

*Załącznik do Uchwały nr 234/2024  
Zarządu Banku Spółdzielczego  
w Świdnicy z dnia 22 października 2024r*

*Załącznik do Uchwały nr 78/2024  
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego  
w Świdnicy z dnia 30 października 2024r*

**POLITYKA  
WYNAGRADZANIA  
W  
BANKU SPÓŁDZIELCZYM  
W ŚWIDNICY**

**ŚWIDNICA 2024 R**

## SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE .....	3
ROZDZIAŁ 2. ZASADY OGÓLNE .....	5
ROZDZIAŁ 3. KRYTERIA PODZIAŁU WYNAGRODZENIA NA WYNAGRODZENIE STAŁE I WYNAGRODZENIE ZMIENNE .....	7
ROZDZIAŁ 4. KOREKTA WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO O RYZYKO .....	10
ROZDZIAŁ 5. ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW, KTÓRYCH DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWA MA ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA .....	11
ROZDZIAŁ 6. MONITOROWANIE PRZESTRZEGANIA POLITYKI.....	13
ROZDZIAŁ 7. PRZEPISY KOŃCOWE .....	14

### Załączniki:

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

**Załącznik nr 2** – Szczegółowe zasady identyfikacji, w tym kryteria ilościowe oraz jakościowe oraz zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

**Załącznik nr 3** – Wzór „Oświadczenia o zobowiązaniu do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania.

**Załącznik nr 4** - Kryteria identyfikacji osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku, z uwzględnieniem poniższych kryteriów

# **ROZDZIAŁ 1.**

## **POSTANOWIENIA OGÓLNE**

### **§ 1**

1. „Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Świdnicy” zwana dalej „Polityką wynagrodzeń” określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku, w tym osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku i wynagrodzeń członków Zarządu.
2. Wprowadzenie i stosowanie Polityki wynagrodzeń ma na celu:
  - 1) wsparcie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i brak zachęt do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
  - 2) wsparcie realizacji strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów;
  - 3) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów;
  - 4) zapewnienie neutralności wynagrodzenia pod względem płci.

### **§ 2**

Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy Prawo bankowe;
- 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/WE” – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego (EBA/GL/2021/04);
- 4) 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;
- 5) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 roku;
- 6) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
- 7) Rekomendacji S Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie;
- 8) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach;
- 9) 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 określającego 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 (Dz. Urz. UE L 203 z 09.06.2021 r.) – dalej jako Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2021/923;

### § 3

**Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:**

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Świdnicy;
- 2) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Świdnicy,
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Świdnicy,
- 4) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Świdnicy,
- 5) **CRR** - Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych; wysokość posiadanej przez Bank bazy kapitałowej powinna być wystarczająca do spełnienia wymagań regulacyjnych, ze zm.;
- 6) **duża instytucja** – instytucja, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 146 CRR;
- 7) **pracownik** - osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, powołania lub wyboru;
- 8) **zidentyfikowani pracownicy** – osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1 ustawy - Prawo bankowe, identyfikowani zgodnie z kryteriami określonymi w art. 92 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE, a także rozporządzenia delegowanego Komisji wydanego na mocy upoważnienia zawartego w ostatnim akapicie art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE oraz, w przypadku gdy to właściwe, aby zapewnić pełną identyfikację pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, a także stosując zasadę proporcjonalności;
- 9) **osoba zaangażowana (Pracownik sprzedaży):**
  - a) pracownik oferujący produkty bankowe lub świadczący usługi bankowe bezpośrednio dla konsumentów lub
  - b) bezpośrednio lub pośrednio zarządza pracownikiem, o której mowa w lit. a);
- 10) **baza kapitałowa** – poziom i struktura funduszy własnych Banku stanowiących sumę kapitału Tier I i kapitału Tier II Banku, wyznaczonych zgodnie z CRR, spełniający w szczególności wymogi kapitałowe, zgodnie z art. 92 CRR, w tym wymóg bufora wskaźnika dźwigni w rozumieniu art. 92 ust. 1a CRR, a także wymóg połączonego bufora zgodnie z art. 55 ust. 4 Ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nadzorze makroostrożnościowym nad systemem finansowym i zarządzaniu kryzysowym w systemie finansowym;
- 11) **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.
- 12) **wynagrodzenie stałe** – łączne stałe składniki wynagrodzeń;

- 13) wynagrodzenie zmienne** – zmienne składniki wynagrodzeń;  
Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia elementów struktury organizacyjnej Banku zostały zidentyfikowane w „Regulaminie organizacyjnym Banku”
- 14) Stanowisko ds. zarządzania ryzykami – SZR.** W przypadku jednoosobowego stanowiska, przyjmuje się, że pracownik pełni obowiązki kierownicze.
- 15) Sekcja ds. zgodności i kontroli wewnętrznej (SZiK), w tym stanowisko ds. zgodności (SdZ).**

## **ROZDZIAŁ 2. ZASADY OGÓLNE**

### **§ 4**

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagrodzeń (wynagradzania) wszystkich pracowników, obejmuje to również osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (zidentyfikowanych pracowników i Członków Zarządu).
2. Bank prowadzi Politykę wynagrodzeń, zgodnie z zasadą proporcjonalności zapisaną w art. 92 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE, a także § 30 ust. 2 Rozp. MF, uwzględniając: formę prawną, w której działa Bank, rozmiar działalności, ryzyko związane z prowadzoną działalnością, wewnętrzną organizację oraz charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności.
3. Postanowienia Polityki znajdują odzwierciedlenie we wdrażanych w Banku regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników, w szczególności w *Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Świdnicy*.
4. Zasady wynagradzania Członków Zarządu określa Regulamin wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Świdnicy, a zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej określa Regulamin działania Rady Nadzorczej.
5. W imieniu Banku umowy o pracę oraz inne umowy z Członkami Zarządu zawiera Rada Nadzorcza (dwóch Członków) z pozostałymi pracownikami dwóch Członków Zarządu.
6. W odniesieniu do Członków Rady Nadzorczej, Bank nie wprowadza podziału na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia.
7. Osoby zatrudnione na podstawie innej niż umowa o pracę mogą otrzymywać wyłącznie wynagrodzenie stałe.

### **§ 5**

1. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.
2. Bank unika nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia dostęp do regulacji określających zasady wynagradzania pracownikom.
3. Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników różnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy, poprzez stosowanie odpowiednich kategorii i stawek

zaszeregowania, a także innych dodatków zgodnie z *Regulaminem wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Świdnicy*.

4. Podstawę kształtowania polityki wynagrodzeń Banku stanowi wynagrodzenie zasadnicze.
5. Różnicowanie wynagrodzenia zasadniczego pracowników Banku, z wyłączeniem Członków Zarządu, realizowane jest w oparciu o wartościowanie stanowisk pracy.
6. Pracownikom Banku z tytułu świadczenia pracy przysługuje wynagrodzenie:
  - 1) stałe (zasadnicze):
    - dodatek za staż pracy;
    - dodatek za pracę w porze nocnej;
    - dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych;
    - ryczałt za godziny nadliczbowe mogące wystąpić podczas pełnienia dyżurów;
    - dodatek kasjerski;
    - dodatek za sprzątanie;
    - wynagrodzenia zmienne, (premie i nagrody);
  - 2) zmienne (nagrody i premie).
7. System wynagrodzeń w Banku służy zapewnieniu stabilnego rozwoju Banku i ma na celu:
  - a. przyciągnięcie i utrzymanie najlepszych pracowników, w tym Członków Zarządu,
  - b. określanie wynagrodzeń osób, których wpływ na ryzyko Banku jest istotny, w tym Członków Zarządu w taki sposób, aby wynagrodzenie nie stanowiło zachęty do podejmowania ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Banku.
8. Wynagrodzenie całkowite zidentyfikowanych pracowników składa się ze stałych składników wynagrodzenia oraz zmiennych składników wynagrodzenia.
9. Zasady wynagrodzeń przyznawania i wypłacania składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku określone w niniejszej Polityce podlegają zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
10. Polityka podlega nadzorowi Rady Nadzorczej.
11. Polityka wynagrodzeń w zakresie 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 Prawa Bankowego – 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:
    - a) stosowanie polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie dotyczy zmiennych składników wynagrodzenia oraz uznaniowych świadczeń emerytalnych;

- b) ograniczony zakres stosowania Polityki dotyczy braku konieczności przyznawania co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych, odroczenia wypłaty co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia oraz wstrzymania wypłaty uznaniowych świadczeń emerytalnych w postaci instrumentów finansowych;
- 2) oraz § 30 ust. 2 Rozporządzenia MFFIPR z 8 czerwca 2021 r. - tzn. Bank stosuje przepisy Rozporządzenia MF, 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.

12. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

### **§ 6**

Kierownik Sekcji ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, w tym stanowisko ds. zgodności, komórki prawnej (w razie jej utworzenia) i komórki odpowiedzialnej za zarządzanie ryzykiem oraz Główny Księgowy są wynagradzani za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji. Wynagrodzenie tych osób nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

### **§ 7**

Wysokość wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia zmiennego pracownika kierującego stanowiskiem ds. zgodności jest zatwierdzana przez Radę Nadzorczą.

## **ROZDZIAŁ 3.**

### **KRYTERIA PODZIAŁU WYNAGRODZENIA NA WYNAGRODZENIE STAŁE I WYNAGRODZENIE ZMIENNE**

### **§ 8**

Na system wynagrodzeń w Banku składają się wynagrodzenia stałe i wynagrodzenia zmienne, z zastrzeżeniem § 9, § 10, §11, przy czym stałe składniki winny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nie przyznawanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia.

### **§ 9**

Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznane przez Bank pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej w dłuższym okresie i powinno uwzględniać interesy udziałowców i deponentów. Wynagrodzenie zmienne nie powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej bazy kapitałowej.

### **§ 10**

Wynagrodzenie jest stałe, jeżeli warunki jego przyznania i jego wysokość:

- 1) opierają się na z góry określonych kryteriach;

- 2) nie są uznaniowe i odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego, zakres odpowiedzialności związany z pełnioną funkcją oraz miejsce w hierarchii służbowej pracownika;
- 3) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
- 4) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej funkcji lub wykonywania obowiązków zawodowych;
- 5) są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań z pracownikiem, przedstawicielami organizacji związkowych lub w następstwie zmiany zasad wynagradzania określonych przepisami prawa powszechnego;
- 6) nie mogą zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione przez Bank, z zastrzeżeniem realizacji przepisów prawa powszechnego;
- 7) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka;
- 8) nie zależą od wyników.

## **§ 11**

1. Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia kryteriów określonych w § 10, uznawany jest za składnik zmienny wynagrodzenia.
2. W przypadku, gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia zależy od wyników, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, jednostki organizacyjnej/ komórki organizacyjnej oraz wyników Banku w obszarze odpowiedzialności tej osoby, z uwzględnieniem wyników całego Banku. Przy ocenie indywidualnych wyników bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.
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 Bank określa odpowiedni stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia z zastosowaniem następujących zasad: stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie powinien być wyższy niż 1/3 w odniesieniu do pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka.
4. Łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznawanego pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, nie ogranicza zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych Banku.
5. Zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane lub wypłacane, gdy jest to odpowiednio uzasadnione sytuacją finansową całego Banku, jego wynikami, efektami pracy jednostki organizacyjnej/ komórki organizacyjnej, w której pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka był zatrudniony oraz efektami pracy tego pracownika.
6. Zmienne składniki wynagrodzenia są rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację niniejszej Polityki, Regulaminu pracy, Regulaminu wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Świdnicy, Regulaminu wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w



Świdnicy. Umowy o pracę są formułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z niniejszej polityki.

7. Podstawa premiowa – średnia suma z wypłaconych w danym roku/kwartale wynagrodzeń zasadniczych za czas świadczenia pracy rozumianego jako okres pracy z wyłączeniem okresów nieobecności, za które pracownik otrzymuje: wynagrodzenie chorobowe oraz zasiłki chorobowe, macierzyńskie, wychowawcze, ojcowskie, rodzicielskie, rehabilitacyjne oraz opiekuńcze.
8. Prawo do premii uznaniowej przysługuje pracownikowi pozostającemu w zatrudnieniu na dzień wypłaty premii. W indywidualnie uzasadnionych przypadkach: Rada Nadzorcza Banku w odniesieniu do członków Zarządu Banku; Zarząd Banku w odniesieniu do pozostałych pracowników mogą wyrazić zgodę na przyznanie premii pracownikowi, który nie spełnia tego warunku.
9. Pracownikom zaangażowanym w proces kredytowy, w tym monitoring (pracownik realizujący zadania w zakresie procesowania wniosków kredytowych, w szczególności analizujący kompletność i poprawność dokumentacji, weryfikujący wiarygodność kredytową, analizujący zdolność kredytową, weryfikujący transakcje pod kątem formalno-prawnym, analizujący i oceniający stan prawny oraz techniczny nieruchomości przyjmowanych i przyjętych na zabezpieczenie ekspozycji kredytowych Banku pod kątem ich przydatności, płynności i wartości lub akceptujący ocenę wartości nieruchomości wyznaczany jest co najmniej jeden cel dotyczący wskaźników jakości kredytowej lub mierników obejmujących przestrzeganie wewnętrznych regulacji, mających na celu ograniczanie ryzyka oraz przestrzeganie wynikających z apetytu na ryzyko wewnętrznych limitów.

## **§ 12**

1. System wynagrodzeń w Banku uzupełniać mogą motywatory pozapłacowe materialne i niematerialne, wspierające możliwość rozwoju pracowników oraz realizacji ich ambicji zawodowych.
2. *Podstawową formą motywowania pozapłacowego pracowników w Banku stanowią benefity. Mogą one, w przypadku wprowadzenia, wspierać w szczególności takie obszary dotyczące pracownika jak jego: zdrowie, rozwój, zabezpieczenie przyszłości, poczucie bezpieczeństwa socjalnego, zachowanie odpowiedniego balansu pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. - **opcjonalne***
3. Podstawowe świadczenie pozapłacowe oferowane w Banku, to Pracowniczy Program Kapitałowy. Świadczenie to nie jest oparte na wynikach i jest w sposób jednolity przyznawane pracownikom.
4. Wprowadzenie kolejnych świadczeń pozapłacowych powinno zostać poprzedzone oceną czy to świadczenie spełnia kryteria dla składnika stałego, jeżeli nie, należy uznać takie świadczenie za składnik zmienny i określić zasady jego przyznawania, odpowiednio uzupełniając regulacje wewnętrzne Banku.
5. Wysokość indywidualnych premii skorelowana jest z wynikami Banku i uwzględnia postawę oraz wkład pracy poszczególnych osób i zespołów w osiągnięcie założonych na dany okres celów.
6. Bank konstruuje systemy motywacyjne:

- cele ilościowe wyznaczane pracownikom sprzedaży równoważy celami jakościowymi, np. liczbą reklamacji, satysfakcją klienta;
  - stosuje takie same zasady premiowania w odniesieniu do sprzedaży wszystkich produktów w ramach danej grupy produktów, z zastrzeżeniem ust. 8.
7. Bank stosuje różne wagi dla sprzedaży produktów lub grup produktów tylko w uzasadnionych przypadkach, np.: gdy wynika to ze stopnia złożoności produktu.
  8. Wyznaczone cele mogą mieć charakter ilościowy lub jakościowy, indywidualny, zespołowy lub ogólnofirmowy.

## **ROZDZIAŁ 4.**

### **KOREKTA WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO O RYZYKO**

#### **§ 13**

1. Bank corocznie określa w planie finansowym łączny budżet na wszystkie wynagrodzenia stałe i zmienne na dany rok kalendarzowy, z zastrzeżeniem ust. 3. W procesie określania budżetu na wynagrodzenia w ramach planu finansowego, Bank stosuje mechanizm kontrolny w postaci obowiązku przedstawienia do uchwalenia planu finansowego Radzie Nadzorczej.
2. Ustanawiając budżet na wynagrodzenia zmienne, o którym mowa w ust. 1, Bank bierze pod uwagę sytuację finansową oraz zakładane w planie finansowym wyniki biznesowe, a także wskaźniki efektywności działania, w szczególności: wynik finansowy, ROA, ROE, C/I oraz wskaźniki adekwatności kapitałowej.
3. Zarząd w szczególności może podjąć decyzję o obniżeniu budżetu na wynagrodzenia zmienne, w przypadku naruszenia przepisów, o których mowa w art. 142 ust. 1 Prawa bankowego.
4. Zarząd może podjąć decyzję o zmniejszeniu lub zwiększeniu budżetu na wynagrodzenia zmienne w trakcie roku kalendarzowego z uwzględnieniem wyników biznesowych oraz wskaźników adekwatności kapitałowej, o których mowa w ust. 1 oraz zapisów ust. 2.

#### **§ 14**

1. Bank ustala zasady przyznawania indywidualnych wynagrodzeń zmiennych tak, aby zachęty do podejmowania ryzyka były zrównoważone z zachętami do zarządzania ryzykiem, w szczególności poprzez uwzględnienie w przyznawanej premii stopnia przestrzegania zasad obowiązujących w Banku oraz wskazywanie maksymalnych poziomów premii, w tym stosunku zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia. Odpowiednie zachęty powinny odgrywać kluczową rolę w dostosowywaniu zachowań w zakresie podejmowania ryzyka do profilu ryzyka Banku i jego długoterminowych celów działania Banku.
2. Decyzja, o przyznaniu indywidualnego wynagrodzenia zmiennego, podejmowana jest na podstawie oceny efektów pracy danego pracownika, jednostki/komórki organizacyjnej i całego Banku, w szczególności na podstawie oceny poziomu

- realizacji celów, w tym osiągnięcia celów strategii Banku i uwzględnia podejmowane ryzyko.
3. Bank stosuje zasadę korekty wynagrodzenia zmiennego o ryzyko, odzwierciedlając w ramach korekty wpływ ryzyka związanego z działalnością danej jednostki/komórki organizacyjnej Banku, na które wpływ ma pracownik tej jednostki/komórki.
  4. Zasada korekty o ryzyko oznacza, że wysokość premii uznaniowej przewidywanej pierwotnie dla pracownika może zostać obniżona adekwatnie do stwierdzonych czynników ryzyka związanych z działaniami danego pracownika, np. przestrzeganiem zasad obowiązujących w Banku lub wskaźników ryzyka na których wysokość ma wpływ działalność pracownika. Korekta o ryzyko dla pojedynczych pracowników może uwzględniać również niektóre rodzaje ryzyka, tzn. nie wszystkie jakie są monitorowane.
  5. Systemy premiowe stosowane w Banku uwzględniają realizację celów Banku.
  6. Cele wyznaczane pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku stanowią wypadkową głównych celów finansowych i niefinansowych Banku i uwzględniają zakres odpowiedzialności pracownika na danym stanowisku.

## **§ 15**

1. Wynagrodzenie za pracę pracowników sprzedaży, nie może zachęcać tych pracowników do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla konsumentów.
2. Zasada wymieniona w ust. 1 obejmuje świadczenia pieniężne, jak również niepieniężne
  - mogące obejmować między innymi (ale nie są ograniczone do wymienionych) rozwój kariery, ubezpieczenie zdrowotne, zniżki lub udostępnienie służbowego samochodu lub telefonu komórkowego, uprzywilejowane korzystanie z funduszu reprezentacyjnego lub udziału w seminariach.

## **ROZDZIAŁ 5.**

### **ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW, KTÓRYCH DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWA MA ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA**

## **§ 16**

1. Zarząd Banku, nie rzadziej niż raz w roku, identyfikuje pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w oparciu o kryteria ilościowe i jakościowe. Szczegółowe zasady identyfikacji, w tym kryteria ilościowe oraz jakościowe oraz zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń tym pracownikom określa Załącznik nr 2 do Polityki.
2. Wykaz zidentyfikowanych pracowników podlega aktualizacji corocznej, w toku przeglądu zarządczego do końca 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.
3. Roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku nie może przekroczyć równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.
  4. Składniki wynagrodzeń, które przyznawane są proporcjonalnie, tj. składki na ubezpieczenia społeczne oraz składki na Pracowniczy Program Kapitałowy, przyznawane zgodnie z przepisami prawa i w wysokości określonej w tych przepisach, a także świadczenia pozapłacowe, o których mowa w § 12 nie są uwzględniane przy obliczaniu stosunku między zmiennymi oraz stałymi składnikami wynagrodzenia.
  5. Wynagrodzenie zmienne zidentyfikowanych pracowników podlega dostosowaniu do ryzyka. Dostosowanie do ryzyka dokonywane jest w trzech etapach:
    - 1) wyznaczania celów i rozliczania efektów pracy, w tym oceny poziomu realizacji celów i oceny ryzyka;
    - 2) określenie kwoty i przyznanie wynagrodzenia zmiennego;
    - 3) wypłaty wynagrodzenia zmiennego.
  6. Rozliczenie efektów pracy i ocena ryzyka dokonywane są z uwzględnieniem celów wyznaczonych na poziomie Banku, na poziomie jednostki/komórki organizacyjnej oraz na poziomie pracownika i odbywają się w formie oceny za dany okres. Dostosowanie wynagrodzenia zmiennego do ryzyka polega na ocenie efektów pracy, w tym stopnia realizacji wyznaczonych celów, z uwzględnieniem stopnia wpływu osoby podlegającej ocenie na ich osiągnięcie. Cele oraz kryteria oceny ich realizacji określone są w Załączniku nr 2.
  7. Proces przyznania wynagrodzenia zmiennego obejmuje: określenie budżetu na wynagrodzenia zmienne, zgodnie z § 13 ust. 1, określenie kwoty, tzn. naliczenie wynagrodzenia zmiennego za dany okres oraz określenie wysokości wynagrodzenia zmiennego dla danego pracownika z uwzględnieniem tzw. korekty o ryzyko ex ante tzn. korekty ryzyka dokonanej z góry, przed wystąpieniem zdarzeń związanych z ryzykiem – tzn. uwzględniając poziom wykonania wskaźników ryzyka.
  8. Korekta o ryzyko dokonywana jest po określeniu wysokości wynagrodzenia zmiennego przewidzianego do przyznania za dany okres, ale przed jego przyznaniem. Korekta ex ante dokonywana jest na poziomie indywidualnego wynagrodzenia w formie oceny efektów pracy pracownika.
  9. Wypłata wynagrodzenia może być poddawana korekcie o ryzyko ex post (tzn. korekta po fakcie, po zaistnieniu zdarzenia związanego z ryzykiem). Korekta ex post obejmuje zdarzenia wykryte po fakcie, a dotyczące ostatnich 3 lat obrotowych poprzedzających rok wypłaty wynagrodzenia (np. obejmuje zjawiska, które spowodowały zmianę uprzednio ocenionych wskaźników ryzyka za lata poprzedzające rok wypłaty).
  10. W przypadku pracowników istotnie wpływających na profil ryzyka, poza członkami Zarządu, propozycję wysokości premii przedstawia Radzie Nadzorczej Zarząd.

11. Wynagrodzenie pracowników istotnie wpływających na profil ryzyka, w tym stanowiska ds. zgodności, zatwierdzone jest przez Radę Nadzorczą Banku.
12. Decyzje o wysokości indywidualnej premii uznaniowej dla poszczególnych Członków Zarządu w toku roku obrotowego podejmuje Rada Nadzorcza w formie Uchwały.
13. Elementy wynagrodzenia przyznawane zgodnie z przepisami prawa i w wysokości określonej w tych przepisach, takie jak: odprawy rentowe, emerytalne lub odprawy wypłacane w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, nie podlegają korekcie o ryzyko.
14. Zidentyfikowani pracownicy powinni zobowiązać się do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania, wzór oświadczenia zawarty jest w Załączniku nr 3.
15. Zidentyfikowanym pracownikom innym niż członkowie Zarządu Bank może wypłacać premię w okresach krótszych niż rok, jeżeli:
  - 1) nie występują przesłanki dotyczące konieczności odroczenia premii, wynikające z przepisów prawa;
  - 2) zastosowano zasady oceny efektów pracy, przyznawania i wypłacania premii wymienione w Załączniku nr 2.
16. Wynagrodzenie pracowników Sekcji ds. zgodności i kontroli wewnętrznej nie powinno odbiegać od wynagrodzenia innych pracowników (poza Zarządem Banku), których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Wynagrodzenia pracowników SZIK są monitorowane przez Radę Nadzorczą, w celu zapewnienia niezależności i obiektywizmu wypełniania zadań przez tych pracowników oraz umożliwienia zatrudniania osób o odpowiednich kwalifikacjach, doświadczeniu i umiejętnościach.

## **ROZDZIAŁ 6.**

### **MONITOROWANIE PRZESTRZEGANIA POLITYKI**

#### **§ 17**

1. Za monitorowanie poziomu wynagrodzenia zmiennego pracowników, w tym pracowników których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku odpowiada Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych.
2. Co najmniej raz w roku, Sekcja ds. zgodności i kontroli wewnętrznej przeprowadza niezależny przegląd wdrożenia zasad polityki wynagrodzeń w Banku, którego wyniki w postaci raportu wraz z działaniami naprawczymi przedstawia Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.
3. Przegląd, o którym mowa w ust. 2 obejmuje min:
  - a) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
  - b) weryfikację stanowisk istotnych;
  - c) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania;

- d) analiza neutralności pod względem płci.
4. Rada Nadzorcza dokonuje raz w roku przeglądu zasad wynagradzania ze szczególnym uwzględnieniem danych zawartych w raporcie z monitoringu poziomu wynagrodzeń zmiennych pracowników i raporcie z wdrożenia polityki wynagrodzeń w Banku, o którym mowa w ust. 2.
  5. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku, obejmującą funkcjonowanie Polityki wynagrodzeń.
  6. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

## **ROZDZIAŁ 7. PRZEPISY KOŃCOWE**

### **§ 18**

1. Politykę przygotowuje Zarząd, a zatwierdza Rada Nadzorcza Banku.
2. W procesie kształtowania Polityki, a także jej oceny uczestniczy Główny Księgowy który, w zakresie swoich kompetencji, przekazuje organom Banku oraz innym komórkom organizacyjnym istotne w tym procesie informacje, obejmujące, między innymi, dane na temat struktury wynagrodzeń, a także systemu płac.
3. Co najmniej raz w roku Rada Nadzorcza 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. Stosunek ten powinien być ustalony na poziomie umożliwiającym skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników Banku z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem.  
Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.

**Na podstawie wyżej wymienionej analizy ustala się wysokość  
wskaźnika na poziomie 3,17 %**

4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu, zgodnie z przyjętą przez Bank Polityką informacyjną Banku Spółdzielczego w Świdnicy.
5. Polityka wchodzi w życie z dniem 1 listopada 2024r. , z zastrzeżeniem, że ze względu na brak zapewnienia w planie finansowym budżetu na zmienne składniki wynagrodzeń na dany rok kalendarzowy, zapisy dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia obowiązywać będą po określaniu budżetu na wynagrodzenia zmienne w ramach planu finansowego na 2025 r. i uchwaleniu planu finansowego przez Radę Nadzorczą.
6. Bank, raz do roku, w terminie do dnia 31 stycznia, przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego:

- 1) informacje za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć;
- 2) dane o liczbie osób, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 1 000 000 euro wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wartość głównych składników wynagrodzenia

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

L.p.	Imię i nazwisko	Stanowisko	Identyfikacja wg Kryterium z art. 9ca. ust. 1a. Prawa bankowego	Identyfikacja wg Kryterium jakościowe wynikające z Art. 5 Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE <sup>1</sup> )	Identyfikacja wg kryteriów ilościowych wg. Rozp. Delegowanego Komisji (UE) nr 2021/923 (rodzaj stanowiska)
1.	-	Prezes Zarządu  Kadra kierownicza wyższego szczebla, zgodnie z art. 4 ust. 1 pkt 51 Ustawy Prawo bankowe oznacza: członka zarządu, dyrektora lub inną osobę, posiadających wiedzę z zakresu ryzyka związanego z działalnością banku, finansowej spółki holdingowej lub finansowej spółki holdingowej o działalności mieszanej oraz podejmujących decyzje mające wpływ na to ryzyko;	TAK należy do kadry kierowniczej wyższego szczebla ;	TAK. Do kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji na podstawie art. 92 ust. 3 lit. a) należą co najmniej wszyscy członkowie organu zarządzającego (art. 5)	NIE
2.	-	Wiceprezes Zarządu ds. Handlowych	TAK należy do kadry kierowniczej wyższego szczebla ;	TAK. Do kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji na podstawie art. 92 ust. 3 lit. a) należą co	NIE

<sup>1</sup> Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniające 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 (DZ.U.U.E.L.2021.203.1)



				najmniej wszyscy członkowie organu zarządzającego (art. 5)	
3	-	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych	TAK należy do kadry kierowniczej wyższego szczebla ;	TAK. Do kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji na podstawie art. 92 ust. 3 lit. a) należą co najmniej wszyscy członkowie organu zarządzającego (art. 5)	NIE
4.	-	Główny Księgowy	-	TAK pracownik pełni obowiązki kierownicze w zakresie: (ii) bezpieczeństwa zasad i procedur rachunkowości; (iii) finansów, w tym opodatkowania i budżetowania; (iv) przeprowadzania analizy ekonomicznej; (v) zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu; (art. 5 a)	NIE
5	-	Kierownik Sekcji ds. zgodności i kontroli wewnętrznej	-	Do kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji na podstawie art. 92 ust. 3 lit. b) należą co najmniej pracownicy pełniący obowiązki kierownicze względem komórek kontroli	NIE

				wewnętrznej instytucji. (art. 5)	
6.	-	St. ds. zgodności			
7.		St. ds. zarządzania ryzykami	-	TAK 2 b) pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiegokolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79-87 dyrektywy 2013/36/UE lub jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu do spraw zarządzania jakiegokolwiek kategorii ryzyka określonej w wymienionych artykułach; (art. 5 2b)	NIE
8		Członkowie Rady Nadzorczej	TAK pełni funkcję członka rady nadzorczej;	-	NIE

**Szczegółowe zasady identyfikacji, w tym kryteria ilościowe oraz jakościowe oraz zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku**

**ROZDZIAŁ 1.  
POSTANOWIENIA OGÓLNE**

**§ 1**

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
2. Polityka wynagrodzeń w zakresie osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku prowadzona jest zgodnie z zasadą proporcjonalności
3. Polityka wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku jest neutralna pod względem płci.

**§ 2**

1. Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, objętych niniejszą Polityką, stanowi Załącznik nr 1 do Polityki.
2. Pracowników wymienionych w ust. 1 identyfikuje się na podstawie:
  - 1) przepisów art. 9ca ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r - Prawo bankowe;
  - 2) 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, z odpowiednim zastosowaniem zasady proporcjonalności – w tym przepisów § 30. ust 2 Rozporządzenia. MF - tzn. Bank stosuje Rozporządzenie MF odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności – w tym w zakresie wewnętrznej organizacji kryterium posiadania przez pracownika kompetencji decyzyjnych w zakresie mogącym wygenerować istotny poziom ryzyka, w tym samodzielnego zatwierdzenia transakcji na poziomie porównywalnym z kompetencjami zarządu, samodzielnego zatwierdzania: zasad zarządzania ryzykiem, limitów, regulacji wewnętrznych w zakresie zarządzania ryzykiem.
3. Pracownicy którzy spełniają kryteria ilościowe lub jakościowe dotyczące istotnego wpływu na profil ryzyka Banku, zgodnie z ust. 2 przez okres co najmniej trzech miesięcy w roku obrotowym powinni być objęci Polityką.
4. Wykaz podlega aktualizacji corocznej, w toku przeglądu zarządczego do końca danego roku obrotowego, a także w trakcie roku obrotowego - w przypadku zmian

organizacyjnych, kadrowych lub zmian wysokości wynagrodzenia powodującego uznanie pracownika jako istotnie wpływającego na profil ryzyka Banku.

### **§ 3**

1. Wynagrodzenie całkowite zidentyfikowanych pracowników składa się ze stałych składników wynagrodzenia oraz zmiennych składników wynagrodzenia.
2. Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki, w szczególności postanowienia *Regulaminu wynagradzania ...*, umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z Polityki.
3. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia mają charakter wyjątkowy i występują jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy lub zawarcia innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia lub sprawowania funkcji.
4. Świadczenia przyznane przez Bank osobie, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w związku z rozwiązaniem umowy z poprzednim pracodawcą lub z podmiotem, z którym ta osoba zawarła umowę o świadczenie usług lub umowę o podobnym charakterze, stanowią zmienny składnik wynagrodzenia i podlegają zasadom wypłaty określonym w polityce wynagrodzeń.

### **§ 4**

Polityka, *Regulamin wynagradzania .....*, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zapewnia (np. nie stanowi przeszkody) możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia; takie kryteria obejmują w szczególności:

- 1) obniżenie wynagrodzenia zmiennego o korektę ryzyka ex post - korekta po fakcie, po zaistnieniu zdarzenia, obejmujące zdarzenia wykryte ex post (po fakcie) związane z ryzykiem, a dotyczące ostatnich 3 lat obrotowych poprzedzających rok wypłaty wynagrodzenia (zdarzenie powodujące pogorszenie realizacji uprzednio ocenionych wskaźników ryzyka);
- 2) wstrzymanie, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w sytuacji, w których dany pracownik mający istotny wpływ na profil ryzyka Banku:
  - a) uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania,
  - b) nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękopisami bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.

## **ROZDZIAŁ 2. OCENA EFEKTÓW PRACY**

### **§ 5**

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza, w formie podjętych uchwał.

2. Ocena efektów pracy członka Zarządu, uwzględniająca korektę o ryzyko ex-ante (tzn. uwzględniająca spełnienie kryteriów przyznania i naliczenia wynagrodzenia zmiennego uwzględniających ryzyko) dokonywana jest po zakończeniu roku obrotowego.
3. Ocena wyników uwzględnia, poprzez zastosowanie korekty o ryzyko ex-post (po fakcie) okres co najmniej 3 lat, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą.
4. Podstawą oceny efektów pracy członków Zarządu są kryteria dotyczące:
  - 1) oceny wyników całego Banku, i
  - 2) oceny indywidualnych wyników danego członka Zarządu oraz nadzorowanego przez daną osobę obszaru działania Banku, obejmującą kryteria ilościowe i jakościowe.
5. Ocena wyników obejmuje ocenę spełnienia kryteriów ilościowych obejmujących koszt ryzyka, koszt kapitału i ryzyko płynności, a także wyniki Banku za ostatni rok obrotowy.
6. Ocenie efektów pracy danego członka Zarządu dokonywanej przez Radę Nadzorczą podlega stopień wykonania wskaźników wymienionych w Tabeli 1.
7. **Kryteria ilościowe obejmują:**

Rodzaj kryterium	Wskaźnik dotyczący kryterium	Wymagany poziom wskaźnika	Kryterium dotyczy
Koszt kapitału	Wskaźnik ROE	Osiągana co najmniej wartość wynikająca z planów	Prezes Zarządu
Koszt kapitału	Współczynniki kapitałowe I Filara	Wartość współczynników jest nie mniejsza niż wymagana przepisami prawa oraz normami SSOZ BPS	Prezes Zarządu
Koszt ryzyka	Wskaźnik należności zagrożonych	Wartość z danego roku nie przekroczona o więcej niż 20% wartości planowanej (wg planu finansowego)	Prezes Zarządu
Koszt ryzyka	Wartość wymogów ICAAP nie przekraczająca limitów alokacji na ryzyka istotne	Limity nie przekraczane w okresie ocenianego roku	Prezes Zarządu
Ryzyko płynności	Nadzorcze miary płynności	Wartość współczynników w okresie ocenianego roku jest nie mniejsza niż wymagana przepisami prawa oraz normami SSOZ BPS	Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych
Koszt kapitału	Wskaźnik ROE	Osiągana wartość co najmniej	Wiceprezes Zarządu ds.

		wynikająca z planów	finansowo-księgowych
Koszt kapitału	Współczynnik ROA	Osiągana wartość co najmniej wynikająca z planów	Wiceprezes Zarządu ds. handlowych
Koszt ryzyka	Wskaźnik należności zagrożonych	Wartość z danego roku nie przekroczona o więcej niż 20% wartości planowanej (wg planu finansowego)	Wiceprezes Zarządu ds. handlowych
Wyniki Banku	Wynik finansowy netto	Wartość z danego roku nie mniejsza niż 80% wartości planowanej	Wszyscy członkowie Zarządu

**8. Oceniając indywidualne wyniki pracy członka Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę kryteria jakościowe:**

- 1) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału kompetencji w Zarządzie;
- 2) pozytywna ocena dawania rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe (oceny odpowiedniości), zgodnie z ostatnio przeprowadzoną oceną.
- 3) wyniki oceny w zakresie ryzyka ESG tj.  
Ocena, czy w ocenianym okresie: TAK / NIE
  - 1 zostały naruszone zasady etyczne
  - 2 Wystąpił istotny konflikt interesów
  - 3 Zostały nałożone kary z tytułu nie przestrzegania prawa pracy
  - 4 Wystąpiły przypadki mobbingu
  - 5 Została nałożona kara z tytułu nie przestrzegania przepisów dotyczących ochrony środowiska
  - 6 Czy wystąpiły potwierdzone przypadki dyskryminacji w stosunku do pracowników czy do klientów Banku?

9. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 7 wskaźników w odniesieniu do uchwalonego przez Radę Nadzorczą planu ekonomiczno – finansowego Banku w poszczególnych latach i w bieżącym okresie. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku gdy, w każdym z ostatnich trzech lat oraz w bieżącym okresie plan w zakresie w/w wskaźników był zrealizowany co najmniej w 80% lub średnia z ostatnich trzech lat nie spada poniżej limitu 80%.

**§ 6**

1. Pozytywna ocena efektów pracy członka Zarządu uwarunkowana jest od stopnia realizacji przesłanek zawartych w § 5 ust. 6 i ust. 7.
2. Przeszkodą dla pozytywnej oceny danego członka Zarządu, uniemożliwiającą możliwość przyznania premii jest sytuacja powzięcia przez Radę Nadzorczą informacji, że:

- 1) dany członek Zarządu uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania;
  - 2) jest prowadzona likwidacja Banku;
  - 3) wydano postanowienie o upadłości Banku;
  - 4) zachodzi sytuacja, o której mowa w art. 142 ust. 1 ustawy – Prawo bankowe, tzn. zachodzi strata bilansowa lub groźba jej powstania albo powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności oznaczająca konieczność podejmowania postępowania naprawczego (planu naprawy);
  - 5) podjęcia decyzji przez Bankowy Fundusz Gwarancyjny o ograniczeniu bądź odmowie wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia.
3. Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest przyznawana przez Radę Nadzorczą uznaniowo, w ramach budżetu na wynagrodzenia zmienne, z uwzględnieniem zasad zawartych w Polityce, a także w zależności od wyników indywidualnej oceny efektów pracy zidentyfikowanego pracownika, z uwzględnieniem korekty o ryzyko ex- post (stwierdzone po fakcie).
  4. Korekta wysokości wynagrodzenia zmiennego o ryzyko ex-post, dokonywana przez Radę Nadzorczą, obejmuje okres co najmniej w 2 lat przed rokiem ocenianym jako podstawa do wypłaty wynagrodzenia zmiennego, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą w okresie 3-letnim.
  5. Korekta wysokości wynagrodzenia ex-post obejmuje korektę o wysokości od 10% - do 100% przyznanego wynagrodzenia zmiennego, uwzględniającą wpływ zdarzeń wykrytych ex post (po fakcie), a dotyczących 2 lat obrotowych poprzedzających rok objętych oceną i powodujących ex-post (po fakcie) zmianę wyniku oceny zgodnie z § 5 ust. 7 za poprzednie lata.
  6. Rada Nadzorczą informuje danego członka Zarządu o wyniku oceny i wysokości przyznanego wynagrodzenia na piśmie.
  7. W przypadku oceny pozytywnej w piśmie dotyczącym wyniku oceny określana jest kwota całkowitego zmiennego składnika wynagrodzenia przyznanego danemu członkowi Zarządu przez Radę Nadzorczą.
  8. W przypadku negatywnej oceny członek Zarządu jest o tym informowany przez Radę Nadzorczą na piśmie, w piśmie tym Rada Nadzorczą wskazuje, jakie warunki nie zostały spełnione. Negatywna ocena efektów pracy oznacza podjęcie decyzji przez Radę Nadzorczą o nie przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzeń.

## **§ 7**

1. Oceny efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku innych niż członkowie Zarządu Banku, dokonuje Zarząd, w formie podjętych uchwał.
2. Oceny efektów pracy osób wskazanych w ust. 1 dokonuje się w oparciu o ocenę poziomu realizacji przez te osoby powierzonych przez Zarząd celów (np. planów), a także spełnienie kryteriów jakościowych.
3. Kryteria oceny efektów pracy pracowników wskazanych w ust. 1 zależą od zajmowanego przez daną osobę stanowiska, mogą to być kryteria finansowe (z zastrzeżeniem postanowień Polityki) jak i niefinansowe, odzwierciedlające realizację

celów wynikających z pełnionej funkcji:

- 1) – to, z zastrzeżeniem postanowień § 6 Polityki, stopień realizacji powierzonych przez Zarząd budżetów np. kosztowych – w razie nałożenia takiej odpowiedzialności na pracownika przez Zarząd i wskazania tego jako zadanie premiowe z określonym przez Zarząd progiem oceny powodzenia planu, lub budżetu;
- 2) **kryteria niefinansowe:**
  - a) stopień realizacji powierzonych przez Zarząd zadań i wskazanie tego jako zadanie premiowe (wyznaczane rocznie w formie pisemnej i przekazywane pracownikowi), a następnie pozytywna ocena zaangażowania danej osoby w realizację powierzonych zadań dokonana przez Zarząd,
  - b) pozytywna ocena odpowiedniości zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe, w przypadku objęcia danego stanowiska obowiązkiem takiej oceny.
4. Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest przyznawana przez Zarząd uznaniowo, w ramach budżetu na wynagrodzenia zmienne, z uwzględnieniem zasad zawartych w Polityce, a także w zależności od wyników indywidualnej oceny efektów pracy zidentyfikowanego pracownika, z uwzględnieniem korekty o ryzyko ex- post (stwierdzone po fakcie).
5. Korekta wysokości wynagrodzenia zmiennego o ryzyko ex-post, dokonywana przez Zarząd, obejmuje okres co najmniej 2 lat przed rokiem ocenianym jako podstawa do wypłaty wynagrodzenia zmiennego, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą w okresie 3-letnim.
6. Korekta wysokości wynagrodzenia ex-post obejmuje korektę o wysokości od 10% - do 100% przyznanego wynagrodzenia zmiennego, uwzględniającą wpływ zdarzeń wykrytych ex post (po fakcie), a dotyczących 2 lat obrotowych poprzedzających rok objętych oceną i powodujących ex-post (po fakcie) zmianę wyniku oceny zgodnie z ust. 3.
7. Wynagrodzenie zmienne pracownika będącego osobą kierującą Sekcją ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, w tym stanowiska ds. zgodności oraz stanowiska ds. zarządzania ryzykiem i Głównego Księgowego zatwierdzone jest przez Radę Nadzorczą.
8. W przypadku oceny pozytywnej w piśmie dotyczącym wyniku oceny określana jest kwota całkowitego zmiennego składnika wynagrodzenia przyznanego danemu pracownikowi, wymienionemu w ust. 1 przez Zarząd.
9. Negatywna ocena efektów pracy oznacza podjęcie decyzji dotyczącej nie przyznawania danemu pracownikowi zmiennych składników wynagrodzeń. W przypadku negatywnej oceny pracownik wymieniony w ust. 1 jest o tym informowany na piśmie, w piśmie tym wskazuje się, jakie warunki nie zostały spełnione.



**ROZDZIAŁ 3.**  
**ZASADY WYPŁACANIA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW**  
**WYNAGRODZEŃ**

**§ 8**

1. Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest przyznawana odpowiednio przez Zarząd lub Radę Nadzorczą, z uwzględnieniem zasad zawartych w Polityce wynagrodzeń, a także w zależności od wyników oceny efektów pracy członka Zarządu/zidentyfikowanego pracownika.
2. Roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku wynosi jedną trzecią łącznego rocznego wynagrodzenia i nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro.
3. Wynagrodzenie zmienne wypłacane jest w formie pieniężnej bez odrażania w czasie.
4. Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzeń w szczególności w sytuacji, gdy:
  - 1) uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania,
  - 2) nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.
5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.
6. Ustanie stosunku pracy zidentyfikowanego pracownika nie powoduje pozbawienia go prawa do premii za okres jego pracy. W takiej sytuacji ocena pracy zidentyfikowanego pracownika, pod kątem wypłaty zmiennych składników obejmuje tylko i wyłącznie okres jego pracy w Banku.
7. Wynagrodzenie zmienne przypadające z tytułu rozwiązania umowy, w razie jego stosowania wobec danego pracownika objętego Polityką, odzwierciedla nakład pracy, jej wydajność i jakość w ciągu ostatnich trzech lat objęcia Polityką, a w przypadku pracowników objętych Polityką krócej niż trzy lata – za okres od momentu objęcia Polityką. Zasady dotyczące tych płatności są tak określone, że zapobiegają wynagradzaniu złych wyników, przy uwzględnieniu pozostałych zasad i kryteriów określonych w Polityce.
8. Przyznane zidentyfikowanemu pracownikowi przez Zarząd zmienne składniki wynagrodzeń, wypłacane są kwartalnie, w kwartale następującym po kwartale, za jaki jest przyznawane wynagrodzenie, po ich zaakceptowaniu do wypłaty przez Radę Nadzorczą, na wskazany przez zidentyfikowanego pracownika rachunek bankowy.
9. Przyznane członkowi Zarządu przez Radę Nadzorczą zmienne składniki wynagrodzeń, wypłacane są w roku następującym po roku obrotowym, za jaki jest przyznawane wynagrodzenie, po ich odpowiednim zaakceptowaniu do wypłaty, na wskazany przez zidentyfikowanego pracownika rachunek bankowy.

Załącznik nr 3 - Wzór „Oświadczenia o zobowiązaniu do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania”

....., dn. .... r

## **OŚWIADCZENIE**

**Oświadczam, że zobowiązuję się do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania objętym „Polityką wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Świdnicy”**

.....