



BANK SPÓŁDZIELCZY W IŁOWEJ

ZRZESZONY W BANKU POLSKIEJ SPÓŁDZIELCZOŚCI S.A.

*Załącznik do uchwały Nr 85/2021
Nr z dnia 30.12.2021 r.
Zarządu Banku Spółdzielczego w Iłowej.*

*Załącznik do uchwały Nr 7/2022
Nr z dnia 18.01.2022 r.
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w
Iłowej.*

**Polityka wynagradzania pracowników
Banku Spółdzielczego w Iłowej**

Iłowa, 2022

Metryka regulacji

Podstawowe dane regulacji:

Właściciel dokumentu	SZRiA
Pełna nazwa dokumentu	Polityka wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Iłowej
Data wydania	30.12.2021 r.
Data obowiązywania	01.01.2022 r.
Uchyla	Uchwałę Nr 98/2020 Zarządu Banku z dnia 28.12.2020 r. w sprawie wprowadzenia zmian do „Polityki wynagradzania pracowników których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Iłowej” zatwierdzonej Uchwałą Nr 35/2020 Rady Nadzorczej z 29.12.2020 r.
Zmiana	Rekomendacja Z
Kogo obowiązuje	Rada Nadzorcza, Zarząd, SZRiA, ZOA

Osoby zaangażowane:

Sporządzony przez	Magdalena Biela, - SZRiA
Zatwierdzony przez	Radę Nadzorczą
Uzgodniony merytorycznie z	Wiceprezes ds. FK, Wiceprezes ds. Handlowych
Sprawdzony pod względem prawnym	Alina Kupis - Radca Prawny

§ 1

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanymi dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Iłowej, 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 Iłowej, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r. 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 działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.

§ 2

Zapisy niniejszej polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku.
2. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako wynagrodzenie zasadnicze.
3. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa,
4. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
5. 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 zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania członków Zarządu.
4. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Prezes Zarządu, pełniący funkcję kierownika zakładu pracy – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą 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 raz w roku weryfikację stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil w Banku.

2. Do stanowisk istotnych o których mowa w § 24 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i 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 w Banku.

§ 5

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stałe składniki pieniężne	Zmienne składniki pieniężne
Przewodniczący Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie w formie ryczału miesięcznego oraz udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Brak
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za każde odbyte posiedzenie oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Brak
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w § 2 ust. 2	Premia uznaniowa

§ 6

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.

§ 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 Strategii rozwoju w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnęte w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń Strategii rozwoju:
 - 1) wskaźnik orezerwowania portfela kredytowego,
 - 2) wskaźnik jakości portfela kredytowego,
 - 3) łączny współczynnik kapitałowy,
 - 4) wskaźnik płynności LCR,
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do Strategii rozwoju w poszczególnych latach podlegających ocenie oraz w stosunku do założeń przyjętych w planach ekonomiczno – finansowych na dany okres.
4. Wypłata premii uznaniowej osobom zajmującym stanowiska kierownicze następuje w przypadku wykonania co najmniej 80% wielkości planowanych wskaźników, wymienionych w ust. 2.
5. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - 1) uzyskane absolutorium w okresie oceny,
 - 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 ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.
6. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

§ 9

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 spełnia odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.

§ 10

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 ...%

§ 11

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.:
 - 1) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - 2) weryfikację stanowisk istotnych,
 - 3) 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.
4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

§ 12

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2022 r.