

---

*Załącznik do Uchwały nr 99/ZKO/2021  
Zarządu Kurpiowskiego Banku Spółdzielczego  
w Myszyńcu z dnia 16.12.2021r.  
Załącznik do Uchwały nr 47/ZKO/2021  
Rady Nadzorczej Kurpiowskiego Banku Spółdzielczego  
w Myszyńcu z dnia 17.12.2021r.*

# **Polityka wynagradzania w Kurpiowskim Banku Spółdzielczym w Myszyńcu**

**Myszyniec, grudzień 2021 r.**

## Spis treści

<b>Rozdział 1. Postanowienia ogólne .....</b>	<b>3</b>
<b>Rozdział 2. Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne .....</b>	<b>4</b>
<b>Rozdział 3. Szczególne zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku .....</b>	<b>5</b>
<b>Rozdział 4. Postanowienia końcowe .....</b>	<b>7</b>

## Rozdział 1. Postanowienia ogólne

### § 1.

1. Polityka wynagradzania w Kurpiowskim Banku Spółdzielczym w Myszyńcu, 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) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
  - 3) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
  - 4) ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
  - 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) wytycznych EBA z 27 czerwca 2016 r. dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń;
  - 7) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/97 z dnia 20 stycznia 2016 r. w sprawie dystrybucji ubezpieczeń;
  - 8) uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”;
  - 9) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
  - 10) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.
2. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
  - 1) **Bank** – Kurpiowski Bank Spółdzielczy w Myszyńcu;
  - 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku;
  - 3) **Zarząd** – Zarząd Banku;
  - 4) **organ Banku** – Zarząd lub Rada Nadzorcza;
  - 5) **wynagrodzenie stałe** – składnik wynagrodzenia spełniający kryteria, o których mowa w § 4 ust. 2;
  - 6) **wynagrodzenie zmienne** – składnik wynagrodzenia niespełniający kryteriów, o których mowa w § 4 ust. 2;
  - 7) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, a także członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej;
  - 8) **pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku** – pracownik, którego identyfikacji dokonuje się w oparciu o kryteria jakościowe oraz ilościowe zgodnie z zasadami określonymi w Załączniku nr 2, zgodnymi Prawem bankowym oraz Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE, w tym także członek Rady Nadzorczej;
  - 9) **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 i firm inwestycyjnych; wysokość posiadanej

przez Bank bazy kapitałowej powinna być wystarczająca do spełnienia wymagań regulacyjnych.

## § 2.

Celem opracowania i wdrożenia Polityki jest:

- 1) zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku,
- 2) określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, zgodnie z zasadami zawartymi w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r. oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego.
- 3) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka,
- 4) wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów,

## § 3.

1. Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

- 1) ogólne zasady wynagradzania w Banku,
  - 2) definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne, tj. takich, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku
  - 3) stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako:
    - a) wynagrodzenie zasadnicze,
    - b) nagrody jubileuszowe.
  - 4) zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa lub nagroda specjalna.
  - 5) zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
  - 6) zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagradzania pracowników.
2. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.
3. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

## **Rozdział 2. Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne**

### § 4.

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się wynagrodzenia stałe i wynagrodzenia zmienne, przy czym stałe składniki winny 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.
2. Wynagrodzenie jest stałe, jeżeli warunki jego przyznania i jego wysokość:
  - 1) opierają się na z góry określonych kryteriach;
  - 2) nie są uznaniowe i odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego oraz miejsce w hierarchii służbowej pracownika;
  - 3) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
  - 4) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej funkcji lub wykonywania obowiązków zawodowych;

- 5) są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań z pracownikiem lub w następstwie zmiany zasad wynagradzania określonych przepisami prawa powszechnego;
  - 6) nie mogą zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione przez Bank, z zastrzeżeniem realizacji przepisów prawa powszechnego;
  - 7) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka; oraz
  - 8) nie zależą od wyników.
3. Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia kryteriów określonych w ust. 2, uznawany jest za składnik zmienny wynagrodzenia.
  4. Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli, zgodnie ze Statutem Banku.
  5. Wynagrodzenia dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania.
  6. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Prezes Zarządu, pełniący funkcję kierownika zakładu pracy – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w Regulaminie wynagradzania.

### **Rozdział 3. Szczególne zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku**

#### **§ 5.**

1. Bank, w ramach Sprawozdania z polityki kadrowej, przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikację stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka na podstawie zapisów Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady 2021/923.
2. Osoby na stanowiskach istotnych identyfikuje się w oparciu o dwa kryteria oceny:
  - 1) kryterium jakościowe:
    - a) pracownicy, (którzy) pełnią obowiązki kierownicze mogący podejmować strategiczne lub inne decyzje o zasadniczym znaczeniu, które mają wpływ na działalność gospodarczą lub stosowane ramy kontroli.
    - b) pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiegokolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79–87 dyrektywy 2013/36/UE (kredytowe, rezydualne, koncentracji, rynkowe, stopy procentowej, operacyjne, płynności, nadmiernej dźwigni finansowej),
    - c) odnośnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe i kontrahenta kwoty nominalnej na transakcję, która to kwota stanowi 0,5 % kapitału podstawowego Tier I instytucji i wynosi co najmniej 5 mln EUR, pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe;
    - d) pracownik jest kierownikiem grupy pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do zobowiązania danej instytucji do przeprowadzania transakcji w wysokości o której mowa w lit. c,
    - e) pracownik posiada uprawnienia do podejmowania decyzji w sprawie nowych produktów bankowych.
  - 2) Kryterium ilościowe - pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, jeżeli pracownikowi, przyznano w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy łączne wynagrodzenie równe co najmniej 750 000 EUR.

3. Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021r. oraz w Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
  - 1) Członków Rady Nadzorczej
  - 2) Członków Zarządu.
  - 3) Z uwagi na fakt, że żaden z pracowników Banku nie posiada kompetencji decyzyjnych przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.

#### § 6.

1. Stałe składniki wynagrodzenia członków Zarządu stanowią składniki wymienione w §3 ust. 1 pkt 3, natomiast zmienny składnik wynagrodzenia stanowi premia uznaniowa lub nagroda specjalna.
2. Bank nie wprowadza podziału wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia.
3. Łączna kwota wypłacanej premii uznaniowej dla pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w danym roku nie może przekroczyć 2% funduszy własnych Banku.

#### § 7.

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje wynagrodzenie ryczałtowe za udział w posiedzeniu.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.

#### § 8.

1. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagradzania osobom zajmującym stanowiska mające istotny wpływ na jego profil ryzyka w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
2. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust. 3.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na jego profil ryzyka, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.

#### § 9.

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu operacyjnego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu operacyjnego:
  - 1) Wskaźnik pokrycia kredytów z rozpoznaną utratą wartości rezerwami celowymi,
  - 2) Wskaźnik jakości portfela kredytowego,
  - 3) Stopień wykonania wyniku finansowego netto,
  - 4) Łączny współczynnik kapitałowy TCR,

- 5) Wskaźnik pokrycia wpływów netto LCR.
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą planu operacyjnego Banku w poszczególnych latach i w danym kwartale podlegającym ocenie.
4. Poszczególnym wskaźnikom, o których mowa w ust. 2, została nadana waga procentowa. Wartość przypisanych wag określa załącznik nr 1 do niniejszej Polityki. Ocenę efektów pracy stanowi wynik średnia ważona dla wyników stopnia wykonania poszczególnych wskaźników.
5. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat oraz w ocenianym kwartale plan w zakresie wskaźników (średnia ważona) wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 90% lub średnia z ostatnich trzech lat nie spada poniżej limitu 90%.
6. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
  - 1) Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe – ocena dwuletnia. Ocena odpowiedniości zachowuje ważność przez okres dwóch lat od daty jej przeprowadzenia.
  - 2) Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie operacyjnym w okresach objętych oceną – ocena kwartalna.
7. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.
8. Ocenę efektów pracy w formie załącznika nr 1 Karta celów do niniejszej Polityki, przygotowuje SKWZ.

#### **§ 10.**

Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w §3 niniejszej Polityki:

- 1) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania,
- 2) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem.

#### **Rozdział 4. Postanowienia końcowe**

#### **§ 11.**

1. Co najmniej raz w roku Rada Nadzorcza Banku weryfikuje i ustala na kolejny rok kalendarzowy maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym.
2. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
3. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 3,8%.
4. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust.1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku.

#### **§ 12.**

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej 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 wynagradzania.
3. Weryfikacji (testowania mechanizmów kontrolnych) w zakresie, o którym mowa w ust. 2 pkt 1 i 3 dokonuje SKWZ.
  4. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
  5. Informacje o obowiązującej w Banku polityce wynagrodzeń oraz informacje o wynagrodzeniach członków Zarządu oraz innych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku podlegają upublicznieniu zgodnie z przyjętą przez Bank Polityką informacyjną.
  6. Bank, raz do roku, w terminie do dnia 31 stycznia, przekazuje 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, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.







wpływów netto LCR – waga 20%													
<b><i>Kryteria jakościowe</i></b>													
Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe – ocena dwuletnia								<i>TAK/NIE</i>					
Ocena Rady Nadzorczej realizacji zadań zawartych w planie operacyjnym w okresie objętym oceną – ocena kwartalna								<i>POZYTYWNA/NEGATYWNA</i>					