
*Załącznik do Uchwały nr 5/94/22
Zarządu Banku Spółdzielczego w Konopiskach
z dnia 22.12.2022r.*

*Załącznik do Uchwały nr 21/6/22
Rady Nadzorczej Banku
Spółdzielczego w Konopiskach
z dnia 29.12.2022r.*

Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Konopiskach

Konopiska, grudzień 2022r.

§ 1.

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku definiuje obowiązujący „Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Konopiskach”, zatwierdzany przez Zarząd Banku, zawierający politykę stałych składników wynagrodzeń oraz zmiennych składników wynagrodzeń pracowników.

2. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Konopiskach, zwanej dalej „Polityką” jest:

- 1) określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Konopiskach, 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 niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka,
- 3) wspieranie realizacji przyjętej przez Bank strategii działania oraz strategii zarządzania ryzykiem,
- 4) ograniczanie konfliktu interesów,

§ 2.

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania wszystkich pracowników Banku, w tym:
 - 1) pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku,
 - 2) pracowników bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanych w sprzedaż produktów bankowych lub świadczenie usług bankowych bezpośrednio dla Klientów.
2. Definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne,
3. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze, zgodnie z „Regulaminem wynagradzania pracowników”, przy czym wynagrodzenie zasadnicze członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza w umowie o pracę.
 - 2) świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy,
 - 3) świadczenia pozapłacowe, w szczególności Pracownicze Plany Kapitałowe, nie są oparte na wynikach i w sposób jednolity przyznawane są danej kategorii pracowników, pakiety medyczne.
4. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako:

- 1) premia uznaniowa, ma na celu koncentrację działań pracowników na celach ważnych dla Banku, wspierających pożądane z punktu widzenia Banku zachowania. Poziom premii skorelowany jest z wynikami Banku i uwzględnia postawę oraz wkład pracy poszczególnych osób i zespołów w osiągnięciu założonych celów.
 - 2) odprawy emerytalne i rentowe, zgodnie z „Regulaminem wynagradzania pracowników”, przy czym odprawy dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza w umowie o pracę.
 - 3) nagrody jubileuszowe, zgodnie z „Regulaminem wynagradzania pracowników”,
 - 4) odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, przysługują pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i wypłacane są na zasadach określonych w przepisach prawa pracy, w odniesieniu do członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza w umowie o pracę.
5. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia.
 6. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagradzania pracowników.

§ 3.

1. Wynagrodzenia w Banku obejmują wypłatę stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, przy czym stałe składniki winny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżenie lub nie przyznawanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia.
2. Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznane przez Bank pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej w dłuższym okresie i powinno uwzględniać interesy akcjonariuszy, deponentów i wszelkich innych zainteresowanych stron. Wynagrodzenie zmienne nie powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej bazy kapitałowej.
3. Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie, zgodnie ze Statutem Banku. W celu uniknięcia konfliktu interesów, członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wyłącznie wynagrodzenie stałe.
4. Wynagrodzenia dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu są określone w umowach o pracę, zawieranych pomiędzy Radą Nadzorczą a Zarządem.
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, w tym wynagrodzenia zmiennego pracownika komórki ds. zgodności nie jest uzależniona od wyników finansowych Banku, a jego wynagrodzenie powinno być w przeważającej mierze stałe.
7. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.
8. 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.
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 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:

	<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	Składniki stałe wymienione w §2 ust. 3	Premia uznaniowa

§ 6.

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie.
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 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 i nie może przekroczyć 2% funduszy własnych Banku.
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 50% wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do każdej z osób zajmującej stanowisko 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 osiągnane w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe):
 - 1) Zysk netto,
 - 2) Wskaźnik zwrotu z kapitału własnego (ROE) netto
 - 3) Wskaźnik jakości portfela kredytowego,
 - 4) Łączny współczynnik kapitałowy,
 - 5) Wskaźnik płynności LCR,
 - 6) Wskaźnik stabilnego finansowania netto NSFR,
 - 7) Wskaźnik ozerwowania portfela kredytowego.
3. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy:
 - 1) w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 pkt. 1, 2 i 3 plan ekonomiczno-finansowy Banku zatwierdzony przez Radę Nadzorczą Banku był zrealizowany co najmniej w 80% w każdym z ostatnich trzech lat oraz w ocenianym kwartale, oraz
 - 2) wskaźniki wymienione w ust. 2 pkt. 4, 5 i 6 zrealizowane są na poziomie zgodnym z limitami zewnętrznych norm, oraz
 - 3) wskaźnik wymieniony w ust. 2 pkt. 7 wykonany jest na poziomie co najmniej 30%.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - 1) Pozytywna ocena rękjmi 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) Uzyskanie absolutorium z wykonania obowiązków za dany rok obrotowy.
 - 4) Pozytywna ocena reputacji.
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:

- 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.

§ 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 3,60%.

§ 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 Walnemu Zgromadzeniu w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.
5. 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.
6. Za przygotowanie i przekazanie informacji, o której mowa w ust. 5, odpowiada Kierownik Zespołu Księgowości i Rozliczeń.
7. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2023r.

