

*Załącznik nr 1 do uchwały Nr 10/IV/2017
Zarządu Banku Spółdzielczego w
Proszowicach z dnia 26.04.2017r*

*Załącznik nr 1 do uchwały Nr 15 /02/2017
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w
Proszowicach z dnia 26.05.2017r*

**Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na
profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Proszowicach**

§ 1

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanymi dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Proszowicach, 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 Proszowicach, 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) nagrody jubileuszowe.
2. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa oraz nagroda roczna.,
3. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
4. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 3

Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia 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,
3. Głównego Księgowego.
4. 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 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.

§ 5

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stałe składniki	Zmienne składniki
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie w formie ryczału miesięcznego	Brak
Członkowie Zarządu oraz Główny Księgowy	Składniki stałe wymienione w §2 ust.1	Premia uznaniowa oraz nagroda roczna

§ 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.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd.

§ 7

1. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagradzania 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 oraz nagrody rocznej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust.1.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 58,5% 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, uwzględnianych przy ustalaniu wysokości premii uznaniowej 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. Wskaźnikiem poddawany ocenie przy ustalaniu nagrody rocznej jest zysk netto.
4. 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.
5. Wypłata premii uznaniowej członkom Zarządu następuje w przypadku wykonania co najmniej 80% wielkości planowanych wskaźników, wymienionych w ust.2 a wypłata nagrody rocznej członkom Zarządu następuje w przypadku wykonania co najmniej 80% wielkości planowanego zysku netto.
6. Kryteria jakościowe oceny osób zajmujących stanowiska kierownicze przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzenia to:
 - a. Uzyskane absolutorium w okresie oceny,
 - b. Brak wyroków skazujących za nadużycie,
 - c. Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.
7. 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.
8. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagrodzenia nie przyznaje się.

§ 9

Oceny efektów pracy Głównego Księgowego dokonuje Zarząd, w oparciu o zasady określone w Regulaminie wynagradzania pracowników Banku.

§ 10

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:

- 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.

§ 11

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej (..) 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.

§ 12

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01 maja 2017r.