

*Załącznik do Uchwały Zarządu Nr 52/Z/2017 z
dnia 27.12.2017r. zatwierdzona Uchwałą Rady
Nadzorczej Nr 5/RN/2018 z dnia 28.03.2018 r.*



**BANK SPÓŁDZIELCZY
W BIECZU**

**Polityka wynagrodzeń
w
Banku Spółdzielczym w Bieczu**

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Bieczu, zwana dalej „Polityką” ma na celu:
 - 1) określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku
 - 2) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - 3) wspieranie realizacji strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem;
 - 4) ograniczenie konfliktu interesów;

2. Polityka wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na ryzyko Banku realizowana jest z uwzględnieniem formy prawnej, w jakiej działa Bank, rozmiaru działalności, ryzyk związanych z prowadzoną działalnością, a także zakresu i stopnia złożoności działalności prowadzonej przez Bank Spółdzielczy w Bieczu.

3. Niniejsza Polityka, opracowana została na podstawie:
 - 1) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe (Dz. U. z 2016 r. poz. 1988, ze zm.), zwanej dalej Prawem bankowym;
 - 2) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 1666 ze zm.), zwanej dalej Kodeksem pracy;
 - 3) Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach (zwanego dalej Rozporządzeniem);
 - 4) rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) Nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (Dz. Urz. UE L167 z 06.06.2014 r.).

4. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
 - 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Bieczu
 - 2) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę,
 - 3) **pracownik objęty Polityką** - pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
 - 4) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Bieczu,

5) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Bieczu

Rozdział 2. Zakres Polityki

§ 2.

Polityka wynagrodzeń określa:

- 1) stałe składniki wynagrodzenia,
- 2) zmienne składniki wynagrodzenia,
- 3) zasady ustalania, wypłaty i monitorowania zmiennych składników wynagrodzeń pracowników objętych polityką.

§ 3.

Zasady ustalania, przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku określone w niniejszej Polityce podlegają zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.

Rozdział 3. Zasady wyłaniania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku

§ 4.

1. W celu ustalenia osób, które dla potrzeb niniejszej Polityki zostaną uznane za osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka zastosowano **katalog kryteriów jakościowych** wymienionych w art.3 Rozporządzenia Delegowanego Komisji UE Nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (Dz. Urz. UE L167 z 06.06.2014 r.).
2. Do osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku zalicza się:
 - 1) Członków Zarządu,
 - 2) Głównego Księgowego,
 - 3) Dyrektorów Oddziałów,
 - 4) Pracownika komórki kontroli wewnętrznej,
 - 5) Pracownika komórki ds. zgodności,
 - 6) Kierownika funkcji odpowiedzialnej za sprawy kadrowe,
 - 7) Kierownika funkcji odpowiedzialnej za technologie informacyjne,
 - 8) Kierownika funkcji odpowiedzialnej za analizy ekonomiczne,
 - 9) Kierownika funkcji odpowiedzialnej za ocenę ryzyka.
3. Zarząd Banku dokonuje raz w roku najpóźniej do końca III kwartału przeglądu listy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku w celu jej weryfikacji.

§ 5.

1. Bank nie wprowadza podziału wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia oraz nie stosuje przepisów niniejszej Polityki do wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej.
2. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie za udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej lub Komitetu audytu. Wysokość wynagrodzenia dla Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli w formie uchwały.

Rozdział 4. System wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku w Banku

§ 6.

1. Osoba objęta Polityką otrzymuje wynagrodzenie za pracę które zależne jest od:
 - a) rodzaju wykonywanej pracy,
 - b) posiadanych kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu,
 - c) doświadczenia zawodowego
 - d) zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją,oraz wynika z przepisów prawa pracy.
2. Do składników wynagradzania w Banku zalicza się:
 - 1) stałe składniki pieniężne,
 - 2) zmienne składniki pieniężnektóre stanowią wynagrodzenie całkowite.
3. W Banku nie występują niepieniężne składniki wynagradzania.
4. Informacje o wysokości wynagrodzeń mają charakter poufny i nie mogą być udostępniane osobom trzecim.

§ 7.

1. Wysokość stałego wynagrodzenia osoby objętej Polityką jest ustalana w umowie o pracę.
2. Wysokość wynagrodzenia dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza, dla pozostałych pracowników objętych Polityką Zarząd Banku.
3. Stałe składniki wynagrodzenia winny stanowić na tyle dużą część całkowitego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia.

§ 8.

Do stałych składników wynagrodzenia w Banku, zalicza się:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,

- 2) nagrody jubileuszowe,
- 3) odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika,
- 4) wynagrodzenie dodatkowe za pracę w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej,
- 5) świadczenia związane z wypadkami przy pracy,
- 6) diety i inne należności z tytułu podróży służbowych,
- 7) wypłaty w ramach pracowniczego programu emerytalnego,
- 8) świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych
- 9) indywidualne nagrody za szczególne osiągnięcia.

§ 9.

1. Wynagrodzenie zmienne jest ustalane w sposób przejrzysty, możliwy do zweryfikowania, zapewniający efektywną realizację Polityki.
2. Przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia ma charakter uznaniowy. Warunkiem przyznania zmiennych składników wynagrodzeń (nagrody) za dany okres jest pozytywna ocena stopnia realizacji głównych celów finansowych Banku określonych w rocznych planach finansowych oraz strategii działania Banku.
3. Wynagrodzenie zmienne przyznawane pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższania funduszy własnych.
4. Do zmiennych składników wynagrodzeń, do których ma zastosowanie niniejsza Polityka w Banku zalicza się **wyłącznie nagrody**. Nagrody przyznawane są za okresy miesięczne.
5. Wysokość nagród dla Zarządu ustala Rada Nadzorcza z zastrzeżeniem ust.6, natomiast dla pozostałych pracowników objętych Polityką Zarząd.
6. Określone procentowo w stosunku do wynagrodzeń zasadniczych nagrody dla członków Zarządu w wysokości identycznej jak dla pozostałych pracowników Banku nie wymagają odrębnej decyzji Rady Nadzorczej i są wypłacane gotówkowo w terminie wypłat dla pozostałych pracowników. O wysokości wypłaconych nagród dla Zarządu Rada Nadzorcza informowana jest na najbliższym posiedzeniu.
7. Ogólne zasady ustalania nagród określa Regulamin wynagradzania pracowników.
8. Bank nie stosuje zasady wyznaczania celów indywidualnych dla osób objętych Polityką w oparciu o realizację których przyznawane byłyby zmienne składniki wynagrodzeń (nagrody).
9. Przyznanie zmiennego składnika wynagrodzeń jest równoznaczne z uzyskaniem przez osobę objętą polityką pozytywnej oceny efektów jej pracy.
10. Warunkiem ograniczającym wysokość lub wykluczającym przyznanie i wypłatę wynagrodzenia zmiennego pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku jest zgodnie z § 25 ust. 2 pkt 10 Rozporządzenia:

- 1) uczestnictwo osoby w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub gdy osoba ta był odpowiedzialny za takie działania,
 - 2) nie spełnienie przez pracownika objętego Polityką standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.
11. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w oparciu o kryterium ilościowe i jakościowe. Oceny efektów pracy osób objętych Polityką nie będących członkami Zarządu dokonuje Zarząd Banku.
12. W zakresie kryterium ilościowego ocenie podlega realizacja planu finansowego/korekty planu finansowego oraz strategii działania Banku za dany okres.
13. Do kryteriów jakościowych oceny członków Zarządu zalicza się:
- 1) Uzyskanie absolutorium za rok poprzedni,
 - 2) Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe,
 - 3) Pozytywna ocena odpowiedniości,
 - 4) Ogólna dobra ocena Rady Nadzorczej.
14. Pracownicy wymienieni w §4 ust.2 pkt 4-9 wynagradzani są w zakresie wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.
15. Uzyskanie negatywnej oceny wymaga uzasadnienia w protokole Rady Nadzorczej/Zarządu.

Rozdział 5. Wysokość zmiennych składników wynagrodzeń

§ 10.

1. Uwzględniając specyfikę funkcjonowania Banku, konieczność utrzymania prawidłowego poziomu kapitałów a także biorąc pod uwagę zasadę proporcjonalności w odniesieniu do każdej osoby objętej Polityką każdorazowo przy ustalaniu wysokości średniomiesięcznych zmiennych składników wynagrodzeń przyjmuje się że:
 - 1) ich kwota nie może być wyższa niż 50 % średniomiesięcznego najwyższego wynagrodzenia stałego w Banku oraz
 - 2) stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia danego pracownika nie może przekraczać 100%,Tak obliczone zmienne składniki wynagrodzeń wypłacane są w całości gotówkowo po przyznaniu.

2. **Nie dopuszcza się możliwości przekraczania progów określonych w ust.1.** w związku z powyższym w Polityce nie zostały zawarte zasady warunkowego przyznawania i wypłacania z odroczeniem zmiennych składników wynagrodzeń.

Rozdział 6. Postanowienia końcowe

§ 11.

1. Wdrożenie i realizacja Polityki podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku przez komórkę ds. zgodności. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
2. Weryfikacja o której mowa w ust.1 obejmuje między innymi:
 - a. Zgodność z przepisami wewnętrznymi i zewnętrznymi Banku,
 - b. 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,
 - c. Weryfikacji stanowisk istotnych,
 - d. Przyjęte zasady przyznawania oraz wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzeń.
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 na ZP.
4. Przeglądowi Rady Nadzorczej podlegają przede wszystkim ogólne i szczegółowe zasady przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń oraz kryteria wyłaniania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.

§ 12.

Niniejsza polityka podlega ujawnieniu na stronie internetowej Banku www.bsbiecz.pl

Polityka wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.