



*Załącznik
do Uchwały Nr 12/2016
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Łososinie Dolnej
z dn. 20.12.2016 r.*

Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Łososinie Dolnej

Metryka regulacji

Podstawowe dane regulacji:

Właściciel dokumentu	Zarząd
Pełna nazwa dokumentu	Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Łososinie Dolnej
Data wydania	20.12.2016 r.
Data obowiązywania	01.01.2017 r.
Uchyła	-
Zmienia	-
Kogo obowiązuje	Wszystkich pracowników

Osoby zaangażowane:

Sporządzony przez	Agnieszka Hajduk
Zaakceptowany przez	
Uzgodniony merytorycznie z:	
Sprawdzony pod względem legislacyjno -prawnym	

Historia zmian:

Data	Rodzaj zmian	Autor	Zatwierdził (osoba/stanowisko)
20.12.2016	Utworzenie dokumentu	Agnieszka Hajduk	RN
20.12.2017	Weryfikacja dokumentu	Agnieszka Golonka	RN
20.12.2018	Weryfikacja dokumentu	Klementyna Berdychowska	RN
20.12.2019	Weryfikacja dokumentu	Agnieszka Golonka	RN
22.12.2020	Weryfikacja dokumentu	Lidia Ciastoń	RN
24.11.2021	Weryfikacja dokumentu	Lidia Ciastoń	RN
16.12.2022	Weryfikacja dokumentu	Lidia Ciastoń	RN
22.12.2023	Weryfikacja dokumentu	Katarzyna Gołąb	RN
16.12.2024	Weryfikacja dokumentu	Anna Kilar-Cebula	RN

§ 1

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanymi dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Łososinie Dolnej, zwanej dalej „Polityką” jest:

1. określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Łososinie Dolnej, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów z 08czerwca 2021. 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 działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.

§ 2

Zapisy niniejszej polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku,
2. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) ~~nagrody jubileuszowe,~~
3. zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa,
4. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
5. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagrodzenia pracowników.

§ 3

1. Wynagrodzenia w Banku obejmują wypłatę stałych i zmiennych składników wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenia członków rady nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli, zgodnie ze Statutem Banku.
3. Wynagrodzenie 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 Radę Nadzorczą 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 raz w roku dokonuje analizy stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.
2. Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów oraz rozporządzeniu 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 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.

§ 5

Do składników wynagradzania zalicza się:

	<u>Stale 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	Premia uznaniowa

§ 6

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie 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 wypłaconej premii uznaniowej 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% 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 składników wynagrodzeń o którym 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 3/4 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 euro¹ lub jedną trzecią łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby. W takich przypadkach odroczone jest wypłata 40% zmiennego składnika wynagrodzenia na okres 4 lat.

§ 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 osiągnięte w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń do założonego planu ekonomiczno - finansowego:
 - a) Wskaźnik ozerwowania portfela kredytowego,
 - b) Wskaźnik, jakości portfela kredytowego (NPL),
 - c) Łączny współczynnik kapitałowy,
 - d) wskaźnik płynności LCR,
 - e) Limit udziału ekspozycji o wysokim ryzyku ESG w kredytach ogółem.
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do Strategii Działania w poszczególnych latach podlegających ocenie oraz w stosunku do założeń przyjętych w planach ekonomiczno-finansowych na dany okres. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 80%. lub średnia z ostatnich trzech lat nie spadła poniżej limitu 80%.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - a) Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe – ocena dwuletnia. Ocena 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- ocena kwartalna.
 - c) Wyniki oceny w zakresie ryzyka ESG tj.:

Lp.	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. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

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.

6. Wypłata przyznanych składników zmiennych jest wypłacana po przyznaniu z uwzględnieniem zapisów §7 ust. 5 lit. c.

§ 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 rękopisów 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) Propozycje 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 280%

§ 11

1. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2024 roku Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji, co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej w Banku Spółdzielczym w Łososinie Dolnej 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 kierowniczych,
 - c) Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty 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 oraz jej realizacja podlega raz w roku ocenie w ramach audytu wewnętrznego.
5. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.