

*Załącznik do Uchwały nr 4/1/Z /2024  
Zarządu Banku Spółdzielczego w Sokołowie Młp.  
z dnia 26-01-2024*

*Załącznik do Uchwały nr 6/1/R/2024  
Rady Nadzorczej Banku  
Spółdzielczego w Sokołowie Młp.  
z dnia 26-01-2024*

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

## § 1.

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanych dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Sokołowie Małopolskim, zwanej dalej „Polityką” jest:

- 1) Zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Sokołowie Młp., zwanym dalej Bankiem
- 2) określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Sokołowie Małopolskim, 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, oraz inne składniki niezależne od indywidualnych wyników pracy pracownika
4. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia, premia uznaniowa.
5. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
6. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
7. 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/Walne Zgromadzenie, 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 Członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Sokołowie Młp.

4. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Zarząd, – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Sokołowie Młp..
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 weryfikacji stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka (funkcji kluczowych) na podstawie zapisów Zasad identyfikacji funkcji kluczowych w Banku Spółdzielczym w Sokołowie Młp..
2. Do stanowisk istotnych (funkcji kluczowych) o których mowa w §24 Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej oraz w Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
  - 1) Członków Rady Nadzorczej
  - 2) Członków Zarządu
  - 3) Głównego Księgowego
  - 4) Stanowisko ds. zgodności
  - 5) Stanowisko ds. ryzyk i analiz.

§ 5.

Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikacji stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.

§ 6.

Do składników wynagradzania zalicza się:

1. Członkowie Rady Nadzorczej:

<u>Składniki wynagrodzenia</u>
Wynagrodzenie ryczałtowe za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank, nagroda z zysku po opodatkowaniu.

2. Członkowie Zarządu

<u>Stałe składniki</u>	<u>Zmienne składniki</u>
Składniki stałe wymienione w §2 ust. 3	Premia

### 3. Stanowiska istotne

<u>Stałe składniki</u>	<u>Zmienne składniki</u>
Składniki stałe wymienione w §2 ust. 3	Premia uznaniowa

#### § 7.

1. Wysokość wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli/Walne Zgromadzenie.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla stanowisk istotnych ustala Zarząd z zastrzeżeniem ust. 4.
4. Wysokość wynagrodzenia zmiennego przyznawane stanowisku ds. zgodności oraz stanowisku ds. ryzyk i analiz akceptuje Rada Nadzorcza.

#### § 8.

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. 3-5.
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 / 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<sup>1</sup> lub jedną trzecią łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby. W takich przypadkach odroczone jest wypłata 40% zmiennego składnika wynagrodzenia na okres 4 lat.

#### § 9.

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 o której mowa w ust. 1 obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnane 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.
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% lub średnia z ostatnich trzech lat nie spada poniżej limitu 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.
5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

#### § 10.

1. Oceny efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku , nie będących członkami Zarządu dokonuje Zarząd.
2. Zarząd ocenia wykonanie zadań w cyklach kwartalnych.

---

<sup>1</sup> 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.

3. Zarząd ustala wysokość premii uznaniowej dla pracowników o których mowa w § 4 ust.2 pkt 3-5.
4. W stosunku osób pełniących funkcje kluczowe stosowane są następujące kryteria przyznawania zmiennych składników wynagradzania:
  - a. Głównego Księgowego - ogólna dobra ocena przez Zarząd Banku realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną – ocena kwartalna.
  - b. Stanowiska ds. zgodności – ocena realizacji planu działania oraz wyniki kontroli zewnętrznych – ocena kwartalna,
  - c. Stanowiska ds. ryzyka i analiz – ocena realizacji SIZ na podstawie kontroli wewnętrznych i zewnętrznych – ocena kwartalna.

#### § 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. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust. 1 ustala się na poziomie 2,89 %, który podlega publikacji zgodnie z Polityką informacyjną Banku.

#### § 12.

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.

#### § 13.

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/Walnemu Zgromadzeniu w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.
5. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01.03.2024 r.