

Zasady ustalania stałych i zmiennych składników wynagrodzeń – Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na ryzyko

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

§ 1

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanych dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Siemiatyczach, 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 Siemiatyczach, 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 rozwoju oraz ograniczanie konfliktu interesów.

§ 2

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako wynagrodzenie zasadnicze,
2. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa,
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 Finansów oraz w uchwale 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:

1. Członków Rady Nadzorczej.
2. Członków Zarządu.
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 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.

§ 4

Do składników wynagradzania zalicza się:

| | Stale składniki | Zmienne składniki |
|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------|
| Przewodniczący Rady Nadzorczej | Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu | Brak |
| Członkowie Rady Nadzorczej | Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu | Brak |
| Członkowie Zarządu | Wynagrodzenie zasadnicze | Premia uznaniowa |

§ 5

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 .

§ 6

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 oraz biorąc pod uwagę, iż łączna kwota zmiennych składników wypłacana osobom istotnym nie przekracza 0,8 % funduszy własnych (nie wpływa istotnie na poziom ryzyka) Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust.3.
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.

§ 7

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 (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założonego planu ekonomiczno – finansowego :
 - 1) zysk brutto,
 - 2) jakość portfela kredytowego,
 - 3) całkowity współczynnik kapitałowy,
 - 4) wskaźnik płynności LCR.
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do planu ekonomiczno – finansowego w poszczególnych kwartałach/ latach podlegających ocenie w stosunku do założeń przyjętych w Strategii. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym okresie za który jest przeprowadzana ocena plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 90%.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzenia 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.
5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagrodzenia nie przyznaje się.

§ 8

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją funkcjonowania systemu 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 wynagrodzenia.
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. Wdrożenie Polityki wynagrodzeń podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej
5. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

§ 9

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą .

Informacje ilościowe w zakresie składników wynagrodzenia w podziale na stałe i zmienne z uwzględnieniem ilości osób otrzymujących ww. wynagrodzenie oraz wartość płatności związanych z zatrudnieniem i z zakończeniem stosunku zatrudnienia dokonanych w danym roku obrotowym, liczbę osób otrzymujących takie płatności oraz najwyższą taką płatność na rzecz jednej osoby.

Wartość wynagrodzeń stałych wypłaconych osobom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku w roku 2018 stanowiła wielkość trzysta sześćdziesiąt siedem tysięcy dwieście złotych. Wartość wynagrodzeń zmiennych wypłaconych osobom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku w roku 2018 stanowiła wielkość osiemdziesiąt dwa tysiące sześćset dwadzieścia złotych, trzy osoby otrzymało w/w wynagrodzenia. Płatności związane z zatrudnieniem i z zakończeniem stosunku zatrudnienia dokonanych w 2018 roku nie wystąpiły.

Ilość posiedzeń Rady Nadzorczej, która sprawuje nadzór nad Polityką wynagrodzeń.
Rada Nadzorcza, która sprawuje nadzór nad Polityką wynagrodzeń odbyła sześć posiedzeń.