Polityka wynagradzania

w Banku Spółdzielczym w Jarosławiu

§ 1

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Jarosławiu , zwanej dalej „Polityką" jest:

1) Zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Jarosławiu, zwanym dalej Bankiem,
2) określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jarosławiu, zgodnie z zasadni zawartymi w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r. 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 wynagrodzenie zasadnicze, nagrody/premie okolicznościowe oraz inne składniki niezależne od indywidualnych wyników pracy pracownika.
4. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako uznaniowa premia kwartalna.
5. Zasady otrzymywania i zmiany 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 Zarząd, szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd Regulaminie wynagradzania pracowników.
5. Pracownicy komórek do spraw: zgodności, odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem, organizacyjnej, oraz prawnej nie powinni otrzymywać wynagrodzenia uzależnionego od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności banku.
6. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
7. 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 na podstawie zapisów Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady 2021/923.
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 maja 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 9 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 literze 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, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021r. 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 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:

	Stałe składniki	Zmienne składniki
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	-
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w §2 ust.3	Uznaniowa premia kwartalna

§ 6

1. Zasady wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.

2. Członkowie Zarządu stałe i zmienne składniki wynagrodzeń otrzymują na zasadach ustalonych w Regulaminie wynagradzania Członków Zarządu uchwalonym przez Radę Nadzorczą.

§ 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 zmiennych składników wynagrodzeń po przyznaniu.

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.

4. W przypadku wyższego maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzeń do stałych wynagrodzeń o których mowa w ust.3 wymagana jest zgoda Zebrania Przedstawicieli podjęta większością 2/3 głosów w obecności co najmniej połowy uprawnionych do głosowania, a w przypadku braku kworum wymagana jest uchwała podjęta większością ¾ głosów.

5. W myśl zapisów Ustawy Prawo bankowe (art. 9ca) oraz Rozporządzenia MFFiPR, Bank stosuje politykę zmiennych składników wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, co oznacza, że:
   a. Bank nie odracza wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń;
   b. Bank nie odracza również uznaniowych świadczeń emerytalnych, jeżeli Bank wypłaca takie świadczenia;
   c. Bank odracza (na zasadach określonych w Ustawie) wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń, osobom których zmienne roczne wynagrodzenie jest równe lub przekracza równowartość w złotych 50.000 euro[1] lub jedną trzecią łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby. W takich przypadkach odroczona jest wypłata 40% zmiennego składnika wynagrodzenia na okres 4 lat.

§ 8

1. Rada Nadzorcza dokonuje oceny efektów pracy członków Zarządu w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno- finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.

2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągane w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno- finansowego:

   1) zysk netto,

[1] Równowartość w złotych kwot w euro, wyliczania jest według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym roku, za który są przekazywane dane.

2) zwrot z kapitałów (ROE netto),

3) jakość portfela kredytowego (udział kredytów brutto z utratą wartości w kredytach brutto ogółem),

4) łączny współczynnik kapitałowy,

5) wskaźnik płynności LCR,

6) limit udziału ekspozycji o wysokim ryzyku ESG w kredytach ogółem.

3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą planu ekonomiczno- finansowego Banku w poszczególnych latach podlegającym ocenie. Plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 powinien być zrealizowany co najmniej w 80% lub średnia z ostatnich trzech lat nie spada poniżej limitu 80%.Realizacja Planu liczona jest jako suma wykonanych w procentach wskaźników podzielona przez ilość wskaźników pomnożonych przez 100 %.

4. Kryteria jakościowe oceny członków to:

1) Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22a 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 okresie objętym oceną- ocena kwartalna.

3) Wyniki oceny w zakresie ryzyka ESG tj.:

L.p.	Ocena, czy w ocenianym okresie:	TAK / NIE
1	zostały naruszone zasady etyczne	
2	Wystąpił istotny konflikt interesów	
3	Zostały nałożone kary z tytułu nie przestrzegania prawa pracy	
4	Wystąpiły przypadki mobbingu	
5	Została nałożona kara z tytułu nie przestrzegania przepisów dotyczących ochrony środowiska	

6	Czy wystąpiły potwierdzone przypadki dyskryminacji w stosunku do pracowników czy do klientów Banku?	

5. Jeżeli w wyniku dokonanej oceny nie spełnione zostaną wymienione w § 8 kryteria ilościowe lub jakościowe Rada Nadzorcza może podjąć decyzję o zmianie zasad otrzymywania przez Członków Zarządu zmiennych składników wynagrodzeń lub ich ograniczenia lub wstrzymania.

6. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością wstrzymuje się wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń.

§ 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 maksymalną wysokość ww. wskaźnika na poziomie 450 %.
4. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust.1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku.

§ 11

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą Banku.

2. W okresach rocznych dokonana jest weryfikacja Polityki wynagradzania zgodnie z instrukcją SIZ i 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. 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 na podstawie art. 111a ust.4 Ustawy Prawo bankowe.

5. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2026r.

Zarząd Banku Spółdzielczego w Jarosławiu

Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Jarosławiu