

*Załącznik nr 1 do uchwały Nr 2/XII/2020
Zarządu Banku Spółdzielczego w
Proszowicach z dnia 17.12.2020r*

*Załącznik nr 1 do uchwały Nr 2 /12/2020
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Proszowicach z dnia 22.12.2020r*

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

Tekst jednolity

Proszowice, grudzień 2020

§ 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 zaakceptowany przez Radę Nadzorczą ogólny poziom 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.

Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 3

1. 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) Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej.
2. 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 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.

§ 5

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stale składniki	Zmienne składniki
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie w formie ryczałtu	Brak
Członkowie Zarządu oraz Główny Księgowy	Składniki stałe wymienione w §2 ust.1	Premia uznaniowa oraz nagroda roczna
Stanowisko ds. zgodności	Składniki stałe wymienione w §2 ust.1	Premia uznaniowa oraz nagroda roczna

§ 6

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu ustala Zebranie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia - wynagrodzenie ryczałtowe -miesięcznie.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd.
5. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Głównego Księgowego ustala Zarząd.
6. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej na wniosek Zarządu ustala Rada Nadzorcza.

§ 7

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

Lp.	Stanowisko w Rozporządzeniu	Stanowisko w Banku	Uzasadnienie
1	Członek organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą	Członkowie Rady Nadzorczej	Zgodnie ze Statutem
2	Członek organu zarządzającego pełniącego funkcję wykonawczą	Członkowie Zarządu	Zgodnie ze Statutem
3	Pracownik kadry kierowniczej wyższego szczebla	Członkowie Zarządu	W Banku przyjmuje się, że kadre kierowniczą wyższego szczebla stanowią Członkowie Zarządu
4	Pracownik odpowiedzialny za działanie funkcji monitorowania ryzykiem	Prezes Zarządu	Pracownik Stanowiska ds. analiz ryzyka podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, który jest odpowiedzialny za działanie ww. komórki
5	Pracownik odpowiedzialny za działanie funkcji zgodności	Prezes Zarządu	Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, który jest odpowiedzialny za działanie ww. stanowiska
6	Pracownik odpowiedzialny za działanie funkcji audytu wewnętrznego	Brak w BS	Bank przystąpił do Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BS, powierza audyt Spółdzielni Systemu Ochrony.

7	Pracownicy i kierujący jednostką istotną	Brak w BS	W Banku nie występuje istotna jednostka – bank nie alokuje kapitału na jednostki organizacyjne. Bank prowadzi scentralizowany system zarządzania ryzykiem.
8	Pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za finanse, podatki i budżetowanie	Wiceprezes Zarządu - Główny Księgowy ds. finansowo-księgowych i ekonomicznych	
9	Pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za sprawy kadrowe	Prezes	Stanowisko ds. kadr, BHP i spraw samorządowych podlega bezpośrednio pod Prezesa, więc uznaje się, że kierującym tym stanowiskiem jest Prezes.
10	Pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za technologie informacyjne	Członek Zarządu	Zespół ds. informatyki podlega bezpośrednio Wiceprezesowi Zarządu ds. finans.-księg. i ekonomicznych – Główny Księgowy, który jest odpowiedzialny za działanie ww. komórki
11	Pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za analizę ekonomiczną	Wiceprezes Zarządu - Główny Księgowy ds. finansowo-księgowych i ekonomicznych	Wiceprezes Zarządu - Główny Księgowy ds. finansowo-księgowych i ekonomicznych jest odpowiedzialny za analizę wykonania planu ekonomiczno-finansowego
12	Członek Komitetu decyzyjnego	Brak	W Banku nie powołano Komitetów decyzyjnych

13	Osoby zaangażowane w nadzór nad sprzedażą i procesem decyzyjnym w zakresie kredytów przekraczających 5 mln EUR.	Brak	Bank posiada fundusze własne poniżej 80 mln PLN, w związku z czym nie udziela kredytów wyższych niż 5 mln EUR.
14	Pracownicy odpowiedzialni za zatwierdzanie nowych produktów	Brak	Nowe produkty zatwierdza Zarząd.
15	Pracownik otrzymał wynagrodzenie powyżej 500 tys. EUR	Brak	Pracownicy Banku nie otrzymują wynagrodzenia wyższego niż 500 tys. EUR rocznie.
16	Pracownik należy do 0,3 % pracowników, w zaokrągleniu do najbliższej liczby całkowitej, którym w poprzednim roku obrachunkowym przyznano najwyższe łączne wynagrodzenie	Zarząd	Bank zatrudnia 66 osób * 0,3% = 1. Osoba o najwyższych zarobkach w Banku to Prezes Zarządu.

§ 8

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% 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.

§ 9

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 osiągnięte w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założonego założeń 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.

Ocenić 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%, oraz w stosunku do założeń przyjętych w planach ekonomiczno-finansowych na dany okres.

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.

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.

Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:

- 1) pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe – ocena dwuletnia. Ocena odpowiedniości zachowuje ważność przez okres dwóch lat od daty jej przeprowadzenia.
 - 2) ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną – ocena kwartalna.
5. 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.
6. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

§ 10

1. Oceny efektów pracy Głównego Księgowego dokonuje Zarząd, w oparciu o zasady określone w Regulaminie wynagradzania pracowników Banku.
2. Oceny efektów pracy pracowników, nie będących członkami Zarządu dokonuje Zarząd z zastrzeżeniem ust. 4.
3. Zarząd ustala wysokość premii uznaniowej dla pracowników o których mowa w ust.2. na zasadach ogólnych, jednolitych dla wszystkich pracowników Banku z zastrzeżeniem ust.4.
4. Oceny efektów pracy Stanowiska ds. zgodności dokonuje Rada Nadzorcza, a wysokość zmiennych składników wynagradzania wnioskuje Zarząd, a ustala Rada Nadzorcza.

§ 11

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.

§ 12

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 m.in.:
 - 1) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - 2) weryfikację stanowisk istotnych,
 - 3) 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.

§ 13

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 22 grudnia 2020r.

Zarząd Banku Spółdzielczego w Proszowicach