

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

obowiązuje od 30.12.2024

Załącznik do Uchwały nr 8/21/RN/2024 Rady Nadzorczej Auret Banku Spółdzielczego z dnia
30.12.2024 roku

Spis treści

Rozdział 1.	Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2.	Identyfikacja pracowników MRT.....	5
Rozdział 3.	Przyznanie wynagrodzenia zmiennego.....	5
Rozdział 4.	Ocena efektów pracy	6
Rozdział 5.	Wypłata wynagrodzenia zmiennego	7
Rozdział 6.	Postanowienia końcowe	8

Załączniki:

Załącznik nr 1 – Lista stanowisk MRT

Załącznik nr 2 – Zasady wyznaczania pracowników MRT

Załącznik nr 3 – Szczegółowe zasady oceny efektów pracy pracowników

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka zmiennych składników wynagrodzeń w Aurret Banku spółdzielczym, zwana dalej „Polityką” określa zasady ustalania, wypłaty i monitorowania zmiennych składników wynagrodzeń pracowników MRT.
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. Polityka opracowana została na podstawie:
 - 1) 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 i firmami inwestycyjnymi, z późniejszymi zmianami;
 - 2) 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 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;
 - 3) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
 - 4) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
 - 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) ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi;
 - 7) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniającej dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE;
 - 8) Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2017/565 z dnia 25 kwietnia 2016 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE w odniesieniu do wymogów organizacyjnych i warunków prowadzenia działalności przez firmy inwestycyjne oraz pojęć zdefiniowanych na potrzeby tej dyrektywy;
 - 9) wytycznych EBA z 2 lipca 2021 r. dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy 2013/36/EU;

- 10) wytycznych ESMA z 3 kwietnia 2023 r. w sprawie określonych aspektów wymogów MiFID II dotyczących wynagrodzeń;
 - 11) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
 - 12) Rekomendacji S Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie;
 - 13) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.
4. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
- 1) **Bank** – Auret Bank spółdzielczy;
 - 2) **Dyrektywa CRD** – regulacja, o której mowa w ust. 3 pkt 1;
 - 3) **Kodeks pracy** – regulacja, o której mowa w ust. 3 pkt 4;
 - 4) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę;
 - 5) **pracownik MRT** – (Material Risk Taker) – pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku w rozumieniu Dyrektywy CRD oraz Rozporządzenia MRT na podstawie kryteriów jakościowych i ilościowych, wykazanych na liście stanowiącej Załącznik nr 1 do Polityki;
 - 6) **Prawo bankowe** – regulacja, o której mowa w ust. 3 pkt 3;
 - 7) **Rozporządzenie MRT** – regulacja, o której mowa w ust. 3 pkt 2;
 - 8) **ustawa o obrocie instrumentami finansowymi** – regulacja, o której mowa w ust. 3 pkt 6;
 - 9) **wynagrodzenie stałe** – składnik wynagrodzenia spełniający kryteria, o których mowa w § 9 Regulaminu wynagradzania pracowników Auret Banku Spółdzielczego;
 - 10) **wynagrodzenie zmienne** – składnik wynagrodzenia niespełniający kryteriów, o których mowa w § 9 Regulaminu wynagradzania pracowników Auret Banku Spółdzielczego;
 - 11) **wynagrodzenie całkowite** – wynagrodzenia zmienne oraz stałe.
5. Polityki nie stosuje się do elementów wynagrodzenia przyznawanych pracownikom MRT zgodnie z przepisami prawa i w wysokości określonej w tych przepisach, takich jak: nagrody jubileuszowe, odprawy rentowe, emerytalne lub odprawy i rekompensaty wypłacane w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.
6. Postanowień niniejszej Polityki nie stosuje się do członków Rady Nadzorczej Banku na podstawie § 25 ust. 2 Rozporządzenia (UE) 2021/923. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie ustalane 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, jeżeli Bank wypłaca takie świadczenia.

Rozdział 2. Identyfikacja pracowników MRT

§ 2.

1. Pracownicy MRT identyfikowani są nie rzadziej niż raz w roku, w oparciu o kryteria jakościowe oraz ilościowe określone w Rozporządzeniu MRT wydanym na podstawie art. 94 ust. 2 Dyrektywy CRD oraz art. 9ca. ust. 1a Prawa bankowego.
2. Zespół Organizacyjno-Kadrowy koordynuje identyfikację pracowników MRT oraz określa komórki/jednostki organizacyjne Banku właściwe do wskazania, którzy pracownicy spełniają dane kryterium identyfikacji. Zasady wyznaczania pracowników MRT stanowi Załącznik nr 2 do Polityki.
3. Wyniki identyfikacji podlegają akceptacji przez Zarząd Banku oraz przekazywane są do wiadomości Rady Nadzorczej (załącznik nr 1 do Polityki).

Rozdział 3. Przyznanie wynagrodzenia zmiennego

§ 3.

1. Decyzje o przyznaniu i wypłacie wynagrodzenia zmiennego pracownikom MRT:
 - 1) mają charakter uznaniowy;
 - 2) podejmowane są przez:
 - a) Radę Nadzorczą Banku w odniesieniu do członków Zarządu Banku;
 - b) Zarząd Banku w odniesieniu do pozostałych pracowników MRT;
 - 3) mogą zostać podjęte:
 - a) pod warunkiem pozytywnej oceny efektów pracy, o czym mowa w § 4 ust. 1,
 - b) z uwzględnieniem oceny kryteriów ograniczających wysokość wynagrodzenia zmiennego, o czym mowa w § 4 ust. 4,
 - c) pod warunkiem, że nie spowoduje to przekroczenia u pracownika MRT stosunku wynagrodzenia zmiennego do stałego, określonego na poziomie 100%, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Stosunek wynagrodzenia zmiennego do stałego wyliczany jest przez pracownika Zespołu Organizacyjno-Kadrowego każdorazowo przed decyzją o przyznaniu wynagrodzenia zmiennego pracownikowi MRT:
 - 1) z pominięciem składników wynagrodzeń, w szczególności:
 - a) przyznawanych proporcjonalnie, tj. składek na ubezpieczenia społeczne oraz składek na Pracowniczy Program Kapitałowy,
 - b) przyznawanych zgodnie z przepisami prawa i w wysokości określonej w tych przepisach, o których mowa w § 1 ust. 5,
 - c) świadczeń pozapłacowych, o których mowa w Instrukcji *Zasady korzystania ze służbowych telefonów komórkowych w Auret Banku Spółdzielczym* oraz Instrukcji *Zasady i tryb prowadzenia gospodarki transportowej Auret Banku Spółdzielczego*.
3. Ustanie stosunku pracy pracownika MRT w okresie oceny nie powoduje pozbawienia go prawa do premii rocznej. W takiej sytuacji, ocena pracy tej osoby pod kątem wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń obejmuje wyłącznie okres jej zatrudnienia w trakcie okresu podlegającego ocenie.

Rozdział 4. Ocena efektów pracy

§ 4.

1. Oceny efektów pracy i spełnienia kryteriów, o czym mowa w ust. 2 i 4, dokonywane są każdorazowo przed przyznaniem wynagrodzenia zmiennego przez:
 - 1) Radę Nadzorczą Banku w odniesieniu do członków Zarządu Banku;
 - 2) bezpośredniego przełożonego w odniesieniu do pozostałych pracowników MRT.
2. Ocena efektów pracy:
 - 1) obejmuje okres trzyletni, a w przypadku osób objętych Polityką krócej, od momentu objęcia Polityką;
 - 2) realizowana jest na poziomie Banku, jednostki/komórki organizacyjnej oraz pracownika.
3. Bank, stosując zasadę proporcjonalności, w celu określenia innych (oprócz członków Zarządu) pracowników MRT, przeprowadza tylko analizę stanowisk, o których mowa w art. 92 ust. 3 Dyrektywy, stanowiącą załącznik nr 2 do Polityki. Pracownicy MRT, w szczególności:
 - 1) Kierujący komórką do spraw zgodności,
 - 2) Kierujący ZZRiAwynagradzani są za efekty pracy wynikające z pełnionych przez nich funkcji. Wynagrodzenie tych osób nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.
4. Niezależnie od wyniku oceny efektów pracy, wynagrodzenie zmienne pracownika MRT może zostać zmniejszone aż do zera, jeśli w okresie ostatnich 12 miesięcy Bank zidentyfikował sytuację, w której pracownik w szczególności:
 - 1) uczestniczył 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) nie spełnił standardów dotyczących rekojmi 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) dopuszczenie się naruszenia obowiązków pracowniczych, skutkujących udzieleniem pracownikowi kary porządkowej lub rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 Kodeksu pracy), lub
- c) dopuszczenie się nieprzestrzegania oraz nadużywania zasad Polityki w celu osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści materialnych, lub
- d) uwzględnienie przez Bank, w okresie ostatnich 12 miesięcy, znaczącej liczby reklamacji klientów zidentyfikowanych jako wynikających z działań podjętych przez tego pracownika,
- e) dopuszczenia się naruszenia zasad Kodeksu etyki.

Rozdział 5. Wypłata wynagrodzenia zmiennego

§ 5.

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 Zgromadzenie Przedstawicieli rocznego sprawozdania finansowego Aurret Banku Spółdzielczego.
2. Zarząd Banku dokonuje oceny efektów pracy pozostałych pracowników MRT za dany rok oraz łącznej oceny efektów pracy z ostatnich trzech lat, w formie uchwały, na najbliższym posiedzeniu Zarządu po zatwierdzeniu przez Zgromadzenie Przedstawicieli rocznego sprawozdania finansowego Aurret Banku Spółdzielczego.
3. Zarząd Banku w przypadku zidentyfikowania pracowników MRT, przyjmie procedurę określającą kryteria oceny efektów ich pracy.
4. W przypadku pracownika MRT, którego roczne wynagrodzenie zmienne nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jego rocznego wynagrodzenia całkowitego, wynagrodzenie zmienne wypłacane jest zgodnie z § 7 ust. 1 .
5. Roczne wynagrodzenie całkowite pracownika MRT jest wyliczane zgodnie z § 3 ust. 2.
6. Równowartość w złotych kwoty euro obliczana jest według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, na ostatni dzień roboczy miesiąca poprzedzającego przyznanie wynagrodzenia zmiennego.

§ 6.

1. Wynagrodzenie zmienne jest ustalane w sposób przejrzysty, możliwy do zweryfikowania, zapewniający efektywną realizację Polityki.
2. W zależności od wysokości łącznej oceny efektów pracy pracowników MRT z ostatnich trzech lat premia roczna, z zastrzeżeniem ust. 3 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.

- 3) W przypadku pozytywnej realizacji kryteriów, które w 3 letnim okresie oceny powodują uzyskanie oceny średnio niższej niż 2,0 pkt. – brak prawa do otrzymania zmiennego składnika wynagrodzenia.
3. W uzasadnionych przypadkach, w szczególności osiągnięcia przez Bank lepszego od planowanego wyniku finansowego lub osiągnięcie lepszych od planowanych innych wskaźników charakteryzujących działalność ekonomiczną Banku, Rada Nadzorcza może podjąć decyzję w danym roku o zwiększeniu wskaźnika premii rocznej określonego w ust. 2.
4. Na podstawie przeprowadzonej oceny, decyzję o przyznaniu premii i jej wysokości podejmuje:
 - 1) Rada Nadzorcza dla poszczególnych członków Zarządu;
 - 2) Zarząd dla pozostałych pracowników MRT,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.

§ 7.

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 6. Postanowienia końcowe

§ 8.

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 3,5 %.

§ 9.

1. Zasady ustalania, przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń pracowników MRT, w szczególności określone w Polityce, podlegają weryfikacji i zatwierdzeniu co najmniej raz w roku przez Radę Nadzorczą Banku, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Nie wymaga zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Banku zmiana listy stanowisk MRT, o której mowa w § 2 ust. 3 Polityki.
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.