



*Załącznik*

*do Uchwały nr 133/Z/21*

*Zarządu Banku Spółdzielczego w Nidzicy*

*z dnia 9 grudnia 2021 roku*

**Polityka wynagradzania pracowników,  
których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka  
Banku Spółdzielczego w Nidzicy**

*Zatwierdzono:*

*Uchwała nr 117/Z/21*

*Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Nidzicy*

*z dnia 15 grudnia 2021 roku*

## § 1

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanymi dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Nidzicy, zwanej dalej „Polityką” jest:

- 1) określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Nidzicy, zwanego dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 roku oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego,
- 2) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka,
- 3) wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.

## § 2

1. Zapisy niniejszej Polityki obejmują:
  - 1) ogólne zasady wynagradzania w Banku,
  - 2) stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako:
    - a) wynagrodzenie zasadnicze,
    - b) nagrody jubileuszowe,
  - 3) zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa,
  - 4) zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
2. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

## § 3

1. Wynagrodzenia w Banku obejmują wypłatę stałych i zmiennych składników wynagradzania.
2. Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli, zgodnie ze Statutem Banku.
3. Wynagrodzenia dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania członków Zarządu.
4. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Prezes Zarządu, pełniący funkcję kierownika zakładu pracy, w porozumieniu z pozostałymi Członkami Zarządu – szczegółowe zasady

wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonych przez Radę Nadzorczą zasadach wynagradzania pracowników.

5. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
6. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

#### § 4

1. Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikację stanowisk występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.
2. Do stanowisk istotnych, o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Finansów Funduszy i Polityki Regionalnej oraz w Rozporządzeniu 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
  - 1) Członków Zarządu.
3. Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.

#### § 5

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stałe składniki	Zmienne składniki
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w §2 ust.1 pkt 2	Premia uznaniowa, nagroda pieniężna
Pozostali pracownicy	Składniki stałe wymienione w §2 ust.1 pkt 2	Premia uznaniowa, nagroda pieniężna

#### § 6

1. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko zmienne składniki wynagrodzenia, jako nagroda z zysku po opodatkowaniu. Bank nie stosuje przepisów niniejszej Polityki do wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej
2. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników, w tym dla Głównego Księgowego, ustala Zarząd Banku.

## § 7

1. Łączna kwota wypłaconej premii uznaniowej osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
2. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust.3.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.
4. Decyzję o wypłacie premii dla członków Zarządu podejmuje Rada Nadzorcza po dokonaniu oceny efektów pracy Zarządu, zgodnie z zapisami §8.

## § 8

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza po zakończeniu każdego kwartału kalendarzowego, przy ocenie realizacji planu, w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach oraz w kwartale ocenianym (kryterium ilościowe), w odniesieniu do założeń strategii i planu:
  - 1) zysk netto,
  - 2) wskaźnik jakości portfela kredytowego,
  - 3) łączny współczynnik kapitałowy,
  - 4) wskaźnik płynności LCR.
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do Strategii działania Banku w poszczególnych latach podlegających ocenie. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 70%.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:

- 1) pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe – ocena dwuletnia. Ocena odpowiedniości zachowuje ważność przez okres dwóch lat od daty jej przeprowadzenia.
  - 2) ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną – ocena kwartalna.
5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością, zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

#### § 9

1. Oceny efektów pracy pracowników, nie będących członkami Zarządu dokonuje Zarząd.
2. Zarząd ocenia wykonanie zadań w cyklach kwartalnych.

#### § 10

1. Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w §3 niniejszej Polityki:
  - a) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub była odpowiedzialna za takie działania,
  - b) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem.

#### § 11

1. Co najmniej raz w roku Rada Nadzorcza Banku 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.
2. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
3. Wysokość ww. wskaźnika na dany rok jest wyliczana i prezentowana wraz z Planem ekonomiczno-finansowym.

## § 12

1. Niniejsza Polityka podlega weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z instrukcją System informacji zarządczej obowiązujący w Banku Spółdzielczym w Nidzicy, przez Stanowisko ds. zgodności.
2. Weryfikacja, o której mowa w ust. 1, obejmuje:
  - a) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
  - b) weryfikację stanowisk istotnych,
  - c) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania.
3. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

## § 13

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2022 roku.