



BANK SPÓŁDZIELCZY
W N A M Y S Ł O W I E

Załącznik do Uchwały nr 691/B/2023 Zarządu Banku
Spółdzielczego w Namysłowie z dnia 09.11.2023 r.

Załącznik do Uchwały nr 59/2023
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Namysłowie z dnia
16.11.2023 r.

**„Polityka wynagrodzeń pracowników, których działalność
zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka
w Banku Spółdzielczym w Namysłowie”**

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE	3
ROZDZIAŁ 2. ZASADY OGÓLNE.....	5
ROZDZIAŁ 3. WYNAGRODZENIE ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW	8
ROZDZIAŁ 4. OCENA EFEKTÓW PRACY	8
ROZDZIAŁ 5. WYPŁATA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ	11
ROZDZIAŁ 6. PRZEPISY KOŃCOWE	11

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. „Polityka wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Namysłowie”, zwana dalej Polityką wynagrodzeń, określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników zaangażowanych w Banku, w tym:
 - 1) pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
 - 2) pracowników bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanych w sprzedaż produktów bankowych lub świadczenie usług bankowych bezpośrednio dla klientów;
 - 3) członków organów Banku.
2. Wprowadzenie i stosowanie Polityki wynagrodzeń ma na celu:
 - 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - 2) realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów.
3. Bank prowadzi i 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.

§ 2

Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy Prawo bankowe – art. 9ca;
- 2) 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 – zwanego dalej Rozporządzeniem;
- 3) Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
- 4) Wytycznych dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych – EBA/GL/2016/06 wydane przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego;
- 5) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi, zmieniającej dyrektywę 2002/87/WE i uchylającej dyrektywę 2006/48/WE oraz 2006/49/WE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych oraz zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012 - EBA/GL/2015/22 z dnia 27 czerwca 2016 r.;
- 6) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 roku.

§ 3

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Namysłowie;
- 2) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Namysłowie;
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Namysłowie;
- 4) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Namysłowie;

- 5) **duża instytucja** – instytucja, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 146 Rozporządzenia nr 575/2013;
- 6) **kadra kierownicza wyższego szczebla** - członek Zarządu, dyrektor lub inna osoba, posiadająca wiedzę z zakresu ryzyka związanego z działalnością Banku, oraz podejmująca decyzje mające wpływ na to ryzyko – zgodnie ze Statutem i strukturą organizacyjną Banku są to członkowie Zarządu;
- 7) **funkcja kontrolna** - oznacza funkcję niezależną od jednostek gospodarczych przez nią kontrolowanych i odpowiada za zapewnienie obiektywnej oceny rodzajów ryzyka, dotyczących instytucji, dokonanie ich przeglądu lub ich zgłoszenie, w tym m.in. funkcję zarządzania ryzykiem, funkcję zapewniania zgodności z przepisami oraz funkcję audytu wewnętrznego;
- 8) **pracownik** - osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze;
- 9) **zidentyfikowani pracownicy** – osoby, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1 ustawy - Prawo bankowe, to pracownicy zaliczani do kadry kierowniczej wyższego szczebla (członkowie Zarządu), pracownicy pełniący funkcję kontrolną i bezpośrednio odpowiedzialni wobec kadry kierowniczej wyższego szczebla (członka Zarządu) oraz inni pracownicy zidentyfikowani zgodnie z Rozporządzeniem Delegowanym 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, a także zgodnie z zasadą proporcjonalności;
- 10) **osoba zaangażowana:**
 - a) pracownik oferujący produkty bankowe lub świadczący usługi bankowe bezpośrednio dla konsumentów lub
 - b) bezpośrednio lub pośrednio zarządza pracownikiem, o którym mowa w lit. a);
- 11) **zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie** – zarządzanie ryzykiem w zakresie, o którym mowa w § 3 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia;
- 12) **stałe składniki wynagrodzeń** – obejmują m.in. składniki:
 - a) opierające się na z góry określonych kryteriach;
 - b) są nieuznaniowe i odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego oraz miejsce w hierarchii służbowej pracownika;
 - c) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
 - d) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej roli lub wykonywania obowiązków organizacyjnych;
 - e) są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań zbiorowych lub w następstwie renegocjacji przebiegających zgodnie z krajowymi kryteriami ustalania płac;
 - f) nie mogą zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione przez Bank;
 - g) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka;
 - h) nie zależą od wyników.
- 13) **zmiennie składniki wynagrodzeń** – następujące składniki wynagrodzeń zidentyfikowanych pracowników:
 - a) premie uznaniowe, nagrody i inne składniki wynagrodzenia niespełniające warunków pkt 12, uznaniowo przyznawane członkom Zarządu Banku na podstawie uchwały Rady Nadzorczej;
 - b) premie uznaniowe, nagrody i inne składniki wynagrodzenia niespełniające warunków pkt 12, przyznawane innym zidentyfikowanym pracownikom.
- 14) **wynagrodzenie stałe** – łączne stałe składniki wynagrodzeń;

- 15) **wynagrodzenie zmienne** – łączne zmienne składniki wynagrodzeń;
- 16) **regulamin wynagradzania** – „Regulamin wynagradzania Zarządu oraz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Namysłowie”;
- 17) **trzyletni okres oceny** – okres oceny pracy zidentyfikowanych pracowników;
- 18) **rok „n”** – rok, za który dokonuje się oceny pracy zidentyfikowanego pracownika;
- 19) **zasada proporcjonalności** - zasada zapisana w art. 92 ust 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi, zmieniającej dyrektywę 2002/87/WE i uchylającej dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE, ma na celu zapewnienie dopasowania polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń do indywidualnego profilu ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i strategii danej instytucji (Banku) w celu skutecznego zrealizowania celów wyznaczonych w ramach odpowiednich obowiązków.

§ 4

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia elementów struktury organizacyjnej Banku zostały zdefiniowane w „Regulaminie organizacyjnym Banku Spółdzielczego w Namysłowie”.

Rozdział 2. Zasady ogólne

§ 5

1. Bank prowadzi przejrzystą Politykę wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (zidentyfikowanych pracowników), w tym członków Zarządu.
2. Polityka wynagrodzeń osób, 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 oraz uznaniowych świadczeń emerytalnych;
 - b) ograniczony zakres stosowania Polityki dotyczy braku konieczności przyznawania co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych, odroczenia wypłaty co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia oraz wstrzymania wypłaty uznaniowych świadczeń emerytalnych w postaci instrumentów finansowych;
 - 2) oraz § 30 ust. 2 Rozporządzenia - tzn. Bank stosuje przepisy Rozporządzenia, będącego podstawą przyjęcia Polityki, 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.
3. Bank stosuje Politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, o którym mowa w ust. 2 pkt. 1 w odniesieniu do osób, których roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.
4. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą lub pracę o tej wartości i jest neutralna pod względem płci.
5. Polityka wynagrodzeń podlega nadzorowi Rady Nadzorczej.
6. Wdrożenie Polityki wynagrodzeń podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi, dokonywanemu przez Zespół ds. Zgodności, nie rzadziej niż raz w roku. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
7. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia na Zebranie Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku, obejmującą funkcjonowanie Polityki wynagrodzeń.
8. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

§ 6

1. W skład osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, objętych niniejszą Polityką wynagrodzeń, wchodzi:

L.p.	STANOWISKO	Podstawa identyfikacji (przepis Rozp. UE 604/2014)	Osoba zaangażowana zgodnie z EBA/GL/2016/06
1.	Prezes Zarządu	TAK - art. 3 pkt 1 - art. 3 pkt 4	NIE
2.	Zastępca Prezesa ds. wsparcia	TAK - art. 3 pkt 1	NIE
3.	Zastępca Prezesa ds. finansowo-księgowych	TAK - art. 3 pkt 1	NIE
4.	Zastępca Prezesa ds. handlowych	TAK - art. 3 pkt 1	TAK
5.	Główny Księgowy	TAK - art. 3 pkt 9	NIE
6.	Kierownik Zespołu ds. Zgodności	TAK - art. 3 pkt 7 - art. 3 pkt 9	NIE
7.	Kierownik Zespołu Zarządzania Ryzykami i Analiz	TAK - art. 3 pkt 5	NIE

2. Pracowników wymienionych w ust. 1 identyfikuje się na podstawie:
- 1) przepisów ustawy Prawo bankowe;
 - 2) kryteriów zawartych w Rozporządzeniu Delegowanym 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- zwanego dalej Rozporządzeniem Delegowanym;
 - 3) zasady proporcjonalności – w tym przepisów § 30 ust. 2 Rozporządzenia - tzn. Bank stosuje Rozporządzenie odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
3. Wykaz podlega aktualizacji corocznej, do końca stycznia kolejnego 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.

§ 7

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli, na podstawie regulaminu wynagradzania organów statutowych.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza, na podstawie „Regulaminu wynagradzania Zarządu oraz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Namysłowie”.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego dla Kierownika Zespołu ds. Zgodności ustala Zarząd na podstawie „Regulaminu wynagradzania Zarządu oraz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Namysłowie po uprzednim zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą – zgodnie z rekomendacją H.
5. Wysokość wynagrodzenia zmiennego dla Kierownika Zespołu ds. Zgodności ustala Zarząd na podstawie „Regulaminu wynagradzania Zarządu oraz pracowników, których działalność

zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Namysłowie po uprzednim zaopiniowaniu przez Radę Nadzorczą.

6. Wysokość wynagrodzenia stałego dla Głównego Księgowego oraz Kierownika Zespołu Zarządzania Ryzykami i Analiz ustala Prezes Zarządu lub osoba działająca w jego imieniu na podstawie udzielonego pełnomocnictwa szczególnego na podstawie „Regulaminu wynagradzania Zarządu oraz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Namysłowie.
7. Wysokość wynagrodzenia zmiennego dla Głównego Księgowego oraz Kierownika Zespołu Zarządzania Ryzykami i Analiz ustala Zarząd na podstawie „Regulaminu wynagradzania Zarządu oraz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Namysłowie.

§ 8

1. Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń, Regulaminu pracy, Regulaminu wynagradzania.
2. Umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z Polityki wynagrodzeń.
3. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia mają charakter wyjątkowy i występują jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy lub zawarcia innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia lub sprawowania funkcji.
4. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniana jest sytuacja ekonomiczno-finansowa Banku, przy czym łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznawanego zidentyfikowanemu pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych.
5. Wynagrodzenie za pracę osób zaangażowanych, nie może zachęcać tych pracowników do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla konsumentów.
6. Zasada wymieniona w ust. 4 obejmuje świadczenia pieniężne, jak również niepieniężne - mogące obejmować między innymi (ale nie są ograniczone do wymienionych) rozwój kariery, ubezpieczenie zdrowotne, zniżki lub udostępnienie służbowego samochodu lub telefonu komórkowego, uprzywilejowane korzystanie z funduszu reprezentacyjnego lub udziału w seminariach.

§ 9

1. Bank ma obowiązek zapewnienia w Polityce wynagrodzeń, odpowiednio w Regulaminie pracy, Regulaminie wynagradzania, umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji przez zidentyfikowane osoby, skuteczność realizacji Polityki wynagrodzeń.
2. Polityka wynagrodzeń, lub Regulamin pracy, lub Regulamin wynagradzania, lub umowa o pracę, lub inna umowa, stanowiąca podstawę sprawowania funkcji, zapewniają możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia. Kryteria, dotyczące wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia obejmują w szczególności sytuacje, w których dany zidentyfikowany pracownik:
 - 1) uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania;
 - 2) nie spełnił odpowiednich standardów, dotyczących rękopisami bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.
3. Zidentyfikowane osoby, o których mowa w wytycznych EBA/GL/2016/06, powinny zobowiązać się do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń, dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania zgodnie z oświadczeniem - „Oświadczam, że zobowiązuję się do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania objętym „Polityką wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Namysłowie”.

Rozdział 3. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników

§ 10

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się:
 - 1) wynagrodzenia stałe;
 - 2) wynagrodzenia zmienne.
2. 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.
3. Łączna kwota wynagrodzenia zmiennego przyznanego pracownikowi zidentyfikowanemu, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, nie może przekraczać równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego wynagrodzenia.
4. W przypadku, gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia zależy od wyników, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników zidentyfikowanego pracownika i danej jednostki organizacyjnej oraz wyników Banku w obszarze odpowiedzialności tego pracownika, z uwzględnieniem wyników całego Banku.
5. 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.
6. Kierownicy komórki do spraw zgodności oraz 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.
7. Zmienne składniki wynagrodzenia Zarządu oraz zidentyfikowanego pracownika odpowiedzialnego za kierowanie komórką do spraw zgodności są opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą Banku.
8. Łączne zmienne składniki wynagrodzeń przyznawane zidentyfikowanym pracownikom nie mogą ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych i nie mogą być wyższe niż 10% rocznego, zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto Banku za rok „n”.
9. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników jest określane szczegółowo w „Regulaminie wynagradzania Zarządu oraz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Namysłowie” zatwierdzanym przez Radę Nadzorczą.
10. W celu skutecznego wykonywania zadań przez pracowników Banku, z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania bankiem ustala się maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników w okresie rocznym na poziomie 25 %.

Rozdział 4. Ocena efektów pracy

§ 11

1. Warunkiem przyznania zmiennych składników wynagrodzeń członkom Zarządu jest pozytywna ocena ich efektów pracy.
2. Ocena efektów pracy członków Zarządu Banku dokonywana jest przez Radę Nadzorczą w formie podjętych uchwał.
3. Ocena dokonywana jest po zakończeniu roku obrachunkowego „n”, nie później niż do końca czerwca roku następującego po okresie oceny i obejmuje 3 lata tj. rok „n”, rok „n-1” i rok „n-2”.
4. Podstawą oceny efektów pracy członków Zarządu są kryteria, dotyczące oceny indywidualnych wyników danego członka Zarządu obejmujące kryteria ilościowe i jakościowe.
5. Ocena efektów pracy członka Zarządu obejmuje ocenę spełnienia kryteriów ilościowych obejmujących koszt ryzyka, koszt kapitału i ryzyko płynności, a także wyniki Banku w perspektywie długoterminowej (3 letniej).

6. Kryteria ilościowe, stanowiące podstawę oceny efektów pracy członka Zarządu, w odniesieniu do realizacji planu finansowego, obejmują:
 - 1) zysk netto;
 - 2) zwrot z kapitału własnego (ROE netto);
 - 3) jakość portfela kredytowego;
 - 4) łączny współczynnik kapitałowy.
7. Kryteria jakościowe, stanowiące podstawę oceny efektów pracy członka Zarządu, obejmują:
 - 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 art. 22aa Ustawy Prawo bankowe (oceny odpowiedniości);
 - 4) ocenę działań nadzorowanego obszaru dokonaną przez audyt wewnętrzny – wyniki audytu wewnętrznego, niezawierające krytycznych nieprawidłowości, zgodnie z Rekomendacją H KNF.
8. Spełnienie, kryteriów ilościowych o których mowa w ust. 6, zachodzi wówczas, gdy w każdym z ostatnich trzech lat plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 6 pkt 1,2 i 4 był zrealizowany na poziomie co najmniej w 80%, a w zakresie wskaźnika o którym mowa w ust. 6 pkt 3 był zrealizowany na poziomie max 150%.
9. Spełnienie kryteriów jakościowych o których mowa w ust. 7 zachodzi w przypadku gdy:
 - 1) dany Członek Zarządu uzyskał absolutorium z wykonania obowiązków za dany rok obrotowy (rok „n”);
 - 2) dany członek Zarządu uzyskał pozytywną ocenę odpowiedniości zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe;
 - 3) dany członek Zarządu nie uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub nie był odpowiedzialny za takie działania;
 - 4) nie jest prowadzona likwidacja Banku;
 - 5) brak jest postanowienia o upadłości Banku;
 - 6) nie zachodzi sytuacja, o której mowa w art. 142 ust. 1 ustawy – Prawo bankowe, tzn. nie zachodzi strata bilansowa lub groźba jej powstania albo powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności oznaczająca konieczność podejmowania postępowania naprawczego (planu naprawy).
10. Zmienne składniki wynagradzania w stosunku do członków Zarządu są przyznawane w przypadku łącznego spełnienia przesłanek ilościowych i jakościowych.
11. Jeżeli trzyletnia ocena efektów pracy danego członka Zarządu w oparciu o kryteria ilościowe i jakościowe jest pozytywna, to dany członek Zarządu, podlegający ocenie, jest o tym informowany odpowiednio przez Radę Nadzorczą na piśmie. W piśmie tym określana jest kwota całkowitego zmiennego składnika wynagrodzenia.
12. Negatywna ocena efektów pracy oznacza podjęcie decyzji przez Radę Nadzorczą o nieprzyznawaniu zmiennych składników wynagrodzeń. W przypadku negatywnej oceny Rada Nadzorcza informuje członka Zarządu na piśmie wskazując warunki, które nie zostały spełnione.

§12

1. Oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników, innych niż członkowie Zarządu Banku, dokonuje Zarząd w formie uchwały.
2. Ocena w stosunku do osób o których mowa w ust. 1 dokonywana jest po zakończeniu roku obrachunkowego „n”, nie później niż do końca czerwca roku następującego po okresie oceny i

obejmuje 3 lata tj. rok „n”, rok „n-1” i rok „n-2”

3. Oceny efektów pracy zidentyfikowanych osób, innych niż członkowie Zarządu, dokonuje się w oparciu o ocenę poziomu realizacji przez te osoby powierzonych przez Zarząd zadań, a także spełnienie kryteriów jakościowych.
4. Ocenę efektów pracy, o której mowa w ust. 1 za dany rok kalendarzowy stanowi ocena pracownicza, dokonana na podstawie Instrukcji zarządzania ryzykiem kadrowym w Banku Spółdzielczym w Namysławie.
5. Wynikiem oceny jest iloraz sumy uzyskanych punktów oraz sumy ocenianych lat.
6. Łączna ocena efektów pracy zidentyfikowanych pracowników, innych niż członkowie Zarządu Banku z ostatnich trzech lat jest obliczana według wzoru:

$$\text{Łączna ocena efektów pracy} = \frac{OP_n + OP_{n-1} + OP_{n-2}}{\sum(n)}$$

gdzie:

OP_n – ocena pracownicza za rok n,

OP_{n-1} – ocena pracownicza za rok n-1,

OP_{n-2} – ocena pracownicza za rok n-2,

n – oceniany rok kalendarzowy,

$\sum(n)$ – suma ocenianych lat.

W przypadku, gdy nie ma oceny pracowniczej z trzech lat, OP_{i-1} i/lub OP_{i-2} przyjmuje wartość 0.

7. Spełnienie warunku pozytywnej oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników, innych niż członkowie Zarządu Banku o której mowa w ust. 6 zachodzi wówczas, gdy łączna ocena efektów pracy osiąga poziom co najmniej 80% maksymalnej oceny możliwej do uzyskania na podstawie Instrukcji zarządzania ryzykiem kadrowym w Banku Spółdzielczym w Namysławie.
8. Ponadto, kryteria jakościowe oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników, innych niż członkowie Zarządu, zależą od zajmowanego przez daną osobę stanowiska i odzwierciedlają realizację celów wynikających z pełnionej funkcji m.in:
 - 1) pozytywna ocena zaangażowania danej osoby w realizację powierzonych zadań dokonana przez Zarząd;
 - 2) pozytywna ocena odpowiedniości zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe, w przypadku objęcia danego stanowiska obowiązkiem takiej oceny;
 - 3) ocena działań nadzorowanego obszaru dokonana przez audyt wewnętrzny, KNF, biegłego rewidenta w ramach badania sprawozdania finansowego, lustratora w wyniku, których nie stwierdzono krytycznych nieprawidłowości rozumianych zgodnie z Rekomendacją H KNF.
9. Jeżeli trzyletnia ocena efektów pracy danego zidentyfikowanego pracownika w oparciu o kryteria określone w ust. 6,7 i 8 jest pozytywna, to dany zidentyfikowany pracownik podlegający ocenie jest o tym informowany odpowiednio przez Zarząd na piśmie. W piśmie tym określana jest kwota całkowitego zmiennego składnika wynagrodzenia.
10. Negatywna ocena efektów pracy oznacza podjęcie decyzji przez Zarząd o nieprzyznawaniu zmiennych składników wynagrodzeń. W przypadku negatywnej oceny Zarząd informuje zidentyfikowanego pracownika na piśmie wskazując warunki, które nie zostały spełnione.

Rozdział 5. Wypłata zmiennych składników wynagrodzeń

§ 13

1. Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest przyznawana odpowiednio przez Zarząd lub Radę Nadzorczą z uwzględnieniem zasad zawartych w niniejszej polityce oraz w „Regulaminie wynagradzania Zarządu oraz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Namysłowie” w zależności od wyników indywidualnej oceny efektów pracy zidentyfikowanego pracownika.
2. Wypłata wynagrodzenia zmiennego może być wstrzymana, ograniczona, a także może nastąpić odmowa wypłaty w następujących przypadkach:
 - 1) w przypadku zawarcia umów przewidujących świadczenia z tytułu rozwiązania umowy o pracę – zidentyfikowany pracownik może zostać pozbawiony wypłaty określonej w indywidualnej umowie o pracę odprawy lub rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy w przypadku ogłoszenia upadłości Banku lub wszczęcia postępowania naprawczego w stosunku do Banku. Bank przewiduje w umowie z osobą możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takiej sytuacji;
 - 2) odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy zidentyfikowanego pracownika, którego stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu przed okresem trzech lat pozostawania na stanowisku kierowniczym, mogą zostać pomniejszone proporcjonalnie do okresu zatrudnienia na stanowisku powodującym zidentyfikowanie jako osoba objęta Polityką wynagrodzeń;
 - 3) wypłata wynagrodzenia zmiennego jest zmniejszana lub wstrzymywana, w sytuacji o której mowa w art. 142 Ustawy – Prawo bankowe.
3. W przypadku ustania stosunku pracy zidentyfikowanego pracownika w ciągu trzyletniego okresu oceny, ocena pracy zidentyfikowanego pracownika, pod kątem wypłaty zmiennych składników obejmuje tylko i wyłącznie okres jego pracy w Banku w trakcie trzyletniego okresu oceny.

§ 14

Przyznane zidentyfikowanemu pracownikowi odpowiednio przez Zarząd lub Radę Nadzorczą zmienne składniki wynagrodzeń, wypłacane są w roku „n+1”.

Rozdział 6. Przepisy końcowe

§ 15

1. Polityka wymaga zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Zasady Polityki podlegają corocznemu przeglądowi dokonywanemu przez Radę Nadzorczą.
3. Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.

SEKRETARZ RADY NADZORCZEJ

/-/

WIESŁAW KOWALCZYK

PRZEWODNICZĄCY RADY NADZORCZEJ

/-/

JAROSŁAW ŁAŻNIOWSKI