

*Załącznik do uchwały nr 68/2024
Zarządu Banku Spółdzielczego w Brańsku
z dnia 12.12.2024r.*

*Załącznik do uchwały nr 45/2024
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Brańsku z dnia 20.12.2024 r.*



Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Brańsku

Brańsk, 2024 rok

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. „Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Brańsku” zwana dalej „Polityką wynagrodzeń” określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w tym wynagrodzeń Zarządu, Rady Nadzorczej oraz Komitetu Audytu.
2. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Brańsku, zwanej dalej „Polityką” jest:
 - 1) określenie stałych i zmiennych składników wynagrodzeń pracowników na stanowiskach istotnych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Brańsku, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach, zwanego dalej „Rozporządzeniem”.
 - 2) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowany przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka,
 - 3) wspieranie realizacji Strategii działania Banku i Strategii zarządzania ryzykami oraz ograniczanie konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Brańsku, zwanym dalej „Bankiem”.
 - 4) neutralna pod względem płci.
3. Bank prowadzi, realizuje Politykę wynagrodzeń 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. Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Brańsku, zwana dalej Polityką, opracowana została 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 (CRD IV) oraz Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/878 (CRD V);
 - 2) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniającej dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE;
 - 3) Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2017/565 z dnia 25 kwietnia 2016 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE w odniesieniu do wymogów organizacyjnych i warunków prowadzenia działalności przez firmy inwestycyjne oraz pojęć zdefiniowanych na potrzeby tej dyrektywy;
 - 4) Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do

regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy;

- 5) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
- 6) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
- 7) ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi;
- 8) ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
- 9) 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;
- 10) wytycznych EBA z 2 lipca 2021 r. dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy 2013/36/EU;
- 11) wytycznych EBA z 13 grudnia 2016 r. dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych;
- 12) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/97 z dnia 20 stycznia 2016 r. w sprawie dystrybucji ubezpieczeń;
- 13) wytycznych ESMA z 11 lipca 2016 r. dotyczących praktyk sprzedaży krzyżowej;
- 14) wytycznych ESMA z 3 kwietnia 2023 r. w sprawie określonych aspektów wymogów MiFID II dotyczących wynagrodzeń;
- 15) uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”;
- 16) uchwała Nr 385/2008 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 17 grudnia 2008 r. w sprawie szczegółowych zasad i sposobu ogłaszania przez banki informacji o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczących adekwatności kapitałowej oraz zakresu informacji podlegających ogłaszaniu ze zm.;
- 17) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
- 18) Rekomendacji S Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie;
- 19) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.

4. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) Bank – Bank Spółdzielczy w Brańsku;
- 2) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Brańsku;
- 3) pracownik – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę;
- 4) pracownik pełniący funkcję kluczową – pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny

wpływ na profil ryzyka w Banku, zidentyfikowany zgodnie z Regulaminem zmiennych składników wynagrodzeń w Banku Spółdzielczego w Brańsku, a także członek Rady Nadzorczej Banku;

- 5) baza kapitałowa – poziom i struktura funduszy własnych Banku stanowiących sumę kapitału Tier I i kapitału Tier II Banku, wyznaczonych zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych oraz zmieniającego rozporządzenie (UE) nr 648/2012; wysokość posiadanej przez Bank bazy kapitałowej powinna być wystarczająca do spełnienia wymagań regulacyjnych;
- 6) Zebranie Przedstawicieli – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Brańsku,
- 7) Komitet Audytu – Komitet Audytu Banku Spółdzielczego w Brańsku,
- 8) Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego w Brańsku,
- 9) zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie – zarządzanie ryzykiem w zakresie, o którym mowa w § 3 ust. 3 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach,
- 10) zmienne składniki wynagrodzeń – następujące składniki wynagrodzeń pracowników pełniących funkcję kluczową: premie uznaniowe przyznawane członkom Zarządu Banku na podstawie uchwały Rady Nadzorczej, premie uznaniowe przyznawane przez Zarząd pozostałym pracownikom, w tym pełnionym funkcje kluczowe wyodrębnionych w załącznik nr 1 do niniejszej Polityki ;
- 11) wynagrodzenie zmienne – obejmuje łączne zmienne składniki wynagrodzeń w części odroczonej i w części wypłacanej niezwłocznie po przyznaniu;
- 12) regulamin wynagradzania – Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Brańsku;
- 13) trzyletni okres oceny – okres oceny pracy zidentyfikowanych pracowników wchodzących w skład Zarządu ;
- 14) rok „n” – rok, za który dokonuje się oceny pracy zidentyfikowanego pracownika.

§ 2

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. Stałe składniki wynagrodzenia, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją oraz wynikające z Kodeksu Pracy, rozumiane jako:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - c) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - d) zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych,
 - e) nagrody jubileuszowe,
 - f) odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika
2. Zmienne składniki wynagrodzenia zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka

wyników, rozumiane jako premia uznaniowa, przy czym osoby odpowiedzialne za zarządzanie ryzykiem, o których mowa w Rozporządzeniu delegowanym Komisji UE nr 923/2021 są wynagradzane w zakresie wynagradzania zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

3. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia.

§ 3

1. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
2. Do stałych i zmiennych składników wynagrodzenia zalicza się odpowiednio:

<i>Stanowiska</i>	<i>Stale składniki</i>	<i>Zmienne składniki</i>
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu	Nie dotyczy
Członkowie Komitetu Audytu	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu	Nie dotyczy
Członkowie Zarządu	Wymienione w §2 ust. 1 niniejszej Polityki	Premia, nagroda uznaniowa
Pozostali pracownicy	Wymienione w §2 ust. 1 niniejszej Polityki	Premia, nagroda uznaniowa

§ 4

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu ustala Zebranie Przedstawicieli.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza. Rada Nadzorcza ustalając wynagrodzenia członków Zarządu (w tym Prezesa), bierze pod uwagę zakresy obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu i potrzebę zachowania odpowiednich proporcji wynagrodzenia tych osób, wynikających z tych zakresów.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd.
4. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 50 % w odniesieniu do każdej osoby wymienionej w § 5 niniejszej Polityki, z zastrzeżeniem § 25 ust. 2 pkt. 4 lit b Rozporządzenia.
5. W celu nieograniczania zdolności Banku do podwyższania funduszy własnych wprowadza się limit łącznej kwoty zmiennych składników wynagrodzeń osób o których mowa w § 6 ust.1 pkt 1) w wys. max 2 % funduszy własnych Banku.

§ 5

W Banku Spółdzielczym w Brańsku do stanowisk istotnych o których mowa w Rozporządzeniu delegowanym Komisji UE Nr 2021/923 zalicza się stanowiska określone w załączniku nr 1 do

niniejszej uchwały.

§ 6

1. Zgodnie z określoną w § 30 ust. 2 Rozporządzenia zasadą proporcjonalności:
 - 1) spośród stanowisk istotnych zgodnie z § 5 niniejszej Polityki wyodrębnia się tzw. zidentyfikowanych pracowników, których zmienne składniki wynagrodzenia podlegają ocenie,
 - 2) przy ocenie efektów pracy zidentyfikowanych pracowników bierze się pod uwagę rok bieżący i dwa lata poprzednie.
2. Do zidentyfikowanych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Brańsku zalicza się pracowników wymienionych w załączniku nr 1 .

Rozdział 2. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń

§ 7

1. Wypłata zidentyfikowanym pracownikom zmiennych składników wynagrodzenia uzależniona jest od pozytywnej oceny przez Radę Nadzorczą realizacji Strategii działania Banku, Strategii zarządzania ryzykami, Polityk zarządzania ryzykami i Planu finansowego oraz indywidualnych efektów pracy zidentyfikowanych pracowników.
2. Przyznane zidentyfikowanemu pracownikowi zmienne składniki wynagrodzeń, z zastrzeżeniem ust.3 , wypłacane są w formie pieniężnej zgodnie z Regulaminem przyznawania premii pracownikom Banku Spółdzielczego w Brańsku stanowiącego załącznik do Regulaminu wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Brańsku.
3. Zidentyfikowane osoby zobowiązują się do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podwyższania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania.
4. Wypłata zmiennych składników wynagrodzeń nastąpi pod warunkiem uzyskania przez zidentyfikowanego pracownika pozytywnej oceny efektów pracy za trzyletni okres oceny zgodnie z warunkami określonymi w Rozdziale 4.

§ 8

1. Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Regulaminu pracy, Regulaminu wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Brańsku, umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji i powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Brańsku.
2. Średnie całkowite wynagrodzenie członków Zarządu Banku w okresie rocznym nie może przekroczyć ośmiokrotności średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym.

Rozdział 3. Ocena efektów pracy

§ 9

1. Ocena wyników odbywa się za co najmniej trzy lata, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą.
2. Ocena efektów pracy dokonywana jest po zakończeniu roku „n” i obejmuje 3 lata, tj. rok „n”, rok „n-1” i rok „n-2” – obejmująca efekty pracy za 3 lata poprzedzające dokonywanie oceny. Do obliczeń wskaźników stosuje się średnią arytmetyczną z okresu podlegającego ocenie.
3. Ocena efektów pracy każdego zidentyfikowanego pracownika, pod kątem wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń odbywa się corocznie po zakończeniu roku obrotowego i z uwzględnieniem wyników całego Banku oraz wyników zidentyfikowanego pracownika.
4. Rada Nadzorcza zatwierdza zasady wynagradzania członków Zarządu Banku, w tym szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia.
5. Wynagrodzenie zmienne nie przysługuje i nie może zostać przyznane, w przypadku wystąpienia sytuacji o której mowa w art. 142 ust. 1 Prawa bankowego.

Rozdział 4. Warunki wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia

§10

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku , dokonuje Rada Nadzorcza.
2. Warunkiem wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia jest pozytywna ocena danego członka Zarządu, czyli gdy spełnione zostały łącznie wszystkie warunki określone w ust. 4 oraz ust. 5.
3. Ocena efektów pracy członków Zarządu dokonywana jest w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
4. Dokonując oceny **kryteriów ilościowych** Rada Nadzorcza bierze pod uwagę:
 - 1) wyniki oceny punktowej Banku przeprowadzonej zgodnie z postanowieniami Umowy Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS, na koniec trzech ostatnich lat poprzedzających datę oceny oraz na datę oceny.
 - a) w przypadku gdy globalna ocena punktowa Banku nadana zgodnie z zapisami Umowy SOZ BPS w każdym z analizowanych okresów mieściłaby się w przedziale 1,00 - 3,99, zmienne składniki wynagradzania mogłyby być przyznawane w wysokości nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne,
 - b) w przypadku gdy globalna ocena punktowa Banku nadana zgodnie z zapisami Umowy SOZ BPS, w którymkolwiek z badanych okresów mieściłaby się w przedziale 4 - 4,99, zmienne składniki wynagradzania mogłyby być przyznawane w wysokości nieprzekraczającej 30% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne,
 - c) w przypadku gdy globalna ocena punktowa Banku nadana zgodnie z zapisami Umowy SOZ BPS, w którymkolwiek z badanych okresów mieściłaby się w przedziale 5,00 – 6,00, zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.
5. Wskaźniki Banku osiągnane w latach i kwartałach podlegających ocenie w podziale na poszczególne lata i ostatni kwartał w odniesieniu do realizacji planu finansowego w danym okresie,

w zakresie:

- a) Annualizowanego zysku netto;
- b) wskaźnika należności zagrożonych;
- c) łączny współczynnik kapitałowy;
- d) wskaźnika płynności LCR;

6. W odniesieniu do kryteriów określonych w ust. 5 Członek Zarządu ma prawo do zmiennych składników wynagradzania, gdy w okresie podlegającym ocenie wykonanie planu finansowego zostało zrealizowane na poziomie:

- 1) 70 % zannualizowanego zysku netto;
- 2) wskaźnika należności zagrożonych nie wyższego niż 9 % (na podstawie GPN);
- 3) łącznego współczynnika kapitałowego nie niższego niż 12,5;
- 4) wskaźnika płynności LCR nie niższego niż 100%.

7. **Kryteria jakościowe** oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:

- a) uzyskane absolutorium w okresie oceny,
- b) pozytywna ocena wtórna odpowiedniości,
- c) w ocenianym okresie w stosunku do członka Zarządu nie zostało wszczęte postępowanie przygotowawcze przez organy ścigania dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Banku,
- d) w stosunku do Banku, w ocenianym okresie trzyletnim:
 - nie jest prowadzona likwidacja,
 - nie zostało wydane postanowienie o upadłości,
 - nie jest prowadzone postępowanie naprawcze,
- e) Wyniki oceny w zakresie ryzyka ESG tj.:

L.p.	Ocena, czy w ocenianym okresie:	
1	zostały naruszone zasady etyczne	TAK / NIE
2	Wystąpił istotny konflikt interesów	TAK / NIE
3	Zostały nałożone kary z tytułu nie przestrzegania prawa pracy	TAK / NIE
4	Wystąpiły przypadki mobbingu	TAK / NIE
5	Została nałożona kara z tytułu nie przestrzegania przepisów dotyczących ochrony środowiska	TAK / NIE
6	Czy wystąpiły potwierdzone przypadki dyskryminacji w stosunku do pracowników czy do klientów Banku?	TAK / NIE

8. W przypadku kryteriów określonych w ust. 7 Członek Zarządu ma prawo do premii, gdy w okresie podlegającym ocenie:

- 1) uzyskał absolutorium ;

- 2) uzyskał pozytywną ocenę odpowiedniości;
- 3) nie zostało wszczęte postępowanie przygotowawcze przez organy ścigania dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Banku,
- 4) uzyskał od Rady Nadzorczej pozytywną ocenę odpowiedniości dokonaną w okresie trzyletnim, o którym mowa w § 9 ust. 1 i 2,
- 5) w stosunku do Banku, w ocenianym okresie trzyletnim: nie jest prowadzona likwidacja, nie zostało wydane postanowienie o upadłości, nie jest prowadzone postępowanie naprawcze,
- 6) wszystkie odpowiedzi dotyczące ryzyka ESG wymienione w ust. 7 e są negatywne.

9. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością, zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

§11

1. Oceny efektów pracy pozostałych pracowników których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku wymienionych załączniku nr 1 dokonuje Zarząd biorąc pod uwagę m.in. pozytywną ocenę pracy i realizację wyznaczonych celów na danym stanowisku.

2. Pracownikowi, którego 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 pracownika w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku powstałe w związku z:
 - a) prawomocnym skazaniem pracownika 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 przez pracownika standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem, poprzez:
 - a) niezyskanie pozytywnej oceny w procesie oceny odpowiedniości, w przypadku pracowników objętych Polityką oceny odpowiedniości członków Zarządu Banku, członków Rady Nadzorczej oraz osób pełniących Kluczowe Funkcje, lub
 - b) w okresie ostatnich 12 miesięcy dopuszczenie się naruszenia obowiązków pracowniczych, skutkujących udzieleniem pracownikowi kary porządkowej, lub
 - c) w okresie podlegającym ocenie dopuszczenie się nieprzestrzegania oraz nadużywania zasad Regulaminu w celu osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści materialnych, lub
 - d) uwzględnienie przez Bank, w okresie ostatnich 12 miesięcy, znaczącej liczby reklamacji klientów zidentyfikowanych jako wynikających z podjętych przez niego działań, lub
 - e) w okresie podlegającym ocenie dopuszczenie się naruszenia zasad Kodeksu etyki.

3. Kierownik komórki do spraw zgodności, komórki odpowiedzialnej za zarządzanie ryzykiem oraz główny księgowy, wynagradzani są za efekty pracy wynikające z pełnionych przez nich funkcji. Wynagrodzenie tych osób nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.
4. Wysokość wynagrodzenia (w tym zmiennego) kierującego komórką do spraw zgodności/ oraz kierującego komórką do spraw kontroli wewnętrznej, wynikająca z pełnionej funkcji, zatwierdzana jest przez Radę Nadzorczą i nie powinna odbiegać od wynagrodzenia innych pracowników pełniących funkcję kluczową.
5. Wynagrodzenia pracowników komórki do spraw zgodności oraz /komórki /do spraw kontroli wewnętrznej są monitorowane przez Radę Nadzorczą, w celu zapewnienia niezależności i obiektywizmu wypełniania zadań przez tych pracowników oraz umożliwienia zatrudniania osób o odpowiednich kwalifikacjach, doświadczeniu i umiejętnościach.

§12

1. Coroczne wyniki oceny efektów pracy członków Zarządu za okres 3-letni przyjmowane są w formie uchwały Rady Nadzorczej.
2. Członkowie Zarządu są niezwłocznie informowani przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej o wynikach oceny, o której mowa w ust. 1
3. Jeżeli ocena efektów pracy danego członka Zarządu jest negatywna w całości lub w części, to Przewodniczący Rady w piśmie wskazuje jakie warunki nie zostały spełnione.
4. Negatywna ocena efektów pracy oznaczać będzie podstawę do nie wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia.
5. Członek Zarządu ma prawo złożyć od niego odwołanie w terminie 14 dni na ręce Przewodniczącego Rady.
6. Odwołanie, o którym mowa w ust. 5, podlega rozpatrzeniu przez Radę Nadzorczą na najbliższym posiedzeniu z udziałem odwołującego się.

Rozdział 5. Postanowienia końcowe

§13

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją SIZ przez Radę Nadzorczą Banku.
2. 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 wynagrodzenia,
 - 4) zadań przydzielanych pracownikom na stanowiskach istotnych.
3. Rada Nadzorcza Banku co najmniej raz w roku nadzoruje wdrożenie oraz stosowanie przez Zarząd Banku zasad wynagradzania w Banku oraz dokonuje regularnej (tj. przynajmniej raz w roku) oceny ich wpływu na sposób zarządzania Bankiem.
4. Bank, poprzez stosowanie okresowych szkoleń zapewnia, że Członkowie Rady Nadzorczej, Zarządu oraz inni pracownicy uczestniczący w opracowaniu i realizacji niniejszej Polityki, posiadają odpowiednią wiedzę merytoryczną i doświadczenie by być w stanie formułować

niezależne osądy na temat adekwatności zasad wynagradzania w Banku, w tym na temat ich wpływu na zarządzanie ryzykiem.

5. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
6. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie w ramach Audytu Wewnętrznego oraz kontroli wewnętrznej przez Zespół ds. ryzyka braku zgodności / kontroli wewnętrznej.

§14

1. Informacje o obowiązującej w Banku polityce wynagrodzeń podlegają upublicznieniu zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie w Banku regulacjami.
2. Wydział kadr i organizacji, raz do roku, w terminie do dnia 31 stycznia, przygotowuje i przekazuje w imieniu Banku do Komisji Nadzoru Finansowego:
 - 1) informacje za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć;
 - 2) dane o liczbie osób określonych w ust. 1, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 1 000 000 euro, obliczonej wg średniego kursu euro ogłoszonego przez Narodowy Bank Polski na ostatni dzień roboczy tego roku, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.

§ 15

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Banku Spółdzielczego w Brańsku.

Wykaz stanowisk pracowniczych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Brańsku na podstawie :

Kryteriów jakościowych

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

<i>L.p.</i>	<i>Stanowiska istotne wg Rozporządzenia</i>	<i>Zidentyfikowani pracownicy</i>	<i>Uzasadnienie</i>
1. Pracownik pełni obowiązki kierownicze w obszarze:			
a)	zarządzania prawnego	Brak	W Banku nie występuje stanowisko kierownicze w zakresie prawnym.
b)	bezpieczeństwa zasad i procedur rachunkowości	Główny księgowy	Główny Księgowy sprawuje nadzór nad procedurami oraz zasadami rachunkowości funkcjonującymi w Banku.
c)	finansów, w tym opodatkowania i budżetowania	Główny księgowy	Główny księgowy sprawuje nadzór nad prowadzeniem gospodarki finansowej, w tym podatkowej Banku.
d)	przeprowadzania analizy ekonomicznej	Kierownik Zespołu zarządzania ryzykami i analiz	Kierownik Zespołu Zarządzania Ryzykami i Analiz sporządza analizy ekonomiczno-finansowe, bada oraz analizuje ryzyka występujące w działalności bankowej
e)	zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych	Naczelnik Wydziału rachunkowości i Rozliczeń pełniący funkcję Koordynatora Programu w zakresie zapobiegania praniu pieniędzy I finansowaniu terroryzmu podlega bezpośrednio Wiceprezesowi ds. finansowo-księgowych
f)	zasobów ludzkich	Prezes Zarządu	Naczelnik Wydziału Kadr i Organizacji podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, który jest odpowiedzialny za działanie ww.

g)	opracowywania lub wdrażania polityki wynagrodzeń;	Prezes Zarządu	Naczelnik Kadr i Organizacji podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, który jest odpowiedzialny za działanie ww. Wydziału.
h)	technologii informacyjnych	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych	Kierownik Zespołu Informatyki i Telekomunikacji podlega bezpośrednio Wiceprezesowi Zarządu ds. Finansowo- Księgowych, który jest odpowiedzialny za działanie ww. stanowiska.
i)	bezpieczeństwa informacji	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych	Informatyk (ASI) podlega bezpośrednio Wiceprezesowi Zarządu ds. Finansowo- Księgowych, który jest odpowiedzialny za działanie ww. stanowiska.
j)	zarządzania ustaleniami dotyczącymi outsourcingu funkcji o podstawowym lub istotnym znaczeniu, o których mowa w art. 30 ust. 1 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2017/565;	Kierownik Zespołu zarządzania ryzykami i analiz	Zespół zarządzania ryzykami i analiz dokonuje analizy monitoringu zawartych przez Bank umów outsourcingowych. Decyzje w sprawie rozpoczęcia współpracy w ramach outsourcingu należą wyłącznie do Zarządu Banku.
k)	zarządzania komórką ds. zgodności / Komórką ds. kontroli wewnętrznej	Kierownik Zespołu ds. ryzyka braku zgodności/kontroli wewnętrznej	Kierownik Zespołu ds. ryzyka braku zgodności/kontroli wewnętrznej czuwa nad zasadami zgodności procedur oraz kontrolą wewnętrzną w Banku. Sprawozdania w tym zakresie przedstawiane i oceniane są przez Radę Nadzorczą.
2.	Pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiegokolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79-87 dyrektywy 2013/36/UE lub jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu do spraw zarządzania jakiegokolwiek kategorii ryzyka określonej w wymienionych artykułach;	Zarząd Banku	Nadzór nad zarządzaniem ryzykami istotnymi pełni Prezes Zarządu. Odpowiedzialność za pozostałe ryzyka jest rozdzielona pomiędzy pozostałymi członkami Zarządu

3.	<p>Odnosnie 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> <p>(i) pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe;</p> <p>(ii) pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe;</p> <p>- pracownik jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania decyzji, o których mowa w pkt 3 ppkt (i);</p>	Zarząd	Wybrani pracownicy Banku posiadają kompetencje decyzyjne maksymalnie do 50 000zł przy zaabgażowaniu kredytobiorcy maksymalnie do kwoty 500 000zł .Pozostałe decyzje kredytowe należą do komeptencji Zarządu.
4.	odnosnie 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:	Nie występują	Bank nie prowadzi działalności zaliczanej do portfela handlowego

	<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> <ul style="list-style-type: none"> – 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; – 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 percentylu (poziom jednostronny przedział ufności); <p>(ii) pracownik jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania decyzji, o których mowa w ppkt (i) niniejszej litery;</p>	Nie występują	
5.	<p>Pracownik jest kierownikiem grupy pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do zobowiązania danej instytucji do przeprowadzania transakcji, oraz spełniony jest jeden z poniższych warunków:</p> <ul style="list-style-type: none"> (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; (ii) w przypadku gdy do celów regulacyjnych zatwierdzona jest metoda 	Nie dotyczy	Bank posiada fundusze własne poniżej 80 mln PLN, w związku z czym nie udziela kredytów wyższych niż 5 mln EUR.

	<p>modeli wewnętrznych, 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 percentylu (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>		
6.	<p>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>	Zarząd	Nowe produkty zatwierdza Zarząd.
	Kryterium z art. 9ca.ust. 1a. Prawa bankowego		

1.	pełni funkcję członka rady nadzorczej;	Członkowie Rady Nadzorczej, w tym: – Przewodniczący Rady Nadzorczej – Zastępca Przewodniczącego – Sekretarz Rady – Przewodniczący Komitetu Audytu – Członkowie Komitetu Audytu oraz pozostali Członkowie Rady	Zgodnie ze Statutem
2.	należy do kadry kierowniczej wyższego szczebla	Członkowie Zarządu	W Banku przyjmuje się, że kadre kierowniczą wyższego szczebla stanowią Członkowie Zarządu
3.	świadczy pracę lub realizuje zadania na rzecz istotnej jednostki gospodarczej, o której mowa w rozporządzeniu delegowanym Komisji wydanym na podstawie upoważnienia zawartego w art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, o ile: a) łączne wynagrodzenie tej osoby w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 500 000 euro oraz nie mniej niż średnie roczne wynagrodzenie osób, o których mowa w pkt 1 i 2, oraz b) świadczona przez tę osobę praca lub realizowane przez tę osobę zadania na rzecz istotnej jednostki gospodarczej mają znaczny wpływ na profil ryzyka tej jednostki.	Nie dotyczy	Bank nie jest istotną jednostką gospodarczą. Nie zidentyfikowano w poprzednim roku osoby, której wynagrodzenie wyniosło conajmniej 500 000 EURO

Wykaz podlega aktualizacji corocznej, do końca stycznia następnego roku obrotowego, a także w trakcie roku obrotowego, w przypadku zmian organizacyjnych, kadrowych lub zmian wysokości wynagrodzeń powodujących zidentyfikowanie pracownika jako istotnie wpływającego na profil ryzyka Banku.