

Uchwała Nr 17/2020
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
Daleszyce – Górnio w Daleszycach z dnia 21.12.2020r.

w sprawie: uchwalenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego Daleszyce – Górnio.

Rada Nadzorcza działając na podstawie § 29 ust.1 pkt 7 Statutu Banku uchwała co następuje:

§ 1

Uchwała się jako obowiązującą Politykę wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego Daleszyce – Górnio,

§ 2

Traci moc Uchwała Rady Nadzorczej Nr 19/2019 z dnia 17.12.2019r.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem 01.01.2021r.

Rada

Alije Prendota
Hoell
Opura

*Załącznik do Uchwały Nr 17/2020
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
Daleszyce – Górnio z dnia 21.12.2020r.*

**Polityka wynagradzania pracowników, których działalność
zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego
Daleszyce - Górnio**

Spis treści:

I.	Postanowienia ogólne.....	3
II.	Cel.....	3
III.	Zasady ogólne.....	4
IV.	Ocena efektów pracy osób zajmujących stanowiska istotne	6
V.	Tryb zatwierdzania i weryfikacji.....	9
VI.	Przepisy końcowe.....	9

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym Daleszyce – Górnio zwana dalej „Polityką” określa zasady ustalania, wypłaty i monitorowania składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.

II. CEL

§ 2

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

- 1) określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym Daleszyce – Górnio zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 06 marca 2017r.,
- 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.

III. ZASADY OGÓLNE

§ 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. Inne stanowiska uznane za istotne (stanowisko ds. zgodności),
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 przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikacji stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.

§ 5

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. Wynagrodzenie stałe, na które składają się w szczególności:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) premia,
 - 3) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 4) odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę zgodnie z obowiązującym Regulaminem wynagradzania pracowników.
2. Zmienne składniki wynagrodzenia, rozumiane jako premia uznaniowa, nagroda za osiągnięcia zawodowe.
3. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
4. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 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 zajmujących stanowiska istotne w rozumieniu niniejszej Polityki ustala Prezes Zarządu a akceptuje Rada Nadzorcza.
5. Wynagrodzenie stałe:
 - 1) podstawę wynagrodzenia w Banku stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze przyznane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, ustalone w taki sposób, aby jego wysokość odzwierciedlała ilość i jakość wykonywanej na danym stanowisku pracy.
 - 2) premia to świadczenie, jakie pracodawca zobowiązany jest wypłacić osobom zajmującym stanowiska kierownicze ustalone przez Radę Nadzorczą zgodnie z rodzajem wykonywania tej pracy.

6. Zmienne składniki wynagrodzenia:

- 1) premia uznaniowa to świadczenie mające charakter uznaniowy, które uzależnione jest od sytuacji ekonomiczno – finansowej Banku. Podstawę naliczania premii stanowi roczne wynagrodzenie.
- 2) nagroda za osiągnięcia w pracy zawodowej to świadczenie mające charakter uznaniowy, przyznawany stosownie do możliwości finansowych Banku.

7. Wysokość wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia zmiennego pracowników których stanowiska uznane są za istotne nie jest uzależniona od wyników finansowych Banku, a ich wynagrodzenie powinno być w przeważającej mierze stałe.

§ 7

1. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagrodzenia 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 stałego, osób zajmujących stanowiska istotne, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.

IV. OCENA EFEKTÓW PRACY OSÓB ZAJMUJACYCH STANOWISKA ISTOTNE W BANKU

§ 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 osiągnięte w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno-finansowego:
 - 1) jakość portfela kredytowego,
 - 2) łączny współczynnik kapitałowy,
 - 3) wskaźnik płynności LCR.

3. Ocenie 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%.
4. 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.
 - 2) Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną – ocena kwartalna.
5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

§ 9

1. Oceny efektów pracy pracowników, nie będących członkami Zarządu dokonuje Prezes z zastrzeżeniem ust. 3.
2. Prezes ustala wysokość premii uznaniowej dla pracowników o których mowa w ust.1, na zasadach ogólnych, jednolitych dla wszystkich pracowników Banku z zastrzeżeniem ust.3.
3. Oceny efektów pracy Komórki ds. zgodności dokonuje Rada Nadzorcza, a wysokość zmiennych składników wynagradzania przyznaje Prezes, a weryfikuje Rada Nadzorcza.

§ 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 §4 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,

§ 11

Wypłata części zmiennej wynagrodzenia dla pracowników, którzy rozwiązują umowę z Bankiem lub przestają pełnić funkcje kierownicze może nastąpić w przypadku spełnienia wszystkich zasad określonych w niniejszej Polityce wynagradzania.

V. TRYB ZATWIERDZANIA I WERYFIKACJI

§ 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.:
 - a) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - b) weryfikację stanowisk istotnych,
 - c) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania.
 - d) weryfikację zadań przydzielonych pracownikom na stanowiskach istotnych.
3. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji.
4. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach sprawozdania Rady Nadzorczej.
5. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

VI. PRZEPISY KOŃCOWE

§ 13

W sprawach nieuregulowanych niniejszą Polityką zastosowanie mają poniższe przepisy:

- a) Kodeks pracy,
- b) Regulamin wynagradzania Członków Zarządu Banku Spółdzielczego Daleszyce – Górnio,

§ 14

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2021r.

