

**POLITYKA
ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ
W AURET BANKU Spółdzielczym**

obowiązuje od 29.12.2021 r.

SPIS TREŚCI

Rozdział 1.	Postanowienia ogólne.....	3
Rozdział 2.	Identyfikacja pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.....	4
Rozdział 3.	Wynagradzanie.....	4
Rozdział 4.	Ocena efektów pracy.....	5
Rozdział 5.	Przyznawanie wynagrodzenia zmiennego.....	6
Rozdział 6.	Wypłata wynagrodzenia zmiennego.....	7
Rozdział 7.	Postanowienia końcowe.....	8

Załączniki:

Załącznik nr 1 – Lista stanowisk, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

Załącznik nr 2 – Zasady wylaniania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

Załącznik nr 3 – Szczegółowe zasady oceny efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. *Polityka zmiennych składników wynagrodzeń w Auret Banku Spółdzielczym*, zwana dalej **Polityką** określa zasady ustalania, wypłaty i monitorowania zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.
2. Wprowadzenie Polityki ma na celu:
 - 1) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów;
 - 2) wspieranie realizacji strategii działalności Banku;
 - 3) ograniczenie konfliktu interesów;
 - 4) kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na wynikach poprzez wynagradzanie pracowników za osiągnięcie trwałych wyników odpowiadających długofalowym interesom Banku.
3. Niniejszy Regulamin, opracowany został 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*, zwanej dalej Kodeksem 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* (dalej: **Rozporządzenie**);
 - 5) wytycznych EBA z 27 czerwca 2016 r. dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń;
 - 6) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
 - 7) Rekomendacji S Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie;
 - 8) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.
4. Użyte w Regulaminie określenia oznaczają:
 - 1) **Bank** – Auret Bank Spółdzielczy;
 - 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku;
 - 3) **Zarząd** – Zarząd Banku;
 - 4) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę;
 - 5) **pracownik objęty Polityką/pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku** – pracownik wykazany na liście stanowiącej Załącznik nr 1 do Regulaminu;
 - 6) **wynagrodzenie stałe** – składnik wynagrodzenia spełniający kryteria, o których mowa w § 9 Regulaminu wynagradzania pracowników Auret Banku Spółdzielczego;

- 7) **wynagrodzenie zmienne** – składnik wynagrodzenia niespełniający kryteriów, o których mowa w § 9 Regulaminu wynagradzania pracowników Auret Banku Spółdzielczego;
 - 8) **okres oceny** - okres, który brany jest pod uwagę przy ocenie pracowniczej będącej podstawą wypłaty wynagrodzenia zmiennego. Okres oceny obejmuje okres trzech ostatnich lat kalendarzowych. W przypadku osób świadczących pracę krócej niż trzy lata - okres od nawiązania zatrudnienia;
5. Zasady ustalania, przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku określone w niniejszej Polityce podlegają zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
 6. Postanowień niniejszej Polityki nie stosuje się do członków Rady Nadzorczej Banku na podstawie § 25 ust. 2 Rozporządzenia. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie ustalone uchwałą Zebrania Przedstawicieli, bez podziału na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia.
 7. W myśl zapisów Ustawy oraz Rozporządzenia, Bank stosuje politykę zmiennych składników wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, co oznacza, że:
 - 1) Bank nie odracza wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń;
 - 2) Bank nie odracza również uznaniowych świadczeń emerytalnych i Bank nie wypłaca takich świadczeń.

Rozdział 2. Identyfikacja pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

§ 2.

1. W Banku identyfikacji pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, 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.
2. Proces identyfikacji, o którym mowa w ust. 1, oraz przegląd zgodności zasad określonych w Załączniku nr 2 z *Prawem bankowym* oraz Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE dokonywany jest nie rzadziej niż raz w roku. Za koordynację procesu odpowiada Zespół Organizacyjno-Kadrowy, za weryfikację kryteriów jakościowych i ilościowych, a także identyfikację pracowników spełniających te kryteria odpowiadają właściwe komórki/jednostki organizacyjne Banku, zgodnie z Załącznikiem nr 2.
3. Wyniki identyfikacji podlegają akceptacji przez Zarząd Banku.

Rozdział 3. Wynagradzanie

§ 3.

1. Wynagrodzenie całkowite pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku składa się z wynagrodzenia stałego oraz wynagrodzenia zmiennego.
2. Na wynagrodzenia stałe składają się w szczególności: wynagrodzenie zasadnicze, świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy oraz świadczenia pozapłacowe (nagrody jubileuszowe).

3. Na wynagrodzenia zmienne składają się w szczególności: nagrody uznaniowe, premie z tytułu sprzedaży, dodatki za rozszerzone czynności, odprawy emerytalne i rentowe, odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

Rozdział 4. Ocena efektów pracy

§ 4.

1. Cele wyznaczone pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku stanowią wypadkową głównych celów finansowych i niefinansowych Banku i uwzględniają zakres odpowiedzialności pracownika na danym stanowisku i są wyznaczone i rozliczane zgodnie ze *Szczegółowymi zasadami oceny efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku*, stanowiącymi Załącznik nr 3.

2. Przyznanie wynagrodzenia zmiennego pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku możliwe jest pod warunkiem pozytywnej oceny efektów pracy, z zastrzeżeniem ust. 3.

Rozliczenie efektów pracy odbywa się w formie oceny efektów pracy, za którą przyznawane jest wynagrodzenie zmienne.

3. 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) nieuzyskanie 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 podlegającym ocenie dopuszczenie się nieprzestrzegania oraz nadużywania zasad Polityki w celu osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści materialnych, lub
- c) uwzględnienie przez Bank, w okresie ostatnich 12 miesięcy, znaczącej liczby reklamacji klientów zidentyfikowanych jako wynikających z podjętych przez niego działań, lub

- d) w okresie podlegającym ocenie dopuszczenie się naruszenia zasad Kodeksu etyki;
4. W przypadku zaistnienia przesłanek wskazanych w ust. 3 ostateczną decyzję w sprawie zmniejszenia wynagrodzenia zmiennego podejmuje Rada Nadzorcza w stosunku do członków Zarządu i Zarząd Banku do pozostałych pracowników po uwzględnieniu oceny dokonanej przez bezpośredniego przełożonego.
 5. Wyniki oceny efektów pracy członków Zarządu w danym okresie, wyrażane są w formie uchwały Rady Nadzorczej, a w przypadku pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, nie będących członkami Zarządu, w formie uchwały Zarządu.

§ 5.

Oceny efektów pracy, o której mowa w § 4, dokonuje każdorazowo przed przyznaniem wynagrodzenia zmiennego:

- 1) w odniesieniu do członków Zarządu, Rada Nadzorcza;
- 2) w odniesieniu do pozostałych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, Zarząd Banku.

Rozdział 5. Przyznawanie wynagrodzenia zmiennego

§ 6.

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. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% rocznego wynagrodzenia zasadniczego osoby zajmującej stanowisko istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.
3. Ustanie stosunku pracy osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń w okresie oceny nie powoduje pozbawienia go prawa do premii rocznej. W takiej sytuacji, ocena pracy tej osoby pod kątem wypłaty regulaminowej premii rocznej obejmuje wyłącznie okres jej zatrudnienia w trakcie okresu podlegającego ocenie.
4. Stosunek zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia wyliczany jest przez pracownika Zespołu Organizacyjno-Kadrowego każdorazowo przed decyzją o przyznaniu wynagrodzenia zmiennego pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.
5. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust. 2.

§ 7.

Decyzję o przyznaniu wynagrodzenia zmiennego podejmuje w formie Uchwały odpowiednio Rada Nadzorcza w odniesieniu do członków Zarządu lub Zarząd w odniesieniu do pozostałych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.

Rozdział 6. Wypłata wynagrodzenia zmiennego

§ 8.

1. Rada Nadzorcza dokonuje oceny efektów pracy członków Zarządu za dany rok oraz łącznej oceny efektów pracy z ostatnich trzech lat, w formie uchwały, na najbliższym posiedzeniu Rady Nadzorczej po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie Przedstawicieli rocznego sprawozdania finansowego Auret Banku Spółdzielczego.
2. Ocena efektów pracy dokonywana jest w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe zgodnie ze *Szczegółowymi zasadami oceny efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku*, stanowiącymi Załącznik nr 3 do Polityki.
3. Wyniki oceny efektów pracy członków Zarządu w danym okresie, wyrażane są w formie uchwały Rady Nadzorczej.
4. Oceny efektów pracy pracowników niebędących członkami Zarządu mających istotny wpływ na poziom ryzyka dokonuje Zarząd Banku.
5. Zarząd Banku dokonuje oceny efektów pracy pracowników mających istotny wpływ na poziom ryzyka za dany rok oraz łącznej oceny efektów pracy z ostatnich trzech lat, w formie uchwały, na najbliższym posiedzeniu Zarządu po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie Przedstawicieli rocznego sprawozdania finansowego Auret Banku Spółdzielczego.
6. Zarząd Banku w przypadku zidentyfikowania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku, przyjmie procedurę określającą kryteria oceny efektów pracy.
7. Wyniki oceny efektów pracy pracowników, nie będących członkami Zarządu, mających istotny wpływ na poziom ryzyka, wyrażane są w formie uchwały Zarządu.

§ 9.

1. Podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia zmiennego pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku jest ocena efektów jego pracy oraz wyników w obszarze odpowiedzialności tej osoby.
2. Wynagrodzenie zmienne jest ustalane w sposób przejrzysty, możliwy do zweryfikowania, zapewniający efektywną realizację Polityki.
3. W zależności od wysokości łącznej oceny efektów pracy członka Zarządu z ostatnich trzech lat premia roczna stanowi:
 - 1) 8% rocznego wynagrodzenia zasadniczego – w przypadku pozytywnej realizacji kryteriów, które w 3 letnim okresie oceny powodują uzyskanie oceny średnio równej bądź wyższej 2,5 pkt.
 - 2) 4% rocznego wynagrodzenia zasadniczego - w przypadku pozytywnej realizacji kryteriów, które w 3 letnim okresie oceny powodują uzyskanie oceny średnio między 2,00 - 2,49 pkt.
4. Na podstawie przeprowadzonej oceny Rada Nadzorcza podejmuje decyzję w formie uchwały o przyznaniu premii rocznej i jej wysokości dla poszczególnych członków Zarządu w przypadku oceny pozytywnej.
5. Wypłata premii rocznej jest zmniejszana w przypadku nieobecności w okresie podlegającym ocenie trwającej dłużej niż 3 miesiące, w takim przypadku o wysokości premii decyduje Rada Nadzorcza.

§ 10.

1. Wynagrodzenie zmienne przyznane pracownikowi objętemu Polityką wypłacane jest w całości jednorazowo w formie pieniężnej w terminie do 7 dni roboczych po podjęciu uchwały przez Radę Nadzorczą/Zarząd.

Rozdział 7. 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 3,50 %.

§ 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. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.