - 1) Zysk netto,
  - 2) Zwrot z kapitału własnego (ROE),
  - 3) Wskaźnik jakości portfela kredytowego (NPL),
  - 4) Współczynnik kapitałowy,
  - 5) Wskaźnik płynności LCR,
  - 6) Wynik z tytułu działalności bankowej.
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą planu ekonomiczno - finansowego Banku w poszczególnych latach i w danym kwartale podlegającym ocenie. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w ocenianym kwartale plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 80%.
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.

## **§ 11.**

Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w §3 niniejszej Polityki:

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

## **§ 12.**

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 (Rek. Z/15.3).
2. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
3. Na podstawie analizy ustalona wysokość ww. wskaźnika określona będzie w corocznym przeglądzie zarządczym niniejszej Polityki.

## **§ 13.**

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. Weryfikację stanowisk istotnych,
  - b. Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzenia,
  - c. Zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
  - d. Weryfikację wskaźnika maksymalnego stosunku średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym.
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 podlega ujawnieniu na podstawie art. 111a ust. 4 Ustawy Prawo bankowe.
  5. Niniejszą Politykę wprowadza się z dniem podjęcia Uchwały przez Radę Nadzorczą.