

*Załącznik Nr 1  
do Uchwały nr 158/2021  
Zarządu Banku  
z dnia 07.12.2021 roku*

*Załącznik Nr 1  
do Uchwały nr 73/2021  
Rady Nadzorczej  
z dnia 16.12.2021 roku*

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

**Grudzień, 2021r.**

## **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 .....	8
Rozdział 5 – Tryb odwoławczy .....	9
Rozdział 6 – Przepisy końcowe .....	9

## Rozdział 1 – Postanowienia ogólne

### § 1

1. Na Politykę wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku składa się:
  - 1) obowiązujący w Banku Regulamin wynagradzania, 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 Banku Spółdzielczego w Kowalu”;
  - 3) „Regulamin wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Kowalu”;
  - 4) „Regulamin zatrudniania i wynagradzania pracowników pełniących funkcje kluczowe w Banku Spółdzielczym w Kowalu”;
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) kadrę kierowniczą wyższego szczebla tj.
    - a) Członków Zarządu Banku,
    - b) innych pracowników, którzy posiadają wiedzę z zakresu ryzyka związanego z działalnością Banku oraz posiadają kompetencje do podejmowania decyzji mających wpływ na poziom ryzyka Banku – w związku z tym przy zaliczaniu pracownika do kadry kierowniczej wyższego szczebla, Bank kieruje się nie nazwą stanowiska lecz zakresem posiadanych przez pracownika kompetencji decyzyjnych.
5. Postanowień niniejszej Polityki nie stosuje się do członków Rady Nadzorczej Banku na podstawie §25 ust.2 Rozporządzenia. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie ustalane 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) zmienne składniki wynagrodzeń stosuje się tylko do Członków Zarządu,
  - 2) Bank nie odracza wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń;

- 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 euro<sup>1</sup> 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, 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 2021r. 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 Kowalu;
- 2) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Kowalu;
- 3) Kadra kierownicza wyższego szczebla – stanowisko pracy zajmowane przez osobę, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku;
- 4) Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego w Kowalu;
- 5) Zebranie Przedstawicieli – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Kowalu.

## § 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, jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów Kodeksu pracy lub „Regulaminu wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Kowalu”, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom;
  - 2) składniki zmienne – premię roczną, nagrodę uznaniową.

---

<sup>1</sup> 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. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
3. Stałe 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 nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej z osób zajmującej stanowisko kierownicze.
4. Bank może zastosować wyższy maksymalny stosunek zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń, jednak nie wyższy niż 200%, na zasadach określonych w §25 ust.3 pkt 4) lit. b) Rozporządzenia oraz po spełnieniu łącznie następujących warunków:
  - 1) wynik finansowy netto Banku na poziomie 200%;
  - 2) kapitały własne nie niższe niż 5 mln EURO,na co wymagana jest zgoda Zebrania Przedstawicieli Banku podjęta większością 2/3 głosów w obecności co najmniej połowy uprawnionych do głosowania, a w przypadku braku kworum wymagana jest uchwała podjęta większością 3/4 głosów.
5. Łączna wysokość premii rocznej przyznanej osobom zajmującym stanowiska kadry kierowniczej wyższego szczebla nie może ograniczać zdolności Banku do zwiększania jego funduszy własnych i nie może być wyższa, niż 4% rocznego, zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto Banku za dany rok podlegający ocenie.
6. Bank ustala maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym na poziomie nie wyższym niż 6.
7. Stosunek ten powinien umożliwiać skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników Banku, z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania bankiem.

## **Rozdział 2 – Kadra kierownicza wyższego szczebla**

### § 5

1. Zgodnie z określoną w §30 ust.2 Rozporządzenia zasadą proporcjonalności i przeprowadzoną przez Bank oceną kryteriów jakościowych i odpowiednich kryteriów ilościowych określonych w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) nr 2021/923 przez osoby zajmujące stanowiska kadry kierowniczej wyższego szczebla w Banku rozumie się wyłącznie członków Zarządu, związanych z Bankiem umową o pracę, ponieważ:
  - 1) Bank jest działającą na rynku lokalnym spółdzielnią, która nie jest znaczącą jednostką pod względem rozmiaru działalności i ryzyka związanego z prowadzoną działalnością oraz funkcjonującą w Banku struktury organizacyjnej;
  - 2) Bank działa na terenie województwa Kujawsko-pomorskiego, zgodnie ze Statutem,
  - 3) decyzje w zakresie inwestycji w instrumenty finansowe i kapitałowe oraz decyzje kredytowe są podejmowane przez Zarząd;
  - 4) Zarząd ustala limity ograniczające narażenie Banku na ryzyko oraz decyduje o profilu podejmowanego ryzyka;
  - 5) oprocentowanie depozytów ustalane jest decyzjami Zarządu Banku;
  - 6) Bank korzysta z regulacji produktowych opracowywanych przez Bank Zrzeszający, co w efekcie minimalizuje ryzyko braku zgodności w zakresie usług i produktów świadczonych przez Bank;
  - 7) Bank w przypadku regulacji dotyczących zarządzania ryzykiem korzysta z regulacji opracowywanych przez Spółdzielczy System Ochrony SGB.

2. 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) Stanowiska ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej,
  - 2) Stanowiska Kierownika Zespołu Analiz i Ryzyk Bankowych,
  - 3) Stanowiska Głównego Księgowego.
3. Bank nie obejmuje polityką zmiennych składników wynagrodzeń osób wymienionych w ust.2, gdyż nie posiadają one kompetencji decyzyjnych, chociaż ich działalność zawodowa w znaczący sposób wpływa na kierowanie Bankiem, w tym w szczególności:
  - 1) Stanowisko ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej odpowiada za: prawidłowe przestrzeganie prawa, realizację zaleceń pokontrolnych, opiniowanie regulacji wewnętrznych Banku;
  - 2) Kierownik Zespołu Analiz i Ryzyk Bankowych odpowiada za: realizację zaleceń pokontrolnych, ustalanie i prezentowanie Zarządowi limitów ograniczających ryzyko, ustalanie metod pomiaru ryzyka;
  - 3) Główny Księgowy odpowiada za: realizację planów finansowych Banku, lokowanie nadwyżek finansowych Banku, płynność finansową krótko i długoterminową.
4. Analiza stanowisk, o których mowa w ust.2 jest przeprowadzana na początku roku obrachunkowego, za który miałyby zostać wypłacone zmienne składniki wynagrodzenia.

#### § 6

Osoby zajmujące stanowiska kierownicze, o których mowa w §5 ust.1 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 stanowisk kadry kierowniczej wyższego szczebla 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 pracowników pełniących funkcje kluczowe dokonuje Zarząd (dotyczy pracowników, którzy zostali objęci wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń).
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 efektów pracy stanowisk kadry kierowniczej wyższego szczebla obejmuje m.in. wskaźniki Banku osiągnane 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) łącznego współczynnika kapitałowego;
  - 5) wskaźnika płynności LCR;
- przy czym ocena ilościowa nie dotyczy stanowisk wymienionych § 5 ust. 2 pkt 1) – 3).
6. Oceny jakościowej wyników pracy członków Zarząd dokonuje Rada Nadzorcza, która 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) zysku netto nie niższym niż 80 % przyjętego planu finansowego;
    - 2) zwrotu z aktywów (ROA) nie niższym niż 80% planowanego poziomu;
    - 3) wskaźnika udziału należności zagrożonych w portfelu kredytowym na poziomie nie wyższym niż 4%;
    - 4) współczynnika kapitałowego nie niższym niż 80% planowanego poziomu;
    - 5) wskaźnika płynności LCR na poziomie nie niższym niż 80% wymogu regulacyjnego.
  8. W przypadku kryteriów określonych w ust. 6 członek Zarządu 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. Członek Zarządu uzyskuje pozytywną ocenę tylko i wyłącznie w przypadku spełnienia wszystkich przesłanek wskazanych w ust. 7 i 8 oraz dodatkowo w przypadku spełnienia indywidualnych zadań przypisanych dla poszczególnych osób:
    - 1) Prezes Zarządu:
      - a) sprawowanie prawidłowego nadzoru nad ryzykiem istotnym w działalności Banku, w tym ryzykiem braku zgodności,
      - b) zapewnienie właściwej zgodnej z wymogami prawa realizacji Strategii działania Banku,
      - c) zapewnienie właściwej i racjonalnej organizacji systemu kontroli wewnętrznej.
    - 2) Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych:
      - a) zapewnienie bezpieczeństwa finansowego Banku, w tym płynności Banku,
      - b) prawidłowe planowanie podatkowe oraz jakość i terminowość sporządzania sprawozdań finansowych na potrzeby zewnętrzne i wewnętrzne Banku.
    - 3) Wiceprezes Zarządu ds. Handlowych:
      - a) prawidłowe planowanie i organizowanie wykonania zadań przez jednostki organizacyjne Banku zapewniające pełną, terminową i efektywną realizację,

- b) zapewnienie organizacji pracy i sprawowanie nadzoru nad realizacją zadań handlowych przez jednostki organizacyjne Pionu handlowego.

#### **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 przyznania 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 pkt 1) podejmowane są odrębnie dla każdej osoby i uwzględniają elementy oceny opisane w §7.
5. Wypłata premii rocznej jest zmniejszana w przypadku nieobecności osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń w okresie podlegającym ocenie trwającej dłużej niż 6 miesięcy
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.

##### **§ 9**

1. Przyznana osobie objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń premia roczna wypłacana jest jednorazowo w formie pieniężnej, w terminie 14 dni roboczych po podjęciu uchwały przez:
  - 1) Radę Nadzorczą dla członków Zarządu;
  - 2) Zarząd dla pozostałych pracowników objętych 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

Członkom Zarządu Banku przysługuje prawo odwołania się do Rady Nadzorczej Banku w przypadku zmniejszenia lub nie przyznania uznaniowej premii rocznej, na zasadach określonych w „Regulaminie wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Kowalu.”

## **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 pracownika Stanowiska ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej. Raport z przeglądu Polityki przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.

Rada Nadzorcza  
Banku Spółdzielczego w Kowalu

Sekretarz Rady Nadzorczej  
*/Kazimierz Falkowski/*

Przewodniczący Rady Nadzorczej  
*/Wojciech Rudziński/*