

*Załącznik do Uchwały nr /2022
Zarządu Banku Spółdzielczego w Krzywdzie
z dnia. 12.2022 r.*

*Załącznik do Uchwały nr 35/2022
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Krzywdzie z dnia 16.12.2022 r.*

Polityka wynagrodzeń pracowników w Banku Spółdzielczego w Krzywdzie

Krzywda, 2022 r.

Rozdział 1 . POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Polityka wynagrodzeń pracowników Banku Spółdzielczego w Krzywdzie, zwana dalej Polityką, opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
- 2) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach – dalej Rozporządzenie MFFIPR z 8 czerwca 2021;
- 3) Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającego 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;
- 4) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na podstawie dyrektywy 2013/36/UE – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego 2 lipca 2021 (EBA/GL/2021/04);
- 5) Uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”.

§ 2

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Krzywdzie;
- 2) **Zebranie Przedstawicieli** - Zebranie Przedstawicieli Banku;
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku;
- 4) **Zarząd** – Zarząd Banku;
- 5) **pracownicy** – w zakresie niniejszej Polityki oznacza wszystkich pracowników Banku i członków organów Banku, w postaci Rady Nadzorczej (organu nadzorującego) oraz Zarządu (organu zarządzającego);
- 6) **zidentyfikowani pracownicy** – pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, zidentyfikowani zgodnie z kryteriami wymienionymi w art. 9ca Ustawy - Prawo bankowe, kryteriami określonymi w Rozporządzeniu Komisji (UE) 923/2021, a także dodatkowymi kryteriami definiowanymi przez Bank, w celu zapewnienia pełnej identyfikacji pracowników,

których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka, z uwzględnieniem zasady proporcjonalności, a także faktycznego wpływu na profil ryzyka Banku;

- 7) **wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej** – wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej, z zastosowaniem wyjątku opisanego w §25 ust. 2 Rozporządzenia MFFIPR z 8 czerwca 2021

Rozdział 2. ZASADY OGÓLNE

§ 3

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagrodzeń pracowników, członków Zarządu, a także innych osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
2. Polityka wynagrodzeń pracowników Banku:
 - 1) wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - 2) wspiera realizację strategii zarządzania bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ogranicza konflikt interesów;
3. Polityka wynagrodzeń pracowników, w tym zidentyfikowanych pracowników jest neutralna względem płci.
4. Realizacja polityki wynagrodzeń pracowników Banku uwzględnia sytuację finansową Banku
5. Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli, zgodnie ze Statutem Banku.

§ 4

1. Rada Nadzorcza przyjmuje ogólne zasady polityki wynagrodzeń pracowników, dokonuje ich okresowych przeglądów i jest odpowiedzialny za nadzór nad wdrażaniem Polityki.
2. Stan wdrożenia polityki wynagrodzeń pracowników podlega co najmniej raz do roku niezależnemu przeglądowi wewnętrznemu pod kątem zgodności z Polityką, innymi politykami i procedurami dotyczącymi wynagrodzeń, które zostały przyjęte przez Radę Nadzorczą.

§ 5

Polityka wynagrodzeń obejmuje wyraźnie wyodrębnione kryteria określania:

- 1) podstawowego stałego wynagrodzenia, które przede wszystkim powinno odzwierciedlać odpowiednie doświadczenie zawodowe i zakres odpowiedzialności organizacyjnej wyrażony w zakresie zadań danego pracownika;
- 2) wynagrodzenia zmiennego, które powinno odzwierciedlać zrównoważone i dostosowane do ryzyka wyniki, a także osiągnięte wyniki wykraczające poza zakres obowiązków wyrażony w zakresie zadań pracownika.

§ 6

1. Wynagrodzenie pracowników będących na stanowisku ds. zgodności jest bezpośrednio nadzorowane przez Radę Nadzorczą.

§ 7

1. Neutralność wobec płci oznacza, że pracownicy, niezależnie od płci, powinni być jednakowo wynagradzani za taką samą pracę lub pracę o równej wartości, zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt 65 dyrektywy 2013/36/UE oraz art. 157 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności rozumie się przez to: płacę zasadniczą oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy.
2. W przypadku, gdy do ustalenia wynagrodzenia stosowany jest system klasyfikacji stanowisk, powinien opierać się on na tych samych kryteriach dla mężczyzn, kobiet i pracowników różnych płci i być stosowane tak, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację, w tym ze względu na płeć.

§ 8

Polityka Banku dotycząca poszczególnych kategorii pracowników jest zawarta w następujących regulacjach wewnętrznych:

- 1) szczegółowe zasady wynagradzania Zarządu oraz innych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (z wyłączeniem Rady Nadzorczej) określone są w „Polityce wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Krzywdzie” przyjętej przez Radę Nadzorczą, a także odpowiednich regulaminach wynagradzania tych osób;
- 2) szczegółowe zasady wynagradzania pozostałych pracowników określone są w odpowiednich Regulaminach wynagradzania przyjmowanych przez Zarząd.

§ 9

1. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli, raz w roku, raport z oceny funkcjonowania polityki wynagrodzeń (polityki wynagradzania) w Banku.
2. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

§ 10

Rozdział 3. ZASADY WYNAGRADZANIA

Polityka wynagrodzeń pracowników jest ukierunkowana na:

- 1) zapewnienie możliwości pozyskiwania i utrzymania odpowiednich pracowników;
- 2) zapewnienie wynagrodzenia adekwatnego do poziomu odpowiedzialności i doświadczenia zawodowego tych pracowników;
- 3) zapewnienie przejrzystości i spójności zasad wynagradzania pracowników, w tym zapobieganie dyskryminacji;
- 4) prawidłowe i skuteczne zarządzania ryzykiem, a także brak zachęt do podejmowania nadmiernego ryzyka lub naruszania standardów obsługi lub zasad etycznego działania;
- 5) wspieranie realizacji strategii Banku;
- 6) zapewnienie zgodności z celami, wartościami i długoterminowymi interesami Banku;
- 7) ograniczenia konfliktu interesów;

- 8) zapewnienie neutralności względem płci.

Rozdział 4. SYSTEM WYNAGRADZANIA

§ 11

1. System wynagradzania w Banku zbudowany jest ze współdziałających ze sobą motywatorów, dzięki czemu efektywność całego systemu wynagradzania jest większa niż efektywność poszczególnych składników.
2. Na system wynagradzania w Banku składają się :
 - 1) wynagrodzenia stałe (zasadnicze),
 - 2) wynagrodzenia zmienne,

§ 12

1. Podstawę kształtowania polityki wynagradzania w Banku stanowi wynagrodzenie stałe (zasadnicze).
2. Różnicowanie wynagrodzenia stałego pracowników Banku, z wyłączeniem Członków Zarządu, realizowane jest w oparciu o wartościowanie stanowisk pracy.

§ 13

1. Wynagrodzenie zmienne w Banku stanowią w szczególności premie oraz nagrody.
2. Zasady przyznawania wynagrodzeń zmiennych pracowników są ustalane z poszanowaniem przepisów prawa i są opisane w odrębnej Polityce.
3. Premia w Banku ma charakter uznaniowy i motywacyjny. Wysokość premii jest bezpośrednio skorelowana z wynikami Banku i uwzględnia wkład pracy pracownika.
4. Premia (zmienne składniki) wynagrodzeń członków Zarządu, a także innych zidentyfikowanych pracowników (z wyłączeniem członków Rady Nadzorczej) jest przyznawana na podstawie oceny spełnienia kryteriów zgodnych z przepisami Rozporządzenie MFFIPR z 8 czerwca 2021.
5. Zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka określa „Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Krzywdzie”, a także odpowiedni regulamin wynagradzania.

Rozdział 5. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 14

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 wysokość ww. wskaźnika na poziomie 300%

§ 15

Polityka wynagrodzeń pracowników Banku Spółdzielczego w Krzywdzie podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą i weryfikacji co najmniej raz w roku przez Radę Nadzorczą.