

**BANK SPÓŁDZIELCZY
w TARNOGRODZIE**

POLITYKA WYNAGRODZEŃ

*Załącznik do Uchwały Nr 6/28/21
Zarządu Banku Spółdzielczego w Tarnogrodzie
z dnia 13 grudnia 2021 r.*

*Załącznik do Uchwały Nr 7/5/21
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Tarnogrodzie
z dnia 16 grudnia 2021 r.*

§ 1

Celem opracowania i wdrożenia „Polityki wynagrodzeń”, zwanej dalej „Polityką” jest:

1. Zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Tarnogrodzie, zwanym dalej Bankiem.
2. Określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021 r. 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

Zapisy niniejszej polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku.
2. Definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne.
3. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze;
 - 2) odprawa rentowa lub emerytalna;
 - 3) inne składniki wynagrodzenia wynikające ze stosunku pracy, określone odrębnymi przepisami
4. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa, nagroda za osiągnięcia zawodowe.
5. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
6. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia 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. Wynagrodzenia dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania członków 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 Regulaminie wynagradzania pracowników.
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.
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 oraz w uchwale 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej
 - 2) Członków Zarządu,
4. 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 w Banku.

§ 5

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stale składniki pieniężne	Zmienne składniki pieniężne
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Brak
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w § 2 ust. 3	Premia uznaniowa, nagroda za osiągnięcia zawodowe

§ 6

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie 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 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. 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% rocznego 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 rocznie w terminie do końca roku za który przyznawana jest premia uznaniowa, w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu finansowego z zastrzeżeniem ust. 3:
 - 1) zysk netto / brutto,
 - 2) zwrot z kapitału własnego (ROE),

- 3) jakość portfela kredytowego,
 - 4) współczynnik kapitałowy,
 - 5) wskaźnik płynności LCR,
 - 6) wynik z tytułu rezerw celowych.
3. Poziom wskaźników o których mowa w ust. 2 określany jest wg stanu na koniec miesiąca października każdego roku.
 4. 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 %.
 5. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzenia to:
 - a) 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,
 - b) Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.
 6. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagrodzenia 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. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
3. Na podstawie w/w analizy ustala się wysokość w/w wskaźnika na poziomie 55 %.

§ 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.
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.

§ 12

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2022 r.