



**BANK SPÓŁDZIELCZY
w GORLICACH
*ul. Stróżowska 1***

*Załącznik
do Uchwały Nr 8/2018
Zarządu Banku Spółdzielczego w Gorlicach
z dnia 12.01.2018r.*

*Załącznik
do Uchwały Nr 2/2018
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Gorlicach
z dnia 30.01.2018r.*

**Polityka wynagradzania pracowników, których działalność
zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku
Spółdzielczego w Gorlicach**

Gorlice, styczeń 2018r.

§ 1

1

1. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanymi dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Gorlicach, 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 Gorlicach, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 06 marca 2017r. (Dz.U. poz. 637).
 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. Bank realizuje Politykę wynagrodzeń odpowiednio do formy prawnej, w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności

§ 2

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 3) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - 4) zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych,
 - 5) nagrody jubileuszowe,
 - 6) odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika
2. Zmienne składniki wynagradzania rozumiane jako:
 - a. premie przyznawane członkom Zarządu Banku - na podstawie uchwały Rady Nadzorczej,
 - b. premie przyznawane pracownikom istotnym w Banku - decyzją Zarządu Banku.
3. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
4. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 3

Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów oraz w uchwale 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:

1. Członków Rady Nadzorczej
2. Członków Zarządu,
3. Głównego Księgowego,
4. Stanowisko ds. Zgodności,
5. 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.

§ 4

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stałe składniki	Zmienne składniki
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Brak
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w §2 ust.1	Premia uznaniowa
Pozostali pracownicy	Składniki stałe wymienione w §2 ust.1	Premia uznaniowa

§ 5

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie 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 istotnych ustala Zarząd.

§ 6

1. Wynagrodzenie stałe wypłacane jest w okresach miesięcznych. Wynagrodzenie zmienne - premie są przyznawane i wypłacane w okresach kwartalnych.
2. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia osób zajmujących stanowiska istotne nie może być wyższa niż **60 %** wynagrodzenia zasadniczego wypłaconego w kwartale, za który wypłacane jest wynagrodzenie zmienne.
3. Wynagrodzenia zmiennego nie przyznaje się za okres, w którym Bank prowadzi działalność ze stratą.
4. Łączna kwota wypłaconej premii uznaniowej osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może przekroczyć wraz z narzutami **2%** funduszy własnych.
5. Łączna kwota wypłaconej premii uznaniowej osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może przekroczyć wraz z narzutami **10 %** wyniku finansowego netto Banku za rok, za który jest wypłacana.
- 6.. Łączna kwota wypłaconej premii uznaniowej osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego Banku do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
7. Uwzględniając uwarunkowania, o których mowa w§ 1, a także stanowisko Komisji Nadzoru Finansowego wyrażone w piśmie DOR/WR2/0735/10/2/MO/11 z dnia 23.12.2011r. pozwalające na zastosowanie zasady proporcjonalności oraz wytyczne EBA/GL/2015/22 pkt. 75-82, wypłata wynagrodzenia zmiennego nie podlega odroczeniu, z uwzględnieniem ust. 2, 4 i 5.

§ 7

1. Oceny efektów pracy:
 - 1) członków Zarządu Banku, dokonuje się w oparciu o wyniki całego Banku.
2. Oceny efektów pracy:
 - 1) Głównego Księgowego Banku,
 - 2) Stanowiska ds. Zgodności,

dokonuje się w oparciu o poziom realizacji celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji.

3. Ocena efektów pracy Członków Zarządu dokonywana jest do końca stycznia po zakończeniu roku i obejmuje 3 lata, tj. rok miniony oraz 2 poprzednie lata.

§ 8.

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku, dokonuje Rada Nadzorcza w terminie jak określono w § 7 ust. 3 oraz w terminie uruchamiania premii uznaniowej dla Zarządu, w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku (kryterium ilościowe w odniesieniu do założonego planu ekonomiczno-finansowego):
 - 1) zysk netto,
 - 2) zwrot z kapitału własnego (ROE),
 - 3) rentowność aktywów (ROA)
 - 4) jakość portfela kredytowego,
 - 5) poziom funduszy własnych,
 - 6) współczynnik kapitału,
 - 7) wewnętrzny współczynnik kapitału,
3. 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 Banku 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 80%.
4. Kryteria jakościowe oceny Członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzenia to:
 - a. uzyskane absolutorium w okresie oceny,
 - b. pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22a Ustawy Prawo bankowe,
 - c. ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.

5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością, zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się..

§ 9.

1. Oceny efektów pracy Głównego Księgowego i Stanowiska ds. Zgodności dokonuje Zarząd Banku, w terminie uruchomienia premii uznaniowej dla pracowników.
2. W przypadku Głównego Księgowego i Stanowiska ds. Zgodności są to kryteria niefinansowe, odzwierciedlające realizację celów wynikających z pełnionej funkcji.
3. Kryterium oceny efektów pracy dla Głównego Księgowego Banku stanowi - rzetelne prowadzenie ksiąg rachunkowych Banku w oparciu o zatwierdzone zasady rachunkowości oraz dbałość o staranne sporządzanie sprawozdań finansowych.

§ 10.

1. Niniejsza Polityka podlega przeglądowi, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej i przedkładana jest Radzie Nadzorczej Banku do weryfikacji i zatwierdzenia, co najmniej raz w roku.
2. Weryfikacja o której mowa w ust. 1 obejmuje min.:
 - a. Zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - b. Weryfikację stanowisk istotnych,
 - c. Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania,
 - d. 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 podlega ujawnieniu.

§ 11

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01 lutego 2018r.