

*Załącznik nr 1 do uchwały nr 35 /Z/2024
Zarządu Banku Spółdzielczego w Podegrodziu
z dnia 19.07.2024.*

*Załącznik nr 1 do uchwały nr 47/RN/2024
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Podegrodziu z dnia 24.07.2024*

Polityka wynagrodzeń



Bank Spółdzielczy
w Podegrodziu Grupa BPS

§ 1

Celem opracowania i wdrożenie Polityki wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Podegrodziu., zwanej dalej „Polityką” jest:

1. określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Podegrodziu, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r. oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego.
2. wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez radę nadzorczą skłonność do ryzyka banku,
3. wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.

§ 2

1. Polityka wynagrodzeń określa:
 - 1) stałe składniki wynagrodzenia oraz
 - 2) zmienne składniki wynagrodzenia,
 - 3) zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
2. Stałe składniki wynagrodzenia, zależą od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, obejmują:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek za staż pracy,
 - 3) dodatek funkcyjny,
 - 4) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 5) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - 6) zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych,
 - 7) świadczenia gwarancyjne,
 - 8) nagrody jubileuszowe,
 - 9) odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika
3. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane są jako premia uznaniowa.
4. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
5. Wynagrodzenie jest zależne od zakresu zadań i obowiązków pracownika, z poszanowaniem zasady zakazu dyskryminacji.

§ 3

1. 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.
2. Do stanowisk istotnych o których mowa w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów w Banku zalicza się:
 - Członków Rady Nadzorczej
 - Członków Zarządu.

Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.

§ 4

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Prezes Zarządu.

§ 5

1. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie przekracza 50 000 euro ani jednej trzeciej łącznego rocznego wynagrodzenia. Wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.
2. Suma wynagrodzenia zmiennego nie może przekroczyć 100% sumy wynagrodzenia stałego uzyskanego przez osobę zajmującą stanowisko istotne w roku obrotowym, za który przyznawany jest zmienny składnik wynagradzania zgodnie z §25 Rozporządzenia z dnia 08.06.2021 r.
3. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagradzania osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może przekroczyć 2% FW oraz spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
4. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust.1.

§ 6

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 40%

§ 7

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania Strategii działania w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń Strategii działania:
 - a. zysk brutto,
 - b. zwrot z kapitału własnego (ROE),
 - c. jakość portfela kredytowego,
 - d. współczynnik kapitałowy,
 - e. wskaźnik płynności LCR,
 - f. C/I.
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do planu finansowego podlegającego ocenie w stosunku do założeń przyjętych w planie ekonomiczno-finansowym na dany okres. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w ocenianym

kwartale poziom wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 85%, z zastrzeżeniem par. 5.

4. Ocena odbywa się za okres co najmniej 3 lat.

5. Kryteria niefinansowe oceny osób zajmujących stanowiska kierownicze 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 przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.

6. Oceny efektów pracy pracowników, nie będących członkami Zarządu dokonuje Zarząd.

7. Zarząd ocenia efekty pracy Głównego Księgowego w cyklach kwartalnych na podstawie informacji o:

- terminowości wysyłanych sprawozdań,
- wyniku odsetkowym wygenerowanym w wyniku lokowania wolnych środków.

8. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 6 był zrealizowany co najmniej w 85%, z zastrzeżeniem par. 5.

9. Zarząd ocenia efekty pracy Stanowiska ds. zgodności w cyklach kwartalnych na podstawie wykonanego planu pracy za dany okres.

10. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy plan, o którym mowa w ust. 8 był zrealizowany co najmniej w 85%, z zastrzeżeniem par. 5.

§ 8

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.

§ 9

1. Osobom zajmującym stanowiska kierownicze w Banku nie przysługują indywidualnie przyznawane odprawy emerytalne, z wyjątkiem odpraw o których mowa w ustępie 2.

2. Osobom zajmującym stanowiska kierownicze przysługuje odprawa emerytalna przyznawana w ramach powszechnie stosowanego w Banku systemu emerytalnego, opisanego w Regulaminie wynagradzania Banku pracowników.

§ 10

1. Wdrożenie polityki wynagrodzeń podlega weryfikacji zgodnie z SIZ. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.

2. Weryfikacja o której mowa w ust. 1 obejmuje min.:

- a. Zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
- b. Weryfikację stanowisk istotnych
- c. Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagradzania
- d. Ocenę neutralności polityki wynagrodzeń pod względem płci

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.
5. Traci moc polityka przyjęta przez Zarząd Uchwałą nr 10/Z/2022 z dnia 14.02.2022.

Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego

Zarząd