Załącznik do Uchwały nr 111 /2024
Zarządu Banku Spółdzielczego w Ostrowcu Św.
z dnia 30.12.2024

Załącznik do Uchwały nr 26 /2024
Rady Nadzorczej Banku
Spółdzielczego w Ostrowcu Św.
z dnia 30.12.2024

zm. Załącznik do Uchwały nr 54 /2025
Zarządu Banku Spółdzielczego w Ostrowcu Św.
z dnia 26.03.2025

Załącznik do Uchwały nr15 /2025
Rady Nadzorczej Banku
Spółdzielczego w Ostrowcu Św.
z dnia 27.03.2025

Polityka wynagradzania Banku Spółdzielczego w Ostrowcu Świętokrzyskim

Ostrowiec Św., 2024r.

§ 1.

Celem opracowania i wdrożenie Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanych dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Ostrowcu Świętokrzyskim, zwanej dalej „Polityką" jest:

1) Zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Ostrowcu Świętokrzyskim zwanym dalej Bankiem ,
2) określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Ostrowcu Św., zwanym dalej „Bankiem", wymienionych 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 wynagrodzenie zasadnicze, nagrody / premie okolicznościowe oraz inne składniki niezależne od indywidualnych wyników pracy pracownika.
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.

4. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Prezes Zarządu, pełniący funkcję kierownika zakładu pracy – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd Regulaminie wynagradzania pracowników.

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 (stanowisk istotnych) na podstawie zapisów Zasad identyfikacji funkcji kluczowych (…).

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) 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.

3. Natomiast na podstawie zaleceń KNF, zasadami przyznawania zmiennych składników wynagradzania zostały objęte stanowiska (funkcje kluczowe):

1) Stanowisko ds. zgodności – zwane dalej Kierującym komórką ds. zgodności,

§ 5.

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stałe składniki	Zmienne składniki
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie w formie ryczałtu miesięcznego	Nagroda roczna
Członkowie Zarządu oraz funkcje kluczowe	Składniki stałe wymienione w §2 ust. 3	Premia uznaniowa

§ 6.

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje w formie ryczałtu miesięcznego.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Komórki ds. zgodności ustala Zarząd, a zatwierdza 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 stałego 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 / Walnego Zgromadzenia 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 euro lub jedną trzecią łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby. W takich przypadkach odroczona jest wypłata 40% zmiennego składnika wynagrodzenia na okres 4 lat.

§ 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 osiągane w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno-finansowego:
   1) Wskaźnik orezerwowania portfela kredytowego,
   2) Wskaźnik jakości portfela kredytowego (NPL),
   3) łączny współczynnik kapitałowy,
   4) wskaźnik płynności LCR.
   5) Limit udziału ekspozycji o wysokim ryzyku ESG w kredytach ogółem.
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 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	
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. Osobom pełniącym funkcje kluczowe zmienne składniki przyznaje Zarząd na podstawie przeprowadzonej oceny.
6. W stosunku osób pełniących funkcje kluczowe stosowane są następujące kryteria przyznawania zmiennych składników wynagradzania:
    a. Kierujący Komórką ds. zgodności – ocena realizacji planu działania oraz wyniki kontroli zewnętrznych,
7. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.
8. Dane do przeprowadzenia oceny efektów pracy przygotowuje i przedkłada na posiedzenie Rady Nadzorczej Kierownik Zespołu ds. organizacyjno – prawnych i kadr.

§ 9.

1. Oceny efektów pracy pracowników, nie będących członkami Zarządu dokonuje Prezes z zastrzeżeniem ust. 3.
2. Prezes ustala wysokość premii uznaniowej dla pracowników o których mowa w ust.1. na zasadach ogólnych, jednolitych dla wszystkich pracowników Banku z zastrzeżeniem ust.3.
3. Oceny efektów pracy stanowisko ds. kontroli wewnętrznej i zgodności dokonuje Rada Nadzorcza, a wysokość zmiennych składników wynagradzania przyznaje Prezes, a weryfikuje Rada Nadzorcza.
4. Kryteria oceny efektów pracy stanowiska ds. kontroli wewnętrznej i zgodności są niefinansowe. Są odzwierciedleniem realizacji celów wynikających z pełnionej funkcji i rzetelnego oraz starannego wykonywania swoich obowiązków.

§ 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 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.

§ 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.:
   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. Ocena realizacji niniejszej Polityki uwzględnia w szczególności ocenę przyznawania zmiennych składników wynagradzania przez Zarząd pracownikom innym niż Stanowisko ds. zgodności.
4. Wdrożenie Polityki podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku przez Stanowisko ds. kontroli wewnętrznej i zgodności.
5. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.
6. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 27.03.2025r.