

*Załącznik do Uchwały Nr 7/1/2024
Zarządu Banku Spółdzielczego
w Stopnicy z dnia 15.01.2024r
Zatwierdzony Uchwałą Nr 7/1/2024
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Stopnicy z dnia 21.02.2024r.*

POLITYKA
wynagradzania pracowników
których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka
Banku Spółdzielczego w Stopnicy

Stopnica, 2024r.

§ 1

Celem opracowania i wdrożeniem Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanymi dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Stopnicy, zwanej dalej „Polityką” jest:

1. zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Stopnicy, 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 Stopnicy, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych zgodnie z zasadami zawartymi w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 roku 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.

Stosowana przez Bank Polityka jest spójna z celami strategii biznesowej i strategii w zakresie ryzyka Banku, w tym ryzyk środowiskowych, społecznych i związanych z zarządzaniem (ryzyka ESG), jego kulturą i wartościami korporacyjnymi, kulturą ryzyka, w tym w odniesieniu do długotrwałych interesów Banku, a także ze środkami stosowanymi w celu zapobiegania konfliktom interesów i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka.

§ 2

Zapisy niniejszej polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku,
2. Definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne,
3. Stałe składniki wynagradzania rozumiane jako:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za staż pracy,
 - c) dodatek kasjerski,
 - d) odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika.
4. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa.
5. W Banku nie przyznaje się indywidualnych odpraw emerytalnych.
6. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
7. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia Członków Zarządu do średniego wynagrodzenia 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, pracowników których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania pracowników w Banku Spółdzielczym w Stopnicy.
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 w Banku Spółdzielczym w Stopnicy.
5. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
6. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 4

1. Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikację stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka stanowisk istotnych na podstawie zapisów Zasad identyfikacji funkcji kluczowych w Banku Spółdzielczym w Stopnicy.
2. 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 Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021r. oraz w Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:

- 1) Członków Rady Nadzorczej,
- 2) Członków Zarządu,
- 3) Stanowisko ds. zgodności – zwane dalej Kierującym komórką ds. zgodności,

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:

	<u>Stałe składniki</u>	<u>Zmienne składniki</u>
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	
Członkowie Zarządu, oraz funkcje kluczowe	Składniki stałe wymienione w §2 ust. 3	Premia uznaniowa

§ 6

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje wynagrodzenie za udział w posiedzeniu.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla funkcji kluczowych ustala Zarząd z zastrzeżeniem ust. 5.
5. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego przyznawane Kierującemu Komórką ds. zgodności zatwierdza Rada Nadzorcza / Komitet Audytu.

§ 7

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. Zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane i wypłacane gdy jest to odpowiednio uzasadnione sytuacją finansową całego Banku, jego wynikami, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba o której mowa w ust. 1 była zatrudniona oraz efektami pracy tej osoby. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust. 3-5
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 / Walnego Zgromadzenia 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 osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno - finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnane w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno-finansowego:
 - 1) Wskaźnik o rezerwowania portfela kredytowego,
 - 2) Wskaźnik jakości portfela kredytowego,
 - 3) Łączny współczynnik kapitałowy,
 - 4) Wskaźnik płynności LCR,
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą planu ekonomiczno - finansowego Banku w poszczególnych latach i w danym kwartale podlegającym ocenie. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat oraz w ocenianym kwartale plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 80%. lub średnia z ostatnich trzech lat nie spada poniżej limitu 80%.
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) Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną,
 - 3) Pozytywna ocena zaangażowania w wykonywanie obowiązków,
 - 4) Wyniki oceny w zakresie ryzyka ESG tj.:

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

L.p.	Ocena, czy w ocenianym okresie:	TAK / NIE
1	zostały naruszone zasady etyczne	
2	Wystąpił istotny konflikt interesów	
3	Zostały nałożone kary z tytułu nie przestrzegania prawa pracy	
4	Wystąpiły przypadki mobbingu	
5	Została nałożona kara z tytułu nie przestrzegania przepisów dotyczących ochrony środowiska	
6	Czy wystąpiły potwierdzone przypadki dyskryminacji w stosunku do pracowników czy do klientów Banku?	

5. Osobom pełniącym funkcje kluczowe zmienne składniki przyznaje Zarząd na podstawie przeprowadzonej oceny, następnie przekazuje Radzie Nadzorczej do akceptacji.
6. W stosunku osób pełniących funkcje kluczowe stosowane są następujące kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia:
 - a. Kierujący Komórką ds. zgodności / audytu wewnętrznego – ocena realizacji planu działania oraz wyniki kontroli zewnętrznych,
7. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagrodzenia nie przyznaje się.
8. Zmienne składniki wynagrodzenia wypłacane są w okresach kwartalnych na podstawie kwartalnej oceny przestrzegania Polityki wynagrodzenia. Premia za IV kwartał zgodnie z Regulaminem wynagrodzenia może być przyznana do końca ostatniego kwartału po dokonania analizy wykonania planu finansowego za listopad roku bieżącego oraz wskaźników obrazujących sytuację finansową Banku.

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:

- 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,
- 3) Naruszyła zasady Kodeksu etyki.

§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 300%.
4. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust.1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku.

§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. Za monitorowanie poziomu wynagrodzenia zmiennego pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku odpowiada Wiceprezes Zarządu i

co najmniej raz w roku wyniki monitoringu w postaci sprawozdania przedstawia Radzie Nadzorczej.

5. Co najmniej raz w roku, Komórka ds. zgodności przeprowadza niezależny przegląd wdrożenia zasad polityki wynagrodzeń w Banku, którego wyniki w postaci raportu wraz z działaniami naprawczymi przedstawia Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.
6. Bank, raz do roku, w terminie do dnia 31 stycznia, przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego:
 - 1) informacje za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć;
 - 2) dane o liczbie osób określonych w ust. 1, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 1 000 000 euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.
7. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2024r.