

*Załącznik nr 1 do uchwały
Rady Nadzorczej
Lubusko – Wielkopolskiego
Banku Spółdzielczego w Drezdenku
Nr 38/12/2023 z dnia 28.12.2023r.*

**Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób,
których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka
Lubusko – Wielkopolskiego Banku Spółdzielczego**

Drezdenko, grudzień 2023r.

Spis treści

<u>Rozdział 1 – Postanowienia ogólne</u>	3
<u>Rozdział 2 – Kadra kierownicza wyższego szczebla</u>	5
<u>Rozdział 3 – Zasady oceny efektów pracy kadry kierowniczej wyższego szczebla</u>	6
<u>Rozdział 4 – Zasady przyznawania i wypłacania premii rocznej</u>	7
<u>Rozdział 5 – Tryb odwoławczy</u>	8
<u>Rozdział 6 – Przepisy końcowe</u>	9

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne

§ 1

1. Na Politykę wynagrodzeń (dalej Politykę) wszystkich pracowników Banku składa się:
 - 1) Obowiązujący w Banku Regulamin wynagradzania, zawierający politykę stałych składników wynagrodzeń oraz zmiennych składników wynagrodzeń (z wyłączeniem zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka);
 - 2) Niniejsza polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka;
 - 3) Regulamin wynagradzania członków Zarządu w Lubusko-Wielkopolskim Banku Spółdzielczym.
2. Celem wprowadzenia Polityki wynagrodzeń Banku jest:
 - 1) Wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza akceptowalny poziom ryzyka;
 - 2) Wspieranie realizacji przyjętej przez Bank strategii działania oraz strategii zarządzania ryzykiem;
 - 3) Ograniczanie ryzyka konfliktu interesów;
 - 4) Zachowanie neutralności wynagrodzeń pod względem płci.
3. Bank realizuje Politykę z uwzględnieniem zasady proporcjonalności wynikającej z § 30 ust. 2 Rozporządzenia, tj. odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
4. Za osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Bank uznaje:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej;
 - 2) Kadre kierowniczą wyższego szczebla tj.:
 - a) członków Zarządu Banku,
 - b) innych pracowników, którzy posiadają wiedzę z zakresu ryzyka związanego z działalnością Banku oraz posiadają kompetencje do podejmowania decyzji mających wpływ na poziom ryzyka Banku
 - 3) Innych pracowników, od określonych w pkt 2) lit. b), którzy kierują istotną jednostką lub komórką organizacyjną Banku, jeżeli:
 - a) łączne wynagrodzenie takiego pracownika w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość 500.000 euro oraz nie mniej niż średnie roczne wynagrodzenie osób, o których mowa w pkt 1) i 2), oraz
 - b) świadczona praca lub realizowane zadania przez tę osobę w ramach istotnej jednostki organizacyjnej mają znaczny wpływ na profil ryzyka tej jednostki.
5. W Banku nie występują pracownicy określeni w ust. 4 pkt 3), którzy kierują istotną jednostką lub komórką organizacyjną Banku.
6. Postanowień niniejszej Polityki nie stosuje się do członków Rady Nadzorczej Banku na podstawie § 25 ust. 2 Rozporządzenia. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie ustalane uchwałą Zebrania Przedstawicieli, bez podziału na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia.
7. W szczególności Polityka uwzględnia to, że Bank:
 - 1) Jest Spółdzielnią;
 - 2) Prowadzi działalność na ograniczonym terenie określonym w Statucie Banku;

- 3) Jest uczestnikiem Systemu Ochrony Zrzeszenia SGB;
 - 4) Posiada prostą strukturę organizacyjną;
 - 5) Funkcjonuje w oparciu o zasadę, iż członkowie organu zarządzającego ponoszą ostateczną odpowiedzialność za instytucję, jej strategię i działalność, Zarząd decyduje o profilu podejmowanego ryzyka, a także o jakości zarządzania zarówno w pionie handlowym jak i finansowo-księgowym;
 - 6) Nie posiada istotnych jednostek;
 - 7) W przyjętych zasadach wynagradzania zachowuje praktykę polegającą na tym, iż zmienne składniki wynagrodzeń stanowią niewielką część w relacji do stałych składników wynagrodzeń.
8. W myśl zapisów Ustawy oraz Rozporządzenia, Bank stosuje politykę zmiennych składników wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, co oznacza że:
- 1) Bank nie odracza wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń;
 - 2) Bank nie odracza również uznaniowych świadczeń emerytalnych, jeżeli Bank wypłaca takie świadczenia;
 - 3) Bank odracza (na zasadach określonych w Ustawie) wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń, osobom których zmienne roczne wynagrodzenie jest równe lub przekracza równowartość w złotych 50.000 euro¹ lub jedną trzecią łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby. W takich przypadkach odroczone jest wypłata 40% zmiennego składnika wynagrodzenia na okres 4 lat.

§ 2

Polityka opracowana została na podstawie:

- 1) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26.06.2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi (CRD IV);
- 2) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/878 z dnia 20 maja 2019 zmieniająca dyrektywę 2013/36/UE w odniesieniu do podmiotów zwolnionych, finansowych spółek holdingowych, finansowych spółek holdingowych o działalności mieszanej, wynagrodzeń, środków i uprawnień nadzorczych oraz środków ochrony kapitału (dalej: Dyrektywa);
- 3) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 1896, z późn. zm.), zwana dalej „Ustawą”;
- 4) 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 (dalej: Rozporządzenie);
- 5) Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021r. uzupełniającym 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 (dalej: Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 2021/923).

¹ Równowartość w złotych kwot w euro, wyliczenia jest według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym roku, za który są przekazywane dane.

§3

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) Bank – Lubusko-Wielkopolski Bank Spółdzielczy;
- 2) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Lubusko-Wielkopolskiego Banku Spółdzielczego;
- 3) Stanowisko Kierownicze/Stalowisko Istotne – stanowisko pracy zajmowane przez osobę, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku;
- 4) Zarząd – Zarząd Lubusko-Wielkopolskiego Banku Spółdzielczego;
- 5) Zebranie Przedstawicieli – Zebranie Przedstawicieli Lubusko-Wielkopolskiego Banku Spółdzielczego.

§ 4

1. Wynagrodzenie kadry kierowniczej wyższego szczebla obejmuje:
 - 1) Stałe składniki wynagradzania, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją określone w umowie o pracę, jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów Kodeksu pracy lub Regulaminu wynagradzania członków Zarządu w Lubusko-Wielkopolskim Banku Spółdzielczym, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom;
 - 2) Składniki zmienne – premie.
2. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
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 stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej z osób zajmującej stanowisko kierownicze.
4. Bank może zastosować wyższy maksymalny stosunek zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń, jednak nie wyższy niż 200%, na zasadach określonych w § 25 ust. 3 pkt 4) lit. b) Rozporządzenia oraz po spełnieniu łącznie następujących warunków:
 - 1) wynik finansowy netto Banku na poziomie 20.000.000,00zł.;
 - 2) kapitały własne nie niższe niż 70.000.000,00zł.,na co wymagana jest zgoda Zebrania Przedstawicieli podjęta większością 2/3 głosów w obecności co najmniej połowy uprawnionych do głosowania, a w przypadku braku quorum wymagana jest uchwała podjęta większością 3/4 głosów.
5. Łączna wysokość premii przyznanej osobom zajmującym stanowiska istotne nie może ograniczać zdolności Banku do zwiększania jego funduszy własnych i nie może być wyższa, niż 10% rocznego, zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto Banku za dany rok podlegający ocenie.

§ 5

Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.

Rozdział 2 – Kadra kierownicza wyższego szczebla

§ 6

1. Bank, stosując zasadę proporcjonalności w celu określenia innych (oprócz członków Zarządu) pracowników, którzy mogą mieć istotny wpływ na profil ryzyka Banku, przeprowadza tylko analizę stanowisk, o których mowa w art. 92 ust. 3 Dyrektywy, tj.:

- 1) Stanowisko Zgodności i Kontroli Wewnętrznej,
 - 2) Głównego Księgowego,
 - 3) Kierownika Zespołu Ryzyka Bankowego i Sprawozdawczości.
2. Bank nie obejmuje polityką zmiennych składników wynagrodzeń osoby wymienione w ust. 1, gdyż nie posiadają one kompetencji decyzyjnych przekraczających 5 mln EUR, a Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE,
 3. Wszystkie istotne decyzje są podejmowane przez Zarząd i żaden pracownik nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka z uwagi na pełnione funkcje lub zakres zadań i obowiązków oraz Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln euro, dlatego do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk w Banku.
 4. Analiza, o której mowa w ust. 1 jest przeprowadzana na początku roku obrachunkowego, za który miałyby zostać wypłacone zmienne składniki wynagrodzenia.

§ 7

Osoby zajmujące stanowiska kierownicze, o których mowa w § 6 ust. 1 pkt 1) – 3), zobowiązane są do niekorzystania z indywidualnych ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważenia skutków uwzględniania ryzyka w ramach realizacji niniejszej Polityki. Odpowiednie zapisy znajdują się w umowach o pracę z pracownikami objętymi zapisami niniejszej Polityki.

Rozdział 3 – Zasady oceny efektów pracy kadry kierowniczej wyższego szczebla

§ 8

1. Podstawą oceny efektów pracy są kryteria dotyczące oceny wyników całego Banku, a także ocena indywidualnych wyników danej osoby.
2. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
3. Oceny pozostałych członków kadry kierowniczej dokonuje Zarząd, przy czym ocena ilościowa nie dotyczy stanowisk wymienionych § 6 ust. 1 pkt 1) – 3).
4. Ocena ilościowa efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnane w ostatnich trzech latach podlegających ocenie w podziale na poszczególne lata (kryterium ilościowe) w odniesieniu do realizacji założeń planu finansowego w danym okresie:
 - 1) Zysk netto;
 - 2) Zwrot z aktywów (ROA);
 - 3) Zwrot z kapitału własnego (ROE);
 - 4) Wskaźnik jakości portfela kredytowego;
 - 5) Łączny współczynnik kapitałowy;
 - 6) Wskaźnik płynności LCR.
5. Ocena wyników dokonywana jest po zakończeniu roku obrachunkowego, nie później niż do końca czerwca roku następującego po okresie oceny i obejmuje 3 lata, tzn. miniony rok obrotowy oraz dwa poprzednie lata, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą oraz zweryfikowany przez biegłego rewidenta wynik finansowy netto na dzień 31 grudnia roku poprzedzającego ocenę.
6. Ocena wyników całego Banku obejmuje koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej.
7. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 4 wskaźników w odniesieniu

do zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą planu finansowego 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. 4 był zrealizowany co najmniej w 80% lub średnia z ostatnich trzech lat nie spada poniżej limitu 80%.

8. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzenia to:
 - 1) Efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności;
 - 2) Pozytywną ocenę kwalifikacji;
 - 3) Uzyskane absolutorium z wykonania obowiązków za dany rok obrotowy (dla członków Zarządu);
 - 4) Wyniki kontroli przeprowadzonych w Banku przez podmioty zewnętrzne, w tym audyt wewnętrzny sprawowany przez Spółdzielczy System Ochrony SGB lub kontrole Komisji Nadzoru Finansowego.
9. W przypadku kryteriów określonych w ust. 8 osoba ma prawo do premii, gdy w okresie podlegającym ocenie:
 - 1) Dokonano pozytywnej oceny efektów pracy realizacji zadań danej osoby, wynikających z zakresu jej obowiązków i odpowiedzialności;
 - 2) Uzyskała pozytywną ocenę kwalifikacji;
 - 3) Uzyskała absolutorium z wykonania obowiązków za dany rok obrotowy (w przypadku członka Zarządu);
 - 4) Wyniki kontroli przeprowadzonych w Banku przez podmioty zewnętrzne, w tym audyt wewnętrzny przeprowadzony przez Spółdzielczy System Ochrony SGB lub kontrola Komisji Nadzoru Finansowego, nie wykazały istotnych uchybień w obszarze wynikającym z zakresu obowiązków i odpowiedzialności danej osoby.
10. Osoba uzyskuje pozytywną ocenę tylko i wyłącznie w przypadku spełnienia wszystkich przesłanek wskazanych w ust. 8 i 9.

Rozdział 4 – Zasady przyznawania i wypłacania premii

§ 9

1. Wysokość premii nie może stanowić znaczącej części wynagrodzenia osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń, o której mowa w § 6 ust. 1 pkt 1) – 3), (zwanej dalej osobą objętą wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń).
2. Łączna kwota premii rocznej dla osób objętych wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń została określona w § 4.
3. Na podstawie przeprowadzonej oceny, decyzję o przyznaniu premii i jej wysokości podejmuje:
 - 1) Rada Nadzorcza, podejmując decyzję w formie uchwały, dla poszczególnych członków Zarządu;
 - 2) Zarząd, podejmując decyzję w formie Decyzji, dla pozostałych pracowników objętych wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń;w przypadku oceny pozytywnej.
4. Uchwała i Decyzja, o których mowa w ust. 3 uwzględniają elementy oceny opisane w § 8, dla każdej z ocenianych osób.
5. Wypłata premii jest zmniejszana w przypadku nieobecności osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń zgodnie z przepisami zwłaszcza z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

6. Premia nie jest przyznawana w przypadku:

- 1) Negatywnej oceny pracy osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń;
- 2) Zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych, o których mowa w art. 142 ust. 1 Ustawy Prawo bankowe;
- 3) Zagrożenia upadłością;
- 4) Gdy osoba objęta wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub była odpowiedzialna za takie działania;
- 5) Nie spełnienia odpowiednich standardów dotyczących rezerwami bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem;
- 6) Jeśli Bank nie spełnia minimalnych wymogów odnośnie wewnętrznego współczynnika wypłacalności;
- 7) Gdy wynik finansowy netto Banku w roku wypłaty premii, powiększony o ewentualnie utworzone (w roku, za który ma być wypłacona premia) rezerwy na wypłatę premii jest niższy niż łączna kwota premii przysługująca wszystkim uprawnionym do wypłaty premii z tytułu zmiennych składników wynagrodzenia (chodzi o to, aby w bieżącym roku wypłata premii nie spowodowała straty bieżącej);
- 8) Podjęcia decyzji przez Bankowy Fundusz Gwarancyjny o ograniczeniu bądź odmowie wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia na podstawie art. 96a ust. 2 i 3 pkt 2) i 3), z tym, że pierwszy cel śródroczny będzie mógł być realizowany od 1 stycznia 2022 r., a pełne wdrożenie MREL od dnia 1 stycznia 2024 r.

§10

1. Wypłata premii jest dokonywana w formie pieniężnej, z zastrzeżeniem ust. 3, w okresach rocznych, w terminie 30 dni roboczych po podjęciu decyzji przez:
 - 1) Radę Nadzorczą dla członków Zarządu;
 - 2) Zarząd dla pracowników, o których mowa w § 6 ust., po uprzednim zatwierdzeniu jej wysokości przez Radę Nadzorczą;
2. Ustanie stosunku pracy osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń w okresie oceny nie powoduje pozbawienia go prawa do premii. W takiej sytuacji, ocena pracy tej osoby pod kątem wypłaty premii obejmuje wyłącznie okres jej zatrudnienia w trakcie okresu podlegającego ocenie.
3. Stanowiskom wymienionym w § 6 ust. 1, Bank może wypłacać premię w okresach krótszych niż rok, jeżeli:
 - 1) Nie występują przesłanki dotyczące konieczności odroczenia premii, o których mowa w § 1 ust. 8 pkt 3);
 - 2) Zastosował odpowiednio, wskazane w rozdziałach 3 i 4 zasady oceny efektów pracy, przyznawania i wypłacania premii.

Rozdział 5 – Tryb odwoławczy

§ 11

1. Członkom Zarządu Banku oraz pracownikom, o których mowa w § 6 ust. 1 przysługuje prawo odwołania się do Rady Nadzorczej Banku w przypadku zmniejszenia lub nie przyznania zmiennego składnika wynagrodzenia w terminie 14 dni od dnia podjęcia uchwały lub decyzji.

2. Odwołanie Rada Nadzorcza rozpatruje po przeprowadzeniu ponownej analizy kryteriów i warunków przydziału zmiennych składników wynagrodzeń w terminie 30 dni od daty otrzymania odwołania, po czym informuje o wynikach tego odwołania. Po otrzymaniu stanowiska Rady z wynikami odwołania, osobie zajmującej stanowisko istotne przysługuje prawo do odwołania do sądu pracy.

Rozdział 6 – Przepisy końcowe

§ 12

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. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 3,83.
4. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust.1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku.

§ 13

1. Politykę zatwierdza Rada Nadzorcza, która raz w roku dokonuje jej weryfikacji oraz przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania Polityki w Banku.
2. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.
3. Weryfikacja o której mowa w ust. 1 obejmuje min.:
 - 1) Zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku;
 - 2) Weryfikację stanowisk istotnych;
 - 3) Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania;
 - 4) Zadań przydzielanych pracownikom na stanowiskach istotnych.
4. Wdrożenie Polityki podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku przez Kierownika Zespołu Kadr i Administracji. Raport z przeglądu Polityki przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.