
*Załącznik do Uchwały nr 11A/2024
Zarządu Banku Spółdzielczego w Mielcu
z dnia 14.03.2024 r.*

*Załącznik do Uchwały nr 73/2024
Rady Nadzorczej Banku
Spółdzielczego w Mielcu
z dnia 21.03.2024 r.*

Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Mielcu

Mielec 2024

§ 1.

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

- 1) zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Mielcu, zwanym dalej Bankiem,
- 2) określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, zgodnie z zasadami 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:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek funkcyjny,
 - 3) nagrody/premie okolicznościowe oraz inne składniki niezależne od indywidualnych wyników pracy pracownika.
 - 4) odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika,
 - 5) inne świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy,
4. Zmienne składniki wynagradzania:
 - 1) premia uznaniowa,
 - 2) nagroda z podziału nadwyżki bilansowej,
5. Zasady przyznawania i wypłacania premii uznaniowej.
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 przyznaje Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu są określone w Regulaminie wynagradzania członków Zarządu i Głównego Księgowego Banku Spółdzielczego w Mielcu, Regulaminie wynagradzania pracowników w Banku Spółdzielczym w Mielcu oraz Regulaminie pracy.
4. Wynagrodzenia dla pracowników, w tym dla pracownika na stanowisku istotnym (Gł . Księgowy) przyznaje Zarząd – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd Regulaminie wynagradzania pracowników. Dla Głównego Księgowego ma zastosowanie również Regulamin wynagradzania członków Zarządu i Głównego Księgowego Banku Spółdzielczego w Mielcu.
5. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
6. 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. 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) Głównego Księgowego,

Z uwagi na fakt, że pozostali pracownicy Banku nie podlegają przepisom art. 94 dyrektywy 2013/36/UE i ich działalność nie ma istotnego wpływu na profil ryzyk identyfikowanych w Banku, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.

§ 5.

Podział składników wynagrodzenia:

1. Członkowie Rady Nadzorczej – na podstawie wyjątku opisanego w § 25 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w stosunku do wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej Bank nie wprowadza podziału wynagrodzenia na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia. Rada Nadzorcza za wykonywaną pracę otrzymuje stałe składniki wynagradzania:
 - 1) Przewodniczący Rady Nadzorczej – wynagrodzenie w formie ryczałtu miesięcznego,
 - 2) Członkowie Rady Nadzorczej – wynagrodzenie za udział w posiedzeniu,

2. Dla Członków Zarządu i pracownika na stanowisku istotnym podział na składniki stałe wymienione w § 2 ust. 3 i składniki zmienne wymienione w § 2 ust. 4.

§ 6.

1. Rada Nadzorcza:
 - a. przyznaje wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu,
 - b. Zatwierdza wysokość nagrody/premii okolicznościowej oraz premii uznaniowej dla pracownika na stanowisku istotnym.

§ 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 przyrost funduszy własnych pozwalających na utrzymanie łącznego wskaźnika kapitałowego na wymaganym minimalnym poziomie.
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 w danym roku rozliczeniowym osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.
4. Uzyskanie zmiennych składników wynagradzania przez osoby na stanowiskach istotnych służy zapewnieniu stabilnego rozwoju Banku i ma na celu przyciągnięcie i zatrzymanie pracowników na stanowiskach istotnych, w tym Członków Zarządu, których praca wymaga dużej odpowiedzialności, doświadczenia i wiedzy.
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 do 4-ch lat.

§ 8.

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

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 oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno-finansowego:
 - 1) Wskaźnik jakości kredytów (RWEF),
 - 2) łączny współczynnik kapitałowy TCR,
 - 3) wskaźnik płynności LCR.
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą planu ekonomiczno - finansowego Banku w poszczególnych latach i w danym kwartale podlegającym ocenie. W czwartym kwartale, wysokość premii należy uzależnić w oparciu o wykonanie planu ekonomiczno – finansowego za miesiąc październik i listopad oraz prognozę wykonania za miesiąc grudzień.

Premia uznaniowa jest przyznawana w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat oraz w ocenianym kwartale plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 80%.

4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu premii uznaniowej to:
 - 1) Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe – ocena dwuletnia. Ocena odpowiedniości zachowuje ważność przez okres dwóch lat od daty jej przeprowadzenia.
 - 2) Ogólna zadawalająca ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną – ocena kwartalna.
5. W przypadku zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

§ 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 §4 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 wysokość ww. wskaźnika na poziomie nie wyższym niż 400%.
4. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust.1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku.

§ 11.

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej 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 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 wchodzi w życie z dniem podjęcia.