

*Załącznik do Uchwały nr 143/BS/2023
Zarządu Banku Spółdzielczego w Trzebieszowie
z dnia 27.12.2023 r. zatwierdzony uchwałą
Rady Nadzorczej nr 48/2023 z dnia 28.12.2023 r.*

Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Trzebieszowie

Trzebieszów Drugi, grudzień 2023 r.

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE	3
ROZDZIAŁ 2. ZASADY OGÓLNE	5
ROZDZIAŁ 3. WYNAGRODZENIE ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW.....	8
ROZDZIAŁ 4. OCENA EFEKTÓW PRACY.....	9
ROZDZIAŁ 5. ZASADY WYPŁACANIA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ	9
ROZDZIAŁ 6. WYPŁATA CZĘŚCI ODROZONEJ ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ.....	10
ROZDZIAŁ 7. PRZEPISY KOŃCOWE	10

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. „Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Trzebieszowie” zwana dalej „Polityką wynagrodzeń” określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w tym wynagrodzeń Zarządu.
2. Wprowadzenie i stosowanie Polityki wynagrodzeń ma na celu:
 - 1) określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Trzebieszowie, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego;
 - 2) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - 3) realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów.
3. Bank prowadzi i realizuje Politykę 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.

§ 2

Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy Prawo bankowe – art. 9ca,
- 2) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach;

- 3) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 - EBA/GL/2015/22,
- 4) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014.
- 5) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.

§ 3

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Trzebieszowie.;
- 2) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Trzebieszowie ,
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Trzebieszowie,
- 4) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Trzebieszowie,
- 5) **zidentyfikowani pracownicy** – osoby, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1 ustawy - Prawo bankowe, określone zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającym dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art.92 ust.3 tej dyrektywy.
- 6) **zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie** – zarządzanie ryzykiem w zakresie, o którym mowa w § 3 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Finansów z dnia 8 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach,
- 7) **zmienne składniki wynagrodzeń** – zmienne składniki wynagrodzeń zidentyfikowanych pracowników, tj. Zarządu Banku,

- 8) **wynagrodzenie zmienne** – łączne zmienne składniki wynagrodzeń w części odroczonej i w części wypłacanej niezwłocznie po przyznaniu;
- 9) **trzyletni okres oceny** – okres oceny pracy zidentyfikowanego pracownika;
- 10) **rok „n”** – rok, za który dokonuje się oceny pracy zidentyfikowanego pracownika;
- 11) **indywidualne konto** – rachunek, na którym deponowane są odroczone części zmiennych składników wynagrodzeń, utworzone i prowadzone dla każdego zidentyfikowanego pracownika.

§ 4

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia elementów struktury organizacyjnej Banku zostały zdefiniowane w „Regulaminie Organizacyjnym Banku Spółdzielczego w Trzebieszowie”.

Rozdział 2. Zasady ogólne

§ 5

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (zidentyfikowanych pracowników), w tym Członków Zarządu.
2. Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Trzebieszowie podlega nadzorowi Rady Nadzorczej.
3. Wdrożenie Polityki wynagrodzeń podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
4. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku, obejmujący funkcjonowanie Polityki wynagrodzeń.
5. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

§ 6

1. Bank przeprowadza weryfikację stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.
2. Weryfikacja stanowisk podlega aktualizacji corocznej, **do końca stycznia kolejnego** roku obrotowego, a także w trakcie roku obrotowego, w przypadku zmian organizacyjnych,

kadrowych lub zmian wysokości wynagrodzeń powodujących zidentyfikowanie pracownika jako istotnie wpływającego na profil ryzyka Banku.

3. Do stanowisk istotnych, o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej oraz w Rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25.03.2021 r. w Banku, zalicza się:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej,
 - 2) Członków Zarządu,
 - 3) 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.

§ 7

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. ogólne zasady wynagradzania w Banku,
2. stałe składniki wynagradzania,
3. zmienne składniki wynagradzania,
4. zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania,
5. zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagradzania pracowników.

§ 8

1. Wynagrodzenia w Banku obejmują wypłatę stałych i zmiennych składników wynagradzania.
2. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej, w tym członków Komitetu Audytu ustala Zebranie Przedstawicieli.
3. Wysokość wynagrodzenia dla Członków Zarządu (stałego i zmiennego) ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania Członków Zarządu są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania Członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Trzebieszowie.
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 Banku Spółdzielczego w Trzebieszowie nie będących członkami Zarządu.

5. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
6. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 9

1. Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń. Regulamin pracy, Regulamin przyznawania i wypłat zmiennych składników wynagrodzeń osobom istotnie wpływającym na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Trzebieszowie, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z polityki wynagrodzeń.
2. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku, łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznawanego zidentyfikowanym pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych.

§ 10

1. Bank ma obowiązek zapewnienia w Polityce wynagrodzeń, odpowiednio w Regulaminie pracy, Regulaminie wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Trzebieszowie, Regulaminie wynagrodzeń pracowników Banku Spółdzielczego w Trzebieszowie nie będących członkami Zarządu, Regulaminie przyznawania i wypłat zmiennych składników wynagrodzeń osobom istotnie wpływającym na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Trzebieszowie, umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji przez zidentyfikowane osoby, skuteczność realizacji Polityki wynagrodzeń.
2. Polityka wynagrodzeń, Regulamin pracy, Regulamin przyznawania i wypłat zmiennych składników wynagrodzeń osób istotnie wpływającym na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Trzebieszowie, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zapewniają możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia; szczegółowe kryteria dotyczące wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia; takie kryteria obejmują w szczególności sytuacje, w których dany zidentyfikowany pracownik:
 - 1) uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania,

- 2) nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękopisami bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.

Rozdział 3. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników

§ 11

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się:
 - 1) wynagrodzenia stałe (zasadnicze) – obejmujące stałe składniki wynagrodzeń, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, a także jednorazowe odprawy z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów prawa lub Regulaminu wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Trzebieszowie przysługujące pracownikom, nie związane z wynikami osiąganymi przez Bank lub wynikami pracy danego zidentyfikowanego pracownika,
 - 2) wynagrodzenia zmienne – obejmujące zmienne składniki wynagrodzeń, zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników lub innych czynników określonych w Polityce wynagrodzeń.
2. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia, przy czym stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 10 % w odniesieniu do każdej zidentyfikowanej osoby.
3. W przypadku gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia zależy od wyników, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników zidentyfikowanego pracownika i danej jednostki organizacyjnej oraz wyników Banku w obszarze odpowiedzialności tego pracownika, z uwzględnieniem wyników całego Banku; przy ocenie indywidualnych wyników bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.
4. Zmiennych składników wynagrodzeń nie przyznaje się za okres, w którym Bank prowadzi działalność ze stratą.
5. Ocena wyników odbywa się za co najmniej trzy lata, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą.
6. Suma zmiennych składników wynagrodzeń przyznawanych zidentyfikowanym pracownikom nie mogą ograniczać zdolności Banku do zwiększania jego bazy

kapitałowej i nie mogą być wyższe, niż 5 % rocznego, zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto Banku za rok „n”.

7. Rada Nadzorcza zatwierdza zasady wynagradzania Członków Zarządu Banku, w tym szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia.
8. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników jest określone szczegółowo w Regulaminie wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Trzebieszowie zatwierdzanym przez Radę Nadzorczą oraz w odpowiednich umowach.

Rozdział 4. Ocena efektów pracy

§ 12

Ocena efektów pracy dokonywana jest po zakończeniu roku „n” i obejmuje 3 lata, tj. rok „n”, rok „n+1” i rok „n+2” – obejmująca efekty pracy za 3 lata poprzedzające dokonywanie oceny.

§ 13

Sposób oceny efektów pracy oraz kryteria oceny zidentyfikowanych pracowników zostały szczegółowo określone Regulaminie przyznawania i wypłat zmiennych składników wynagrodzeń osobom istotnie wpływającym na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Trzebieszowie.

Rozdział 5. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń

§ 14

Sposób i zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń osobom zajmującym stanowiska istotne szczegółowo zostały określone Regulaminie przyznawania i wypłat zmiennych składników wynagrodzeń osobom istotnie wpływającym na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Trzebieszowie.

Rozdział 6. Wypłata części odroczonej zmiennych składników wynagrodzeń

§ 15

Wypłata części odroczonej zmiennych składników wynagrodzeń odbywa się na zasadach określonych Regulaminie przyznawania i wypłat zmiennych składników wynagrodzeń osobom istotnie wpływającym na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Trzebieszowie.

Rozdział 7. Przepisy końcowe

§ 16

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 ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie **3,74%**.

§ 17

1. Politykę przygotowuje Zarząd, która podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku zgodnie z Systemem Informacji Zarządczej przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Weryfikacja o której mowa w ust. 1 obejmuje m.in.:
 - 1) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - 2) weryfikację stanowisk istotnych,
 - 3) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania.
3. Polityka wchodzi z dniem 01.01.2024 r.