

Załącznik do uchwały Zarządu Banku
nr 37A/BS/2025 z dnia 22-04-2025.
Załącznik nr 1. do uchwały nr 33/R/BS/2024
Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Dąbrowie Tarnowskiej
z dnia 29-04-2025

Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Banku Spółdzielczym w Dąbrowie Tarnowskiej

§ 1

1. Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Dąbrowie Tarnowskiej, zwana dalej Polityką, opracowana została na podstawie:

- 1) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 (CRR) oraz przepisów implementujących w Polsce Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE (CRD IV) oraz Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/878 (CRD V);
- 2) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniającej dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE;
- 3) Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2017/565 z dnia 25 kwietnia 2016 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE w odniesieniu do wymogów organizacyjnych i warunków prowadzenia działalności przez firmy inwestycyjne oraz pojęć zdefiniowanych na potrzeby tej dyrektywy;
- 4) Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniające 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;
- 5) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
- 6) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
- 7) ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi;
- 8) ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
- 9) rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach;
- 10) wytycznych EBA z 2 lipca 2021 r. dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy 2013/36/EU;
- 11) wytycznych EBA z 13 grudnia 2016 r. dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych;
- 12) wytycznych ESMA z 11 lipca 2016 r. dotyczących praktyk sprzedaży krzyżowej;
- 13) uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”;
- 14) uchwała Nr 385/2008 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 17 grudnia 2008 r. w sprawie szczegółowych zasad i sposobu ogłaszania przez banki informacji o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczących adekwatności kapitałowej oraz zakresu informacji podlegających ogłaszaniu ze zm.;

- 15) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
 - 16) Rekomendacji S Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie;
 - 17) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.
2. Postanowienia Polityki dotyczą zasad wynagradzania wszystkich pracowników.
 3. Celem opracowania i wdrożenia Polityki jest:
 - 1) Zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku
 - 2) adekwatne wynagradzanie pracowników za wykonaną pracę, a także motywowanie ich do osiągnięcia wysokich wyników oraz realizacji celów strategicznych Banku;
 - 3) przyciąganie oraz zatrzymywanie wykwalifikowanych pracowników przy jednoczesnym zachowaniu równowagi pomiędzy przewagą konkurencyjną wynagrodzeń, a rentownością Banku;
 - 4) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza akceptowalny przez Radę Nadzorczą ogólny poziom ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów;
 - 5) zapewnienie realizacji i spójności strategii Banku, Strategii operacyjnej odporności cyfrowej oraz strategii zarządzania ryzykiem, w tym strategii związanych z ryzykami: środowiskowymi, społecznymi związanymi z zarządzaniem (ryzykami ESG), a także ograniczaniu konfliktu interesów.
 - 6) określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania ze szczególnym uwzględnieniem 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, Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego, oraz zasadami w SOZ
 4. Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników zróżnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy.
 5. Polityka oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości.

§ 2

Zapisy niniejszej polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku,
2. Definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne,
3. Stałe składniki wynagradzania - rozumiane jako:
 - 1) przyznawane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę:
 - a) **wynagrodzenie zasadnicze,**
 - b) **premie regulaminowe , nagrody okolicznościowe**

- e) dodatki w tym stażowy, kasjerski, IOD, wykonywanie obowiązków kierowniczych,
 - Ϸ) **świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy** (m.in. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatek za pracę w porze nocnej) na poziomie określonym w przepisach.
 - e) **świadczenia pozapłacowe**; pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, mogą być przyznawane świadczenia pozapłacowe (benefity) wspierające takie obszary pracownika jak np. jego: zdrowie itp. Świadczenia pozapłacowe, w szczególności PPE, nie są oparte na wynikach i są przyznawane w sposób niedyskryminacyjny.
 - f) **Inne składniki nie zależne od indywidualnych wyników pracy pracownika w tym:** odprawy emerytalne, odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy
- 2) wynagrodzenia przyznawane pracownikom wykonującym pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, zgodnie z treścią umowy.
4. Zmienne składniki wynagradzania – rozumiane jako premia uznaniowa, nagrody specjalne; dodatek za prace wdrożeniowe,
5. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
6. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagradzania pracowników

§ 3.

1. System wynagrodzeń w Banku składa się z wynagrodzeń stałych i zmiennych, z zastrzeżeniem ust. 2. Oraz §5 pkt 1. stałe składniki winny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym ich obniżanie lub nie przyznawanie w ogóle.
2. Wynagrodzenie zmienne przyznane pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do utrzymania prawidłowej bazy kapitałowej w dłuższym okresie i powinno uwzględniać interesy udziałowców, deponentów i wszelkich innych zainteresowanych stron. Nie powinno być ono przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej bazy kapitałowej.
3. Wynagrodzenie jest stałe, jeżeli warunki jego przyznania i jego wysokość:
 - 1) opierają się na z góry określonych kryteriach;
 - 2) nie są uznaniowe i odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego oraz miejsce w hierarchii służbowej pracownika;
 - 3) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
 - 4) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej funkcji lub wykonywania obowiązków zawodowych;
 - 5) są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań z pracownikiem, przedstawicielami organizacji związkowych lub w następstwie zmiany zasad wynagradzania określonych przepisami prawa powszechnego;

- 6) nie mogą zostać ograniczone, zawieszone ani unieważnione przez Bank, z zastrzeżeniem realizacji przepisów prawa powszechnego;
 - 7) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka; oraz
 - 8) nie zależą od wyników.
4. Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia kryteriów określonych w ust. 4, uznawany jest za składnik zmienny wynagrodzenia.
 5. 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.
 6. 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.
 7. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Zarząd – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd Regulaminie wynagradzania pracowników.
 8. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracownika zatrudnionego na Stanowisku ds. zgodności jest ustalana przez Zarząd Banku i zatwierdzana przez Radę Nadzorczą Banku na zasadach określonych w §10 pkt. 5 i 6
 9. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
 10. 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

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 Premia regulaminowa Dodatek stażowy PPE Nagrody okolicznościowe	brak	Premia uznaniowa Nagrody specjalne/ za osiągnięcia zawodowe	brak
Pozostali pracownicy	Wynagrodzenie zasadnicze, Dodatek stażowy, Dodatek IOD, Dodatek Kasjerski, 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 jak również spadku wskaźnika C/I poniżej ustalonego przez SSOZ..
2. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość zmiennych składników wynagrodzenia z uwzględnieniem ust.3 -5.
3. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdego członka Zarządu, wysokość stałych składników wynagrodzenia powinna 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 euro¹ 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

¹ Równowartość w złotych kwot w euro, wyliczania jest według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym roku, za który są przekazywane dane.

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	
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 wpłacie premii za IV kwartał należy dokonać analizy wypłaconej premii pod kontem zapisów §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 3,3.
4. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust.1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku.

§ 10

1. Bank ustala zasady przyznawania indywidualnych wynagrodzeń zmiennych tak, aby zachęty do podejmowania ryzyka były zrównoważone z zachętami do zarządzania ryzykiem
2. Decyzja, o przyznaniu indywidualnego wynagrodzenia zmiennego, podejmowana jest na podstawie oceny efektów pracy danego pracownika, jednostki/komórki organizacyjnej i całego Banku.
3. Wynagrodzenia zmienne, przyznawane pracownikom bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanym w świadczenie usług klientom, mają stanowić zachętę do:
 - 1) odpowiedzialnej praktyki biznesowej,
 - 2) uczciwego i rzetelnego traktowania klienta,
 - 3) oferowania klientom produktów dostosowanych do ich potrzeb i oczekiwań oraz
 - 4) unikania konfliktu interesów w stosunkach z klientami.
4. Pracownicy komórek odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem oraz pracownik Stanowiska organizacyjno – administracyjnego (komórka kadrowa) wynagradzani są za efekty pracy wynikające z pełnionych przez nich funkcji. Wynagrodzenie tych osób nie jest uzależnione od

wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

5. Wysokość wynagrodzenia (w tym zmiennego) Stanowiska ds. zgodności , wynikająca z pełnionej funkcji, zatwierdzana jest przez Radę Nadzorczą i nie powinna odbiegać od wynagrodzenia innych stanowisk kierowniczych w Banku.
6. Wynagrodzenie pracownika Stanowiska ds. zgodności są monitorowane przez Radę Nadzorczą, w celu zapewnienia niezależności i obiektywizmu wypełniania zadań przez tego pracownika oraz umożliwienia zatrudniania osób o odpowiednich kwalifikacjach, doświadczeniu i umiejętnościach.

§ 11

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 01-04-2025 roku