

*Uchwała nr 2 Zarządu Spółdzielczego w
Piwnicznej- Zdroju z dnia 18.03.2024r.*

*Uchwała nr 2 Rady Nadzorczej Banku
Spółdzielczego 22.03.2024r.*

**Polityka wynagradzania
w Banku Spółdzielczym w Piwnicznej- Zdroju**

Właściciel procedury:

Stanowisko organizacyjno-administracyjne

§ 1

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Piwnicznej- Zdroju jest:

1. Zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Piwnicznej- Zdroju, zwanym dalej Bankiem,
2. określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Piwnicznej- Zdroju, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 08 czerwca 2021r. oraz rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego.
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 działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.

§ 2

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 premia uznaniowa,
5. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
6. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagradzania pracowników.

§3

1. Wynagrodzenia w Banku obejmują wypłatę stałych i zmiennych składników wynagradzania.
2. Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli, zgodnie ze Statutem Banku.

3. Wynagrodzenia dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania członków Zarządu.
4. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Prezes Zarządu, pełniący funkcję kierownika zakładu pracy – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd Regulaminie wynagradzania pracowników.
5. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
6. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 4

Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikacji stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka(stanowisk istotnych) .

1. Osoby na stanowiskach istotnych identyfikuje się w oparciu o dwa kryteria oceny:
 - 1) Kryterium jakościowe:
 - a) Pracownicy, (którzy) pełnią obowiązki kierownicze mogący podejmować strategiczne lub inne decyzje o zasadniczym znaczeniu, które mają wpływ na działalność gospodarczą lub stosowane ramy kontroli.
 - b) pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiegokolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79–87 dyrektywy 2013/36/UE (kredytowe, rezydualne, koncentracji, rynkowe, stopy procentowej, operacyjne, płynności, nadmiernej dźwigni finansowej),
 - c) odnośnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe i kontrahenta kwoty nominalnej na transakcję, która to kwota stanowi 0,5 % kapitału podstawowego Tier I instytucji i wynosi co najmniej 5 mln EUR, pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe;
 - d) pracownik jest kierownikiem grupy pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do zobowiązania danej instytucji do przeprowadzania transakcji w wysokości o której mowa w li. c,
 - e) pracownik posiada uprawnienia do podejmowania decyzji w sprawie nowych produktów bankowych.

2. Kryterium ilościowe - pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, jeżeli pracownikowi, przyznano w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy łączne wynagrodzenie równe co najmniej 750 000 EUR.
3. Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów oraz w Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej
 - 2) Członków Zarządu.
 - 3) Z uwagi na fakt, że żaden z pracowników 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 stanowisk.

§ 5

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stale składniki pieniężne	Stale składniki niepieniężna	Zmienne składniki pieniężne	Zmienne składniki niepieniężna
Przewodniczący Rady Nadzorczej	wynagrodzenie za udział w posiedzeniu	Brak	Brak	Brak
Członkowie Rady Nadzorczej	wynagrodzenie za udział w posiedzeniu	Brak	Brak	Brak
Członkowie Zarządu	wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny	Brak	premia uznaniowa	Brak
Członkowie Komitetu Audytu	Udział w posiedzeniach Komitetu Audytu (po ZP)	Brak	Brak	Brak

§6

1. Wysokość wynagrodzenia Przewodniczącego oraz członków Rady Nadzorczej i Członków Komitetu Audytu ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza i Komitet Audytu otrzymuje wynagrodzenie za udział w posiedzeniu.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza / Prezydium Rady Nadzorczej.

§ 7

1. Łączna kwota wypłaconej premii uznaniowej 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 premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust.3.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.
4. W przypadku wyższego maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń o którym mowa w ust. 3 wymagana jest zgoda Zebrania Przedstawicieli podjęta większością 2/3 głosów w obecności co najmniej połowy uprawnionych do głosowania, a w przypadku braku kworum wymagana jest uchwała podjęta większością 3/4 głosów.
5. W myśl zapisów Ustawy Prawo bankowe (art. 9ca) oraz Rozporządzenia MFFiPR, Bank stosuje politykę zmiennych składników wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, co oznacza, że:
 - a. Bank nie odracza wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń;
 - b. Bank nie odracza również uznaniowych świadczeń emerytalnych, jeżeli Bank wypłaca takie świadczenia;
 - c. Bank odracza (na zasadach określonych w Ustawie) wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń, osobom których zmienne roczne wynagrodzenie jest równe lub przekracza równowartość w złotych 50.000 euro¹ lub jedną trzecią łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby. W takich przypadkach odroczone jest wypłata 40% zmiennego składnika wynagrodzenia na okres 4 lat.

§ 8

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania Strategii działania w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.

¹ Równowartość w złotych kwot w euro, wyliczana jest według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym roku, za który są przekazywane dane.

2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnane w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń Strategii działania:
 - 1) zysk netto,
 - 2) zwrot z kapitału własnego (ROE),
 - 3) jakość portfela kredytowego,
 - 4) współczynnik kapitałowy,
 - 5) wskaźnik płynności LCR,
 - 6) wskaźnik C/I,
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach podlegających ocenie oraz w stosunku do założeń przyjętych w Strategii działania na dany okres. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 90%.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - 1) Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe – ocena dwuletnia. Ocena odpowiedniości zachowuje ważność przez okres dwóch lat od daty jej przeprowadzenia.
 - 2) Udzielone absolutorium za rok objęty oceną
 - 3) Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.
 - 4) Wyniki oceny w zakresie ryzyka ESG tj.:

Lp.	Ocena, czy w ocenianym okresie:	TAK / NIE
1	Zostały naruszone zasady etyczne	NIE
2	Wystąpił istotny konflikt interesów	TAK
3	Zostały nałożone kary z tytułu nie przestrzegania prawa pracy	NIE
4	Wystąpiły przypadki mobbingu	NIE
5	stała nałożona kara z tytułu nie przestrzegania przepisów dotyczących ochrony środowiska	NIE

6	Czy wystąpiły potwierdzone przypadki dyskryminacji w stosunku do pracowników czy do klientów Banku?	NIE
---	---	-----

5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagrodzenia nie przyznaje się.
6. Wypłata przyznanych składników zmiennych jest wypłacana po przyznaniu z zastrzeżeniem §7 ust. 5 lit. c

§9

Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w §3 niniejszej Polityki:

- a) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania,
- b) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem.

§ 10

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 **250 %**

§ 11

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.

§ 12

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2024r