



*Załącznik do Uchwały nr 57/2021
Zarządu Banku Spółdzielczego w Sokółce
z dnia 16.12.2021 r.*

*Załącznik do Uchwały nr 47/2021
Rady Nadzorczej Banku
Spółdzielczego w Sokółce
z dnia 21.12.2021 r.*

Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Sokółce

§ 1.

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

- 1) zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Sokółce, zwanym dalej Bankiem,
- 2) określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, zgodnie z zasadami określonymi w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021 r. 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:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) nagrody jubileuszowe;
- 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 członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza podejmując stosowną uchwałę.
4. Wynagrodzenia pracowników ustala Prezes Zarządu, pełniący funkcję kierownika zakładu pracy – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd *Regulaminie wynagradzania pracowników zatrudnionych w Banku Spółdzielczym w Sokółce.*

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. 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 żaden z pracowników Banku nie posiada kompetencji decyzyjnych 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>Stałe 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 ust. 1	Premia uznaniowa
Pozostali pracownicy	Składniki stałe wymienione w §2 ust. 2	Premia uznaniowa

§ 6.

1. Rada Nadzorcza otrzymuje wynagrodzenie ryczałtowe za udział w posiedzeniu, w wysokości ustalonej przez Zebranie Przedstawicieli.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.

§ 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 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 Planu ekonomiczno-finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnane w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno-finansowego:
 - 1) zysk netto,
 - 2) jakość portfela kredytowego,
 - 3) ROA netto,
 - 4) łączny współczynnik kapitałowy,
 - 5) 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. Zmienne składniki są przyznawane 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 zmiennych składników wynagradzania to:
 - 1) pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe – ocena roczna
 - 2) ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w Planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną – ocena kwartalna.
5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

§ 9.

1. Oceny efektów pracy pracowników, nie będących członkami Zarządu dokonuje Prezes.
2. Prezes ustala wysokość premii uznaniowej dla pracowników o których mowa w ust.1 na zasadach ogólnych, jednolitych dla wszystkich pracowników Banku.

§ 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:

- 1) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub była odpowiedzialna za takie działania,
- 2) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękopisami 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 analizy, o której mowa w ust. 2, ustala się wysokość wskaźnika, o którym mowa w ust. 1, na poziomie 3,03%.
4. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust. 1 i ust. 3 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 m.in.:
 - 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.