

UCHWAŁA Nr 4 / 2022
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Chrzanowie z dnia 31.03.2022 r.
w sprawie zatwierdzenia Polityki wynagrodzeń
Banku Spółdzielczego w Chrzanowie

Na podstawie § 29 ust. 1 pkt. 27 Statutu Banku Spółdzielczego w Chrzanowie, uchwała się co następuje :

§ 1

Na wniosek Zarządu Banku Spółdzielczego w Chrzanowie zawarty w Uchwale Nr 222 / 2021 Zarządu BS Chrzanów z dnia 31.12.2021 r. Rada Nadzorcza BS Chrzanów zatwierdza przedłożoną przez Zarząd BS Chrzanów Politykę wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Chrzanowie (Politykę).

§ 2

Polityka stanowi Załącznik Nr 1 do niniejszej Uchwały i jest jej integralną częścią.

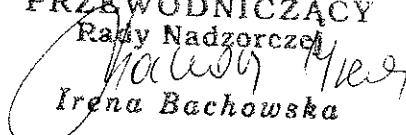
§ 3

Traci moc Uchwała Rady Nadzorczej BS Chrzanów Nr 6 / 2020 z dnia 27.02.2020 r.

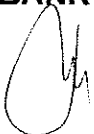
§ 4

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia z mocą obowiązywania od 01.01.2022 r.

Za Radę Nadzorczą Banku Spółdzielczego w Chrzanowie

PRZEWODNICZĄCY
Rady Nadzorczej

Irena Bachowska

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W CHRZANOWIE**



Metryka regulacji

Podstawowe dane regulacji:

Właściciel dokumentu	Zarząd Banku
Nazwa dokumentu	Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Chrzanowie
Data wydania	31.03.2022 r.
Data obowiązywania	01.01.2022 r.
Uchyła	Uchwałę RN Nr 6 / 2020 z dnia 27.02.2020 r.
Zmienia	-
Kogo obowiązuje	wszyscy

Osoby zaangażowane:

Sporządzony przez	Beata Dencikowska – Stanowisko zarządzania kadrami
Uzgodniony merytorycznie z	Starszy Specjalista ds. zgodności i kontroli wewnętrznej - Agnieszka Brandys, Kierownik Zespołu ds. Zarządzania Ryzyka - Joanna Mamica, Prezes Zarządu - Halina Głogowska
Zaopiniowany przez	SKW, KZR
Sprawdzony pod względem prawnym przez	Ryszarda Biłska

Historia zmian:

Data	Rodzaj zmian	Autor
31.12.2021	Dostosowanie do Rekomendacji Z	Beata Dencikowska



SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE.....	4
ROZDZIAŁ 2. ZASADY OGÓLNE WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW BANKU.....	5
ROZDZIAŁ 3. SZCZEGÓLNE ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW.....	6
ROZDZIAŁ 4. OCENA EFEKTÓW PRACY.....	6
ROZDZIAŁ 5. PRZEPISY KOŃCOWE.....	7



ROZDZIAŁ 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Chrzanowie zwana dalej „Polityką” określa zasady wynagradzania pracowników Banku, w tym członków Zarządu Banku.
2. Polityka pełni jednocześnie rolę „Polityki zmiennych składników wynagrodzeń”.
3. Wprowadzenie Polityki ma na celu:
 - 1) określenie zasad wynagradzania pracowników Banku, w tym Członków Zarządu,
 - 2) wspieranie prawidłowego rozwoju, a także bezpieczeństwa Banku,
 - 3) skuteczne zarządzanie ryzykiem i niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka, wykraczającego poza zaakceptowany przez Radę Nadzorczą Banku Spółdzielczego w Chrzanowie poziom ryzyka,
 - 4) wspierania realizacji przyjętej strategii działalności,
 - 5) ograniczenie ryzyka wystąpienia konfliktu interesów.

§ 2

Polityka opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe,
- 2) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń w bankach,
- 3) „Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego Uchwałą 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego.
- 4) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.


§ 3

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) Bank – Bank Spółdzielczy w Chrzanowie;
- 2) Zebranie Przedstawicieli – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Chrzanowie,
- 3) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Chrzanowie,
- 4) Zarząd – organ zarządzający Banku Spółdzielczego w Chrzanowie,
- 5) Pracownik - osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę,
- 6) Pracownik zidentyfikowany – pracownik którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku ujęty w wykazie stanowiącym załącznik nr 2 do niniejszej Polityki,
- 7) funkcje kontrolne – kierujący komórką ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, kierujący komórką ds. ryzyka,
- 8) trzyletni okres oceny – okres oceny pracy osoby, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku,

§ 4

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



ROZDZIAŁ 2. ZASADY OGÓLNE WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW BANKU

§ 5

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania pracowników, w tym członków Zarządu.
2. Polityka wynagrodzeń Banku realizowana jest z uwzględnieniem wielkości ryzyk związanych z działalnością wewnętrzną, a także zakresu i stopnia złożoności działalności prowadzonej przez Bank Spółdzielczy w Chrzanowie.
3. Zasady wynagradzania zostały określone w niniejszej Polityce, a także w odpowiednim Regulaminie wynagradzania.
4. Regulamin wynagradzania pracowników w Banku Spółdzielczym w Chrzanowie jest ustalany przez Zarząd Banku i stanowi podstawową regulację wewnętrzną w zakresie polityki wynagradzania pracowników Banku. Zapisów Regulaminu nie stosuje się do członków Zarządu Banku.
5. Zasady wynagradzania członków Zarządu określone są w Regulaminie wynagradzania Zarządu Banku Spółdzielczego w Chrzanowie, który jest ustalany przez Radę Nadzorczą.
6. W imieniu Banku umowy o pracę oraz inne umowy z członkami Zarządu zawiera Rada Nadzorcza.
7. Przy ustalaniu Polityki wynagradzania uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku.
8. Ze względu na mało zróżnicowaną strukturę organizacyjną w Banku nie powołuje się Komitetu do spraw wynagrodzeń.

§ 6

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się:
 - 1) wynagrodzenia stałe,
 - 2) wynagrodzenia zmienne.
2. Wynagrodzenie stałe w Banku stanowią:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) odprawy i inne świadczenia przyznane na podstawie obowiązującego prawa pracy,
 - 3) nagrody jubileuszowe,
 - 4) dodatki fakultatywne określone w Regulaminie wynagradzania pracowników i w Regulaminie wynagradzania członków Zarządu niezwiązane z wynikami pracy.
3. Podstawę kształtowania polityki wynagrodzeń Banku stanowi wynagrodzenie zasadnicze.
4. Wynagrodzenie zmienne w Banku stanowią premie.
5. Premie w Banku mają charakter uznaniowy, których wysokość jest bezpośrednio skorelowana z wynikami Banku i uwzględniają wkład pracy w osiągnięcie założonych celów na dany okres poszczególnych osób i zespołów oraz postawę pracownika.
6. Przyznawanie i wypłacanie premii dla wszystkich pracowników regulują zapisy odpowiednich Regulaminów wynagradzania, za wyjątkiem członków Zarządu.
7. Względem członków Zarządu i pracowników zidentyfikowanych z uwagi na fakt, że ich działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku polityka zmiennych składników wynagrodzeń prowadzona jest zgodnie z zapisami niniejszej Polityki w Rozdziale 3.

8. W Banku identyfikacji pracowników, których działalność zawodowa może mieć istotny wpływ na profil ryzyka dokonuje się w oparciu o kryteria jakościowe oraz ilościowe, zgodnie z zasadami określonymi w załączniku nr 1 do niniejszej Polityki.
9. Wykaz pracowników, których działalność zawodowa została uznana w Banku za mogącą mieć istotny wpływ na profil prowadzony jest zgodnie z załącznikiem nr 2 do Polityki.
10. Zarząd Banku raz w roku dokonuje weryfikacji listy pracowników, których działalność zawodowa ma lub może mieć istotny wpływ na profil ryzyka w Banku i na jej podstawie dokonuje ewentualnej korekty.
11. Średnie całkowite wynagrodzenie brutto pracowników banku w okresie rocznym nie powinno być wynosić mniej niż 20% średniego całkowitego wynagrodzenia członków zarządu.

ROZDZIAŁ 3. SZCZEGÓLWE ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

§ 7

1. Całkowite wynagrodzenie członków Zarządu oraz pracowników jest podzielone na składniki stałe i zmienne.
2. Stałe składniki winny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzeń, w tym obniżać lub nie przyznawać zmiennych składników wynagrodzeń.
3. Wysokość zmiennych składników wynagrodzeń przyznanych za dany rok nie może być wyższa niż 25% wynagrodzenia stałego, osiągniętego przez pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na ryzyko w Banku.
4. Odprawy obowiązkowe przewidziane przepisami prawa pracy i nagrody jubileuszowe nie są uwzględniane przy obliczaniu stosunku między zmiennymi, a stałymi składnikami wynagrodzenia.
5. Wynagrodzenie osób odpowiedzialnych za funkcje kontrolne w Banku w zakresie wynagrodzenia zmiennego ustalane jest za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników gospodarczych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.
6. Wypłata wynagrodzenia zmiennego oraz nagród za szczególne osiągnięcia jest zmniejszana lub wstrzymywana, w sytuacji, o której mowa w art. 142 Ustawy Prawo bankowe.
7. W trakcie, gdy Bank korzysta z wyjątkowej interwencji publicznej, w szczególności na podstawie ustawy z dnia 12 lutego 2009 r. o udzielaniu przez Skarb Państwa wsparcia instytucjom finansowym lub ustawy z dnia 12 lutego 2010 r. o rekapitalizacji niektórych instytucji oraz o rządowych instrumentach stabilizacji finansowej wynagrodzenie zmienne wypłaca się członkom Zarządu i pracownikom jedynie w uzasadnionych wypadkach.

ROZDZIAŁ 4 OCENA EFEKTÓW PRACY

§ 8

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w oparciu o wyniki całego Banku.
2. Oceny efektów pracy pracowników dokonuje Zarząd Banku z uwzględnieniem opinii bezpośredniego



przełożonego danej osoby.

3. Oceny efektów pracy pracowników z pominięciem członków Zarządu dokonuje się w oparciu o poziom realizacji powierzonych przez Zarząd celów, które mogą mieć charakter ilościowy lub jakościowy.

§ 9

1. Ocena efektów pracy członków Zarządu następuje w oparciu o kryteria:
 - 1) jakość portfela kredytowego,
 - 2) realizacja planu finansowego Banku,
 - 3) realizacja przyjętej Strategii Banku.
2. Oceniając efekty pracy członka Zarządu Rada Nadzorcza bierze również pod uwagę zaangażowanie członka Zarządu w realizację powierzonych zadań oraz szczególne osiągnięcia członka Zarządu w okresie podlegającym ocenie.
3. Jakość portfela kredytowego mierzona jest procentowym udziałem kredytów zagrożonych (suma ekspozycji zaklasyfikowanych do 2, 3 i 4 grupy ryzyka) w obliżu kredytowym.

§ 10

1. Pozytywna ocena członka Zarządu i danego pracownika jest udzielana, jeżeli w stosunku do niego nie zostało wszczęte postępowanie przygotowawcze przez organa ścigania, dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Banku oraz jeżeli w odniesieniu do trzech ocenianych lat w stosunku do Banku:
 - 1) nie jest prowadzona likwidacja,
 - 2) brak jest postanowienia o upadłości,
 - 3) nie jest prowadzone postępowanie naprawcze,
 - 4) współczynnik wypłacalności Banku nie jest mniejszy niż 8%
2. Wyniki oceny efektów pracy członków Zarządu za dany okres ogłaszane są w formie uchwały Rady Nadzorczej, a pracowników w formie uchwały Zarządu.
3. Członek Zarządu jest informowany na piśmie przez urzędującą Radę Nadzorczą o trzyletniej ocenie efektów pracy dokonanej w oparciu o kryteria określone w § 9, 10 pkt.1 i 2.
4. Jeżeli trzyletnia ocena efektów pracy danej osoby jest negatywna, to osoba jest o tym informowana odpowiednio przez Radę Nadzorczą / Zarząd na piśmie, zawierającym uchwałę w tej sprawie. W piśmie tym wskazuje się również jakie warunki nie zostały spełnione.

ROZDZIAŁ 5. PRZEPISY KOŃCOWE

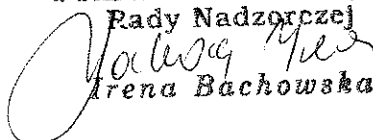
§ 11

1. Politykę przyjmuje Zarząd, a zatwierdza Rada Nadzorcza Banku, która sprawuje nadzór nad jej przestrzeganiem.
2. Realizacja, wdrożenie oraz weryfikacja zgodności z przepisami prawa Polityki podlegają corocznemu przeglądowi zakończonemu pisemnym raportem, dokonywanemu przez komórkę ds. zgodności i kontroli wewnętrznej nie rzadziej niż raz w roku.



3. Pisemny raport z dokonanego przeglądu komórka ds. zgodności i kontroli wewnętrznej przedstawia Radzie Nadzorczej, która go przyjmuje i zatwierdza, jednocześnie dokonując oceny funkcjonowania Polityki.
4. Zatwierdzony raport wraz z dokonaną oceną funkcjonowania Polityki raz w roku Rada Nadzorcza przedstawia Zebraniu Przedstawicieli.
5. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.
6. Polityka oraz informacje o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz pracowników zidentyfikowanych podlegają upublicznieniu zgodnie z przyjętą przez Bank Polityką informacyjną Banku Spółdzielczego w Chrzanowie.
7. Polityka wchodzi w życie z dniem 01 styczeń 2022 r.

Za Radę Nadzorczą Banku Spółdzielczego w Chrzanowie

PRZEWODNICZĄCY
Rady Nadzorczej

Aлена Bachowska

ZASADY IDENTYFIKACJI PRACOWNIKÓW, KTÓRYCH DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWA MA ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA W BANKU

Postanowienia ogólne

§ 1

W Banku identyfikacji osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, dokonuje się w oparciu o kryteria jakościowe oraz ilościowe.

§ 2

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

1. Pracownik jest zatrudniony na stanowisku:
 - 1) członek organu zarządzającego:
 - a) Prezes Zarządu,
 - b) Wiceprezes Zarządu.
 - 2) zaliczonym do kadry zarządzającej wyższego szczebla:
 - a) Dyrektor Oddziału,
 - b) Naczelnik Wydziału Kredytów,
 - c) Naczelnik Wydziału Obsługi Rachunków,
 - d) Główny Księgowy.
 - 3) sprawującym funkcje kontrolne:
 - a) stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej,
 - b) kierownik Zespołu ds. Zarządzania Ryzykami,

§ 3

1. Uznaje się, że pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, jeżeli spełnione jest następujące kryterium ilościowe:

- 1) pracownik należy do 0,3% pracowników, w zaokrągleniu do najbliższej liczby całkowitej, którym w poprzednim roku obrachunkowym przyznano najwyższe łączne wynagrodzenie wyliczone w oparciu o ekwiwalent pełnego, rocznego czasu pracy.
2. Kryterium określone w pkt.1 nie uznaje się za spełnione, jeżeli osoba nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka poprzez prowadzoną działalność zawodową.

§ 4

Pracownik spełniający chociaż 1 kryterium, o którym mowa w § 2 i § 3 zostaje wpisany na listę pracowników zidentyfikowanych w banku.

**WYKAZ PRACOWNIKÓW, KTÓRYCH DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWA MA ISTOTNY WPŁYW NA
PROFIL RYZYKA W BANKU**

§ 1

W Banku osobami objętymi Polityką zmiennych składników wynagrodzeń są osoby zatrudnione na stanowiskach:

1. Członek organu zarządzającego Bankiem:

.....
.....
.....

2. Kadra zarządzająca wyższego szczebla:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. Osoby odpowiedzialne za funkcje kontrolne:

.....
.....
.....

4. Inne osoby zatrudnione na stanowiskach spełniających obowiązujące w Banku kryteria ilościowe lub wartościowe:

.....
.....
.....
.....