

Polityka wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Wolbromiu

§ 1

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanych dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Wolbromiu, zwanej dalej „Polityką” jest:

1. określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Wolbromiu, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 06 marca 2017r. (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.

§ 2

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) nagroda jubileuszowa,
 - 3) odprawa emerytalna lub rentowa
 - 4) świadczenia pozapłacowe.
2. Zmienne składniki wynagrodzeń, rozumiane jako premia uznaniowa, nagroda, nagroda roczna (13-ta pensja).
3. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń.
4. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 3

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

1. Członków Rady Nadzorczej
2. Członków Zarządu t. j.
 - Prezes Zarządu
 - Wiceprezes Zarządu – Główny Księgowy
 - Członek Zarządu ds. Handlowych
3. Z uwagi na fakt, że bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.

§4

Bank raz w roku dokonuje analizy stanowisk występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.

§5

Do składników wynagradzania zalicza się:

Wyszczególnienie	Stałe składniki pieniężne	Zmienne składniki pieniężne
Przewodniczący Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie miesięczne oraz udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	brak
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz udział w szkoleniach , których koszt ponosi Bank	brak
Członkowie Komitetu Audytu	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniach	brak
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w § 2 ust.1	Zmienne składniki wymienione w § 2 ust.2
Pozostali pracownicy	Składniki stałe wymienione w § 2 ust.1	Zmienne składniki wymienione w § 2 ust.2

§6

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

§ 7

1. Łączna kwota wypłaconej premii uznaniowej osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego Banku do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej i nie może przekroczyć 2% Funduszy własnych Banku.
2. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu przez Radę Nadzorczą, z uwzględnieniem ust.1.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 50% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.

§ 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 obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnane w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założonego planu ekonomiczno-finansowego:
 - 1) zysk netto,
 - 2) zwrot z kapitału własnego (ROE),
 - 3) jakość portfela kredytowego,
 - 4) współczynnik kapitałowy,
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 planach ekonomiczno-finansowych na dany okres.
4. Wypłata premii uznaniowej członkom Zarządu następuje w przypadku wykonania co najmniej 80% wielkości planowanych wskaźników, wymienionych w ust.2.

5. Kryteria jakościowe oceny Członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzenia to:

- a. Uzyskanie absolutorium w okresie oceny,
- b. Członek Zarządu uzyskał od Rady Nadzorczej pozytywną ocenę odpowiedniości,
- c. Brak wyroków skazujących za nadużycie,
- d. Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.

6. Wypłata zmiennego wynagrodzenia osób objętych polityką jest zmniejszana lub może wynosić zero w razie powstania straty bilansowej bądź groźby jej wystąpienia albo powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności Banku.

7. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagrodzenia nie przyznaje się.

§9

Rada Nadzorcza ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzeń w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w §3 niniejszej Polityki:

- a) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania,
- b) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem.

§10

1. Co najmniej raz w roku stanowisko ds. zgodności dokonuje przeglądu wdrożenia polityki wynagrodzeń w Banku .
2. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej (..) przez Radę Nadzorczą Banku.
3. Weryfikacja o której mowa w ust. 2 obejmuje min.:
 - a. Zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - b. Weryfikację stanowisk istotnych,
 - c. Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzenia,

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.
5. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.