



BANK SPÓŁDZIELCZY W BUSKU - ZDROJU

Załącznik do Uchwały Nr 2/162/21
Zarządu Banku Spółdzielczego
w Busku-Zdroju z dnia 30 grudnia 2021 r

Załącznik do Uchwały Nr 3/8/21
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Busku-Zdroju z dnia 30 grudnia 2021 r

POLITYKA WYNAGRADZANIA

W BANKU SPÓŁDZIELCZYM W BUSKU - ZDROJU

Tekst jednolity z uchw.
- Zarządu nr 1/29/22 z 28 02 2022 r
- Rady Nadzorczej nr 18/2/22 z 28 02 2022 r

RADA NADZORCZA
BANKU SPÓŁDZIELCZEGO
w Busku-Zdroju

ZARZĄD
Banku Spółdzielczego
w Busku-Zdroju

BUSKO - ZDRÓJ, LUTY 2022 R.

§ 1

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Busku-Zdroju, zwanej dalej „Polityką” jest

- 1 zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Busku-Zdroju, zwanym dalej Bankiem,
- 2 określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku zgodnie z zasadami zawartymi w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021r oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego,
- 3 wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka,
- 4 wspieranie realizacji strategii działania Banku oraz ograniczanie konfliktu interesów

§ 2

Zapisy niniejszej polityki obejmują

- 1 Ogólne zasady wynagradzania w Banku,
- 2 Definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne,
- 3 Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 3) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - 4) zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych,
 - 5) nagrody jubileuszowe,
 - 6) odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę
 - 7) odprawa pośmiertna
- 4 Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa,
- 5 Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania,
- 6 Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagradzania pracowników

§3

- 1 Wynagrodzenia w Banku obejmują wypłatę stałych i zmiennych składników wynagradzania

- 2 Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli, zgodnie ze Statutem Banku
- 3 Wynagrodzenia dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu są określone w Regulaminie wynagradzania pracowników
- 4 Wynagrodzenia dla pracowników ustala Prezes Zarządu, pełniący funkcję kierownika zakładu pracy – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd Regulaminie wynagradzania pracowników
- 5 Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci
- 6 Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny

§4

- 1 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 na podstawie zapisów Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady 2021/923
- 2 Osoby na stanowiskach istotnych identyfikuje się w oparciu o dwa kryteria oceny
 - 1) Kryterium jakościowe
 - a) Pracownicy, (którzy) pełnią obowiązki kierownicze mogący podejmować strategiczne lub inne decyzje o zasadniczym znaczeniu, które mają wpływ na działalność gospodarczą lub stosowane ramy kontroli
 - b) pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiegokolwiek z kategorii ryzyka określonych w art 79–87 dyrektywy 2013/36/UE (kredytowe, rezydualne, koncentracji, rynkowe, stopy procentowej, operacyjne, płynności, nadmiernej dźwigni finansowej),
 - c) odnośnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe i kontrahenta kwoty nominalnej na transakcję, która to kwota stanowi 0,5 % kapitału podstawowego Tier I instytucji i wynosi co najmniej 5 mln EUR, pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe,
 - d) pracownik jest kierownikiem grupy pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do zobowiązania danej instytucji do przeprowadzania transakcji w wysokości o której mowa w li c,
 - e) pracownik posiada uprawnienia do podejmowania decyzji w sprawie nowych produktów bankowych
 - 2) Kryterium ilościowe - pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, jeżeli pracownikowi, przyznano w poprzednim roku obrachunkowym lub za

poprzedni rok obrotowy łączne wynagrodzenie równe co najmniej 750 000 EUR.

1. Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021r. oraz w Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej,
 - 2) Członków Zarządu,
 - 3) Głównego Księgowego,
 - 4) Stanowisko Kontroli Wewnętrznej i Zgodności.
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 w Banku.

§5

Do składników wynagradzania zalicza się

	Stałe składniki	Zmienne składniki
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Brak
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w § 2 ust 3	Premia uznaniowa
Pozostali pracownicy	Składniki stałe wymienione w § 2 ust 3	Premia uznaniowa

§ 6

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli
2. Rada Nadzorcza otrzymuje wynagrodzenie ryczałtowe za udział w posiedzeniu
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd
5. Przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu premii uznaniowej dla Stanowiska Kontroli Wewnętrznej i Zgodności konieczna jest opinia Komitetu Audytu i Rady Nadzorczej

§ 7

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

§ 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 osiągnęte w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno-financeowego
 - 1) Wskaźnik ozerwowania portfela kredytowego,
 - 2) Wskaźnik jakości portfela kredytowego (NPL),
 - 3) łączny współczynnik kapitałowy,
 - 4) wskaźnik płynności LCR
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą planu ekonomiczno - finansowego w poszczególnych latach i w danym kwartale podlegającym ocenie. Zmienne składniki mogą być wypłacane 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 90%
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy wypłacaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - a. Uzyskane absolutorium w okresie oceny,
 - b. Pozytywna ocena rękami należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
 - c. Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-financeowym w okresach objętych oceną – ocena kwartalna.

- 5 W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie wypłaca się

§ 9

- 1 Oceny efektów pracy pracowników, nie będących członkami Zarządu dokonuje Zarząd
- 2 Kryterium oceny efektów pracy Głównego Księgowego stanowi rzetelne prowadzenie ksiąg rachunkowych Banku w oparciu o zatwierdzone zasady rachunkowości oraz rentowność zawieranych transakcji
- 3 Kryterium oceny efektów pracy Stanowiska Kontroli Wewnętrznej i Zgodności stanowi pozytywna ocena adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej dokonana przez Radę Nadzorczą, po przeprowadzonym monitoringu skuteczności systemu kontroli wewnętrznej dokonanym przez Komitetu Audytu Banku
- 4 Zarząd ocenia wykonanie zadań w cyklach rocznych

§ 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

- 1) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania,
- 2) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękopisami bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem

§ 11

- 1 Co najmniej raz w roku Rada Nadzorcza Banku weryfikuje i ustala na kolejny rok kalendarzowy maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym
- 2 Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy
- 3 Na podstawie ww analizy ustala się wysokość ww wskaźnika na poziomie 6 %
- 4 Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust 1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku

§ 12

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją System 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. 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.