

*Załącznik do Uchwały Nr 45/2023
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w
Ciechanowcu
z dnia 28.12.2023 roku*

*Załącznik do Uchwały Nr 160/2023
Zarządu Banku Spółdzielczego w Ciechanowcu.
z dnia 27.12.2023 roku*

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

Ciechanowiec 2023

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE	3
ROZDZIAŁ 2. ZASADY OGÓLNE	4
ROZDZIAŁ 3. WYNAGRODZENIE ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW.....	6
ROZDZIAŁ 4. OCENA EFEKTÓW PRACY.....	7
ROZDZIAŁ 5. ZASADY WYPŁACANIA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ	8
ROZDZIAŁ 6. PRZEPISY KOŃCOWE	9

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.
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.

§ 2

Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy Prawo bankowe – art. 9ca;
- 2) 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;
- 3) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń zgodnie z Dyrektywą 2013/36/EU – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego (EBA/GL/2021/04);
- 4) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 roku;
- 5) Polityki kadrowej Banku Spółdzielczego w Ciechanowcu.

§ 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** – osoby podlegające bezpośrednio pod członków Zarządu, zdefiniowane w Regulaminie organizacyjnym Banku;
- 7) **Kluczowe funkcje/zidentyfikowani pracownicy** – pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, identyfikowani zgodnie z kryteriami wymienionymi w art. 9ca Ustawy - Prawo bankowe, kryteriami określonymi w Rozporządzeniu Komisji (UE) 923/2021, a także dodatkowymi kryteriami definiowanymi przez Bank, w celu zapewnienia pełnej identyfikacji pracowników, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka, z uwzględnieniem zasady proporcjonalności, a także faktycznego wpływu na profil ryzyka Banku;
- 8) **wynagrodzenia stale** – obejmujące stałe składniki wynagrodzeń 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;
- 9) **wynagrodzenia zmienne** – obejmujące zmienne składniki wynagrodzeń, zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników lub innych czynników określonych w Polityce wynagrodzeń.
- 10) **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.

Rozdział 2. Zasady ogólne

§ 4

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (zidentyfikowanych pracowników/kluczowe funkcje).

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. Polityka jest neutralna pod względem płci.
5. Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Ciechanowcu podlega nadzorowi Rady Nadzorczej.
6. Wdrożenie Polityki wynagrodzeń podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
7. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku, obejmującą funkcjonowanie Polityki wynagrodzeń.

§ 5

1. Do zidentyfikowanych osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku zalicza się:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej,
 - 2) Członków Zarządu,
 - 3) Główna Księgowa,
 - 4) Stanowisko ds. zgodności,
 - 5) Stanowiska ds. ryzyk.

2. Bank prowadzi wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku w rozumieniu art. 9ca ust. 1 a ustawy Prawo bankowe, określonych zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE.
3. Wzór wykazu osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, objętych niniejszą Polityką wynagrodzeń, stanowi **Załącznik nr 8** do Polityki kadrowej.
4. 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.

§ 6

1. Zmienne składniki wynagrodzenia są 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.
3. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do:
 - 1) Prezesa Zarządu,
 - 2) Wiceprezesa Zarządu ds. finansowo-księgowych,
 - 3) Wiceprezesa Zarządu ds. handlowych,
 - 4) Głównej Księgowej,
 - 5) Stanowiska ds. zgodności,
 - 6) Stanowisk ds. ryzyk.

Rozdział 3. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników

§ 7

Na system wynagrodzeń w Banku składają się:

- 1) wynagrodzenia stale – obejmujące stałe składniki wynagrodzeń, 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 zidentyfikowanych pracowników

§ 8

1. Ocenę efektów pracy osób pełniących kluczowe funkcje dokonuje Zarząd Banku.
2. Podstawą oceny efektów pracy osób pełniących kluczowe funkcje jest osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji.
3. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza.
4. 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.
5. 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.
6. 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 Nadzorczą podlega stopień wykonania wskaźników wymienionych w Tabeli 1 w poszczególnych latach podlegających ocenie. Kryteria ilościowe obejmują:

Tabela 1 – Kryteria ilościowe

Rodzaj kryterium	Wskaźnik realizujący kryterium	Wymagany poziom wskaźnika	Kryterium dotyczy
Koszt kapitału	Wskaźnik ROE	Osiągana wartość wynikająca z planów nie mniejsza niż 80% wartości planowanej	Prezes Zarządu Wiceprezes Zarządu ds. finansowych
Koszt ryzyka	Wartość utworzonych rezerw	Wartość z danego roku nie przekroczona o więcej niż 25% wartości planowanej (wg planu finansowego)	Prezes Zarządu Wiceprezes Zarządu ds. handlowych

Ryzyko płynności	LCR/NSFR	Wartość wskaźników w okresie ocenianego roku jest nie mniejsza niż wymagana przepisami prawa i normami IPS	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

7. Oceniając indywidulane 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.

§ 9

1. Ocena danego członka Zarządu, jest przedstawiana z trzyletniego okresu i obejmuje:
 - 1) ocenę efektów pracy członka Zarządu;
 - 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 Polityce.
3. W przypadku zagrożenia nie spełnienia lub nie spełnienia kryteriów lub zagrożeniu upadłością zmiennych składników nie przyznaje się.

Rozdział 5. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń

§ 10

1. Wysokość wynagrodzenia zmiennego dla członków Zarządu jest przyznawana przez Radę Nadzorczą.
2. Wysokość wynagrodzenia zmiennego zidentyfikowanym pracownikom jest przyznawana przez Zarząd i przedkładana Radzie Nadzorczej do zaopiniowania.

3. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.
4. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.

Rozdział 6. Przepisy końcowe

§ 11

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 8 – Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku

L.p.	Stanowisko	Imię i nazwisko
1.	Przewodniczący RN	Antoni Malinowski
2.	Zastępca Przewodniczącego RN	Bogusław Twarowski
3.	Sekretarz RN	Kazimierz Koc
4.	Członek RN	Sławomir Dąbrowski
5.	Członek RN	Tadeusz Koc
6.	Członek RN	Waldemar Koc
7.	Członek RN	Piotr Kowalczuk
8.	Członek RN	Henryk Gromadko
9.	Członek RN	Stefan Bielik
10.	Członek RN	Zbigniew Kazimierczuk
11.	Prezes Zarządu	Ewa Moczulska
12.	Wiceprezes Zarządu	Anna Miliszkiewicz
13.	Wiceprezes Zarządu	Anna Korytko
14.	Główna Księgowa	Katarzyna Jankowska
15.	Ds. zgodności i kontroli wewnętrznej	Anna Bogucka
16.	Ds. analiz i ryzyk	Paulina Ciesielska
17.	Ds. analiz i ryzyk	Kamila Kalinowska