



*Załącznik nr 1
do uchwały Nr 01/12/2023
Zarządu Podhalańskiego Banku
Spółdzielczego w Zakopanem
z dnia 15.12.2023r.*

*Załącznik nr 1
do uchwały nr 01/12/2023
Rady Nadzorczej
Podhalańskiego Banku Spółdzielczego
w Zakopanem
z dnia 15.12.2023r*

**Polityka wynagradzania
w Podhalańskim Banku Spółdzielczego
w Zakopanem**

Właściciel procedury: Zarząd Banku

Zakopane, grudzień 2023

§ 1

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

1. Zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Podhalańskim Banku Spółdzielczym w Zakopanem, 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 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 – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania członków Zarządu.
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 na podstawie zapisów Zasad identyfikacji funkcji kluczowych (...).

- Przy określaniu kluczowych funkcji w Banku stosuje się kryteria zawarte w Rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) nr 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.

Bank identyfikuje kluczowe funkcje w Banku (stanowiska organizacyjne, inne niż funkcje członków Rady Nadzorczej i Zarządu), do których zalicza:

- Główny Księgowy,
- Kierujący Komórką ds. zgodności,
- Kierujący Zespołem zarządzania ryzykami.

§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	Nie dotyczy
Członkowie Zarządu oraz funkcje kluczowe	Składniki stałe wymienione w §2 ust. 3	Premia uznaniowa

§ 6

- Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
- Rada Nadzorcza otrzymuje wynagrodzenie ryczałtowe za udział w posiedzeniu.
- Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
- Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla funkcji kluczowych ustala Zarząd z zastrzeżeniem ust. 5.
- Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego przyznawane Kierującemu Komórką ds. zgodności zatwierdza Rada Nadzorcza.

§ 7

- 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.
- Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust. 3-5.
- Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.
- W przypadku wyższego maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń o którym mowa w ust. 3 wymagana jest zgoda Zebrania

Przedstawicielei 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:
- Bank nie odracza wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń;
 - Bank nie odracza również uznaniowych świadczeń emerytalnych, jeżeli Bank wypłaca takie świadczenia;
 - 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 jedną trzecią łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby. W takich przypadkach odroczone jest wypłata 40% zmiennego składnika wynagrodzenia na okres 4 lat.

§ 8

- Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno - finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
- 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:
 - Wskaźnik orezerwowania portfela kredytowego,
 - Wskaźnik jakości portfela kredytowego (NPL),
 - łączny współczynnik kapitałowy,
 - wskaźnik płynności LCR
- Ocenie o której mowa w ust. 1 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%.
- Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - 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.
 - Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną – ocena kwartalna.
 - Wyniki oceny w zakresie ryzyka ESG tj.:

L.p.	Ocena, czy w ocenianym okresie:	TAK / NIE
------	---------------------------------	-----------

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.

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 wynagrodzenia:
 - a. Główny Księgowy,
 - b. Kierujący Komórką ds. zgodności – ocena realizacji planu działania oraz wyniki kontroli zewnętrznych,
 - c. Kierujący Zespołem zarządzania ryzykami – ocena realizacji SIZ na podstawie kontroli wewnętrznych i zewnętrznych.
7. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagrodzenia nie przyznaje się.
8. Wpłata przyznanych składników zmiennych jest wypłacana:
 - a. Za I do III kwartału - po przyznaniu w wysokości 60%, nie więcej niż 10 tysięcy euro w przeliczeniu na złote według kursu na koniec kwartału,
 - b. W IV kwartale następuje rozliczenie premii za cały rok z uwzględnieniem przyznanej i wypłaconej premii za IV kwartał. Jeżeli roczna wypłata premii przekracza wielkość określoną w §7 ust. 5 lit. c., to Bank stosuje zasadę odraczania.

§9

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.

§ 10

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 1,7%.
4. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust.1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku.

§ 11

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.
4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu na podstawie art. 111a ust. 4 Ustawy Prawo bankowe.

Przyjęto uchwałą Zarządu Banku z dnia 15.12.2023

/stempel podpisy Zarządu/

Zatwierdzono: uchwałą Rady Nadzorczej Banku z dnia 15.12.2023r.

.....
/stempel podpisy Przewodniczącego i Sekretarza Rady/