

Załącznik do uchwały Zarządu Banku  
nr 51A/BS/2023 z dnia 26-10-2023.  
Załącznik nr 1. do uchwały nr 36/R/BS/2023  
Rady Nadzorczej  
Banku Spółdzielczego w Dąbrowie Tarnowskiej  
z dnia 26-10-2023

# **Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Banku Spółdzielczym w Dąbrowie Tarnowskiej**

## § 1

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

1. Zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku
2. określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Dąbrowie Tarnowskiej, zwanym dalej „Bankiem”, zgodnie z zasadami zawartymi w Rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 08- czerwca 2021 roku oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego, oraz zasadami w SOZ
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, dodatki w tym stażowy, nagrody okolicznościowe, PPE 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. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej tj. diety oraz kwoty przeznaczonej na Fundusz Nagród Rady Nadzorczej dla Członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli zgodnie ze Statutem Banku. Podział Funduszu Nagród dla poszczególnych członków ustala Rada Nadzorcza na wniosek Prezesa Zarządu.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego 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 Zarząd – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd Regulaminie wynagradzania

pracowników. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników pieniężnych pracownikom Banku w danym roku nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz realizacji przyjętego planu ekonomiczno - finansowego. Zarząd Banku przy ustalaniu zmiennych składników dla pracowników Banku kieruje się kryterium bezpiecznego rozwoju Banku.

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 zał. Nr 1 do Polityki „Zasady 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) 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.

#### § 5

I. Do składników wynagradzania zalicza się:

1. Członkowie Rady Nadzorczej – na podstawie wyjątku opisanego w §25 pkt.2 Rozporządzenia Ministra Finansów Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021r w stosunku do wynagrodzenia Rady Nadzorczej nie wprowadza podziału wynagrodzenia na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia. Rada Nadzorcza za pracę wykonywaną otrzymuje:
  - 1) Dietę – za udział w posiedzeniu plenarnym, prezydium rady, lub udział w posiedzeniu Komitetu Audytu, wysokość uchwalana jest przez Zebranie Przedstawicieli,
  - 2) Nagrodę na Funduszu Nagród Rady Nadzorczej – wysokość uchwalana jest przez Zebranie Przedstawicieli w jednej kwocie z podziału nadwyżki bilansowej. Wysokość uchwalanej kwoty na nagrody nie może przekraczać 10% wypracowanej nadwyżki bilansowej.
  - 3) Wynagrodzenie za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank

2. Pozostali pracownicy:

	Stale składniki pieniężne	Stale składniki niepieniężna	Zmienne składniki pieniężne	Zmienne składniki niepieniężna
Członkowie Zarządu	Wynagrodzenie zasadnicze Dodatek stażowy PPE Nagrody okolicznościowe	brak	Premia uznaniowa	brak
Pozostali pracownicy	Wynagrodzenie zasadnicze, Dodatek stażowy, Dodatek IOD, Dodatek Kasjerski, Dodatek za udział w Komitecie kredytowym, PPE Nagrody okolicznościowe	brak	Premia uznaniowa  Dodatki: - za wykonywanie obowiązków osoby na stanowisku kierowniczym - za prace wdrożeniowe  Nagrody za osiągnięcia zawodowe	brak

3. Pracownikom etatowym zajmującym stanowiska istotne przysługują takie same prawa jak innym pracownikom etatowym Banku przyznawane na warunkach ogólnych wymienione w § 5 pkt.3 Regulaminu wynagrodzeń pracowników w Banku Spółdzielczym w Dąbrowie Tarnowskiej.

§ 6

1. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników pieniężnych 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 z uwzględnieniem ust.4 -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 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.

## § 7

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno - finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe, Dodatkowa ocena dokonywana jest w okresach kwartalnych w oparciu o kryterium ilościowe.
2. Stosowane kryteria ilościowe odnoszą się do stopnia realizacji planów i limitów w okresie trzech lat poprzedzających ocenę oraz w okresie bieżącym. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy średnia z ostatnich trzech lat oraz okresu bieżącego nie spada poniżej limitu 80%. Zasady ich oceny określa „Regulamin wynagradzania Członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Dąbrowie Tarnowskiej”.
3. 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	

<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.

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?	

4. Szczegółowe zasady oceny efektów pracy członków Zarządu określa „Regulamin wynagradzania Członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Dąbrowie Tarnowskiej”.
5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.
6. Wypłata przyznanych składników zmiennych jest wypłacana w okresach kwartalnych. Przy wypłacie premii za IV kwartał należy dokonać analizy wypłaconej premii pod kontem zapisów §6 ust. 5 lit. c.
7. Przy przekroczenie wskaźnika określonego w §6 ust. 5 lit. c

#### § 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 §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.

#### § 9

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 3,2.
4. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust.1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku.

#### § 10

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej (..) przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Zmian polityki dokonuje Rada Nadzorcza w formie Uchwały podjętej zwykłą większością głosów z wyjątkiem zmian zapisanych w §5 pkt.I ppkt1 którego zmiany wymagają zatwierdzenia przez Zebranie Przedstawicieli.
3. Weryfikacja o której mowa w ust. 1 obejmuje min.:
  - a. Zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
  - b. Weryfikację stanowisk istotnych,
  - c. Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania,
4. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.

#### § 11

1. Uzupełnienie polityki wynagradzania stanowi Regulamin działania Funduszu Nagród oraz Regulamin wynagradzania Członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Dąbrowie Tarnowskiej”
2. Niniejsza polityka wchodzi w życie z dniem 26-10-2023 roku