

*Załącznik do Uchwały Nr 41/2021  
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w  
Ciechanowcu  
z dnia 28.12.2021 roku*

*Załącznik do Uchwały Nr 122/2021  
Zarządu Banku Spółdzielczego w Ciechanowcu.  
z dnia 27.12.2021 roku*

**Polityka wynagrodzeń pracowników,  
których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka  
w Banku Spółdzielczym w Ciechanowcu**

**Ciechanowiec 2021**

## SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE .....	3
ROZDZIAŁ 2. ZASADY OGÓLNE .....	5
ROZDZIAŁ 3. WYNAGRODZENIE ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW.....	8
ROZDZIAŁ 4. OCENA EFEKTÓW PRACY.....	8
ROZDZIAŁ 5. ZASADY WYPŁACANIA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ .....	10
ROZDZIAŁ 6. PRZEPISY KOŃCOWE .....	10

### Załączniki:

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

# Rozdział 1. Postanowienia ogólne

## § 1

1. „Polityka wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Ciechanowcu” zwana dalej „Polityką wynagrodzeń” określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w tym wynagrodzeń Zarządu.
2. Wprowadzenie i stosowanie Polityki wynagrodzeń ma na celu:
  - 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęcania do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
  - 2) realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów.
3. Bank prowadzi i realizuje Politykę wynagrodzeń 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. Polityka pełni jednocześnie rolę „polityki zmiennych składników wynagrodzeń”, o ile jej występowanie w Banku wynika z odrębnych regulacji wewnętrznych.

## § 2

Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy Prawo bankowe – art. 9ca;
- 2) Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
- 3) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach – zwanego dalej Rozp. MF;
- 4) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń zgodnie z Dyrektywą 2013/36/E ” – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego (EBA/GL/2021/04);

- 5) Wytycznych dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych – EBA/GL/2016/06 wydane przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego;
- 6) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 roku.

### § 3

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Ciechanowcu;
- 2) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Ciechanowcu,
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Ciechanowcu,
- 4) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Ciechanowcu,
- 5) **duża instytucja** – instytucja, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 146 Rozporządzenia nr 575/2013;
- 6) **kadra kierownicza wyższego szczebla** - członek Zarządu, dyrektor lub inna osoba, posiadający wiedzę z zakresu ryzyka związanego z działalnością Banku, oraz podejmujący decyzje mające wpływ na to ryzyko;
- 7) **pracownik** - osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę;
- 8) **zidentyfikowani pracownicy** – osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku;
- 9) **zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie** – zarządzanie ryzykiem w zakresie, o którym mowa w § 3 ust. 1 pkt. 2 ,
- 10) **stałe składniki wynagrodzeń** – zgodnie z Wytycznymi EBA/GL/2021/04 obejmują składniki:
  - a) opierające się na z góry określonych kryteriach;
  - b) mają charakter nie uznaniowy, odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego;
  - c) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
  - d) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej roli lub wykonywania obowiązków organizacyjnych;

- e) są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań zbiorowych lub w następstwie renegocjacji przebiegających zgodnie z krajowymi kryteriami ustalania płac;
- f) nie mogą zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione przez Bank;
- g) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka;
- h) nie zależą od wyników.

11) **zmienne składniki wynagrodzeń** – następujące składniki wynagrodzeń zidentyfikowanych pracowników:

- a) premie uznaniowe przyznawane członkom Zarządu Banku przez Radę Nadzorczą;
- b) premie uznaniowe przyznawane pracownikom przez Zarząd.

12) **wynagrodzenie stałe** – łączne stałe składniki wynagrodzeń,

13) **wynagrodzenie zmienne** – zmienne składniki wynagrodzeń;

14) **trzyletni okres oceny** – okres oceny pracy zidentyfikowanych pracowników;

15) **rok „n”** – rok, za który dokonuje się oceny pracy zidentyfikowanego pracownika;

16) **zasada proporcjonalności** - zapisana w art. 92 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE ma na celu zapewnienie dopasowania polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń do indywidualnego profilu ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i strategii danej instytucji w celu skutecznego zrealizowania celów wyznaczonych w ramach odpowiednich obowiązków.

#### § 4

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia elementów struktury organizacyjnej Banku zostały zdefiniowane w „Regulaminie Organizacyjnym Banku Spółdzielczego w Ciechanowcu”.

## Rozdział 2. Zasady ogólne

#### § 5

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (zidentyfikowanych pracowników), w tym członków Zarządu.

2. Polityka wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku prowadzona jest zgodnie z zasadą proporcjonalności, w szczególności uwzględnia przepisy zawarte w:
  - 1) art. 9ca ust. 1 b Ustawy Prawo Bankowe – tzn. Bank, nie jest dużą instytucją, a średnia wartość aktywów, obliczona dla czteroletniego okresu bezpośrednio poprzedzającego okres objęty Polityką (bieżący rok obrachunkowy), nie przekracza równowartości w złotych 5 000 000 000 euro – w związku z tym stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie wobec osób, spełniających kryteria poziomu i struktury wynagrodzenia.
  - 2) oraz § 30 ust. 2 Rozp. MF - tzn. Bank stosuje przepisy Rozp. MF, będącego podstawą przyjęcia Polityki, odpowiednio do formy prawnej w jakiej Bank działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
3. Bank stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, o którym mowa w ust. 2 w odniesieniu do osób, których roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.
4. Stosując zasadę proporcjonalności, o której mowa w ust. 2 i 3 oraz biorąc pod uwagę, iż łączna kwota zmiennych składników wypłacana osobom istotnym nie przekracza 2% funduszy własnych i nie wpływa istotnie na poziom ryzyka Bank nie odracza zmiennych składników wynagrodzeń.
5. Polityka jest neutralna pod względem płci.
6. Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Ciechanowcu podlega nadzorowi Rady Nadzorczej.
7. Wdrożenie Polityki wynagrodzeń podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
8. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku, obejmującą funkcjonowanie Polityki wynagrodzeń.

## § 6

1. Do zidentyfikowanych osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku zalicza się:
  - 1) Członków Rady Nadzorczej,

- 2) Członków Zarządu,
2. Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR, Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, oraz nie występują stanowiska podejmujące samodzielne decyzje mające istotny wpływ na generowanie ryzyka, Bank nie zalicza innych stanowisk do zidentyfikowanych pracowników – osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
3. Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, objętych niniejszą Polityką wynagrodzeń, stanowi **Załącznik nr 1** do Polityki.
4. Osoby wymienione w ust. 1 identyfikuje się na podstawie:
  - 1) kryteriów o charakterze ilościowym i jakościowym zawartych w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji wydanym na podstawie art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE – zwanym dalej Rozporządzeniem Delegowanym,
  - 2) zasady proporcjonalności – w tym przepisów § 30. ust 2 Rozp. MF.
5. Wykaz podlega aktualizacji corocznej, do końca I kwartału kolejnego roku obrotowego, a także w trakcie roku obrotowego, w przypadku zmian organizacyjnych, kadrowych lub zmian wysokości wynagrodzeń powodujących zidentyfikowanie pracownika jako istotnie wpływającego na profil ryzyka Banku.

## § 7

1. Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń;
2. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku; łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznawanego zidentyfikowanym pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych.

## § 8

1. Bank ma obowiązek zapewnienia w Polityce wynagrodzeń, odpowiednio w Regulaminie pracy, Regulaminie wynagradzania, umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji przez zidentyfikowane osoby, skuteczność realizacji Polityki wynagrodzeń.
2. Polityka wynagrodzeń, Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania, umowa o pracę zapewniają możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia.

## **Rozdział 3. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników**

### **§ 9**

Na system wynagrodzeń w Banku składają się:

- 1) wynagrodzenia stale – obejmujące stałe składniki wynagrodzeń, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, a także jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów prawa lub Regulaminu wynagradzania, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom, nie związane z wynikami osiąganymi przez Bank;
- 2) wynagrodzenia zmienne – obejmujące zmienne składniki wynagrodzeń, zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników lub innych czynników określonych w Polityce wynagrodzeń.

## **Rozdział 4. Ocena efektów pracy**

### **§ 10**

Ocena efektów pracy dokonywana jest po zakończeniu roku „n” i obejmuje 3 lata, tj. rok „n”, rok „n-1” i rok „n-2” – obejmująca efekty pracy za 3 lata poprzedzające dokonywanie oceny.

### **§ 11**

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza.
2. 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.
3. Ocena wyników całego Banku obejmuje ocenę spełnienia kryteriów ilościowych obejmujących koszt ryzyka, koszt kapitału i ryzyko płynności, a także wyniki Banku w perspektywie długoterminowej (3 letniej). Ocenie dokonywanej przez Radę Nadzorcą podlega stopień wykonania wskaźników wymienionych w Tabeli 1 w poszczególnych latach podlegających ocenie. Kryteria ilościowe obejmują:

**Tabela 1 – Kryteria ilościowe**

Rodzaj	Wskaźnik	Wymagany poziom wskaźnika	Kryterium
--------	----------	---------------------------	-----------



kryterium	realizujący kryterium		dotyczy
Koszt kapitału	Wskaźnik ROE	Osiągana wartość wynikająca z planów nie mniejsza niż 80% wartości planowanej	Prezes Zarządu
Koszt ryzyka	Wartość utworzonych rezerw	Wartość z danego roku nie przekroczona o więcej niż 25% wartości planowanej (wg planu finansowego)	Prezes Zarządu
Ryzyko płynności	Nadzorcze miary płynności	Wartość współczynników w okresie ocenianego roku jest nie mniejsza niż wymagana przepisami prawa i normami IPS	Wiceprezes Zarządu ds. finansowych
Koszt kapitału	Wskaźnik ROE	Osiągana wartość wynikająca z planów nie mniejsza niż 80% wartości planowanej	Wiceprezes Zarządu ds. finansowych
Koszt kapitału	Współczynnik ROA	Osiągana wartość wynikająca z planów nie mniejsza niż 80% wartości planowanej	Wiceprezes Zarządu ds. handlowych
Wyniki Banku	Wynik finansowy netto	Wartość z danego roku nie mniejsza niż 80% wartości planowanej	Wszyscy członkowie Zarządu

4. Oceniając indywidualne wyniki pracy członka Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę:
- 1) uzyskanie absolutorium w okresie oceny;
  - 2) pozytywna ocena dawania rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe (oceny odpowiedniości);
  - 3) ocenę działań nadzorowanego obszaru dokonaną przez audyt wewnętrzny – wyniki audytu wewnętrznego nie zawierające krytycznych nieprawidłowości rozumianych zgodnie z Rekomendacją H KNF.
5. Pozytywna ocena efektów pracy członka Zarządu uwarunkowana jest od łącznego spełnienia przesłanek zawartych w ust. 3 i ust. 4.

## § 12

1. Ocena danego członka Zarządu, jest wydawana po upływie trzyletniego okresu i obejmuje:
- 1) ocenę efektów pracy członka Zarządu zgodnie z § 11;
  - 2) uzyskanie absolutorium z wykonania obowiązków za dany rok obrotowy;
  - 3) uzyskanie pozytywnej oceny odpowiedniości zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe;

2. Rada Nadzorcza informuje każdego członka Zarządu o dokonanej ocenie efektów pracy w oparciu o kryteria określone w § 11 i §12.
3. W przypadku zagrożenia nie spełnienia kryteriów określonych w § 11 i §12 lub zagrożeniu upadłością zmiennych składników nie przyznaje się.

## **Rozdział 5. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń**

### **§ 13**

1. Wysokość wynagrodzenia zmiennego dla członków Zarządu jest przyznawana przez Radę Nadzorczą z uwzględnieniem zasad zawartych w niniejszej Polityce.
2. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.
3. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.

## **Rozdział 6. Przepisy końcowe**

### **§ 14**

1. Politykę przygotowuje Zarząd, zatwierdza Rada Nadzorcza Banku.
2. Za monitorowanie poziomu wynagrodzenia zmiennego pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku odpowiada Rada Nadzorcza.
3. Co najmniej raz w roku, komórka zgodności, przeprowadza niezależny przegląd wdrożenia zasad polityki wynagrodzeń w Banku, którego wyniki w postaci raportu wraz z działaniami naprawczymi przedstawia Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.
4. Rada Nadzorcza 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.
5. Informacje o obowiązującej w Banku polityce wynagrodzeń oraz informacje o wynagrodzeniach członków Zarządu oraz innych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku podlegają upublicznieniu zgodnie z przyjętą przez Bank Polityką informacyjną Banku.
6. Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.

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

L.p.	Imię i nazwisko	Stanowisko
1.	Lech Samulski	Prezes Zarządu
2.	Teresa Kapłań	Wiceprezes Zarządu
3	Franciszek Czarkowski	Wiceprezes Zarządu