

*Załącznik
do Uchwały nr 31/2017
Zarządu BS w Mońkach
z dnia 27 kwietnia 2017 r.*

*do Uchwały nr 19/2017
Rady Nadzorczej BS w Mońkach
z dnia 29 maja 2017 r.*

***Polityka wynagradzania pracowników, których
działalność zawodowa ma istotny wpływ na ryzyko
Banku Spółdzielczego w Mońkach***

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na ryzyko Banku Spółdzielczego w Mońkach, zwana dalej Polityką, została opracowana z uwzględnieniem formy prawnej w jakiej działa Bank Spółdzielczy w Mońkach, rozmiaru jego działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
2. W szczególności Polityka uwzględnia to, że Bank Spółdzielczy w Mońkach:
 - 1) jest Spółdzielnią;
 - 2) prowadzi działalność na ograniczonym terenie określonym w Statucie Banku;
 - 3) jest uczestnikiem Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS;
 - 4) działa w ramach określonego limitami apetytu na ryzyko;
 - 5) posiada prostą strukturę organizacyjną;
 - 6) funkcjonuje w oparciu o zasadę, iż członkowie organu zarządzającego ponoszą ostateczną odpowiedzialność za instytucję, jej strategię i działalność;
 - 7) w przyjętych zasadach wynagradzania zachowuje praktykę polegającą na tym, iż zmienne składniki wynagrodzeń stanowią niewielką część w relacji do stałych składników wynagrodzeń;
 - 8) uznaje, iż łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznawana osobom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, w ujęciu historycznym nie ograniczała zdolności Banku do podwyższania funduszy własnych Banku.
3. Użyte w niniejszej Polityce definicje oznaczają:
 - 1) Bank – Bank Spółdzielczy w Mońkach;
 - 2) Zebranie Przedstawicieli – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Mońkach;
 - 3) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Mońkach;
 - 4) Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego w Mońkach;
 - 5) Rozporządzenie - Rozporządzenie 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.

Rozdział 2. Zasady i cele

§ 2

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na ryzyko (zwanych dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Mońkach, 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 Mońkach, zwanego dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu,
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 zarządzania bankiem i zarządzania ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów.

§ 3

Zapisy niniejszej Polityki określają:

- 1) stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako: wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w porze nocnej, zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych, nagrody jubileuszowe, odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, przejściem na emeryturę, rentę lub śmiercią pracownika
- 2) zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa;
- 3) zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.

§ 4

1. Do stanowisk istotnych, o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Finansów oraz w Uchwale 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE), zgodnie z dokonaną weryfikacją w Banku zalicza się:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej;
 - 2) Członków Zarządu.

2. 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.

§ 5

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stałe składniki pieniężne	Stałe składniki niepieniężne	Zmienne składniki pieniężne	Zmienne składniki niepieniężne
Przewodniczący Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank.	brak	brak	brak
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank.	brak	brak	brak
Prezes Zarządu	Składniki stałe wymienione w §3 ust.1	korzystanie z samochodu służbowego dla celów prywatnych	premia uznaniowa	brak
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w §3 ust.1	brak	premia uznaniowa	brak

§ 6

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.

§ 7

1. Łączna kwota wypłacanej premii uznaniowej dla stanowisk istotnych w danym roku nie może przekroczyć 2% funduszy własnych Banku.
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 20% 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 analizy dotyczącej ogólnej sytuacji finansowej Banku oraz analizy wykonania podstawowych wielkości planu finansowego zgodnie z harmonogramem określonym w Instrukcji System informacji zarządczej.
2. Ocena następuje na podstawie wielkości przyjętych w Strategii działania Banku oraz w Strategii zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka. Wskazane wielkości znajdują odzwierciedlenie w planie finansowym przyjętym na dany okres.
3. Oceny dokonuje się w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
4. Ocena efektów pracy członków Zarządu obejmuje wskaźniki Banku osiągnane w ostatnich trzech latach w podziale na poszczególne okresy kwartalne (kryterium ilościowe) w odniesieniu do realizacji planu finansowego/korekty planu finansowego w danym okresie, w zakresie:
 - 1) zysk netto;
 - 2) zwrot z kapitału własnego (ROE);
 - 3) udział należności zagrożonych w należnościach ogółem;
 - 4) współczynnik kapitałowy;
 - 5) wskaźnik płynności LCR.
5. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 4 wskaźników w odniesieniu do planu finansowego/korekty planu finansowego w poszczególnych okresach podlegających ocenie.

6. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat w badanym okresie plan/korekta planu w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 4 pkt 1,2 i 4 był zrealizowany co najmniej w 80%; w zakresie wskaźnika wymienionego w ust. 4 pkt 3 nie przekroczył 5%, natomiast w zakresie wskaźnika wymienionego w ust. 4 pkt 5 nie spadł poniżej 100 %.
7. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - 1) uzyskane absolutorium;
 - 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 finansowym/korekcie planu finansowego w okresach objętych oceną.
8. Zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się w przypadku:
 - 1) zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych;
 - 2) o którym mowa w art. 142 ust. 1 Ustawy Prawo bankowe;
 - 3) zagrożenia upadłością;
 - 4) gdy osoba uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty banku, lub była odpowiedzialna za takie działania;
 - 5) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem.

§ 9

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
2. Wdrożenie i realizacja Polityki podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku.
3. Raport z przeglądu Polityki przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
4. Weryfikacja, o której mowa w ust. 2 obejmuje między innymi:
 - 1) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku;
 - 2) 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;

- 3) weryfikację stanowisk istotnych;
- 4) przyjęte zasady przyznawania oraz wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania;
5. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli.
6. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

Rozdział 3. Postanowienia końcowe

§ 10

Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na ryzyko Banku Spółdzielczego w Mońkach została przyjęta przez Zarząd Banku Spółdzielczego w Mońkach w dniu 27 kwietnia 2017 r., zatwierdzona przez Radę Nadzorczą w dniu 29 maja 2017 r. i wchodzi w życie z dniem 01 maja 2017 r.