



**Bank Spółdzielczy w Głubczycach**

Grupa BPS

*Załącznik do uchwały Rady Nadzorczej  
Banku Spółdzielczego w Głubczycach  
Nr 7/VII/RN/2017 z dnia 26.07.2017 r*

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

#### § 1.

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanymi dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Głubczycach, 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 Głubczycach, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017r. Dz. U. z 24 marca 2017r. Poz. 635
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,
2. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa,
3. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.

#### § 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. Głównego Księgowego,
4. Dyrektorów Oddziałów istotnych,
5. Kierownika Zespołu audytu wewnętrznego,
6. Kierownika Zespołu Zarządzania Ryzykami i Analiz,
7. Kierownika Zespołu ds. Kadr,
8. Kierownika Zespołu ds. zgodności.
9. Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk w Banku.

#### § 4.

Definicję pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na ryzyko istotne oparto na założeniach zawartych w Rozporządzeniu 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady. Wykaz ww. stanowisk zawarto w tabeli w załączniku nr 1 do Polityki.

#### § 5.

Do składników wynagradzania zalicza się:

	<b>Stale składniki pieniężne</b>	<b>Stale składniki niepieniężna</b>	<b>Zmienne składniki pieniężne</b>	<b>Zmienne składniki niepieniężna</b>
<b>Przewodniczący Rady Nadzorczej</b>	Wynagrodzenie za posiedzenie	Brak	Brak	Brak
<b>Członkowie Rady Nadzorczej</b>	Wynagrodzenie za posiedzenie	Brak	Brak	Brak

<b>Członkowie Zarządu</b>	Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny	Brak	Premia	Brak
<b>Pozostali pracownicy</b>	Wynagrodzenie zasadnicze, Premia	Brak	Premia kwartalna	Brak

#### § 6.

Stałe składniki wynagradzania to:

1. Pieniężne: wynagrodzenie podstawowe, premia regulaminowa (z góry ustalona w określonej wysokości), dodatek funkcyjny, dodatek stażowy, inne ...
2. Niepieniężne: korzystanie z telefonu komórkowego do celów prywatnych, korzystanie z samochodu służbowego do celów prywatnych, opieka zdrowotna, (inne). W Banku nie występują niepieniężne składniki wynagradzania, ponieważ, przyznany limit rozmów telefonicznych obejmuje tylko rozmowy służbowe. Koszty przekraczające ustalony limit uznaje się za rozmowy prywatne i pracownik pokrywa ich koszt. Upoważnienie do korzystania z samochodów służbowych jest wyłącznie od celów służbowych. W przypadku wykorzystania samochodu służbowego do celów prywatnych pracownik pokrywa koszty.

#### § 7.

Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagradzania:

1. Do zmiennych składników wynagradzania zalicza się premię uznaniową. W Banku nie przyznaje się indywidualnych odpraw emerytalnych,
2. Zmienne składniki wynagradzania mogą stanowić maksymalnie 100% składników stałych.
3. Do oceny ilościowej wyników członków Zarządu Rada Nadzorcza przyjmuje średnie wskaźniki, zatwierdzone w Strategii (apetyt na ryzyko) z ostatnich trzech lat.
4. Do oceny jakościowej członków Zarządu wykorzystywana jest ocena kwalifikacji oraz rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe.
5. Ocenę wyników pracy stanowisk istotnych, będącą podstawą przyznania premii jest ocena przez Zarząd stopnia realizacji wyznaczonych celów.
6. Całość przyznanej premii jest wypłacana po przyznaniu w gotówce – bez stosowania odroczenia. Część odroczonej (40%) jest na tyle niewielka, że jej wypłata nie wpłynie znacząco na wynik finansowy Banku.
7. Łączna kwota wypłacanej premii uznaniowej dla Stanowisk istotnych w danym roku nie może przekroczyć 2% funduszy własnych Banku.

#### § 8.

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza / Prezydium Rady Nadzorczej.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd.

#### § 9.

1. Łączna kwota wypłacanej 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 wynagrodzenia 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.

#### § 10.

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 (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń Strategii działania:
  - 1) Zysk netto,
  - 2) Zwrot z kapitału własnego (ROE),
  - 3) Jakość portfela kredytowego,
  - 4) Współczynnik kapitałowy,
  - 5) Wskaźnik płynności LCR,
  - 6) Wynik z tytułu rezerw celowych.
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach podlegających ocenie oraz w stosunku do założeń przyjętych w Strategii działania na dany okres. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat 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.

#### § 11.

1. Oceny efektów pracy pracowników, nie będących członkami Zarządu dokonuje Zarząd.
2. Premię uznaniową przyznaje się pracownikom za zrealizowanie zadań, określonych w załączniku nr 2 do niniejszej Polityki w minimum 80 procentach.
3. Zarząd ocenia wykonanie zadań w cyklach kwartalnych.
4. Po zakończeniu roku w terminie do 31 marca roku następującego po roku, za który przyznawane są zmienne składniki wynagrodzenia następuje ocena łączna, na podstawie której przyznawane są zmienne składniki wynagrodzenia.

#### § 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 min.:
  - a. Zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
  - b. Weryfikację stanowisk istotnych,
  - c. Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzenia,
  - 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.
4. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega raz w roku ocenie w ramach audytu wewnętrznego.
5. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

§ 13.

1. Niniejszą Politykę wprowadza się z dniem podjęcia Uchwały przez radę Nadzorczą.
2. Jednocześnie uchyla się Politykę zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze Banku Spółdzielczego w Głubczycach, wprowadzoną Uchwałą Rady Nadzorczej nr 25/RN/2015 w dniu 29.09.2015 roku.