
*Załącznik do Uchwały nr 112/2023
Zarządu Banku Spółdzielczego w Mońkach
z dnia 14.12.2023*

*Załącznik do Uchwały nr 58/2023
Rady Nadzorczej Banku
Spółdzielczego w Mońkach
z dnia 20.12.2023r.*

Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Mońkach

Mońki, grudzień 2023 r.

Metryka regulacji

Podstawowe dane regulacji:

Właściciel dokumentu	Stanowisko ds. kadrowych – Danuta Ciborowska
Pełna nazwa dokumentu	Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Mońkach
Data wydania	14.12.2023 r.
Data obowiązywania	01.01.2024 r.
Uchyla	nie dotyczy
Zmienia	Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Mońkach – Załącznik do Uchwały nr 125/2021 Zarządu Banku Spółdzielczego w Mońkach z dnia 07.12.2021
Kogo obowiązuje	Wszystkie jednostki i komórki organizacyjne

Osoby zaangażowane:

Sporządzony przez	Stanowisko ds. kadr i płac – Danuta Ciborowska
Zaakceptowany przez	Prezes Zarządu Banku – Jan Ciborowski
Uzgodniony merytorycznie z:	Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej – Beata Rutkowska

Historia zmian:

Data	Rodzaj zmian	Autor	Zatwierdził (osoba/stanowisko)
01.12.2021	Utworzenie regulacji	Stanowisko ds. kadrowych – Danuta Ciborowska	Prezes Zarządu Banku – Jan Ciborowski
14.12.2023	Weryfikacja regulacji – modyfikacja kryteriów indywidualnej oceny efektów pracy członków Zarządu	Stanowisko ds. kadr i płac – Danuta Ciborowska	Prezes Zarządu Banku – Jan Ciborowski

Dokumenty Powiązane:

- § 1. Polityka ładu korporacyjnego Banku Spółdzielczego w Mońkach.
- § 2. Regulamin wynagradzania pracowników w Banku Spółdzielczym w Mońkach będących członkami Zarządu

§ 1.

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Mońkach, zwanej dalej „Polityką” jest:

- 1) zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Mońkach, zwanym dalej Bankiem,
- 2) określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Mońkach, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021 r. oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego.
- 3) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez radę nadzorczą skłonność do ryzyka,
- 4) wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów,

§ 2.

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku,
2. Definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne,
3. Stałe składniki wynagradzania, które zgodnie z Wytycznymi EBA/GL/2021/04:
 - a) opierają się na z góry określonych kryteriach;
 - b) mają charakter nie uznaniowy, odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego;
 - c) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
 - d) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej roli lub wykonywania obowiązków organizacyjnych;
 - e) są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań zbiorowych lub w następstwie renegocjacji przebiegających zgodnie z krajowymi kryteriami ustalania płac;
 - f) nie mogą zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione przez Bank;
 - g) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka;
 - h) nie zależą od wyników.
4. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa.
5. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.

6. 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 pracowników w Banku Spółdzielczym w Mońkach będących członkami Zarządu.
4. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Prezes Zarządu, pełniący funkcję kierownika zakładu pracy – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd Regulaminie wynagradzania pracowników.
5. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci:
 - a) neutralność wobec płci oznacza, że pracownicy, niezależnie od płci, powinni być jednakowo wynagradzani za taką samą pracę lub pracę o równej wartości, zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt 65 dyrektywy 2013/36/UE oraz art. 157 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności rozumie się przez to: płacę zasadniczą oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy.
 - b) w przypadku, gdy do ustalenia wynagrodzenia stosowany jest system klasyfikacji stanowisk, powinien opierać się on na tych samych kryteriach dla pracowników różnych płci i być stosowane tak, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację, w tym ze względu na płeć.

§ 4.

1. Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikacji stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.

2. Osoby na stanowiskach istotnych identyfikuje się w oparciu o dwa kryteria oceny:

1) Kryterium jakościowe:

- a) Pracownicy, (którzy) pełnią obowiązki kierownicze mogący podejmować strategiczne lub inne decyzje o zasadniczym znaczeniu, które mają wpływ na działalność gospodarczą lub stosowane ramy kontroli.
- b) pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiejkolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79–87 dyrektywy 2013/36/UE (kredytowe, rezydualne, koncentracji, rynkowe, stopy procentowej, operacyjne, płynności, nadmiernej dźwigni finansowej),
- c) odnośnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe i kontrahenta kwoty nominalnej na transakcję, która to kwota stanowi 0,5 % kapitału podstawowego Tier I instytucji i wynosi co najmniej 5 mln EUR, pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe;
- d) pracownik jest kierownikiem grupy pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do zobowiązania danej instytucji do przeprowadzania transakcji w wysokości o której mowa w li. c,
- e) pracownik posiada uprawnienia do podejmowania decyzji w sprawie nowych produktów bankowych.

2) Kryterium ilościowe - pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, jeżeli pracownikowi, przyznano w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy łączne wynagrodzenie równe co najmniej 750 000 EUR.

3. Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów oraz w Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:

- 1) Członków Rady Nadzorczej
- 2) Członków Zarządu.
- 3) Z uwagi na fakt, że żaden z pracowników Banku nie posiada kompetencji decyzyjnych 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:

Wyszczególnienie	Stale składniki pieniężne	Stale składniki niepieniężne	Zmienne składniki pieniężne	Zmienne składniki niepieniężne
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank.	brak	brak	brak
Prezes Zarządu	Składniki stałe, w szczególności: wynagrodzenie zasadnicze, nagrody jubileuszowe, świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy oraz świadczenia pozapłacowe	korzystanie z samochodu służbowego dla celów prywatnych	premia uznaniowa	brak
Członkowie Zarządu	Składniki stałe, w szczególności: wynagrodzenie zasadnicze, nagrody jubileuszowe, świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy oraz świadczenia pozapłacowe	brak	premia uznaniowa	brak
Pozostali pracownicy	Składniki stałe, w szczególności: wynagrodzenie zasadnicze, nagrody jubileuszowe, świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy oraz świadczenia pozapłacowe	brak	premia uznaniowa	brak

§ 6.

1. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagradzania 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. Łączna kwota wypłacanej premii uznaniowej dla stanowisk istotnych w danym roku nie może przekroczyć 2% funduszy własnych Banku.

§ 7.

1. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust. 3.
2. Wynagrodzenie zasadnicze osób zajmujących stanowiska istotne powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania osoby zajmującej stanowisko istotne nie może przekraczać równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.

§ 8.

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno – finansowego. Podstawą oceny efektów pracy członków Zarządu są kryteria dotyczące oceny wyników całego Banku, a także ocena indywidualnych wyników danego członka Zarządu oraz nadzorowanego przez niego obszaru działania Banku, obejmująca kryteria ilościowe i jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje okres co najmniej 3 lat, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą.
3. Ocenie efektów pracy danego członka Zarządu dokonywanej przez Radę Nadzorczą podlega stopień wykonania wskaźników wymienionych w Tabeli 1.

Tabela 1. Kryteria ilościowe

Rodzaj kryterium	Wskaźnik dotyczący kryterium	Wymagany poziom wskaźnika	Kryterium dotyczy
Koszt kapitału	Wskaźnik ROE	Średnia wartość wskaźnika z ostatnich trzech lat nie wyniosła nie mniej, niż 80% wartości planowanej (wg planu finansowego)	Prezes Zarządu Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych
Koszt kapitału	Współczynnik ROA	Średnia wartość wskaźnika z ostatnich trzech lat nie wyniosła nie mniej, niż 80% wartości planowanej (wg planu finansowego)	Prezes Zarządu Wiceprezes Zarządu ds. handlowych
Koszt kapitału	Łączny współczynnik kapitałowy Tier 1	Średnia wartość łącznego współczynnika kapitałowego w stosunku do jego wielkości założonej wyniosła nie mniej, niż 80% wartości planowanej (wg planu finansowego)	Prezes Zarządu Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych

Rodzaj kryterium	Wskaźnik dotyczący kryterium	Wymagany poziom wskaźnika	Kryterium dotyczy
Koszt ryzyka	Wskaźnik należności zagrożonych	Średnia wartość wskaźnika z ostatnich trzech lat nie przekroczyła 8 %	Prezes Zarządu Wiceprezes Zarządu ds. handlowych
Ryzyko płynności	Wskaźnik płynności LCR	Średnia wartość wskaźnika z ostatnich trzech lat wyniosła nie mniej, niż 100%	Prezes Zarządu Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych
Ryzyko kredytowe	Wskaźnik orezerwowania portfela kredytowego	średnia wartość wskaźnika z ostatnich trzech lat wyniosła nie mniej, niż 40%	Prezes Zarządu Wiceprezes Zarządu ds. handlowych

4. Oceniając indywidualne wyniki pracy członka Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę kryteria jakościowe:

- ogólna ocena realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału kompetencji w Zarządzie;
- pozytywna ocena dawania rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe (oceny odpowiedniości), zgodnie z ostatnio przeprowadzoną oceną.

5. 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 §4 ust.3 niniejszej Polityki:

- 1) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania,
- 2) nie spełniła 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 poniesionych w trzech poprzednich latach kosztów wynagrodzeń oraz prognozy kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
3. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 500%

§ 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.
4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.
5. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2024r.