

Załącznik do:

- uchwały nr 23/2020
Rady Nadzorczej BS w Przeworsku
z dnia 15.12.2020 rok
- uchwały nr 115a /2020
Zarządu BS w Przeworsku
z dnia 15.12.2020rok

Traci moc:

- uchwała nr 26/2019
Rady Nadzorczej BS w Przeworsku
z dnia 19.12.2019 rok
- uchwały nr 119/2019
Zarządu BS w Przeworsku
z dnia 18.12.2019 rok



**POLITYKA
WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW,
KTÓRYCH DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWA
MA ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA
BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W PRZEWORSKU**

Przeworsk, grudzień 2020 rok

§ 1

Postanowienia ogólne.

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanymi dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Przeworsku, 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 Przeworsku, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 06 marca 2017 roku.
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.

§ 2

Zapisy niniejszej polityki obejmują:

1. Stałe składniki wynagradzania rozumiane jako:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze.
 - 2) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.
 - 3) zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych.
 - 4) świadczenia gwarancyjne.
 - 5) odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika.
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

Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku.

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.
5. 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.

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.

§ 4

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stałe składniki	Zmienne składniki
Przewodniczący Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniach Rady Nadzorczej, oraz udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank.	Brak
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniach Rady Nadzorczej, oraz udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank.	Brak
Członkowie Komitetu Audytu	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniach Komitetu Audytu, oraz udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank.	Brak
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w § 2 ust. 1	Premia uznaniowa
Główny Księgowy	Składniki stałe wymienione w § 2 ust. 1	Premia uznaniowa
Stanowisko ds. zgodności	Składniki stałe wymienione w § 2 ust. 1	Premia uznaniowa

§ 5

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej i członków Komitetu Audytu ustala Zebranie 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 Głównego Księgowego ustala Prezes Zarządu.
5. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Stanowiska ds. zgodności ustala Prezes Zarządu, a akceptuje Rada Nadzorcza.

§ 6

1. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagradzania 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% wynagradzania 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 Strategii działania w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnane w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno - finansowego:
 - 1) Wskaźnik o rezerwowania 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 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%. Lub średnia z ostatnich trzech lat nie spada poniżej limitu 80%.

4. Kryteria jakościowe oceny Członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - a. Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe.
 - b. 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.

§ 8

1. Oceny efektów pracy pracowników, nie będących Członkami Zarządu dokonuje Prezes Zarządu z zastrzeżeniem ust. 3.
2. Prezes Zarządu 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 stanowiska ds. zgodności dokonuje Rada Nadzorcza, a wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznaje Prezes, a weryfikuje Rada Nadzorcza.

§ 9

Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagradzania w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w § 3 niniejszej Polityki:

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

§ 10

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej w BS w Przeworsku, 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 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. Ocena realizacji niniejszej Polityki uwzględnia w szczególności ocenę przyznawania zmiennych składników wynagradzania przez Zarząd pracownikom innym niż Stanowisko ds. zgodności.

4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

§ 11

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01 stycznia 2021r.