

*Przyjęto Uchwałą Zarządu Nr 25/ 2 /2017
z dnia 14.07.2017r.*

*Zatwierdzono Uchwałą Rady Nadzorczej
Nr 4 / 4 /2017 z dnia 21.07.2017r.*



PBS w Sokołowie Podlaskim

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
DLA POSZCZEGÓLNYCH KATEGORII OSÓB,
KTÓRYCH DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWA
MA ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA BANKU
W POWIATOWYM BANKU SPÓŁDZIELCZYM
W SOKOŁOWIE PODLASKIM**

Sokołów Podlaski, lipiec 2017

§ 1

1. Celem opracowania i wdrożenia „Polityki wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Sokołowie Podlaskim”, zwanej dalej „Polityką” jest:

- 1) określenie stałych i zmiennych składników wynagrodzeń pracowników na stanowiskach istotnych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Powiatowego Banku Spółdzielczego w Sokołowie Podlaskim, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6.03.2017r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach (Dz. U. z 2017r. poz. 637), zwanego dalej „Rozporządzeniem”,
- 2) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wkraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka,
- 3) wspieranie realizacji Strategii działania, Strategii zarządzania poszczególnymi rodzajami interesów oraz ograniczenie konfliktu interesów w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Sokołowie Podlaskim, zwanym dalej „Bankiem”.

2. W zakresie nieuregulowanym niniejszą Polityką mają zastosowanie zapisy „Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Pracowników Powiatowego Banku Spółdzielczego w Sokołowie Podlaskim”, zwanego dalej „Układem” oraz „Polityki wynagradzania członków Rady Nadzorczej Powiatowego Banku Spółdzielczego w Sokołowie Podlaskim”.

§ 2

1. Zapisy Polityki obejmują:

- 1) stałe składniki wynagrodzenia, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją,
- 2) zmienne składniki wynagrodzenia zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników, rozumiane jako premia uznaniowa wypłacana na zasadach określonych w Układzie,
- 3) zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia w zakresie nieuregulowanym w Układzie.

2. Polityka nie dotyczy innych świadczeń przysługujących z tytułu stosunku pracy niezwiązanych z oceną wyników pracy osób objętych Polityką określonych w Układzie oraz przepisach powszechnie obowiązujących.

§ 3

1. Postanowienia Polityki obejmują osoby zajmujące stanowiska istotne, o których mowa w § 24 Rozporządzenia oraz w Rozporządzeniu delegowanym Komisji UE Nr 604/2014, do których w Banku zalicza się:

- 1) członków Rady Nadzorczej Banku,
- 2) członków Zarządu Banku,
- 3) Dyrektorów Oddziałów Banku,
- 4) Głównego Księgowego,
- 5) osobę zajmującą stanowisko Kierownika Zespołu ds. Ryzyk,
- 6) osobę zajmującą stanowisko ds. kontroli wewnętrznej,
- 7) osobę zajmującą stanowisko w Komórce ds. zgodności.

2. Zarząd Banku może rozszerzyć powyższy zakres stanowisk, o ile okaże się, że inne osoby pełniące funkcje w Banku spełniają kryteria, o których mowa w regulacjach, o których mowa w § 24 Rozporządzenia.

3. Zarząd Banku prowadzi aktualny wykaz osób, których działalność zawodowa wykonywana w Powiatowym Bankiem Spółdzielczym w Sokołowie Podlaskim na istotny wpływ na profil ryzyka Banku.

§ 4

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.

2. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.

3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd, z zastrzeżeniem ust. 4.

4. Zmienne składniki wynagrodzeń osób zajmujących stanowisko ds. kontroli wewnętrznej oraz stanowisko w Komórce ds. zgodności są opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą Banku.

5. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej osoby wymienionej w § 3 ust. 1 niniejszej Polityki, z zastrzeżeniem § 25 ust. 2 pkt. 4 lit. b Rozporządzenia.

§ 5

1. W odniesieniu do członków Rady Nadzorczej nie wprowadza się podziału wynagrodzenia na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia oraz nie stosuje się przepisów Rozporządzenia dotyczących zmiennych składników wynagrodzenia.

2. Szczegółowe zasady przyznawania wynagrodzenia członkom Rady Nadzorczej są określone w „Polityce wynagradzania członków Rady Nadzorczej Powiatowego Banku Spółdzielczego w Sokołowie Podlaskim” uchwalonej przez Zebranie Przedstawicieli Banku.

§ 6

1. Wynagrodzenie osób objętych Polityką, z zastrzeżeniem § 5, składa się ze składnika stałego (wynagrodzenie zasadnicze) oraz ze składnika zmiennego (premii uznaniowej kwartalnej).

2. Stały składnik wynagrodzenia (wynagrodzenie zasadnicze) określany jest w umowie o pracę zgodnie z postanowieniami Układu.

3. Za należycie wykonaną pracę może być przyznana premia kwartalna o charakterze uznaniowym na zasadach określonych w Układzie.

§ 7

1. Przyznanie zmiennego składnika wynagrodzenia wynika z wyników kwartalnej oceny pracownika.

2. Ocena wyników obejmuje ostatnie trzy pełne lata, tak aby wysokość wynagradzania zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez niego działalnością.

3. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje się w oparciu o wyniki całego Banku i poziom realizacji celów. Ocena wyników Banku obejmuje osiągnięte podstawowe wskaźniki w odniesieniu do planu finansowego i założeń strategii Banku za dany okres.

4. Kryteria jakościowe oceny Członków Zarządu Banku do przyznania zmiennych składników wynagrodzenia w okresach objętych oceną ustala się w sposób następujący:

- 1) uzyskana ogólna dobra ocena Rady Nadzorczej w zakresie realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno – finansowym Banku,

- 2) zaangażowanie Członka Zarządu Banku w realizację powierzonych zadań,
- 3) szczególne osiągnięcia Członka Zarządu Banku w okresie podlegających ocenie,
- 4) brak wyroków skazujących za przestępstwa umyślne.

5. Uzyskanie pozytywnej oceny przez członka Zarządu uwarunkowane jest od spełnienia przesłanek wskazanych w ust. 3 oraz:

- 1) realizacji planu finansowego Banku, tj. osiągnięcie wyniku finansowego na poziomie nie niższym niż 80% planowanego wyniku finansowego, z uwzględnieniem sytuacji ekonomiczno-finansowej w sektorze bankowym,
- 2) pozytywnej oceny realizacji Strategii Banku dokonanej przez Radę Nadzorczą.

6. Ocena efektów pracy Głównej Księgowej obejmuje wyniki pracy w oparciu o obowiązujący pracownika zakres czynności, rzetelne prowadzenie ksiąg rachunkowych Banku w oparciu o zatwierdzone zasady rachunkowości oraz dbałość o staranne sporządzanie sprawozdań finansowych;

7. Oceny efektów pracy Dyrektorów Oddziałów dokonuje się w oparciu o wyniki pracy o obowiązujący pracownika zakres czynności oraz wyniki i poziom realizacji celów Oddziału, w szczególności analizując wskaźniki Oddziału Banku dotyczące jakości portfela kredytowego i odpowiedniego poziomu ryzyka.

8. Osoby zajmujące:

- 1) stanowisko Kierownika Zespołu ds. Ryzyk,
- 2) stanowisko ds. kontroli wewnętrznej,
- 3) stanowisko w Komórcie ds. zgodności,

są wynagradzane w zakresie zmiennego składnika wynagrodzenia za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nie funkcji.

Premie tych osób nie mogą być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku, jednakże przyznanie premii uznaniowej zależy od rzetelnego i starannego wykonywania obowiązków pracowniczych oraz osiągnięcia przez Bank wyniku finansowego w wysokości nie niższej niż określona w ust. 5 pkt. 1.

9. W przypadku negatywnej oceny premia przysługująca danej osobie objętej Polityką może być obniżona w stosunku do stanowisk równorzędnych lub zbliżonych bądź nie przyznana.

Ocena negatywna następuje w następujących sytuacjach:

- 1) osoba uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub ponosi ona odpowiedzialność za takie działania,

- 2) osoba nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękopisami bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem lub komórką/jednostką organizacyjną Banku,
- 3) wyniki finansowe wynikające z działalności operacyjnej jednostki organizacyjnej Banku, w której pracuje dana osoba, odbiegają w znaczny sposób od wyników finansowych pozostałych równorzędnych jednostek,
- 4) poziom absencji danej osoby w skali roku odbiega znacznie od średniego poziomu absencji pozostałych pracowników Banku.

§ 8

1. W przypadku zamiaru przyznania przez Bank na zasadzie dobrowolnej danemu pracownikowi świadczenia emerytalnego jako część pakietu wynagrodzenia zmiennego, Rada Nadzorcza uchwali wcześniej Politykę zmiennych składników wynagrodzeń w zakresie takich świadczeń emerytalnych.

2. Zarząd Banku zobowiązany jest powiadomić Radę Nadzorczą o zamiarze przyznania pracownikowi takich świadczeń.

§ 9

1. Zgodnie z określoną w § 29 ust. 2 Rozporządzenia zasadą proporcjonalności spośród stanowisk istotnych określonych w § 3 ust. 1 Polityki nie wyodrębnia się osób, których zmienne składniki wynagrodzenia podlegają odroczeniu.

2. Odstąpienie od odraczania części wynagrodzenia zmiennego (część premii) określonej w § 25 ust. 2 pkt. 8 Rozporządzenia oraz od zapisów wynikających z kryteriów ilościowych, o jakich mowa w art. 4 Rozporządzenia Delegowanego Komisji UE Nr 606/2014 uzasadnione jest następującymi okolicznościami :

1) formą prawną w jakiej działa Bank, rozmiarem działalności Banku, wewnętrzną organizacją oraz charakterem, zakresem i stopniem złożoności prowadzonej działalności, wysokością sumy bilansowej i funduszy własnych Banku, udziałem procentowym zmiennych składników wynagrodzeń w wynagrodzeniach ogółem, ograniczonym profilem ryzyka Banku wynikającym ze statusu prawnego Banku i z ograniczeń zawartych w umowie zrzeczeniowej z Bankiem Polskiej Spółdzielczości S.A.,

2) Bank przystąpił do Systemu Ochrony Instytucjonalnej, powierza audyt wewnętrzny Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS,

- 3)w Banku nie występują istotne jednostki -Bank nie alokuje kapitału na jednostki organizacyjne. Bank prowadzi scentralizowany system zarządzania ryzykiem. Nie występuje niebezpieczeństwo zbyt ryzykownej i samodzielnej działalności osób zajmujących stanowiska kierownicze w zakresie lokowania wolnych środków finansowych Banku w dłuższej perspektywie czasowej,
- 4)pracownicy nie otrzymują wynagrodzenia wyższego niż 500 tys. EURO rocznie. Poziom wynagrodzeń odbiega znacznie w dół od poziomu wynagrodzeń pracowników w bankach komercyjnych. Poziom wynagrodzeń nie jest wyższy od poziomu wynagrodzeń kadry zarządzającej i kierowniczej w regionie, w którym mają siedzibę Centrala i Oddziały Banku.
- 5)odroczenie części wynagrodzenia pracowników na trzyletni okres może skutkować zmniejszeniem zatrudnienia w Banku i przechodzeniem pracowników do innych pracodawców,
- 6) Bank wypłaca wynagrodzenie wyłącznie w formie pieniężnej, nie dokonuje się wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych (Bank nie emituje takich instrumentów).

§ 10

Polityka ma zastosowanie do zmiennych składników wynagrodzeń należnych za rok 2017 i lata następne.

§ 11

1.Wdrożenie i realizacja Polityki podlega ocenie w ramach kontroli wewnętrznej raz w roku. Raport z przeglądu za dany rok przedstawiany jest Radzie Nadzorczej nie później niż do końca I kwartału roku następnego.

§ 12

- 1.Polityka podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą Banku.
- 2.Rada Nadzorcza dokonuje oceny Polityki na podstawie przeprowadzonej weryfikacji obejmującej m.in. zgodność regulacji z przepisami wewnętrznymi i powszechnie obowiązującymi, weryfikację stanowisk istotnych, zasady przyznawania stałych i zmiennych składników wynagrodzeń.
- 3.Ocena przekazywana jest Zebraniu Przedstawicieli

§ 13

Polityka podlega ujawnieniu.