

Załącznik nr 1

do Uchwały Rady Nadzorczej nr 47/2017

Banku Spółdzielczego w Pieńsku

z dnia 21.12.2017 r.

**POLITYKA WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW,
KTÓRYCH DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWA
MA ISTOTNY WPŁYW
NA PROFIL RYZYKA
BANKU SPÓŁDZIELCZEGO
W PIEŃSKU**

Pieńsk, grudzień 2017 r.

§ 1

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

1. określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Pieńsku, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 06.03.2017 r. (Dz.U. poz. 637)
2. wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez radę nadzorczą skłonność do ryzyka,
3. wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów,
4. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 2

Zapisy niniejszej polityki obejmują:

1. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych,
 - c) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - d) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - e) zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowej,
 - f) odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika.
2. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa,
3. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.

§ 3

Do stanowisk istotnych o których mowa w § 24 Rozporządzenia Ministra Finansów oraz w uchwale 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:

1. Członków Rady Nadzorczej
2. Członków Zarządu,
3. Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk w Banku.
4. Bank dokonał i raz w roku dokona analizy stanowisk, występujących w Banku oraz określi krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.

§ 4

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stale składniki pieniężne	Stale składniki niepieniężne	Zmienne składniki pieniężne	Zmienne składniki niepieniężne
Przewodniczący Rady Nadzorczej	wynagrodzenie za udział w posiedzeniu w wysokości 40 % minimalnego wynagrodzenia	Brak	Brak	Brak
Członkowie Rady Nadzorczej	wynagrodzenie za udział w posiedzeniu w wysokości 28 % minimalnego wynagrodzenia	Brak	Brak	Brak
Członkowie Zarządu	wynagrodzenie zasadnicze brutto w wysokości 5.000,00 – 20.000,00 zł miesięcznie, dodatek szkodliwy w wysokości 5% minimalnego wynagrodzenia oraz pozostałe wymienione w § 2 ust.1	Brak	Premia uznaniowa	Brak

§ 5

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd.

§ 6

1. Łączna kwota wypłaconej premii uznaniowej 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.
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.

§ 7

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania Strategii działania w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnane w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń Strategii działania:
 - 1) zysk netto,
 - 2) zwrot z kapitału własnego (ROE),
 - 3) jakość portfela kredytowego,
 - 4) współczynnik kapitałowy,
 - 5) wskaźnik płynności LCR,
 - 6) wynik z tytułu rezerw celowych.
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach podlegających ocenie oraz w stosunku do założeń przyjętych w Strategii działania na dany okres. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 80%.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - a. Uzyskane absolutorium w okresie oceny,
 - b. Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
 - c. Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.
5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

§ 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 § 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.

§ 9

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej w banku Spółdzielczym w Pieńsku 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,
 - d. Zadań przydzielanych pracownikom na stanowiskach istotnych.
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 oraz jej realizacja podlega raz w roku ocenie w ramach audytu wewnętrznego.
 5. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

§ 10

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 21 grudnia 2017 r.