



Bank Spółdzielczy
w Starogardzie Gdańskim
Rok założenia 1897

**Polityka zmiennych składników
wynagrodzeń osób, których działalność
zawodowa ma istotny wpływ
na profil ryzyka
Banku Spółdzielczego w Starogardzie Gdańskim**

Starogard Gdański, listopad 2021 r.

Spis treści

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2 – Kadra kierownicza wyższego szczebla	5
Rozdział 3 – Zasady oceny efektów pracy kadry kierowniczej wyższego szczebla.....	6
Rozdział 4 – Zasady przyznawania i wypłacania premii rocznej	7
Rozdział 5 – Tryb odwoławczy.....	8
Rozdział 6 – Przepisy końcowe	8

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne

§ 1

1. Na Politykę wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku składa się:
 - 1) obowiązujący w Banku Regulamin wynagradzania Pracowników, zawierający politykę stałych składników wynagrodzeń oraz zmiennych składników wynagrodzeń (z wyłączeniem zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka);
 - 2) niniejsza polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka;
 - 3) obowiązującego w Banku Regulamin wynagradzania członków Zarządu.
2. Celem wprowadzenia Polityki wynagrodzeń Banku jest:
 - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza akceptowalny poziom ryzyka;
 - 2) wspieranie realizacji przyjętej przez Bank strategii działania oraz strategii zarządzania ryzykiem;
 - 3) ograniczanie ryzyka konfliktu interesów;
 - 4) zachowanie neutralności wynagrodzeń pod względem płci.
3. Bank realizuje Politykę z uwzględnieniem zasady proporcjonalności wynikającej z § 30 ust. 2 Rozporządzenia, tj. odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
4. Za osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Bank uznaje:
 - 1) członków Rady Nadzorczej;
 - 2) kadre kierowniczą wyższego szczebla tj. członków Zarządu Banku,
 - 3) innych pracowników, którzy kierują istotną jednostką lub komórką organizacyjną Banku, jeżeli:
 - a) łączne wynagrodzenie takiego pracownika w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość 500.000 euro oraz nie mniej niż średnie roczne wynagrodzenie osób, o których mowa w pkt 1) i 2), oraz
 - b) świadczona praca lub realizowane zadania przez tę osobę w ramach istotnej jednostki gospodarczej mają znaczny wpływ na profil ryzyka tej jednostki.
5. Postanowień niniejszej Polityki nie stosuje się do członków Rady Nadzorczej Banku na podstawie § 25 ust. 2 Rozporządzenia. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie ustalone uchwałą Zebrania Przedstawicieli, bez podziału na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia.
6. W myśl zapisów Ustawy oraz Rozporządzenia, Bank stosuje politykę zmiennych składników wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, co oznacza, że:
 - 1) Bank nie odracza wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń;
 - 2) Bank nie odracza również uznaniowych świadczeń emerytalnych, jeżeli Bank wypłaca takie świadczenia;
 - 3) Bank odracza (na zasadach określonych w Ustawie) wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń, osobom których zmienne roczne wynagrodzenie jest równe lub

przekracza równowartość w złotych 50.000 euro¹ lub jedną trzecią łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby.

§ 2

Polityka opracowana została na podstawie:

- 1) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26.06.2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi (CRD IV);
- 2) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/878 z dnia 20 maja 2019 zmieniająca dyrektywę 2013/36/UE w odniesieniu do podmiotów zwolnionych, finansowych spółek holdingowych, finansowych spółek holdingowych o działalności mieszanej, wynagrodzeń, środków i uprawnień nadzorczych oraz środków ochrony kapitału (dalej: Dyrektywa);
- 3) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1896, z późn. zm.), zwana dalej „Ustawą”;
- 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 (dalej: Rozporządzenie);
- 5) Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 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 (dalej: Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 2021/923).

§ 3

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) Bank – Bank Spółdzielczy w Starogardzie Gdańskim;
- 2) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Starogardzie Gdańskim;
- 3) stanowisko kierownicze/stanowisko istotne – stanowisko pracy zajmowane przez osobę, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku;
- 4) Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego w Starogardzie Gdańskim;
- 5) Zebranie Przedstawicieli – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Starogardzie Gdańskim.

§ 4

1. Wynagrodzenie kadry kierowniczej wyższego szczebla obejmuje:
 - 1) składniki stałe – wynagrodzenie zasadnicze zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją określone w umowie o pracę, a także dodatki za staż pracy, jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów Kodeksu pracy lub Regulaminu wynagradzania członków Zarządu, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom;

¹ Równowartość w złotych kwot w euro, wyliczenia jest według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym roku, za który są przekazywane dane.

- 2) składniki zmienne – premie roczną.
2. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
3. Zmienne składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia, przy czym stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia w skali roku nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej z osób zajmującej stanowisko kierownicze.
4. Łączna wysokość premii rocznej przyznanej osobom zajmującym stanowiska istotne nie może ograniczać zdolności Banku do zwiększania jego funduszy własnych i nie może być wyższa, niż 7% rocznego, zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto Banku za dany rok podlegający ocenie.
5. W celu skutecznego wykonywania zadań przez Pracowników Banku, uwzględniając potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania bankiem, maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członka Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych Pracowników Banku w okresie rocznym ustala się na poziomie 400 % (implementacja Rek.Z 15.3).

Rozdział 2 – Kadra kierownicza wyższego szczebla

§ 5

1. Bank, stosując zasadę proporcjonalności, w celu określenia innych (oprócz członków Zarządu) pracowników, którzy mogą mieć istotny wpływ na profil ryzyka Banku, przeprowadza tylko analizę stanowisk, o których mowa w art. 92 ust. 3 Dyrektywy, tj.:
 - 1) Stanowisko Kontroli Wewnętrznej;
 - 2) kierującego komórką monitorowania ryzyka, będącą jednocześnie komórką ds. zgodności tj. Zespołem Zarządzania Ryzykiem Analiz i Sprawozdawczości.
2. Bank obejmuje polityką zmiennych składników wynagrodzeń osoby wymienione w ust. 1, jeżeli, posiadają one kompetencje decyzyjne, w tym w szczególności odpowiednio:
 - 1) kierujący komórką ds. zgodności, tj. Zespołem Zarządzania Ryzykiem Analiz i Sprawozdawczości posiada kompetencje do: zatwierdzania zaleceń pokontrolnych, zatwierdzania regulacji wewnętrznych Banku, zatwierdzania wzorów umów z klientami;
 - 2) Stanowisko Kontroli Wewnętrznej posiada kompetencje do: zatwierdzania zaleceń pokontrolnych;
 - 3) kierujący Zespołem Zarządzania Ryzykiem Analiz i Sprawozdawczości posiada kompetencje do: zatwierdzania zaleceń pokontrolnych, ustalania i zatwierdzania limitów ograniczających ryzyko, zatwierdzania metod pomiaru ryzyka.
3. **Analiza**, o której mowa w ust. 1 **jest przeprowadzana na początku roku obrachunkowego**, za który miałyby zostać wypłacone zmienne składniki wynagrodzenia.

§ 6

Osoby zajmujące stanowiska kierownicze, o których mowa w § 5 zobowiązane są do niekorzystania z indywidualnych ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważenia skutków uwzględniania ryzyka w ramach realizacji niniejszej Polityki. Odpowiednie zapisy znajdują się w umowach o pracę z pracownikami objętymi zapisami niniejszej Polityki.

Rozdział 3 – Zasady oceny efektów pracy kadry kierowniczej wyższego szczebla

§ 7

1. Podstawą oceny efektów pracy są kryteria dotyczące oceny wyników całego Banku, a także ocena indywidualnych wyników danej osoby.
2. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza, oceny pozostałych członków kadry kierowniczej dokonuje Zarząd.
3. Ocena ta dokonywana jest po zakończeniu roku obrachunkowego, nie później niż **do końca czerwca** roku następującego po okresie oceny, i obejmuje 3 lata, tzn. miniony rok obrotowy oraz dwa poprzednie lata, tak aby wysokość wynagrodzenia zależna od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością oraz zweryfikowany przez biegłego rewidenta wynik finansowy netto na dzień 31 grudnia roku poprzedzającego ocenę.
4. Ocena wyników całego Banku obejmuje koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej.
5. Ocena ilościowa obejmuje m.in. wskaźniki Banku osiągane w latach podlegających ocenie w podziale na poszczególne lata w odniesieniu do realizacji planu finansowego w danym okresie, w zakresie:
 - 1) zysku netto;
 - 2) zwrotu z aktywów (ROA);
 - 3) wskaźnika należności zagrożonych;
 - 4) współczynnika wypłacalności;przy czym ocena ilościowa nie dotyczy stanowisk wymienionych § 5 ust. 1.
6. Ocena jakościowa bierze pod uwagę:
 - 1) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności;
 - 2) pozytywną ocenę kwalifikacji;
 - 3) uzyskanie absolutorium z wykonania obowiązków za dany rok obrotowy (dla członków Zarządu);
 - 4) wyniki kontroli przeprowadzonych w Banku przez podmioty zewnętrzne, w tym audyt wewnętrzny sprawowany przez Spółdzielczy System Ochrony SGB lub kontrole Komisji Nadzoru Finansowego, w obszarach nadzorowanych przez danego członka Zarządu.
7. W odniesieniu do kryteriów określonych w ust. 5 członek Zarządu ma prawo do premii rocznej, gdy w okresie podlegającym ocenie wykonanie planu finansowego zostało zrealizowane na poziomie:
 - 1) **min. 80** % zysku netto;
 - 2) **min. 80** % zwrotu z aktywów (ROA);
 - 3) **max. 150** % wskaźnika należności zagrożonych, chyba, że poziom ten jest lepszy lub nie więcej niż o 20% gorszy od średniego poziomu w Spółdzielczej Grupie Bankowej,
 - 4) **min. 80** % współczynnika wypłacalności; chyba, że poziom ten jest lepszy lub nie więcej niż o 20% gorszy od średniego poziomu w Spółdzielczej Grupie Bankowej.
8. W przypadku kryteriów określonych w ust. 6 osoba ma prawo do premii rocznej, gdy w okresie podlegającym ocenie:
 - 1) dokonano pozytywnej oceny efektów pracy realizacji zadań członka Zarządu wynikających z zakresu jego obowiązków i odpowiedzialności;
 - 2) uzyskał pozytywną ocenę kwalifikacji;
 - 3) uzyskał absolutorium z wykonania obowiązków za dany rok obrotowy;
 - 4) wyniki kontroli przeprowadzonych w Banku przez podmioty zewnętrzne, w tym audyt wewnętrzny przeprowadzony przez Spółdzielczy System Ochrony SGB lub

kontrola Komisji Nadzoru Finansowego, nie wykazały istotnych uchybień w obszarze nadzorowanym przez danego członka Zarządu.

9. Osoba uzyskuje pozytywną ocenę tylko i wyłącznie w przypadku spełnienia wszystkich przesłanek wskazanych w ust. 7 i 8.

Rozdział 4 – Zasady przyznawania i wypłacania premii rocznej

§ 8

1. Wysokość premii rocznej nie może stanowić znaczącej części wynagrodzenia osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń, o której mowa w § 5 (zwanej dalej osobą objętą wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń).
2. Łączna kwota premii rocznej dla osób objętych wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń została określona w § 4.
3. Na podstawie przeprowadzonej oceny:
 - 1) Rada Nadzorcza podejmuje decyzję w formie uchwały o przyznaniu premii rocznej i jej wysokości dla poszczególnych członków Zarządu;
 - 2) Zarząd podejmuje decyzję w formie uchwały o przyznaniu premii rocznej i jej wysokości dla pozostałych pracowników objętych wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń,w przypadku oceny pozytywnej.
4. Uchwały, o których mowa w ust. 3 podejmowane są odrębnie dla każdej osoby i uwzględniają elementy oceny opisane w §7.
5. Wypłata premii rocznej jest zmniejszana proporcjonalnie do okresu pełnienia funkcji członka Zarządu lub członka kadry kierowniczej wyższego szczebla (o ile będzie on objęty wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń).
6. Premia roczna nie jest przyznawana w przypadku:
 - 1) negatywnej oceny pracy osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń,
 - 2) zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych, o których mowa w art. 142 ust. 1 Ustawy Prawo bankowe;
 - 3) zagrożenia upadłością;
 - 4) gdy osoba objęta wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub była odpowiedzialna za takie działania;
 - 5) nie spełnienia odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem;
 - 6) jeśli Bank nie spełnia minimalnych wymogów odnośnie wewnętrznego współczynnika wypłacalności;
 - 7) gdy wynik finansowy netto Banku w roku wypłaty premii rocznej jest niższy niż łączna kwota premii rocznej przysługująca wszystkim uprawnionym do wypłaty premii rocznej z tytułu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - 8) podjęcia decyzji przez Bankowy Fundusz Gwarancyjny o ograniczeniu bądź odmowie wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia (*jest to zgodne z nową ustawą o BFG – przepisy art. 96a ust. 2 i 3 pkt 2) i 3), które weszły w życie z dniem 15 września 2021 r., z tym, że pierwszy cel śródroczny będzie mógł być realizowany od 1 stycznia 2022 r., a pełne wdrożenie MREL od dnia 1 stycznia 2024 r.*)
7. Premia roczna jest premią regulaminową zatem nie ma możliwości stosowania innych niż wymienione w niniejszej Polityce ograniczeń związanych z odmową jej wypłaty.

§ 9

1. Przyznana osobie objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń premia roczna wypłacana jest jednorazowo w formie pieniężnej, w terminie **10** dni roboczych po podjęciu uchwały przez:
 - 1) Radę Nadzorczą dla członków Zarządu oraz kierującego komórka ds. zgodności (o ile będzie on objęty wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń);
 - 2) Zarząd dla pozostałych pracowników objętych wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń (o ile będą oni objęci wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń).
2. Ustanie stosunku pracy osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń w okresie oceny nie powoduje pozbawienia go prawa do premii rocznej. W takiej sytuacji, ocena pracy tej osoby pod kątem wypłaty premii rocznej obejmuje wyłącznie okres jej zatrudnienia w trakcie okresu podlegającego ocenie.

Rozdział 5 – Tryb odwoławczy

§ 10

1. Członkom Zarządu Banku oraz kierującemu komórka ds. zgodności (o ile będzie on objęty wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń) przysługuje prawo odwołania się do Rady Nadzorczej Banku w przypadku zmniejszenia lub nie przyznania uznaniowej premii rocznej.
2. Pozostałym pracownikom objętym wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń przysługuje prawo odwołania się do Zarządu Banku w przypadku zmniejszenia lub nie przyznania uznaniowej premii rocznej.

Rozdział 6 – Przepisy końcowe

§ 11

1. Politykę zatwierdza Rada Nadzorcza, która raz w roku dokonuje jej weryfikacji oraz przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania Polityki w Banku.
2. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.
3. Wdrożenie Polityki podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku przez **Kancelarię Radcy Prawnego obsługującą Bank**. Raport z przeglądu Polityki przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.