



BANK SPÓŁDZIELCZY W TYCZYNIE

*Załącznik do Uchwały
nr 4/59/2023
Zarządu Banku Spółdzielczego
w Tyczynie z dnia 27.12.2023r.*

*Załącznik do Uchwały
Nr Rady Nadzorczej 45/2023
Banku Spółdzielczego w Tyczynie
z dnia 28.12.2023r.*

Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Tyczynie

TYCZYN 2023

Tytuł regulacji	Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Tyczynie
Nazwa komórki opracowującej regulację	Zespół Organizacyjno - administracyjny
Przedmiot regulacji	<ol style="list-style-type: none"> 1. zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Tyczynie, 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 niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka, 4. wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.
Przyczyny wprowadzenia / zmiany regulacji	Zmiana przepisów zewnętrznych
Podstawa prawna, z której wynika regulacja /zmiana regulacji	Nie dotyczy
Charakterystyka regulacji (opisać tylko w przypadku nowych regulacji; w pozostałych przypadkach wpisać „nie dotyczy”)	Nie dotyczy
Zakres i powód zmian w regulacji (opisać tylko w przypadku zmienionych regulacji; w pozostałych przypadkach wpisać „nie dotyczy”)	<p>W związku z przeprowadzoną powyżej analizą proponuje się wprowadzenie następujących zmian do Polityki wynagradzania:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. w §2 usunięto zdublowany zapis: „Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny”. 2. w §4 doprecyzowano przepisy, na podstawie których Bank przeprowadza co najmniej raz 3. w roku weryfikację stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka. 4. w §8 zweryfikowano kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania, m.in. dodano czynniki ESG.
Data wejścia w życie regulacji	01.01.2024r
Czy przewidywane jest szkolenie z zakresu regulacji.	NIE

§ 1

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

1. zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Tyczynie, 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 niezachęcanie 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.
4. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa,
5. Zasady przyznawania i wypłacania 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.

4. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Prezes Zarządu, pełniący funkcję kierownika zakładu pracy – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd Regulaminie wynagradzania.
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:
 - 1) Ustawy 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) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego (KNF).
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 mają wpływ na działalność gospodarczą lub stosowane ramy kontroli.
 - b) pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiegokolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79–87 dyrektywy 2013/36/UE (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 li. 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,
4. 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 w Banku.

§ 5

Do składników wynagradzania zalicza się:

Stanowiska istotne	Stale składniki	Zmienne składniki
Przewodniczący Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Brak
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Brak
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w §2 ust.3	Premia uznaniowa

§ 6

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.

§ 7

1. Łączna kwota wypłacanej 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.

§ 8

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania Strategii działania w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnane w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń Strategii działania:
 - 1) zysk netto,
 - 2) jakość portfela kredytowego,
 - 3) łączny współczynnik kapitałowy,
 - 4) wskaźnik płynności LCR,
 - 5) wynik z tytułu rezerw.
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu Strategii działania Banku w poszczególnych latach podlegających ocenie. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat plan w zakresie co najmniej trzech wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 80 %.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:

- 1) uzyskane absolutorium za lata objęte oceną w okresie oceny,
- 2) pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
- 3) ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.
- 4) Wyniki oceny w zakresie ryzyka ESG (wszystkie odpowiedzi dotyczące ryzyka ESG są negatywne), 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. W przypadku zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

§ 9

Oceny efektów pracy pracowników nie będących członkami Zarządu dokonuje Zarząd w cyklach rocznych.

§ 10

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:

- a) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty banku lub była odpowiedzialna za takie działania,
- b) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem.

§ 11

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 ...%.
4. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust.1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku.

§ 12

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.:
 - a) Zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - b) Weryfikację stanowisk istotnych,
 - c) Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania,
3. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie weryfikacji przeprowadzonej przez Stanowisko ds. zgodności. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej z działalności za dany rok.
4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

§ 13

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01 stycznia 2024r.