

*Załącznik do Uchwały Zarządu
Banku Spółdzielczego w Stopnicy nr 3/16/2017 z dnia 28.04.2017r*

Załącznik do uchwały Rady Nadzorczej

nr 3/2/2017 z dnia 28.04.2017r.

Zm. Uchwałą Zarządu 11/3/2018 z dnia 31.01.2018r

Banku Spółdzielczego w Stopnicy

Zatwierdzona Uchwałą Rady Nadzorczej

nr 5/1/2018 z dnia 09.02.2018r.

POLITYKA

wynagradzania pracowników

których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka

Banku Spółdzielczego w Stopnicy

§ 1

Celem opracowania i wdrożeniem Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanymi dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Stopnicy, 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 Stopnicy, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 roku.
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.

§ 2

Zapisy niniejszej polityki obejmują:

1. Stałe składniki wynagradzania,
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 Komitetu Audytu
3. Członków Zarządu,

§ 4

1. Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stale składniki pieniężne	Stale składniki niepieniężne	Zmienne składniki pieniężne	Zmienne składniki niepieniężne
Przewodniczący Rady Nadzorczej	Za udział w posiedzeniu	brak	brak	Brak
Członkowie Rady Nadzorczej	Za udział w posiedzeniu	brak	brak	Brak

Członkowie Komitetu Audytu	Za udział w posiedzeniu	brak	brak	Brak
Członkowie Zarządu	Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy	brak	premia	brak

§ 5

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej oraz Komitetu Audytu ustala Zebranie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza i Komitet Audytu otrzymuje 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 rozwoju 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 rozwoju:
 - 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 rozwoju 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 90%.

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

1. Oceny efektów pracy pracowników, nie będących członkami Zarządu dokonuje Zarząd.
2. Premię uznaniową przyznaje się pracownikom za zrealizowanie zadań, określonych w załączniku nr 1 do niniejszej Polityki w minimum 80 procentach.
3. Zarząd ocenia wykonanie zadań w cyklach kwartalnych.
4. Po zakończeniu roku w terminie do 31 marca roku następującego po roku, za który przyznawane są zmienne składniki wynagradzania następuje ocena łączna, na podstawie której przyznawane są zmienne składniki wynagradzania.

§ 9

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej w Banku Spółdzielczym w Stopnicy 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 zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.