

*Załącznik do Uchwały Nr 24/2017
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Nieliszu
z/s w Stawie Noakowskim z dnia 20.04.2017 r.*

I zmiana - Uchwała nr 3/2018 z dnia 25.01.2018 r.

**Polityka wynagradzania kluczowych pracowników Banku Spółdzielczego w Nieliszu
z/s w Stawie Noakowskim**

§ 1

1. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania kluczowych pracowników Banku Spółdzielczego w Nieliszu z/s w Stawie Noakowskim, 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 Nieliszu z/s w Stawie Noakowskim, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra 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,
 - 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. Polityka pełni jednocześnie rolę „polityki zmiennych składników wynagrodzeń” o ile jej występowanie w Banku wynika z odrębnych regulacji wewnętrznych.

§ 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 § 1 ust.1 pkt.1 w Banku zalicza się:

1. Członków Rady Nadzorczej

2. Członków Zarządu,
3. Głównego Księgowego,
4. Stanowisko ds. informatyczno-rozliczeniowych,
5. Asystenta ds. organizacyjno-administracyjnych,
6. Stanowisko ds. Ryzyki i Analiz,
7. Stanowisko ds. Zgodności.
8. Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk w Banku.

§ 4

Do składników wynagradzania zalicza się:

- 1) stałe składniki wynagradzania tj. wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny,
- 2) zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa.

§ 5

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.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd.

§ 6

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.

§ 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 osiągnięte 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.
1. 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%.
2. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzenia 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.
3. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagrodzenia nie przyznaje się.

§ 8

1. Oceny efektów pracy pracowników, nie będących członkami Zarządu dokonuje Zarząd.
2. Premię uznaniową przyznaje się pracownikom za zrealizowanie zadań, określonych w załączniku nr 1 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.

§ 9

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,
 - 4) 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.

§ 10

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01 maja 2017r.