

Biecz, dnia 14 czerwca 2023r.

Uchwała Nr 36/Z/2023
z dnia 14 czerwca 2023 roku
Zarządu Banku Spółdzielczego w Bieczu

w sprawie: wprowadzenia Polityki wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Bieczu.

Na podstawie:

- 1) Art. 9ca ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe,
- 2) Rozporządzenia Ministra Finansów Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, oraz polityki wynagrodzeń,
- 3) Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) Nr 2021/923 z dnia 25 marca 2021 roku 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 istniejącej 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,
- 4) § 33 ust.1, pkt 16 Statutu Banku,

uchwała się co następuje :

§ 1

Wprowadza się znowelizowaną **Politykę wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Bieczu**, stanowiącą załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2

Uchwała wprowadzająca Politykę wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Bieczu wymaga zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Banku.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem 01.07.2023r.

§ 4

Traci moc Uchwała Zarządu nr 59/Z/2021 z dnia 1.12.2021r.

Zarząd
Banku Spółdzielczego w Bieczu

wypal

Antoni P. S. Gajda

*Załącznik do Uchwały Nr 36/Z/2023
Zarządu Banku Spółdzielczego w Bieczu
z dnia 14.06.2023r.*



**BANK SPÓŁDZIELCZY
W BIECZU**

**Polityka wynagrodzeń
w Banku Spółdzielczym w Bieczu**

Rozdział 1 Postanowienia ogólne

§ 1

1. Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Bieczu, zwana dalej „Polityką”, została opracowana na podstawie:
 - 1) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 (CRR),
 - 2) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi (dalej: „Dyrektywa UE”),
 - 3) Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021r. 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, określonych w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy
 - 4) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r. - Prawo bankowe;
 - 5) ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy;
 - 6) rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach (dalej: Rozporządzenie MFFiPR);
 - 7) Wytycznych EBA z dnia 2.07.2021r. dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy 2013/36/UE
 - 8) Wytycznych EBA z 13 grudnia 2016r. dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych;
 - 9) uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”;
 - 10) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
 - 11) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.
2. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
 - 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Bieczu;
 - 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku;
 - 3) **Zarząd** – Zarząd Banku;
 - 4) **organ Banku** – Zarząd lub Rada Nadzorcza;
 - 5) **wynagrodzenie stałe** – składnik wynagrodzenia spełniający kryteria, określone w § 6 ust. 2;
 - 6) **wynagrodzenie zmienne** – składnik wynagrodzenia niespełniający kryteriów, określonych w § 6 ust. 2;
 - 7) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, a także członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej;

- 8) **pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku** – osoby, określone w art. 9ca ust. 1a ustawy - Prawo bankowe, identyfikowane zgodnie z kryteriami określonymi w art. 92 ust. 3 Dyrektywie UE oraz dodatkowo na podstawie kryteriów określonych przez Bank, zgodnie z zasadą proporcjonalności; W Banku do osób pełniących funkcje istotne zalicza się członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu, Głównego Księgowego, pracowników Komórki ds. Zgodności, Komórki ds. Restrukturyzacji, Windykacji i Kontroli oraz Dyrektorów Banku.
- 9) **zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie** – zarządzanie ryzykiem w zakresie, określonym w § 3 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia MFFiPR, na który składa się zarządzanie ryzykiem przez komórki organizacyjne Banku związane z zarządzaniem ryzykiem oraz działalność Komórki ds. zgodności.
- 10) **zasada proporcjonalności** - zasada określona w art. 30 ust 2 Rozporządzenia MFFiPR, mająca na celu zapewnienie dostosowanie polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń do indywidualnego profilu ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i strategii Banku w celu skutecznego zrealizowania wyznaczonych celów.

§ 2

1. Wprowadzenie Polityki ma na celu:
 - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i zapewnienie, aby system wynagradzania nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą apetyt na ryzyko,
 - 2) wspieranie realizacji Strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów.
2. Postanowienia Polityki dotyczą zasad wynagradzania:
 - 1) członków organów Banku,
 - 2) pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
 - 3) pracowników bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanych w sprzedaż produktów bankowych lub świadczenie usług bankowych bezpośrednio dla konsumentów;
3. Polityka wynagrodzeń uwzględnia rozmiar działalności Banku, wielkość ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrzną organizację oraz charakter, zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Bank.
4. Polityka wynagrodzeń i praktyki w tym zakresie są neutralne pod względem płci.

§ 3

Postanowienia Polityki są uwzględniane w:

- a) wdrażanych w Banku regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę,
- b) zawieranych umowy o pracę, umowach zlecenia lub innych umowach o podobnym charakterze,
- c) uchwałach Zebrania Przedstawicieli dotyczących ustalania wysokości wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej,
- d) decyzjach Rady Nadzorczej dotyczących ustalania wynagrodzenia dla członków Zarządu;

§ 4

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu ustala Zebranie Przedstawicieli. Członkowie Rady Nadzorczej oraz członkowie Komitetu Audytu otrzymują wyłącznie wynagrodzenie stałe.

2. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego pracowników ustala Zarząd Banku.
4. Pracownicy komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie oraz za sprawy kadrowe – są wynagradzani w zakresie wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.
5. Wysokość wynagrodzenia w odniesieniu do umów zlecenia oraz innych o podobnym charakterze ustala Zarząd Banku.,

§ 5

1. Wynagrodzenia przyznawane w Banku, z wyłączeniem świadczeń pozapłacowych, mają wyłącznie charakter pieniężny.
2. W Banku nie przyznaje się uznaniowych świadczeń emerytalnych.

Rozdział 2. Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia

§ 6

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się stałe i zmienne składniki wynagradzania.
2. Składnik wynagrodzenia ma charakter stały, jeżeli warunki jego przyznania i wysokość:
 - 1) opierają się na z góry określonych kryteriach;
 - 2) nie mają charakteru uznaniowego,
 - 3) odzwierciedlają miejsce w hierarchii służbowej oraz doświadczenie pracownika;
 - 4) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
 - 5) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej funkcji lub wykonywania obowiązków zawodowych;
 - 6) są nieodwołalne - stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań z pracownikiem, przedstawicielami pracowników lub w następstwie zmiany zasad wynagradzania określonych przepisami prawa powszechnego;
 - 7) nie mogą zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione przez Bank, z zastrzeżeniem realizacji przepisów prawa powszechnego;
 - 8) są niezależne od wyników;
3. Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia kryteriów określonych w ust. 2, uznawany jest za zmienny składnik wynagrodzenia.

Rozdział 3. Stałe składniki wynagradzania

§ 7

Stałe składniki wynagrodzenia stanowią :

- 1) przyznawane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę oraz członkom Zarządu:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy,
 - c) świadczenia pozapłacowe;
- 2) wynagrodzenia przyznawane członkom Rady Nadzorczej oraz Komitetu audytu,

- 3) wynagrodzenia przyznawane pracownikom wykonującym pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 8

1. Podstawę wynagradzania stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, przyznawane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, ustalane w taki sposób, aby jego wysokość odzwierciedlała ilość i jakość wykonywanej na danym stanowisku pracy, jak również wpływ stanowiska na wynik Banku.
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach określona jest w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego stanowiącej załącznik do Regulaminu wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Bieczu, a w przypadku członków Zarządu, Dyrektorów banku oraz Głównego Księgowego w umowach o pracę.

Świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy

§ 9

Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę przysługują świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy (m.in. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatek za pracę w porze nocnej) na poziomie określonym w powszechnie obowiązujących przepisach. Zastosowanie świadczeń korzystniejszych niż określone w przepisach powszechnie obowiązujących, możliwe jest wyłącznie, poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania w Banku lub indywidualnych umowach zawartych z pracownikami.

Świadczenia pozapłacowe

§ 10

1. System wynagrodzeń w Banku mogą uzupełniać motywatory pozapłacowe materialne i niematerialne, wspierające możliwość rozwoju pracowników oraz realizacji ich ambicji zawodowych.
2. Formę motywowania pozapłacowego pracowników Banku mogą stanowić benefity, dotyczące takich obszarów jak: zdrowie, rozwój zawodowy, zabezpieczenie emerytalne, bezpieczeństwo socjalne, zachowanie balansu pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.
3. Świadczenia pozapłacowe oferowane w Banku, w tym Pracownicze Plany Kapitałowe, nie są związane z wynikami finansowymi banku i w jednolity sposób przysługują danej kategorii pracowników.

Rozdział 4. Zmienne składniki wynagradzania

§ 11

1. Bank ustala zasady przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia w taki sposób, aby zachęty do podejmowania ryzyka były zrównoważone z zachętami do zarządzania ryzykiem.
2. Przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia ma charakter uznaniowy. Warunkiem przyznania zmiennych składników wynagrodzeń za dany okres jest pozytywna ocena stopnia realizacji głównych celów finansowych Banku określonych w rocznych planach finansowych, strategii działania Banku oraz Strategii zarządzania ryzykami.
3. Bank nie stosuje zasady wyznaczania celów indywidualnych dla osób objętych Polityką, w oparciu o realizację których przyznawane byłyby zmienne składniki wynagrodzeń.

4. Przyznanie zmiennego składnika wynagrodzeń jest równoznaczne z uzyskaniem przez osobę objętą Polityką pozytywniej oceny efektów jej pracy.

§ 12

1. W banku zmienny składnik wynagrodzenia stanowi wyłącznie **nagroda uznaniowa**.
2. Uznaniowy charakter nagrody oznacza, że pracownikom nie przysługuje roszczenie o jej wypłatę.
3. Wypłata nagród dokonywana jest dla pracowników z inicjatywy Zarządu, dla członków Zarządu z inicjatywy Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują wynagrodzenia zmiennego.
4. Podstawą przyznania nagrody oraz ustalenia jej wysokości dla członków Zarządu jest pozytywna ocena efektów pracy poszczególnych członków Zarządu w oparciu o kryterium ilościowe i jakościowe, dokonana przez Radę Nadzorczą.
5. Podstawą przyznania nagrody oraz ustalenia jej wysokości dla pracownika, jest pozytywna ocena dokonana przez Zarząd w oparciu o kryteria określone w Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Bieczu
6. Pracownik może otrzymać:
 - a) nagrodę ustalaną za okresy miesięczne, wypłaconą kwartalnie lub miesięcznie, przy czym w każdym przypadku przy ustalaniu prawa do nagrody oraz jej wysokości, uwzględnia się okresy absencji w pracy, w taki sposób, że nagroda nie przysługuje pracownikowi za okresy:
 - pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy,
 - pobierania zasiłku chorobowego lub świadczenia pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w przypadku choroby i macierzyństwa;
 - b) nagrodę przyznaną za szczególne osiągnięcia w pracy, w tym wykraczające poza zakres obowiązków pracownika.

Rozdział 5. Korekta wynagrodzenia zmiennego o ryzyko

§ 13

1. Bank nie określa w rocznym planie finansowym odrębnego budżetu na zmienne składniki wynagrodzeń. Nagrody uznaniowe wypłacane są w ramach ustalonego w planie finansowym na dany rok kalendarzowy, budżetu na wynagrodzenia pracowników.
2. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być wypłacane wyłącznie w przypadku osiągnięcia przez Bank zysku netto.
3. Warunkiem podjęcia decyzji o wypłacie nagród, jest osiągnięcie przez Bank w kwartale poprzedzającym decyzję o wypłacie nagród wyników ekonomiczno-finansowych co najmniej na poziomie :
 - 1) wynik finansowy brutto na poziomie nie niższym niż 70 % wyniku określonego w planie finansowym,
 - 2) wskaźnik rentowności aktywów ROA netto - min. 0,2 % ,
 - 3) wskaźnik jakości portfela kredytowego – maks. 10 %
 - 4) współczynnik kapitałowy Banku – min. 16 %,
 - 5) wskaźnik płynności krótkoterminowej LCR – min. 1,2,
 - 6) wskaźnik C/I – maks. 85 %.

4. Zarząd za zgodą Rady Nadzorczej może podjąć decyzję o wypłacie pracownikom wynagrodzenia zmiennego w trakcie roku kalendarzowego, pomimo nie osiągnięcia wskaźników określonych w ust. 3.
5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością, zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.
6. Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, gdy pracownik uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub był odpowiedzialny za takie działania.

Rozdział 6. Szczególne zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

§ 14

1. Polityka wynagradzania w stosunku do pracowników, 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. 1b 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:
 - a) stosowanie polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie dotyczy zmiennych składników wynagrodzenia;
 - b) ograniczony zakres stosowania Polityki dotyczy braku konieczności przyznawania co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych oraz odroczenia wypłaty co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia;
 - 2) § 30 ust. 2 Rozp. MFFiPR, tzn. Bank stosuje przepisy Rozporządzenia, 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.
2. Bank na podstawie art. 9ca ust. 1d stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, określonym, w odniesieniu do osób, których roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.
3. Stałe składniki wynagrodzenia pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, powinny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nie przyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia.
4. Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznane pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do utrzymania prawidłowej bazy kapitałowej. Limit łącznej kwoty zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku wynoszący maksymalnie 2 % funduszy własnych Banku.
5. Maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych

pracowników Banku w okresie rocznym powinien zapewnić skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników Banku z uwzględnieniem potrzeby stabilnego i ostrożnego zarządzania Bankiem i nie powinien przekroczyć wartości 4.

6. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia bierze pod uwagę zakres obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu oraz potrzebę zachowania proporcji wynagrodzenia tych osób.
7. Zmienne składniki wynagrodzenia, osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku oraz osób odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie, są opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą Banku.

§ 15

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 **Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Bieczu**, stanowiący załącznik do niniejszej Polityki
2. Liczony w stosunku rocznym stosunek wypłaconych zmiennych składników wynagrodzenia do rocznego wynagrodzenia stałego pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, nie może przekraczać 50 %.
3. Składniki wynagrodzeń, które przyznawane są proporcjonalnie, tj. składki na ubezpieczenia społeczne oraz składki na Pracownicze Plany Kapitałowe, przyznawane zgodnie z przepisami prawa i w wysokości określonej w tych przepisach, a także świadczenia pozapłacowe, nie są uwzględniane przy obliczaniu stosunku między zmiennymi oraz stałymi składnikami wynagrodzenia.
4. Proces wypłaty wynagrodzenia zmiennego dla pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku jest realizowany zgodnie z postanowieniami **Regulaminu zmiennych składników wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Bieczu**.
5. Bank ma prawo wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku w przypadku określonym w § 13 ust. 6 lub w sytuacji nie spełnienia przez tą osobę standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.

Rozdział 7. Szczególne zasady wynagradzania pracowników zaangażowanych w świadczenie usług

§ 16

1. Bank Spółdzielczy w Bieczu stosuje zasady wynagradzania pracowników zaangażowanych w świadczenie usług bankowych z uwzględnieniem praw i interesów Klientów.
2. Wynagrodzenia zmienne przyznawane pracownikom bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanym w świadczenie usług klientom, mają stanowić zachętę do odpowiedzialnej praktyki biznesowej, uczciwego i rzetelnego traktowania klienta, oferowania klientom produktów dostosowanych do ich potrzeb i oczekiwań oraz unikania konfliktu interesów w stosunkach z klientami
3. Bank nie wynagradza pracowników, ani też nie ocenia ich wyników w sposób, który jest sprzeczny z obowiązkiem polegającym na działaniu w najlepiej pojętym interesie swoich klientów. Przyznawanie wynagrodzenia zmiennego odbywa się na zasadach określonych w Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Bieczu.

Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Bieczu

Biecz, czerwiec 2023

Rozdział 1 - Postanowienia ogólne

§ 1.

1. **Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Bieczu**, zwany dalej „Regulaminem” określa zasady ustalania, wypłaty i monitorowania zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.
2. Wprowadzenie Regulaminu ma na celu:
 - 1) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów;
 - 2) wspieranie realizacji strategii działalności Banku;
 - 3) ograniczenie konfliktu interesów;
 - 4) kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na wynikach poprzez wynagradzanie pracowników za osiągnięcie trwałych wyników odpowiadających długofalowym interesom Banku.
3. Niniejszy Regulamin, opracowany został na podstawie:
 - 1) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 (CRR) oraz przepisów implementujących w Polsce Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE (CRDIV) oraz Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/878 (CRD V);
 - 2) Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) Nr 2021/923 z dnia 25 marca 2021 roku 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 istniejącej 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,
 - 3) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r. - Prawo bankowe, zwanej dalej Prawem bankowym;
 - 4) Ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy, zwanej dalej Kodeksem pracy;
 - 5) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach;
 - 6) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
 - 7) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.
4. Użyte w Regulaminie określenia oznaczają:
 - 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Bieczu;
 - 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku;
 - 3) **Zarząd** – Zarząd Banku;
 - 4) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę;

- 5) **pracownik objęty Regulaminem/pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku** – pracownik wykazany na liście stanowiącej Załącznik nr 3 do Regulaminu;
 - 6) **wynagrodzenie stałe** – składnik wynagrodzenia spełniający kryteria, o których mowa w Polityce wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Bieczu;
 - 7) **wynagrodzenie zmienne** – składnik wynagrodzenia niespełniający kryteriów, dotyczących wynagrodzenia stałego;
 - 8) **okres odroczenia** - 4 kolejne lata, w których pracownikowi wypłacane jest przyznane wynagrodzenie zmienne odroczone, na zasadach określonych w Regulaminie;
 - 9) **okres oceny** - okres, który brany jest pod uwagę przy ocenie pracowniczej będącej podstawą wypłaty wynagrodzenia zmiennego;
5. Stałe składniki wynagrodzenia pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, powinny 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.
6. Żaden z pracowników Banku nie posiada kompetencji decyzyjnych przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 (CRR).

Rozdział 2 - Identyfikacja pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

§ 2.

1. W Banku identyfikacji pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, dokonuje się w oparciu o kryteria jakościowe oraz ilościowe, zgodnie z zasadami określonymi w ustawie Prawo bankowe oraz Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z późniejszymi zmianami oraz aktami wykonawczymi, zgodnie z załącznikiem nr 2 do niniejszego Regulaminu.
2. Proces identyfikacji, określony w ust. 1, dokonywany jest nie rzadziej niż raz w roku. Za weryfikację kryteriów jakościowych i ilościowych, a także identyfikację pracowników spełniających te kryteria odpowiada Zarząd.
3. Wyniki identyfikacji są przekazywane Radzie Nadzorczej.

Rozdział 3 Zmienne składniki wynagrodzenia

§ 3.

1. Zmienne składniki wynagrodzenia są ustalane w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację celów Polityki wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Bieczu.
2. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznawanych pracownikom objętym niniejszym Regulaminem, nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
3. W celu nieograniczania zdolności Banku do podwyższania funduszy własnych wprowadza się roczny limit łącznej kwoty zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku w wysokości maksymalnie 2 % funduszy własnych Banku.

4. Członkowie Rady Nadzorczej oraz Komitetu Audytu otrzymują za udział w posiedzeniu wyłącznie wynagrodzenie stałe, którego wysokość ustala Zebranie Przedstawicieli. W związku z powyższym zapisy niniejszego Regulaminu nie mają zastosowania do wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej i członków Komitetu Audytu.
5. W Banku do zmiennych składników wynagrodzeń zalicza się wyłącznie nagrody uznaniowe.
6. Pracownik objęty Regulaminem może otrzymać:
 - a) nagrodę ustalaną za okresy miesięczne, wypłaconą w okresach rocznych, półrocznych lub kwartalnych, przy czym w każdym przypadku przy ustalaniu prawa do nagrody oraz jej wysokości, uwzględnia się okresy absencji w pracy, w taki sposób, że nagroda nie przysługuje pracownikowi za okresy:
 - pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy,
 - pobierania zasiłku chorobowego lub świadczenia pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w przypadku choroby i macierzyństwa;
 - b) nagrodę przyznaną za szczególne osiągnięcia w pracy, tym wykraczające poza zakres obowiązków pracownika.
7. Nagrody mają charakter uznaniowy, w związku z czym pracownikom nie przysługuje roszczenie o ich wypłatę.
8. Decyzję o wypłacie oraz wysokości nagród podejmuje :
 - a) Rada Nadzorcza w stosunku do członków Zarządu,
 - b) Zarząd w stosunku do pozostałych pracowników objętych Regulaminem;
9. Warunkiem przyznania zmiennych składników wynagrodzeń za dany okres jest pozytywna ocena stopnia realizacji głównych celów finansowych Banku określonych w rocznych planach finansowych oraz strategii działania Banku, a także Strategii zarządzania ryzykami.

Rozdział 4 - Ocena pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka.

§ 4.

1. Bank nie stosuje zasady wyznaczania celów indywidualnych dla osób objętych Regulaminem w oparciu o realizację których przyznawane byłyby zmienne składniki wynagrodzeń (nagrody). Podstawą przyznania nagrody dla poszczególnych pracowników objętych Regulaminem oraz ustalenia jej wysokości, jest indywidualna ocena tych pracowników.
2. Oceny efektów pracy Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza. 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 efektów pracy Zarządu w oparciu o kryterium ilościowe obejmuje wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach oraz w okresie niepełnego roku, za który jest prowadzona ocena takie jak:
 - 1) zysk brutto, na poziomie nie niższym niż 75% wyniku określonego w rocznym planie finansowym,
 - 2) wskaźnik rentowności aktywów ROA netto - min. 0,2 % ,
 - 3) wskaźnik jakości portfela kredytowego – max 10 %

- 4) współczynnik kapitałowy Banku – min. 16 %,
 - 5) wskaźnik C/I – max. 85 %.
 - 6) wskaźnik płynności krótkoterminowej LCR – min. 1,2 (wg wyliczeń SSOZ BPS).
4. Oceniając indywidualne wyniki pracy członka Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę:
- 1) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału zadań w Zarządzie;
 - 2) uzyskanie absolutorium w okresie oceny;
 - 3) pozytywna ocena dawania rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z treścią art. 22aa Ustawy Prawo bankowe (oceny odpowiedniości);
 - 4) ocenę działań nadzorowanego obszaru wydaną przez audyt wewnętrzny SSOZ, KNF, w tym także w ramach procesu BION, biegłego rewidenta w ramach badania sprawozdania finansowego a także lustracji ustawowej nie zawierającą krytycznych nieprawidłowości rozumianych zgodnie z rekomendacją H KNF
- oraz, czy w stosunku do Banku w okresie ocenianym:
- 5) nie jest prowadzona likwidacja,
 - 6) nie jest prowadzone postępowanie upadłościowe lub nie występują przesłanki zagrożenia upadłością,
 - 7) nie jest prowadzone postępowanie naprawcze.
5. Pozytywna ocena efektów pracy członka Zarządu uwarunkowana jest od łącznego spełnienia przesłanek zawartych w ust. 3 i ust. 4.
6. Oceny pracy pozostałych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku dokonuje Zarząd.
7. Przy ocenie efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, innych niż członkowie Zarządu, uwzględnia się:
- 1) pozytywną oceną zaangażowania danej osoby w realizację powierzonych zadań dokonaną przez Zarząd,
 - 2) wyniki finansowe Banku na zasadach analogicznych jak w przypadku członków Zarządu, z zastrzeżeniem postanowień § 5 Regulaminu,
 - 3) pozytywną ocenę odpowiedniości zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe, w przypadku objęcia danego stanowiska z obowiązkiem dokonania takiej oceny;
 - 4) ocenę działań nadzorowanego obszaru wydaną przez audyt wewnętrzny SSOZ, KNF w ramach procesu BION, biegłego rewidenta w ramach badania sprawozdania finansowego a także lustracji ustawowej, nie zawierającą krytycznych nieprawidłowości rozumianych zgodnie z rekomendacją H KNF.
8. Członkom Zarządu oraz pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, może zostać zmniejszone wynagrodzenie zmienne, aż do całkowitego pozbawienia, w szczególności w przypadku:
- 1) uczestnictwa w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku powstałe w związku z :
 - a) prawomocnym skazaniem za przestępstwo, którego skutkiem jest szkoda w majątku Banku, lub

- b) wydaniem wobec Banku prawomocnych decyzji administracyjnych organów podatkowych lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz prowadzone postępowania dotyczące ustalenia lub określenia zaległych zobowiązań podatkowych lub ZUS, lub
 - c) wydaniem wobec Banku prawomocnych decyzji administracyjnych innych instytucji niż wymienionych w lit. b lub prawomocnych orzeczeń sądowych, na podstawie których nałożono sankcje administracyjną lub uznano odpowiedzialność Banku, lub
 - d) utworzeniem rezerwy na ryzyko związane z dochodzonym od Banku roszczeniem;
- 2) braku spełnienia standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem, poprzez:
- a) niezyskanie pozytywnej oceny w procesie oceny odpowiedniości osób objętych Regulaminem;
 - b) dopuszczenie się naruszenia obowiązków pracowniczych, skutkujących udzieleniem pracownikowi kary porządkowej,
 - c) podejmowanie działań mających na celu osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści materialnych,
 - d) wystąpienie znaczącej liczby reklamacji klientów wynikających z podjętych przez pracownika działań,
 - e) dopuszczenie się naruszenia zasad etyki;
9. Ocena odbywa się za okresy trzyletnie, w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną działalnością.
10. Ocena efektów pracy dokonywana jest po zakończeniu roku „N” i obejmuje 3 lata tj. rok „N”, rok „N-1”, i rok „N-2”. W celu przyznania zmiennego składnika w trakcie trwania roku „N+1” ocenę za okres trzyletni uzupełnia się o ocenę za niepełnego okres roku, za który przyznawane jest wynagrodzenie zmienne.
11. Ocena dokonywana wg arkusza stanowiącego załącznik nr 2 do Regulaminu.
12. Przyznanie zmiennego składnika wynagrodzenia jest równoznaczne z uzyskaniem przez osobę objętą Regulaminem pozytywnej oceny i nie wymaga podejmowania uchwał w tym zakresie przez Radę Nadzorczą i Zarząd.

§ 5.

Objętych niniejszym Regulaminem pracownicy komórki do spraw zgodności, komórki restrukturyzacji, windykacji i kontroli oraz komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za sprawy kadrowe, 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.

Rozdział V – Przyznanie i wysokość zmiennych składników wynagrodzeń

§ 6.

1. Przyznanie i wypłata wynagrodzenia zmiennego pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, następuje z uwzględnieniem zasad określonych w Rozdziałach 4 i 5 Polityki wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Bieczu.
2. Przed decyzją o przyznaniu wynagrodzenia zmiennego, Zarząd weryfikuje czy przyznanie wynagrodzenia zmiennego nie spowoduje przekroczenia limitu określonego w § 3 ust. 3.

§ 7.

1. Stosunek wypłaconego w danym roku kalendarzowym zmiennego wynagrodzenia do wynagrodzenia stałego, **nie może przekraczać 50 %**, w odniesieniu do każdej osoby objętej Regulaminem.
2. Stosunek zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia wyliczany jest za dany rok kalendarzowy, w którym przyznawane jest wynagrodzenie zmienne, niezależnie od tego czy w całym roku pracownik był objęty Regulaminem.
3. Stosunek zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia uwzględnia składniki wynagrodzeń, które przyznano oraz zaprognozowano pracownikowi w danym roku kalendarzowym, w tym kwoty warunkowo przyznane i odroczone. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w trakcie tego roku, kwoty ustalane są w wysokości, jaka przyznana zostałaby pracownikowi do końca tego roku.
4. Stosunek zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia wyliczany jest każdorazowo przed decyzją o przyznaniu wynagrodzenia zmiennego pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.

Rozdział VI. Wypłata zmiennych składników wynagrodzenia

§ 8.

1. W przypadku członków Zarządu i pracowników objętych niniejszym Regulaminem, zmienne składniki wynagrodzenia przyznane oraz warunkowo przyznane w danym roku kalendarzowym nie mogą przekroczyć kwoty stanowiącej równowartości w złotych 50 000 euro oraz jednej trzeciej jego łącznego rocznego wynagrodzenia całkowitego. Równowartość w złotych kwoty wyrażonej w euro obliczana jest według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym miesiąca poprzedzającego przyznanie wynagrodzenia zmiennego.
2. W związku z postanowieniem ust. 1 w Banku nie stosuje się odroczenia wypłaty części zmiennych składników wynagrodzenia i są one wypłacane w całości w gotówce, niezwłocznie po ich przyznaniu.

Rozdział VII. Postanowienia końcowe

§ 9.

Rada Nadzorcza, w oparciu o dane przygotowane przez Komórkę ds. zgodności nie rzadziej niż raz w roku dokonuje monitoringu poziomu zmiennych składników wynagrodzeń, w tym kontroli warunków, określonych w § 3 ust. 3, § 4 oraz § 8 ust. 1, wykluczających przyznanie i wypłatę wynagrodzeń zmiennych pracowników objętych niniejszym Regulaminem.

Kryteria wylaniania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

I. Kryteria jakościowe

Uznaje się, że pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, jeżeli spełnione jest którekolwiek z następujących kryteriów jakościowych:

Lp.	Wyszczególnienie	Podstawa prawna	Zidentyfikowani pracownicy	uzasadnienie
1	Członek Rady Nadzorczej	Art.9ca Ustawy Prawo bankowe	Członkowie Rady Nadzorczej	Zgodnie ze Statutem
2	Członek organu zarządzającego	Art.92 ust.3 lit a) dyrektywy 2013/36/UE z późn.zm.	Członkowie Zarządu	Zgodnie ze Statutem
3	Kadra kierownicza wyższego szczebla	Art.92 ust.3 lit a) dyrektywy 2013/36/UE z późn.zm., Art.9ca Ustawy Prawo bankowe	Członkowie Zarządu Dyrektor ds. Administracyjno - Kadrowych Dyrektor ds. Bezpieczeństwa Dyrektorzy Handlowi	W Banku przyjmuje się, że kadre kierowniczą wyższego szczebla stanowią Członkowie Zarządu oraz osoby na stanowiskach Dyrektorów Banku określonych w strukturze organizacyjnej
4	Pracownik pełniący obowiązki kierownicze względem funkcji kontrolnych instytucji lub istotnych jednostek gospodarczych	Art.92 ust.3 lit b) dyrektywy 2013/36/UE z późn.zm.	Pracownik komórki ds. zgodności Pracownik komórki ds. restrukturyzacja, windykacji i kontroli	.
5	Pracownicy uprawnienie do znacznego wynagrodzenia w poprzednim roku obrachunkowym spełniający warunki: a) wynagrodzenie pracownika wynosi co najmniej 500 tys. EUR oraz co najmniej tyle co średnie wynagrodzenie przyznane członkom organu zarządzającego i kadry kierowniczej wyższego szczebla b) pracownik prowadzi działalność zawodową w ramach istotnej	Art.92 ust.3 lit c) dyrektywy 2013/36/UE z późn.zm.		Nie dotyczy, w Banku nie ma pracowników spełniających kryteria

6	<p>jednostki gospodarczej a działalność ta jest tego rodzaju, który ma znaczny wpływ na profil ryzyka jednostki gospodarczej</p> <p>a) pracownik pełni obowiązki kierownicze w zakresie:</p> <p>I. kwestii prawnych</p> <p>II. bezpieczeństwa zasad i procedur rachunkowości</p> <p>III. finansów, w tym opodatkowania i budżetowania</p> <p>IV. przeprowadzania analizy ekonomicznej</p> <p>V. zapobiegania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu</p> <p>VI. zasobów ludzkich</p> <p>VII. opracowania lub wdrażania polityki wynagrodzeń</p> <p>VIII. technologii informacyjnych</p> <p>IX. bezpieczeństwa informacji</p> <p>X. zarządzania ustaleniami dotyczącymi outsourcingu funkcji o podstawowym lub istotnym znaczeniu, o którym mowa w art.30. ust.1 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2017/565</p>			
7	<p>b) Pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiegokolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79-87 dyrektywy</p>	<p>Art.5a Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/923</p> <p>Art.5b Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/923</p>	<p>Członek Zarządu</p> <p>Główny księgowy</p> <p>Główny księgowy</p> <p>Główny księgowy</p> <p>Członek Zarządu</p> <p>Członek Zarządu</p> <p>Zarząd Banku</p> <p>Członek Zarządu</p> <p>Dyrektor ds. bezpieczeństwa</p> <p>Członek Zarządu</p> <p>Prezes Zarządu / p.o. Prezes Zarządu</p>	<p>zgodnie z wewnętrznym podziałem kompetencji w Zarządzie</p> <p>zgodnie z wewnętrznym podziałem kompetencji w Zarządzie</p> <p>zgodnie z wewnętrznym podziałem kompetencji w Zarządzie</p> <p>zgodnie z rekomendacją Z (15)</p> <p>zgodnie z wewnętrznym podziałem kompetencji w Zarządzie</p> <p>zgodnie z wewnętrznym podziałem kompetencji w Zarządzie</p> <p>Komórka ds. ryzyka podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu / p.o. Prezesa Zarządu</p>

	<p>2013/36/UE lub jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu do spraw zarządzania jakiegokolwiek kategorii ryzyka określonej w wymienionych artykułach;</p> <p>c) odnośnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe kwoty nominalnej na transakcję, która to kwota stanowi 0,5 % kapitału podstawowego Tier I instytucji i wynosi co najmniej 5 mln EUR, pracownik spełnia jedno z poniższych kryteriów:</p>			
8	<p>(i) pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe;</p> <p>(ii) pracownik jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania decyzji, o których mowa w lit. c) ppkt (i);</p>	<p>Art.5c Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/923</p>		<p>Nie dotyczy. Bank nie udziela kredytów w kwotach powyżej 5 mln EUR</p>
9	<p>d) odnośnie do instytucji, do której nie ma zastosowania odstępstwo w odniesieniu do działalności zaliczanej do portfela handlowego prowadzonej na małą skalę przewidziane w art. 94 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, pracownik spełnia jedno z następujących kryteriów:</p> <p>(i) pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie transakcji na portfelu handlowym, które łącznie odpowiadają jednemu z następujących progów:</p>	<p>Art.5d Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/923</p>		<p>Nie dotyczy. Bank nie prowadzi działalności zaliczanej do portfela handlowego</p>

	<p>– w przypadku gdy stosowana jest metoda standardowa, wymogi w zakresie funduszy własnych z tytułu ryzyka rynkowego stanowiących co najmniej 0,5 % kapitału podstawowego Tier I instytucji;</p> <p>– w przypadku gdy do celów regulacyjnych zatwierdzona jest metoda modeli wewnętrznych, co najmniej 5 % wewnętrznego limitu wartości narażonej na ryzyko w danej instytucji w odniesieniu do ekspozycji zaliczanych do portfela handlowego przy 99 percentylnym (poziom jednostronnego przedziału ufności);</p>			
	<p>(ii) pracownik jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania decyzji, o których mowa w ppkt (i) niniejszej litery;</p>			
10	<p>e) pracownik jest kierownikiem grupy pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do zobowiązania danej instytucji do przeprowadzenia transakcji, oraz spełniony jest jeden z poniższych warunków:</p> <p>(i) suma kwot, których dotyczą te uprawnienia, jest równa progowi, o którym mowa w lit. c) ppkt (i) lub w lit. d) ppkt (i) tiret pierwsze, lub go przekracza;</p> <p>(ii) w przypadku gdy do celów regulacyjnych zatwierdzona jest metoda modeli wewnętrznych,</p>	<p>Art.5e Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/923</p>		<p>Nie dotyczy, w Banku nie ma pracowników spełniających opisane kryteria</p>

	<p>uprawnienia te wynoszą co najmniej 5 % wewnętrznego limitu wartości narażonej na ryzyko w danej instytucji w odniesieniu do ekspozycji zaliczanych do portfela handlowego przy 99 procenty (poziom jednostronnego przedziału ufności); jeżeli dana instytucja nie oblicza wartości narażonej na ryzyko na poziomie danego pracownika, sumuje się limity wartości narażonej na ryzyko w odniesieniu do pracowników podległych kierownictwu tego pracownika;</p>			
11	<p>f) pracownik spełnia jedno z poniższych kryteriów odnośnie do decyzji o zatwierdzeniu lub zawetowaniu wprowadzenia nowych produktów:</p> <p>(i) pracownik posiada uprawnienia do podejmowania takich decyzji;</p> <p>(ii) pracownik jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania takich decyzji.</p>	<p>Art.5f Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/923</p>	<p>Zarząd Banku</p>	<p>Zarząd Banku ma wyłączną kompetencję do zatwierdzania nowego produktu</p>
12	<p>Inne kategorie pracowników, których nie wymieniono w art.92 ust.3 dyrektywy 2013/36/UE z późn. zm. których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku kategorii pracowników, które wymieniono w tym artykule</p>	<p>Art.94 ust.2 lit c) dyrektywy 2013/36/UE z późn.zm.</p>		<p>Nie dotyczy, w Banku nie ma pracowników spełniających opisane kryteria</p>

II. Kryteria ilościowe

§ 2.

1. Uznaje się, z zastrzeżeniem ust. 2, że pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, jeżeli spełnione jest którekolwiek z następujących kryteriów ilościowych:
 - a) pracownikowi przyznano w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy łączne wynagrodzenie równe co najmniej 750 000 EUR;
 - b) jeżeli Bank posiada więcej niż 1 000 pracowników, pracownik należy do 0,3% pracowników, w zaokrągleniu do najbliższej wyższej liczby całkowitej, którym przyznano najwyższe łączne wynagrodzenie w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy na zasadzie indywidualnej.
2. Pracownik nie spełnia kryterium, o którym mowa w ust. 1, jeżeli jego działalność zawodowa nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka Banku, ponieważ pracownik:
 - a) prowadzi działalność zawodową i ma uprawnienia wyłącznie w jednostce gospodarczej, która nie jest istotną jednostką gospodarczą;
 - b) działalność zawodowa pracownika nie ma znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej.
3. Zastosowanie ust. 2 wymaga uzyskania uprzedniej zgody KNF.

Arkusz oceny efektów pracy

1. Imię i nazwisko osoby ocenianej
2. Stanowisko
3. Okres oceny

Lp.	Wyszczególnienie	Wymagany poziom	rok „N-2” 2020	rok „N-1” 2021	rok „N” 2022	Niepełny okres roku „N+1”	Spełnia (T)*/ Nie spełnia (N)
Kryterium ilościowe							
1	zysk brutto	na poziomie nie niższym niż 75 % wyniku określonego w rocznym planie finansowym					
2	wskaźnik rentowności aktywów ROA netto	minimum 0,2					
3	wskaźnik jakości portfela kredytowego (stosunek wartości brutto kredytów w sytuacji zagrożonej do wartości brutto wszystkich kredytów)	maksimum 10 %					
4	współczynnik kapitałowy Banku,	minimum 16 %					
5	wskaźnik płynności krótkoterminowej LCR (wg wyliczeń SSPZ BPS).	minimum 1,2					
6	Wskaźnik C/I	maksimum 85 %					

Kryterium jakościowe					
1	efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału zadań w Zarządzie				
2	uzyskanie absolutorium w okresie oceny				
3	pozytywna ocena dawania rękąmi należącego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe (oceny odpowiedniości);				
4	ocena działań nadzorowanego obszaru wydana przez audyt wewnętrzny SSOZ, KNF w ramach procesu BION, biegłego rewidenta w ramach badania sprawozdania finansowego, a także lustracji ustawowej nie zawierającej krytycznych nieprawidłowości rozumianych zgodnie z rekomendacją H KNF				
Pozostałe kryteria					
1	Czy jest prowadzone postępowanie likwidacyjne				
2	Czy jest prowadzone postępowanie upadłościowe lub istnieje zagrożenie upadłością				
3	Czy jest prowadzone postępowanie naprawcze				

*kryterium jest spełnione jeżeli w co najmniej 2 latach uzyskano oczekiwane wartości

OCENA POZYTYWNA/NEGATYWNA **

Data dokonania oceny

Podpisy osób dokonujących oceny:

..... podpis

..... podpis

..... podpis

**LISTA PRACOWNIKÓW, KTÓRYCH DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWA MA ISTOTNY
WPLYW NA PROFIL RYZYKA W BANKU**

W związku z tym, iż:

- 1) Bank jest działającą na rynku lokalnym instytucją spółdzielczą świadczącą podstawowe usługi Bankowe,
- 2) Struktura organizacyjna Banku nie jest skomplikowana,
- 3) decyzje w zakresie inwestycji kapitałowych długoterminowych oraz jednomiesięcznych i dłuższych, podejmowane są przez Zarząd Banku, natomiast w odniesieniu do inwestycji krótkoterminowych krótszych niż 1 miesiąc decyzje podejmuje Główny księgowy,
- 4) Bank nie udziela kredytów w kwotach przekraczających 5 000 000 euro,
- 5) decyzje dotyczące przyznawania kredytów hipotecznych i na cele mieszkaniowe w kwotach powyżej 240 tys. zł, a w odniesieniu do pozostałych rodzajów kredytów w kwotach powyżej 480 tys. zł podejmowane są przez Zarząd Banku,
- 6) Zarząd decyduje o profilu podejmowanego ryzyka, a także o jakości zarządzania,

do osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Bieczu zalicza się:

- 1) Członków Zarządu;
- 2) Głównego księgowego Banku;
- 3) Pracownika Komórki ds. zgodności,
- 4) Pracownika komórki ds. restrukturyzacji, windykacji i kontroli,
- 5) Dyrektorów Banku – zgodnie z obowiązującą Strukturą organizacyjną Banku;