



**BANK SPÓŁDZIELCZY
W PRZEWORSKU**
Grupa BPS

Załącznik do:

- uchwały nr 56/2024
Rady Nadzorczej BS w Przeworsku
z dnia 20.12.2024 rok
- uchwały nr 92/2024
Zarządu BS w Przeworsku
z dnia 19.12.2024rok

Traci moc:

- uchwała nr 17/2024
Rady Nadzorczej BS w Przeworsku
z dnia 27.02.2024 rok
- uchwały nr 19/2024
Zarządu BS w Przeworsku
z dnia 26.02.2024 rok



POLITYKA
WYNAGRADZANIA OSÓB KTÓRYCH DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWA
MA ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA
BANKU SPÓŁDZIELCZEGO
W PRZEWORSKU

Przeworsk, grudzień 2024 rok

Metryka dokumentu

Właściciel dokumentu:	Bank Spółdzielczy w Przeworsku
Pełna nazwa dokumentu:	Polityka Wynagradzania osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Przeworsku
Status dokumentu:	Zatwierdzona
Data utworzenia:	30.12.2014rok
Autor pierwszej wersji:	Małgorzata Krowicka

Ostatnia aktualizacja dokumentu:

Autor ostatniej zmiany:	Małgorzata Krowicka
Jednostka organizacyjna:	Stanowisko ds. zgodności
Data ostatniej aktualizacji:	19.12.2024rok

Historia zmian:

Data	Rodzaj zmian	Autor	Zatwierdził (osoba/stanowisko)
30-12-2014	Utworzenie dokumentu	Małgorzata Krowicka	Rada Nadzorcza BS
30-12-2015	Aktualizacja dokumentu: 1. W § 9 wprowadzono ust. 3 określający kryteria jakościowe oceny osób zajmujących stanowiska kierownicze przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania.	Małgorzata Krowicka	Rada Nadzorcza BS
28-12-2016	W wyniku przeglądu Polityki zmiennych składników wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Przeworsku nie wprowadzono zmian. W momencie wejścia w życie Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego (projekt z dnia 08 listopada 2016r.) – Bank przeprowadzi ponownie weryfikacje ww. regulacji.	Małgorzata Krowicka	Rada Nadzorcza BS

07-04-2017	Aktualizacja dokumentu: W związku z wejściem w życie z dniem 01.05.2017r. Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 06.03.2017r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach została sporządzona w formie jednolitego tekstu Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Przeworsku.	Małgorzata Krowicka	Rada Nadzorcza BS Zarząd BS
28-12-2017	Aktualizacja dokumentu: Przeglądu dokonano w związku z zapisami Instrukcji Sporządzania Informacji Zarządczej w Banku , jak również w związku z wejściem w życie z dniem 11 maja 2017r. Ustawy o biegłych rewidentach oraz nadzorcze publicznym i w związku z powołaniem w Banku Komitetu Audytu.	Magdalena Mucha	Rada Nadzorcza BS Zarząd BS
19-12-2018	Aktualizacja dokumentu: Przeglądu dokonano w związku z zapisami Instrukcji Sporządzania Informacji Zarządczej w Banku, w wyniku przeglądu: 1. w §3 wykaz osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na poziom ryzyka banku dodano stanowisko ds. zgodności . 2. usunięto w §11 ust.4, a dotychczasowy ust. 5 otrzymał oznaczenie jako 4.	Małgorzata Krowicka	Rada Nadzorcza BS Zarząd BS
19-12-2019	Aktualizacja dokumentu: Przeglądu dokonano w związku z zapisami Instrukcji Sporządzania Informacji Zarządczej w Banku, w wyniku przeglądu nie wprowadzono zmian.	Małgorzata Krowicka	Rada Nadzorcza BS Zarząd BS
15-12-2020	Aktualizacja dokumentu: Przeglądu dokonano w związku z zapisami Instrukcji Sporządzania Informacji Zarządczej w Banku, w wyniku przeglądu wprowadzono zmiany w §§7,8,9,10.	Małgorzata Krowicka	Rada Nadzorcza BS Zarząd BS

16-12-2021	Aktualizacja dokumentu: 1. Tytuł – z uwagi na zapisy Rek. Z proponuje się zmianę tytułu na „ Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Przeworsku”. 2. § 1 – rozszerzono zakres Polityki na podstawie zapisów Rekomendacji Z oraz zaktualizowano podstawy prawne. 3. § 3 – wprowadzono zapisy dotyczące ogólnych zasad wynagradzania w Banku, zgodnie z wymogiem Rekomendacji Z. 4. §4 – wprowadzono kryteria identyfikacji stanowisk, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku, zgodnie z Rozporządzeniem 923/2021 PE. 5. § 10 – uzupełniono zapisy o wymagany przez Rekomendację Z wskaźnik relacji wynagrodzeń członków Zarządu do wynagrodzeń pozostałych pracowników. Planowany na 2022r. wskaźnik wyliczono na podstawie planowanych wynagrodzeń, z wykorzystaniem załączonej tabeli. 6. Pozostałe zapisy bez zmian.	Małgorzata Krowicka	Rada Nadzorcza BS Zarząd BS
14-12-2022	W wyniku przeprowadzonego przeglądu nie wprowadzono zmian do obowiązującej Polityki wynagradzania Banku Spółdzielczego w Przeworsku.	Małgorzata Krowicka	Rada Nadzorcza BS Zarząd BS
24-07-2023	Wprowadzono zmiany do obowiązującej Polityki wynagradzania Banku Spółdzielczego w Przeworsku. Zmiany dotyczą planowanego wskaźnika maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym ustalono na poziomie 2,16 (w załączeniu tabela).	Małgorzata Krowicka	Rada Nadzorcza BS Zarząd BS
02-01-2024	W wyniku przeprowadzonego przeglądu wprowadzono zmiany do obowiązującej Polityki wynagradzania Banku Spółdzielczego w Przeworsku w: wprowadzono nazwę Polityka wynagradzania osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka BS w Przeworsku, w wyniku przeglądu wprowadzono zmiany w: §4; §6 ust.5; §7 ust.4; §7 ust.5; §8 ust.7;	Małgorzata Krowicka	Rada Nadzorcza BS Zarząd BS
20-12-2024	W wyniku przeprowadzonego przeglądu wprowadzono zmiany do obowiązującej Polityki wynagradzania osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka BS w Przeworsku, w: §4 ust.3 dodano pkt.3 i 4; §8 ust.4 dodano lit c – wyniki oceny w zakresie ryzyka ESG.	Małgorzata Krowicka	Rada Nadzorcza BS Zarząd BS

§ 1

Postanowienia ogólne.

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Przeworsku, zwanej dalej „Polityką” jest:

1. Zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Przeworsku zwanym dalej Bankiem.
2. Określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Przeworsku, zgodnie z zasadami zawartymi w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021 r. oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego, Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi (dalej: „Dyrektywa UE”), Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021r. 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 dyrektywy (dalej: Rozporządzenie UE) – wydanego na podstawie upoważnienia zawartego w art. 94 ust. 2 Dyrektywy UE.
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:

- 1) 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 zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą Polityce wynagradzania osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka BS w Przeworsku.
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 BS w Przeworsku.
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 Zasady identyfikowania funkcji kluczowych BS w Przeworsku.
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 575/2023 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.

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

- 1) Główny księgowy;
- 2) Stanowisko ds. zgodności;
- 3) Stanowisko zarządzania ryzykami i analiz;
- 4) Stanowisko ds. funkcji kontroli;

§ 5

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stałe składniki	Zmienne składniki
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniach Rady Nadzorczej, oraz udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank.	Nie dotyczy
Członkowie Komitetu Audytu	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniach Komitetu Audytu, oraz udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank.	Nie dotyczy
Członkowie Zarządu oraz funkcje kluczowe	Składniki stałe wymienione w § 2 ust. 3	Premia uznaniowa
Stanowiska (funkcje kluczowe)	Składniki stałe wymienione w § 2 ust. 3	Premia uznaniowa

§ 6

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej i członków Komitetu Audytu ustala Zebranie Przedstawicieli.

2. Rada Nadzorcza otrzymuje wynagrodzenie ryczałtowe za udział w posiedzeniu.

3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.

4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla funkcji kluczowych ustala Zarząd z zastrzeżeniem ust. 5.

5. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Stanowiska ds. zgodności 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 - 5.

3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% wynagradzania 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 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 odroczone 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 o której mowa w ust. 1 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

3. 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%.

4. Kryteria jakościowe oceny Członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:

- a. Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe – ocena dwuletnia. Ocena odpowiedności zachowuje ważność przez okres dwóch lat od daty jej przeprowadzenia.
- b. Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną – ocena kwartalna.
- c. 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 analizy stopnia realizacji planów działania oraz wyników kontroli wewnętrznych i zewnętrznych.
6. W przypadku zagrożenia się spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.
7. Wypłata 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) za cały rok – po zakończeniu IV kwartału następuje rozliczenie premii z uwzględnieniem przyznanej premii za IV kwartał – wypłata następuje zgodnie z zapisami § 7 ust. 5 lit. c.

§ 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 rękopisów 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. W 2025r. prognozuje się, średnie całkowite wynagrodzenie brutto członków Zarządu w okresie rocznym = 23 790,00 zł. Średnie całkowite wynagrodzenie brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym 8 920,00 zł.

Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na 2025r. na poziomie 2,69 %.

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 w BS w Przeworsku, przez Radę Nadzorczą Banku.
2. 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.
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.
5. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2025r.

Zarząd BS:

Rada Nadzorcza BS: