
*Załącznik do Uchwały Nr 58/2024
Zarządu Banku Spółdzielczego
Daleszyce – Górnio z dnia 10.12.2024r.*

*Załącznik do Uchwały Nr 26/2024
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
Daleszyce – Górnio z dnia 16.12.2024r.*

Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym Daleszyce - Górnio

Daleszyce, 2024.

§ 1.

1. Niniejsza Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym Daleszyce – Górnio uwzględnia zasadę proporcjonalności, o której mowa w § 30 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach (Dz.U. z dnia 10 czerwca 2021 r. poz. 1045) co oznacza, że zostały one opracowane z uwzględnieniem formy prawnej w jakiej działa Bank Spółdzielczy Daleszyce – Górnio, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji, oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
2. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym Daleszyce - Górnio, 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 Daleszyce – Górnio zwanego dalej Bankiem, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021 r. 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,
 - 3) wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.
3. Niniejsza Polityka opracowana została na podstawie:
 - 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe,
 - 2) Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,
 - 3) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemem kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach,
 - 4) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 (CRR) oraz przepisów implementujących w Polsce Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE (CRD IV) oraz Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/878/CRD V)

§ 2.

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) Bank – Bank Spółdzielczy Daleszyce – Górnio,
- 2) pracownik – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę,

- 3) stanowisko istotne – osoba objęta Polityką/pracownik którego działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku:
 - Członek Rady Nadzorczej,
 - Członek Zarządu,
 - pracownik, którego działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, tj. Stanowisko ds. zgodności.
- 4) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego Daleszyce – Górnio,
- 5) Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego Daleszyce – Górnio,
- 6) zmienne składniki wynagrodzeń – obejmują następujące składniki wynagrodzeń:
 - a) premie uznaniowe przyznawane członkom Zarządu Banku na podstawie uchwały Rady Nadzorczej,
 - b) premie uznaniowe przyznawane innym osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku przyznawane przez Prezesa Zarządu akceptowane przez Radę Nadzorczą,
 - c) nagrody/premie okolicznościowe.Zmiennych składników wynagrodzeń nie stanowią:
 - a) wystandaryzowane (nie indywidualne) odprawy z tytułu zakończenia stosunku pracy, przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką,
 - b) wypłaty z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Zapisy niniejszej Polityki określają:

1. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako wynagrodzenia zasadnicze, nagrody/premie okolicznościowe oraz inne niezależne od indywidualnych wyników pracy pracownika.
2. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa.
3. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
4. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagrodzenia pracowników.

§ 3.

1. Do stanowisk istotnych w Banku Spółdzielczym Daleszyce – Górnio uznaje się:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej,
 - 2) Członków Zarządu Banku,
 - 3) Stanowisko ds. zgodności.
2. Wyboru w/w osób dokonano w oparciu o kryteria jakościowe oraz ilościowe.
3. Do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk w Banku z uwagi na fakt, że:

- a) Żaden z pracowników Banku nie posiada kompetencji decyzyjnych przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE.

§ 4.

1. Wynagrodzenia w Banku obejmują wypłatę stałych i zmiennych składników wynagradzania.
2. Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli, zgodnie ze Statutem Banku.
3. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagradzania.
4. Wynagrodzenia dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym Daleszyce - Górnio.
5. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Prezes Zarządu, pełniący funkcję kierownika zakładu pracy – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd Regulaminie wynagradzania pracowników.
6. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników zajmujących stanowiska istotne w rozumieniu niniejszej Polityki ustala Prezes Zarządu, a akceptuje Rada Nadzorcza.
7. Przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu premii uznaniowej za osiągnięcie celów wynikających z pełnionej funkcji Stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej konieczna jest opinia Rady Nadzorczej.
8. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
9. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 5.

10. 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 na podstawie zapisów Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady 2021/923.
11. 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),

równowartość w złotych 50.000 euro¹ lub jedną trzecią łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby. W takim przypadku odroczone jest wypłata 40% zmiennego składnika wynagrodzenia na okres 4 lat.

§ 6.

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno - finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy o której mowa w ust. 1 obejmuje następujące wskaźniki osiągnięte w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno – finansowego Banku:
 - 1) Wskaźnik orezerwowania portfela kredytowego,
 - 2) Wskaźnik jakości portfela kredytowego (NPL),
 - 3) łączny współczynnik kapitałowy,
 - 4) wskaźnik płynności LCR,
 - 5) limit udziału ekspozycji o wysokim ryzyku ESG w kredytach ogółem
3. Ocenie o której mowa w ust. 1 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.
4. Zmienne składniki są przyznane 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%.
5. 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 – ocena kwartalna.
 - 3) Wyniki oceny w zakresie ryzyka ESG tj.:

| L.p. | Ocena, czy w ocenianym okresie: | TAK / NIE |
|------|----------------------------------|-----------|
| 1 | zostały naruszone zasady etyczne | |

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.

- 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.
12. Łączna kwota wypłacanych 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.
13. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust. 14 – 16.
14. 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.
15. W przypadku wyższego maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń o którym mowa w ust. 14 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.
16. 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

| | | |
|---|---|--|
| 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? | |

6. Pracownikom zajmujących stanowiska istotne innych niż członkowie Zarządu tj. Stanowiska ds. zgodności zmienne składniki przyznaje Zarząd na podstawie przeprowadzonej oceny.
7. W stosunku pracowników zajmujących stanowiska istotne innych niż członkowie Zarządu stosowane są następujące kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia:
 - a. Kierujący Komórką ds. zgodności – ocena realizacji planu działania oraz wyniki kontroli zewnętrznych,
8. Wypłata przyznanych składników zmiennych jest wypłacana:
 - b. Za I do III kwartału - po przyznaniu w wysokości 60%, nie więcej niż 10 tysięcy euro w przeliczeniu na złote według kursu na koniec kwartału,
 - c. Za cały rok – po zakończeniu IV kwartału następuje rozliczenie premii z uwzględnieniem przyznanej premii za IV kwartał – wypłata następuje zgodnie z zapisami §7 i §8 Regulaminu przyznawania i wypłat zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym Daleszyce - Górno .
9. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagrodzenia nie przyznaje się.

§ 7.

1. Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w §4 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.

§ 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 500 %.
4. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust.1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku.
5. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej przez Radę Nadzorczą Banku.
6. 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.
7. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
8. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu na podstawie art. 111a ust. 4 Ustawy Prawo bankowe.
9. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2025r.