



NBSBank

NADWIŚLAŃSKI BANK SPÓŁDZIELCZY

28 - 131 Solec - Zdrój, ul. 1-go Maja 6

www.nbsbank.pl

**Polityka wynagradzania
w Nadwiślańskim Banku Spółdzielczym
w Solcu-Zdroju**

*Załącznik do Uchwały Nr 174./2021
Zarządu Nadwiślańskiego Banku Spółdzielczego
w Solcu-Zdroju
z dnia 16 grudnia 2021 roku*

*Załącznik do Uchwały Nr 41/2021
Radę Nadzorczą Nadwiślańskiego
Banku Spółdzielczego
w Solcu-Zdroju
z dnia 17 grudnia 2021 roku*

§ 1

1. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania w Nadwiślańskim Banku Spółdzielczym w Solcu-Zdroju, zwanej dalej Polityką jest:
 - 1) zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Nadwiślańskim Banku Spółdzielczym w Solcu-Zdroju,
 - 2) określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Nadwiślańskim Banku Spółdzielczego w Solcu-Zdroju, zgodnie z zasadami zawartymi w:
 - a) Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach,
 - b) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego, dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach,
 - 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 działania Banku oraz ograniczanie konfliktu interesów.
2. Bank realizuje Politykę 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

Niniejsza Polityka 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 (CRDIV) oraz Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/878 (CRD V),
- 2) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe, zwanej dalej Prawem bankowym,
- 3) Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy,
- 4) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach, zwanego dalej Rozporządzeniem Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej,
- 5) Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi,

- 6) Wytycznych EBA z 27 czerwca 2016 r. dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń,
- 7) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach,
- 8) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.

§ 3

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Nadwiślański Bank Spółdzielczy w Solcu-Zdroju,
- 2) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Banku,
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku,
- 4) **Zarząd** – Zarząd Banku,
- 5) **Pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę,
- 6) **Stanowiska istotne** - osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w rozumieniu art. 9ca ust. 1a ustawy Prawo bankowe, określone zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji wydanym na podstawie art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE.

§ 4

1. Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

- 1) Ogólne zasady wynagradzania w Banku,
- 2) Definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne,
- 3) Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako wynagrodzenie zasadnicze,
- 4) Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako nagrody uznaniowe lub premie,
- 5) Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania,
- 6) Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagradzania członków Zarządu do średniego wynagradzania pracowników.

§ 5

1. Wynagrodzenia w Banku obejmują wypłatę stałych i zmiennych składników wynagradzania.
2. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.
3. Rada Nadzorcza otrzymuje wynagrodzenie ryczałtowe za udział w posiedzeniu.
4. Wynagrodzenie dla Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania Członków Zarządu są określone w zał. nr 3 Zakładowego Regulaminu Wynagradzania pracowników Nadwiślańskiego Banku Spółdzielczego w Solcu-Zdroju.

5. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Zarząd Banku – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd Banku „Regulaminie wynagradzania pracowników Banku”.
6. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
7. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 6

1. Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikację stanowisk, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka na podstawie zapisów Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych (...).
2. Do stanowisk istotnych o których mowa w § 24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej oraz w Rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającym dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w Banku zalicza się:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej,
 - 2) Członków Zarządu.
3. Z uwagi na fakt, że żaden pracownik 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 niż wymienione w ust. 2 pkt 1 i 2.

§ 7

Do składników wynagradzania zalicza się:

Stanowiska istotne	Stałe składniki	Zmienne składniki
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu organów Rady, których koszt ponosi Bank	Brak
Członkowie Zarządu	Stałe składniki wynagradzania wymienione w § 4 ust. 1 pkt. 3)	Zmienne składniki wynagradzania wymienione w § 4 ust. 1 pkt. 4)

§ 8

1. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagradzania osobom zajmującym stanowiska istotne 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 zmiennych składników wynagradzania po przyznaniu, z uwzględnieniem ust. 3.
3. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, przy czym stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdego członka Zarządu.

§ 9

1. Oceny efektów pracy Członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnęte w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założonego planu ekonomiczno-finansowego:
 - 1) zysk netto,
 - 2) wskaźnik orezerowania portfela kredytowego,
 - 3) łączny współczynnik wypłacalności,
 - 4) wskaźnik płynności LCR,
 - 5) jakość portfela kredytowego.
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą planu ekonomiczno – finansowego Banku w poszczególnych latach podlegających ocenie. Zmienne składniki mogą być przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 80%.
4. Kryteria jakościowe oceny Członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - 1) uzyskane absolutorium w okresie oceny,
 - 2) pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
 - 3) ogólna dobra ocena realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno - finansowym w okresach objętych oceną, dokonana przez Radę Nadzorczą.
5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

§ 10

1. Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagradzania w szczególności w sytuacji, w której osoba wymieniona w § 6 ust. 2 pkt 2):
 - 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.

§ 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 analizy o której mowa w ust. 2 ustala się wysokość wskaźnika na poziomie 5 %.
4. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust. 1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Nadwiślańskiego Banku Spółdzielczego w Solcu-Zdroju dotyczącą adekwatności kapitałowej.

§ 12

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji przez Radę Nadzorczą Banku co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją funkcjonowania systemu informacji zarządczej w Nadwiślańskim Banku Spółdzielczym w Solcu-Zdroju.
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. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania z działalności Rady Nadzorczej.
4. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem **01 stycznia 2022 r.**