

*Załącznik do Uchwały Zarządu
Banku Spółdzielczego w Racie Wyżnej z dnia 28.03.2022r
(Uchwała nr 1/3/9/2022)*

*Załącznik do Uchwały Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Racie Wyżnej z dnia 30.03.2022r
(Uchwała nr 4/3/2022)*

Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Racie Wyżnej

Raba Wyżna, marzec 2022 r.

§ 1

1. Polityka wynagrodzeń powiązana jest ze strategią oraz krótko i długo okresowymi celami, długoterminowymi interesami i wynikami finansowymi.
2. Celem opracowania i wdrożenia „Polityki wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Rabie Wyżnej” zwanej dalej „Polityką”, jest:
 - 1) określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Rabie Wyżnej, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021 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 zarządzania bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów,
 - 4) zachowanie neutralności wynagrodzeń pod względem płci.

§ 2

Wprowadzone zasady Polityki uwzględniają formę prawną działalności Banku (spółdzielnia), rozmiar działalności Banku, ryzyko związane z prowadzoną działalnością, wewnętrzną organizacją oraz charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności, a także wysokość sumy bilansowej i funduszy własnych.

§ 3

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. Stałe składniki wynagrodzeń – wynagrodzenie zasadnicze,
2. Zmienne składniki wynagrodzeń – premie, nagrody. Do wynagrodzeń zmiennych nie zalicza się odpraw emerytalno-rentowych, a także innych świadczeń wypłacanych na podstawie przepisów ustawowych – opisanych w „Regulaminie Wynagrodzeń Pracowników Banku Spółdzielczego w Rabie Wyżnej”.
3. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń.

§ 4

Wynagrodzenia stałe – wypłacane jest w okresach miesięcznych. Wynagrodzenie zmienne – przyznawane jest w okresach kwartalnych, może być wypłacane w okresach miesięcznych.

§ 5

1. Zgodnie z § 24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021 r. – Bank prowadzi wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku w rozumieniu art. 9ca ust. 1a ustawy – Prawo bankowe, określonych zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji wydanym na podstawie art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE. Do stanowisk istotnych zalicza się:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej;

- 2) Członków Zarządu;
 - 3) stanowisko Audytu wewnętrznego;
 - 4) Komórkę ds. zgodności i kontroli wewnętrznej;
 - 5) kierującego komórkami ds. zarządzania ryzykiem;
 - 6) Głównego Księgowego,
2. Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk w Banku.

§ 6

Identyfikacja kluczowych funkcji jest ponawiana cyklicznie – w okresach rocznych, a także incydentalnie w razie dokonywania zmian w „Regulaminie organizacyjnym w Banku Spółdzielczym w Rabie Wyżnej”, w zakresie zadań komórek lub stanowisk organizacyjnych lub w zakresach odpowiedzialności indywidualnych pracowników – zgodnie z § 3 „Polityki identyfikowania kluczowych funkcji w Banku Spółdzielczym w Rabie Wyżnej”.

§ 7

Wykaz wynagrodzeń (składników pieniężnych) stałych i zmiennych:

	Stałe składniki pieniężne	Zmienne składniki pieniężne	Zmienne składniki niepieniężne
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej	Brak	Brak
Komitet Audytu	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu Komitetu Audytu	Brak	Brak
Komisja Rewizyjna	Wynagrodzenie za udział w Komisji Rewizyjnej	Brak	Brak
Członkowie Zarządu	Wynagrodzenie zasadnicze	Premia uznaniowa, nagroda roczna	Brak
Pozostali pracownicy	Wynagrodzenie zasadnicze	Premia uznaniowa, nagroda roczna	Brak

§ 8

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.
3. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie adekwatne do pełnionej funkcji, a także adekwatne do skali działalności Banku.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza. Bank stosuje przepisy niniejszej Polityki wynagrodzeń odpowiednio do formy prawnej, w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością,

wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności:

- 1) **stałe składniki wynagrodzeń członków Zarządu** – ustala Rada Nadzorcza, Bank kieruje się wewnętrznymi kategoriami zaszeregowania – Rada Nadzorcza wprowadziła regulacje określające zasady wynagradzania członków Zarządu, sprawuje nadzór nad ich przestrzeganiem,
 - 2) **zmiennie składniki wynagrodzeń członków Zarządu** – przyznanie oraz wysokość uzależnione są od oceny efektów pracy tj. kryterium ilościowe – wyniki finansowe wymienione w § 9 ust. 2 i kryterium jakościowe – § 9 ust. 3 ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków członków organów statutowych,
 - 3) **stałe składniki wynagrodzeń pozostałych osób pełniących funkcje kluczowe** – wysokość wynagrodzenia ustala Zarząd, Rada Nadzorcza monitoruje i opiniuje,
 - 4) **zmiennie składniki wynagrodzeń pozostałych osób pełniących funkcje kluczowe** – są opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą, ich przyznanie jest warunkowane osiągnięciem celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, (nie uzależnia się od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności banku) i uzyskania oceny kryterium jakościowe – § 9 ust. 3,
5. Zmienne składniki wynagrodzeń nie podlegają odroczeniu gdy łączna kwota wypłaconych zmiennych wskaźników osobom objętym Polityką wynagrodzeń za dany rok nie przekroczy 2% funduszy własnych Banku.
 6. Wysokość zmiennych składników wynagrodzeń nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego osób objętych Polityką wynagrodzeń, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę zmiennych składników wynagrodzeń.
 7. Wypłata zmiennych składników wynagrodzeń – nie powinna naruszać zdolności Banku do budowy siły kapitałowej. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość zmiennych składników wynagrodzeń miesięcznie po przyznaniu, z uwzględnieniem ust. 3, 4.

§ 9

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w oparciu o kryterium ilościowe i jakościowe w terminach kwartalnych, w zakresie oceny wykonania planu ekonomiczno-finansowego oraz w terminie oceny wykonania Strategii działania.
2. Kryterium ilościowe:
 - 1) to ocena efektów pracy w odniesieniu do planu ekonomiczno-finansowego w poszczególnych kwartałach podlegających ocenie oraz w stosunku do założeń przyjętych w Strategii działania na dany okres. Ocena ilościowa obejmuje okres trzech lat zgodnie z zapisami § 25 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia z dnia 08.06.2021 r.:
 - a) zysk netto,
 - b) fundusze własne
 - c) stopa zwrotu z kapitału własnego (ROE),
 - d) jakość portfela kredytowego,
 - e) łączny współczynnik kapitałowy TCR,

- f) wskaźnik płynności LCR,
 - g) wynik z tytułu rezerw celowych.
- 2) zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z tych okresów wykonano plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 na poziomie co najmniej 80%,
 - 3) w przypadku negatywnej oceny za dany okres (kwartał) wstrzymuje się wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń bądź obniża się jej wysokość (decyzja Rady Nadzorczej).
3. Kryteria jakościowe:
- 1) oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzeń to:
 - a) pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
 - b) ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.
 4. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagrodzeń nie przyznaje się.

§ 10

1. Oceny pracy pracowników, wg kryterium jakościowych nie będących członkami Zarządu dokonuje Zarząd, informację o tej ocenie przekazuje Radzie Nadzorczej.
2. Wykonanie zadań odbywa się w cyklach kwartalnych oraz rocznym.

§ 11

1. Co najmniej raz w roku Rada Nadzorcza 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 analizy ustala się wysokość wymienionego w ust. 1 wskaźnika na poziomie 300%.

§ 12

Bank, poprzez stosowanie okresowych szkoleń zapewnia, że Członkowie Rady Nadzorczej, Zarządu oraz inni pracownicy uczestniczący w opracowaniu i realizacji niniejszej Polityki, posiadają odpowiednią wiedzę merytoryczną i doświadczenie by być w stanie formułować niezależne osądy na temat adekwatności zasad wynagradzania w Banku, w tym na temat ich wpływu na zarządzanie ryzykiem.

§ 13

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z „Instrukcją sporządzania informacji zarządczej w Banku Spółdzielczym w Rabie Wyżnej” 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 wynagrodzeń,
 - 4) zadań przydzielanych pracownikom na stanowiskach istotnych.
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 oraz jej realizacja podlega raz w roku ocenie w ramach audytu wewnętrznego.
5. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

§ 14

1. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 30.03.2022 r. Uchwała Rady Nadzorczej nr 4/3/2022).
2. Z dniem 30.03.2022 r. traci moc Polityka wprowadzona na podstawie Uchwały Rady Nadzorczej nr 9/12/2021 z dnia 17.12.2021 r.