

Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Wąchocku

§ 1

1. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Wąchocku, zwanej dalej „Polityką” jest:
 - 1) zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Wąchocku zwanym dalej Bankiem.
 - 2) określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Wąchocku, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 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.
2. Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:
 - ustawy Prawo bankowe, art.9ca ust.1a,
 - Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady 923/2021r.,
 - Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021r.z późn. Zmianami.

§ 2

Zapisy niniejszej polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku,
2. Definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne,
3. Stałe składniki wynagradzania zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, oraz wynikające z Kodeksu Pracy ,rozumiane jako:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek funkcyjny,
 - 3) nagrody jubileuszowe,
 - 4) odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika.
4. Zmienne składniki wynagradzania zależne od zrównoważonych i dostosowanych ryzyka wyników , rozumiane jako premia uznaniowa, przy czym osoby pełniące kluczowe funkcje – mające istotny wpływ (zgodnie z kompetencjami decyzyjnymi) na kierowanie Bankiem, o których mowa w § 28 Rozporządzenia MFFiPR są wynagradzane w zakresie wynagradzania zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.
5. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.

6. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagradzania 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. Wynagradzania dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania 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 i Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania pracowników.
5. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
6. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 4

1. Polityka wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku prowadzona jest zgodnie z zasadą proporcjonalności, w szczególności uwzględnia przepisy zawarte w art. 9ca ust. 1b Ustawy Prawo bankowe (Bank, nie jest dużą instytucją, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 146 Rozporządzenia nr 575/2013), oraz § 30 ust. 2 Rozporządzenia MFFiPR, tj. Bank stosuje przepisy Rozporządzenia MFFiPR, będącego podstawą przyjęcia Polityki, odpowiednio do formy prawnej w jakiej Bank działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
2. 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.
3. 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 jakiejkolwiek 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. 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.
4. Do stanowisk istotnych o których mowa w § 24 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów, w art.9ca ust.1 ustawy Prawo bankowe oraz w uchwale 923/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
- 1) Członków Rady Nadzorczej,
 - 2) Członków Zarządu
 - 3) Stanowisko ds. zgodności
 - 4) Kierujący komórką ds. ryzyka
6. 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 w Banku.

§ 5

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stałe składniki	Zmienne składniki
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu,	Brak
Członkowie Zarządu	Wynagrodzenie stałe wymienione w § 2 ust.3	Premia uznaniowa
Stanowisko ds. zgodności oraz stanowisko ds. analiz i ryzyk bankowych (kierujący komórką)	Wynagrodzenie stałe wymienione w § 2 ust. 3	Premia uznaniowa

§ 6

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje wynagrodzenie ryczałtowe za udział w posiedzeniu.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.

§ 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 i nie może przekroczyć w danym roku 2% funduszy własnych.
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.

§ 8

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 obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnęte w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym roku (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno-finansowego:
 - 1) wskaźnik ozerwowania portfela kredytowego,
 - 2) wskaźnik jakości portfela kredytowego (NPL),
 - 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 w poszczególnych latach i w danym roku podlegającym ocenie. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat oraz w ocenianym roku plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 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 – ocena roczna.
 - 3) uzyskanie absolutorium w okresie oceny za dany rok obrotowy,
 - 4) wyniki kontroli przeprowadzonych w Banku przez podmioty zewnętrzne, w tym audyt wewnętrzny przeprowadzony przez Spółdzielnię Ochrony Zrzeszenia BPS lub kontrola Komisji Nadzoru Finansowego lub weryfikacja sprawozdania finansowego za dany rok obrotowy nie wykazały istotnych uchybień w obszarze nadzorowanym przez danego członka Zarządu.
5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

§ 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. Propozycje wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
3. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość wskaźnika na poziomie 3,0 %.

§ 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.:
 - a) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - b) weryfikację stanowisk istotnych,
 - c) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania,
 - d) zadań przydzielonych pracownikowi na stanowisku kluczowym.
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. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01.07.2026 roku.