

*Załącznik
do Uchwały Nr 18
Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Pajęcznie
z dnia 29.12.2021 r.*

**BANK SPÓLDZIELCZY
W PAJĘCZNIE**

**POLITYKA
WYNAGRODZEŃ OSÓB
ZAJMUJĄCYCH STANOWISKA KIEROWNICZE
W BANKU SPÓLDZIELCZYM W PAJĘCZNIE**

Pajęczno 2021 r.

Wstęp do Polityki wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Pajęcznie

1. Polityka wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Pajęcznie, zwana dalej Polityką, została opracowana z uwzględnieniem formy prawnej w jakiej działa Bank Spółdzielczy w Pajęcznie, rozmiaru jego działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
2. W szczególności Polityka uwzględnia to, że Bank Spółdzielczy w Pajęcznie:
 - 1) jest Spółdzielnią;
 - 2) prowadzi działalność na ograniczonym terenie określonym w Statucie Banku;
 - 3) jest uczestnikiem Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS;
 - 4) działa w ramach określonego limitami apetytu na ryzyko;
 - 5) posiada prostą strukturę organizacyjną;
 - 6) funkcjonuje w oparciu o zasadę, iż członkowie organu zarządzającego ponoszą ostateczną odpowiedzialność za instytucję, jej strategię i działalność;
 - 7) uznaje, iż łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznawana osobom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, w ujęciu historycznym nie ograniczała zdolności Banku do podwyższania funduszy własnych Banku.
3. Użyte w niniejszej Polityce definicje oznaczają:
 - 1) Bank — Bank Spółdzielczy w Pajęcznie;
 - 2) Zebranie Przedstawicieli — Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Pajęcznie;
 - 3) Rada Nadzorcza — Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Pajęcznie;
 - 4) Zarząd — Zarząd Banku Spółdzielczego w Pajęcznie;
4. Rozporządzenie - Rozporządzenie Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach
5. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze (zwanych dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego

w Pajęcznie, 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 Pajęcznie, zwanego dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego
- 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 zarządzania bankiem i zarządzania ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów.

Część I

Lista stanowisk do których stosuje się Politykę wynagrodzeń określoną w Części II

§ 1

1. Do stanowisk istotnych, o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Finansów oraz w Uchwale 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE), zgodnie z dokonaną weryfikacją w Banku zalicza się:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej;
 - 2) Członków Zarządu.
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.

Część II

Polityka wynagradzania

Rozdział I Zasady ogólne

§ 2

Składniki wynagrodzenia osób zajmujących stanowiska istotne obejmują:

- 1) stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako: wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w porze nocnej, zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych, odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, przejściem na emeryturę, rentę lub śmiercią pracownika, świadczenia pozapłacowe oferowane w Banku, w szczególności Pracowniczy Program Emerytalny.

2) zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa.

§ 3

Do składników wynagradzania zalicza się:

Wyszczególnienie	Stale składniki pieniężne	Stale składniki niepieniężne	Zmienne składniki pieniężne	Zmienne składniki niepieniężne
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank.	brak	brak	brak
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w §2 ust.1	brak	premia uznaniowa	brak

§ 4

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.

Rozdział II Zasady ustalania prawa do premii uznaniowej

§ 5

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza po zakończeniu roku i obejmuje 3 lata, tj. rok miniony i dwa poprzednie.
2. Oceny dokonuje się w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
3. Ocena efektów pracy członków Zarządu obejmuje wskaźniki Banku osiągnane w ostatnich trzech latach w zakresie:
 - 1) Wskaźnik ozerwowania portfela kredytowego;
 - 2) zwrot z kapitału własnego (ROE);
 - 3) udział należności zagrożonych w należnościach ogółem;

- 4) współczynnik kapitałowy;
 - 5) wskaźnik płynności LCR.
4. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 4 wskaźników w odniesieniu do planu finansowego/korekty planu finansowego, strategii, polityk w poszczególnych okresach podlegających ocenie.
 5. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat w badanym okresie plan/korekta planu w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 3 pkt 1,2 i 4 był zrealizowany co najmniej w 80%; w zakresie wskaźnika wymienionego w ust. 3 pkt 3 nie przekroczył 5%, natomiast w zakresie wskaźnika wymienionego w ust. 3 pkt 5 nie spadł poniżej 100 %.
 6. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzenia to:
 - 1) uzyskane absolutorium;
 - 2) pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe;
 - 3) ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie finansowym/korekcie planu finansowego w okresach objętych oceną.
 7. Zmiennych składników wynagrodzenia nie przyznaje się w przypadku:
 - 1) zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych;
 - 2) zagrożenia upadłością;
 - 3) gdy osoba uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty banku, lub była odpowiedzialna za takie działania;
 - 4) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem.

§ 6

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.

Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 70%

Rozdział III Zasady ustalania prawa do odprawy z tytułu odwołania z funkcji członka Zarządu

§ 7

Wysokość odprawy z tytułu odwołania z funkcji członka Zarządu wynosi 150 % miesięcznego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu podjęcia uchwały o odwołaniu z funkcji.

§ 8

Decyzję o ustaleniu prawa do odprawy z tytułu odwołania z funkcji członka Zarządu podejmuje Rada Nadzorcza Banku.

§ 9

Podstawę do ustalenia prawa do odprawy z tytułu odwołania z funkcji członka Zarządu, z zastrzeżeniem § 10, stanowi:

- 1) rozwiązanie stosunku pracy z członkiem Zarządu przed upływem 12 miesięcy licząc od dnia podjęcia uchwały o odwołaniu z funkcji członka Zarządu, potwierdzone wystawionym świadectwem pracy, z wyłączeniem rozwiązania stosunku pracy wskutek:
 - a) przejścia na rentę lub emeryturę,
 - b) wypowiedzenia przez pracownika,
 - c) wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika,
- 2) informacja Banku o wysokości naliczonej dodatkowej odprawy emerytalno-rentowej wraz z analizą, czy obciążenie wyniku finansowego kwotą naliczonej odprawy nie będzie wyższe od 40 % zysku netto za okres ostatniego roku z 3 badanych lat.

§ 10

Prawo do odprawy, o której mowa w § 9 nie powstaje jeżeli odwołanie z funkcji członka Zarządu nastąpiło z następujących przyczyn:

- 1) z powodu wydania negatywnej oceny o spełnieniu wymagań określonych w obowiązującej Polityce oceny odpowiedniości członków Zarządu i osób pełniących znaczącą rolę w bieżącym kierowaniu Bankiem, a także w związku z działaniami członka Zarządu, które spowodowały lub przyczyniły się do powstania strat w Banku oraz w związku z odwołaniem na wniosek organu nadzorczego lub Instytucjonalnego Systemu Ochrony Zrzeszenia,
- 2) z powodu naruszenia zasad konkurencyjności wobec Banku, przez co na potrzeby tego przepisu rozumie się, że osoba wymieniona w § 1 uczestniczy jako wspólnik lub członek we władzach przedsiębiorców prowadzących działalność o przedmiocie działalności pokrywającej się z działalnością Banku.

§ 11

W przypadku gdy kwota odpłaty nie obciąża kwoty zysku powyżej 40 %, uznaje się, że nie ogranicza ona zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych, w związku z czym ustala się prawo do odpłaty w wysokości określonej w §7. W przeciwnym razie kwota odpłaty podlega pomniejszeniu o równowartość nadwyżki ponad kwotę wyliczoną z uwzględnieniem wymienionego wskaźnika procentowego.

Rozdział IV Zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia

§ 12

1. Zmienne składniki wynagrodzenia Bank wypłaca w gotówce, na podstawie decyzji Rady Nadzorczej o przyznaniu prawa do takich składników wynagrodzenia, w terminie 14 dni licząc od dnia nabycia prawa lub od dnia dokonania oceny spełnienia warunków do uruchomienia wynagrodzenia.
2. Łączna kwota wypłacanej premii uznaniowej dla stanowisk istotnych w danym roku nie może przekroczyć 2% funduszy własnych Banku.
3. Uwzględniając stanowisko Komisji Nadzoru Finansowego wyrażone w piśmie DOR/WR2/0735/10/2/M0/11 z dnia 23.12.2011 r. pozwalające na zastosowanie zasady proporcjonalności oraz wytyczne EBA/GU2015/22 pkt. 75-82, wypłata wynagrodzenia zmiennego nie podlega odroczeniu.
4. 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.

Rozdział V Kontrola realizacji Polityki wynagrodzeń i raportowanie wyników

§ 13

1. Wdrożenie i realizacja Polityki podlega przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku.
2. Raport z przeglądu Polityki przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
3. Weryfikacja, o której mowa w ust. 2 obejmuje między innymi:
 - 1) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku;
 - 2) odpowiedniość Polityki w odniesieniu do formy prawnej Banku, w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności;
 - 3) weryfikację stanowisk istotnych;
 - 4) przyjęte zasady przyznawania oraz wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania;
4. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli.

Rozdział VI Postanowienia końcowe

§ 14

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
2. Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia.
3. Traci moc Uchwała Rady Nadzorczej Nr 3 z dnia 31.01.2020 r.