

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

Warta, 2024

§ 1

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanym dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Warcie, 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 Warcie, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r. 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. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze.
2. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa.
3. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
4. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
5. Członkom Zarządu przysługuje odprawa emerytalno-rentowa w wysokości 150% wynagrodzenia zasadniczego.
6. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia Członków Zarządu do średniego wynagrodzenia pracowników.

§ 3

1. Do stanowisk istotnych, o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Finansów oraz w Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej,
 - 2) Członków Zarządu.
2. 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.

§ 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.
2. Do składników wynagradzania zalicza się:

	<u>Stałe składniki</u>	<u>Zmienne składniki</u>
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. 1	Premia uznaniowa

§ 5

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.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd.
5. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.

§ 6

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 i nie może przekroczyć 2% funduszy własnych Banku.
2. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust. 3-5.
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 jest równe lub przekracza jedną trzecią łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby. W takich przypadkach odroczone jest wypłata 40% zmiennego składnika wynagrodzenia na okres 4 lat.

§ 7

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 pokrycia kredytów z rozpoznaną utratą wartości rezerwami celowymi,
 - 2) Wskaźnik jakości portfela kredytowego,
 - 3) Łączny współczynnik kapitałowy,
 - 4) Wskaźnik płynności LCR.
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach podlegających ocenie oraz w stosunku do założeń przyjętych w Strategii działania 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:
 - 1) wskaźnik pokrycia kredytów z rozpoznaną utratą wartości rezerwami celowymi - 80% planowanego,
 - 2) jakość portfela kredytowego - 100% planowanego,
 - 3) współczynnik kapitałowy - 80% planowanego,
 - 4) wskaźnik płynności LCR - 80% planowanego.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania 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 dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych 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	

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

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.

§ 8

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:

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

§ 9

- 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.
- Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
- Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 25%.
- Wysokość wskaźnika, o którym mowa w ust.1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku.

§ 10

- Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej (..) przez Radę Nadzorczą Banku.
- Weryfikacja, o której mowa w ust. 1 obejmuje min.:
 - Zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - Weryfikację stanowisk istotnych,
 - Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania,

- d. Weryfikację stanowisk istotnych.
- 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.

§ 11

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 07.03.2024 r.

Aneks nr 1

Do Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Warcie

zatwierdzonej uchwałą Rady Nadzorczej nr 17/2024 z dnia 07.03.2024 r.

§ 2 otrzymuje nowe brzmienie:

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako:
 - 2) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 3) nagroda okolicznościowa z okazji Dnia Spółdzielczości.
2. Nagroda okolicznościowa z okazji Dnia Spółdzielczości.
 - 1) Nagrodę wypłaca się Członkom Zarządu, którzy pracowali w Banku co najmniej 6 miesięcy poprzedzających jej przyznanie,
 - 2) Członek Zarządu traci prawo do nagrody, o której mowa powyżej, jeżeli stosunek pracy został rozwiązany bez wypowiedzenia z przyczyn określonych w art. 52 KP,
 - 3) Członek Zarządu, który przebywał na dzień wypłaty na zwolnieniu lekarskim dłużej niż 30 dni lub nie świadczył pracy z innej przyczyny niż urlop wypoczynkowy nagroda nie przysługuje,
 - 4) Nagroda z okazji Dnia Spółdzielczości wypłacana jest w pierwszym dniu roboczym przypadającym po obchodach Dnia Spółdzielczości, tj. pierwszej sobocie miesiąca lipca.
3. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa.
4. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
5. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
6. Członkom Zarządu przysługuje odprawa emerytalno-rentowa w wysokości 150% wynagrodzenia zasadniczego.
7. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia Członków Zarządu do średniego wynagrodzenia pracowników.

Aneks nr 2

**Do Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny
wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Warcie**
zatwierdzonej uchwałą Rady Nadzorczej nr 17/2024 z dnia 07.03.2024 r.

§ 9 ust. 3 otrzymuje nowe brzmienie:

„3. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 30%.”