

Uchwała Nr 32/5/2022
Zarządu
Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie
z dnia 28 grudnia 2022 r.

w sprawie: przyjęcia Polityki wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku

Na podstawie art. 9ca ust. 2 ustawy z 29.08.1997 r. Prawo bankowe i § 31 Statutu Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie uchwala się, co następuje:

§1

Wprowadza się Politykę wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie stanowiącą załącznik do niniejszej uchwały.

§2

Traci moc Uchwała Zarządu nr 30/1/2021 z dnia 23.11.2021 r.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem powzięcia, z mocą obowiązującą od dnia zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.

Z a r z ą d

*Załącznik do uchwały nr 32/5/2022
Zarządu PBS Węgrów
z dnia 28.12.2022 r.*

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
DLA POSZCZEGÓLNYCH KATEGORII OSÓB, KTÓRYCH
DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWA MA ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL
RYZYKA BANKU,
W POWIATOWYM BANKU SPÓŁDZIELCZYM W WĘGROWIE**

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE	3
ROZDZIAŁ 2. ZASADY OGÓLNE.....	7
ROZDZIAŁ 3. WYNAGRODZENIE ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW	10
ROZDZIAŁ 4. OCENA EFEKTÓW PRACY	11
ROZDZIAŁ 5. ZASADY WYPŁACANIA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ.....	13
ROZDZIAŁ 6. PRZEPISY KOŃCOWE	14

Załączniki:

Załącznik nr 1 – Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku

Załącznik nr 2 - Wzór „Oświadczenia o zobowiązaniu 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”

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. „Polityka wynagrodzeń w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie” 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.
2. Wprowadzenie i stosowanie Polityki wynagrodzeń ma na celu:
 - 1) Określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie, wymienionych w 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

- 2) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - 3) realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów.
3. Niniejsza Polityka wynagrodzeń uwzględnia zasadę proporcjonalności, o której mowa w §30 ust. 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 – co oznacza, że zostały opracowane z uwzględnieniem formy prawnej w jakiej działa Bank, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji, oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
4. Polityka pełni jednocześnie rolę „polityki zmiennych składników wynagrodzeń”, o ile jej występowanie w Banku wynika z odrębnych regulacji wewnętrznych.

§ 2

Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:

- 1) Kodeksu Pracy
- 2) Ustawy Prawo bankowe – art. 9ca,
- 3) Ustawy z dnia Ustawa 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 2013/36/UE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 - EBA/GL/2015/22,
- 6) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014,
- 7) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach wydanej w październiku 2020 r.

- 8) Rozporządzenia Ministra Finansów, funduszy i polityki regionalnej z dnia 08 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach
- 9) Wytycznych SSOZ BPS dotyczących wdrożenia Rekomendacji Z

§ 3

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:

- 1) Bank – Powiatowy Bank Spółdzielczy w Węgrowie;
- 2) Zebranie Przedstawicieli – Zebranie Przedstawicieli Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie,
- 3) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie,
- 4) Zarząd – Zarząd Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie,
- 5) pracownik - osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, powołania lub wyboru;
- 6) zidentyfikowani pracownicy – osoby, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1 ustawy - Prawo bankowe, określone zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającym dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (Dz. Urz. UE L 167 z 06.06.2014, str. 30, z późn. zm., a także zgodnie z zasadą proporcjonalności;
- 7) osoba zaangażowana:
 - a) pracownik oferujący produkty bankowe lub świadczący usługi bankowe bezpośrednio dla konsumentów lub
 - b) bezpośrednio lub pośrednio zarządza pracownikiem, o której mowa w lit. a);
- 8) zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie – zarządzanie ryzykiem w zakresie, o którym mowa w §3 ust. 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.
- 9) stałe składniki wynagrodzeń – zgodnie z EBA/GL/2015/22 obejmują 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 renegotjacji przebiegających zgodnie z krajowymi kryteriami ustalania płac;
- f) nie mogą zostać ograniczone, zawieszone ani unieważnione przez Bank;
- g) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka;
- h) nie zależą od wyników.

10) zmienne składniki wynagrodzeń – następujące składniki wynagrodzeń zidentyfikowanych pracowników:

- a) premie uznaniowe przyznawane członkom Zarządu Banku na podstawie uchwały Rady Nadzorczej,
- b) premie uznaniowe przyznawane innym zidentyfikowanym pracownikom przez Zarząd.

11) wynagrodzenie stałe – łączne stałe składniki wynagrodzeń,

12) wynagrodzenie zmienne – łączne zmienne składniki wynagrodzeń,

13) regulamin wynagradzania – Regulamin wynagradzania Członków Zarządu lub Regulamin wynagradzania pracowników Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie,

14) trzyletni okres oceny – okres oceny pracy zidentyfikowanych pracowników;

15) zasada proporcjonalności - zapisana w art. 92 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE ma na celu zapewnienie dopasowania polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń do indywidualnego profilu ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i strategii danej instytucji 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 Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie”.

Rozdział 2. Zasady ogólne

§ 5

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (zidentyfikowanych pracowników), w tym członków Zarządu.
2. Polityka wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku prowadzona jest zgodnie z zasadą proporcjonalności, w szczególności uwzględnia przepisy zawarte w §30 ust. 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 - 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. Polityka wynagrodzeń w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie podlega nadzorowi Rady Nadzorczej.
4. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku, obejmującą funkcjonowanie Polityki wynagrodzeń.
5. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

§ 6

1. Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, objętych niniejszą Polityką zawarty jest w Załączniku nr 1 do Polityki.
2. Pracowników wymienionych w ust. 1 identyfikuje się na podstawie:
 - 1) kryteriów zawartych w rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) Nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka

instytucji (Dz. Urz. UE L167 z 06.06.2014 r.) - zwanego dalej Rozporządzeniem Delegowanym Komisji (UE) nr 604/2014,

- 2) pkt. 105 „Wytycznych dotyczącymi prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013” (EBA/GL/2015/22) – tzn. głównym kryterium identyfikacji nie jest nazwa funkcji, lecz zakres kompetencji i obowiązków przypisanych tej funkcji;
 - 3) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego pozycja 15
 - 4) zasady proporcjonalności – w tym przepisów §30 ust. 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 - 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. Zarząd Banku może zmienić wykaz o ile okaże się, że inne osoby pełniące funkcje w Banku spełniają kryteria, o których mowa w regulacjach wymienionych w § 24 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.

§ 7

1. Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń; Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z polityki wynagrodzeń;
2. 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.
3. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku, łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanego

zidentyfikowanym pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych.

4. Wynagrodzenie za pracę osób zaangażowanych, nie może zachęcać tych pracowników do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla konsumentów.
5. 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.
6. W szczególności wynagrodzenie za pracę osób wymienionych w ust. 5 nie może być zależne od poziomu sprzedaży kredytów hipotecznych, rozumianych zgodnie z przepisami Ustawa z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami, jak również od ilości rozpatrzonych wniosków o udzielenie kredytu hipotecznego.

§ 8

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, skuteczności realizacji Polityki wynagrodzeń.
2. Polityka wynagradzania, Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zapewniają możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia; Szczegółowe 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 rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.
3. Zidentyfikowane osoby 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, wzór oświadczenia zawarty jest w Załączniku nr 2.

Rozdział 3. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników

§ 9

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się:
 - 1) wynagrodzenia stałe (zasadnicze) – obejmujące stałe składniki wynagrodzeń, zależne od wykształcenia, doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, a także jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów prawa lub Regulaminu wynagradzania, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom, nie związane z wynikami osiąganymi przez Bank lub wynikami pracy danego zidentyfikowanego pracownika,
 - 2) wynagrodzenia zmienne – (premia) obejmujące zmienne składniki wynagrodzeń, zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników lub innych czynników określonych w Polityce.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
3. Maksymalny stosunek średniego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym nie może przekraczać 500%. Obliczenie w/w średniego wynagrodzenia obejmuje premię oraz inne dodatki jakie otrzymują pracownicy Banku.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Główniej Księgowej ustala Zarząd Banku.
5. 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 zidentyfikowanej osoby.
6. 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.

Przy ocenie indywidualnych wyników bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.

7. 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.
8. Łączne zmienne składniki wynagrodzeń przyznawane zidentyfikowanym pracownikom nie mogą ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych. Łączna kwota wynagrodzenia zmiennego netto osoby zajmującej stanowisko kierownicze w Banku za dany rok nie może przekroczyć 0,5% funduszy własnych.
9. Rada Nadzorcza, uwzględniając decyzje Zebrania Przedstawicieli zatwierdza zasady wynagradzania członków Zarządu Banku, w tym szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia.
10. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników jest określone szczegółowo w Regulaminie wynagradzania Członków Zarządu oraz w Regulaminie wynagradzania pracowników.

Rozdział 4. Ocena efektów pracy

§ 10

Osobom zajmującym stanowiska istotne przysługuje premia uznaniowa, zgodnie z Regulaminem wynagradzania pracowników a w stosunku do Członków Zarządu - Regulaminem wynagradzania Członków Zarządu.

§ 11

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza, w terminie rocznej oceny wykonania planu ekonomiczno – finansowego.
2. Podstawą oceny efektów pracy są kryteria ilościowe i jakościowe.
3. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnęte w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założonego planu ekonomiczno-financego:
 - 1) Wartość utworzonych rezerw,
 - 2) Wskaźnik jakości portfela kredytowego,
 - 3) całkowity współczynnik kapitałowy,
 - 4) wskaźnik LCR,

5) wynik finansowy netto.

Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust 3 wskaźników w odniesieniu do zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą planu ekonomiczno - finansowego Banku w poszczególnych latach podlegającym ocenie. Pozytywna ocena efektów pracy wg przyjętego kryterium ilościowego następuje wówczas, gdy średnia z ostatnich trzech lat w zakresie realizacji wskaźników wymienionych w ust. 3 nie spada poniżej limitu 80% w stosunku do planu.

4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - 1) Uzyskanie absolutorium w okresie oceny,
 - 2) Pozytywna ocena rękopisów należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe,
 - 3) Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.- ocena kwartalna.
 - 4) ocenę działań nadzorowanego obszaru dokonaną przez audyt wewnętrzny – wyniki audytu wewnętrznego nie zawierające krytycznych nieprawidłowości rozumianych zgodnie z Rekomendacją H KNF.
5. Pozytywną ocenę warunkuje łączne spełnienie przesłanek zawartych w ust. 3 i ust.4.
6. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagrodzenia nie wypłaca się.

§ 12

1. Oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników innych niż członkowie Zarządu Banku dokonuje Zarząd.
2. Kryteria oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników innych niż członkowie Zarządu zależą od zajmowanego stanowiska i mogą być to kryteria finansowe (z zastrzeżeniem § 9 ust. 5) jak i niefinansowe, odzwierciedlające realizację celów wynikających z pełnionych funkcji.
3. Kryteria finansowe oceniane są w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach podlegających ocenie.
4. Kryteria niefinansowe:
 - 1) pozytywna ocena zaangażowania danej osoby w realizację powierzonych zadań dokonana przez Zarząd,
 - 2) ocena działań nadzorowanego obszaru dokonana przez audyt wewnętrzny – wyniki audytu wewnętrznego nie zawierające krytycznych nieprawidłowości rozumianych

zgodnie z Rekomendacją H KNF.

5. Zarząd ustala wysokość premii uznaniowej dla pracowników o których mowa w ust.1. na zasadach ogólnych, jednolitych dla wszystkich pracowników Banku z zastrzeżeniem ust.7.
6. Negatywna ocena efektów pracy oznacza podjęcie decyzji przez Zarząd o nie przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzeń.
7. Zarząd Banku ocenia wykonanie zadań określonych w § 11 ust.3 w okresach rocznych.

Rozdział 5. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń

§ 13

1. Wynagrodzenie stałe wypłacane jest w okresach miesięcznych. Wynagrodzenie zmienne przyznawane i wypłacane jest w okresach rocznych, w terminie rocznej oceny wykonania planu ekonomiczno – finansowego. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
2. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust. 3.
3. Wynagrodzenie zmienne netto nie może być wyższe niż 100% wynagrodzenia zasadniczego netto.
4. Łączna kwota wynagrodzenia zmiennego netto osoby zajmującej stanowisko kierownicze w Banku za dany rok nie może przekroczyć 0,5% funduszy własnych.
5. Łączna kwota wypłaconego wynagrodzenia zmiennego osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.

§ 14

1. Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest przyznawana odpowiednio przez Zarząd lub Radę Nadzorczą uznaniowo, z uwzględnieniem zasad zawartych w Polityce, a także 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) 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.
 - 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. Ustanie stosunku pracy zidentyfikowanej osoby w ciągu trzyletniego okresu oceny nie powoduje pozbawienia go prawa do premii w okresie jego pracy. W takiej sytuacji ocena pracy zidentyfikowanego pracownika, po kątem wypłaty zmiennych składników obejmuje tylko i wyłącznie okres jego pracy w Banku w trakcie trzyletniego okresu oceny.

Rozdział 6. Przepisy końcowe

§ 15

1. Stosowanie zasad wynagradzania w Banku podlega corocznemu niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi, w ramach którego
 - Stanowisko kontroli wewnętrznej i ryzyka braku zgodności przeprowadza testowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych stosowanych w regulacjach dotyczących wynagradzania.
 - Główna Księgowa dokonuje analizy finansowej pod kątem zgodności z zapisami niniejszej polityki.
2. Raport z przeglądu przedstawiany jest Zarządowi i Radzie Nadzorczej

§ 16

1. Politykę przygotowuje Zarząd, zatwierdza Rada Nadzorcza Banku.
2. Zasady Polityki podlegają corocznemu przeglądowi dokonywanemu przez Stanowisko kontroli wewnętrznej i ryzyka braku zgodności.

3. Przegląd obejmuje min.:

- a. Zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
- b. Weryfikację stanowisk istotnych,
- c. Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania,

4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

**Załącznik nr 1 – Wykaz osób, których działalność zawodowa
ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku**

L.p.	Imię i nazwisko	Stanowisko	Podstawa identyfikacji (przepis Rozp. UE 604/2014, inna podstawa)	Osoba zaangażowana zgodnie z EBA/GL/2016/06
1.	Małgorzata Duszak	Prezes Zarządu	art. 3 pkt. 1 art. 3 pkt. 4	NIE
2.	Artur Gago	Wiceprezes Zarządu ds. finansowo- księgowych	art. 3 pkt. 1	NIE
3	Maria Przybojewska- Naser	Wiceprezes Zarządu ds. handlowych	art. 3 pkt. 1	TAK
4.	Danuta Zajkowska	Główny Księgowy	art. 3 pkt. 9	NIE

Załącznik nr 2 - Wzór „Oświadczenia o zobowiązaniu 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”

Węgrów, dn. r

Oświadczenie

Oświadczam, że zobowiązuje 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 w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie”

.....