

*Załącznik do Uchwały Nr 10/2020/2/17
Zarządu
Banku Spółdzielczego Ziem Górskich
KARPATIA
z dnia 17-10-2020*

*Załącznik do Uchwały 10/2020/10/29
Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego Ziem Górskich
KARPATIA
z dnia 29-10-2020 r.*



BANK SPÓŁDZIELCZY
ZIEM GÓRSKICH
KARPATIA

POLITYKA WYNAGRODZEŃ
W BANKU SPÓŁDZIELCZYM ZIEM GÓRSKICH KARPATIA

(obowiązują od 01 stycznia 2021 r.)

DO UŻYTKU WEWNĘTRZNEGO

Bukowina Tatrzańska, październik 2020

Metryka regulacji

Podstawowe dane regulacji:

Właściciel dokumentu	Zarząd
Pełna nazwa dokumentu	Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym Ziem Górskich KARPATIA
Data zatwierdzenia	29-10-2020
Data obowiązywania	01-01-2021
Uchyła	Polityka wynagrodzeń w Tatrzańskim Banku Spółdzielczym – uchwała Zarządu 11/2019/2/26 z dnia 26-11-2019, uchwała Rady Nadzorczej 12/2019/1/18 z dnia 18-12-2019
Kogo obowiązuje	Zarząd, Radę Nadzorczą,

Osoby zaangażowane:

Sporządzony przez	Zarząd
Zaakceptowany przez	Rada Nadzorcza
Sprawdzony pod względem ryzyka braku zgodności	Joanna Borzęcka

§1

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym Ziemi Górskich KARPATIA zwanej dalej „Polityką”, dotyczącej wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanymi dalej pracownikami istotnymi), jest:

1. określenie ustalania stałych i zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego Ziemi Górskich KARPATIA, zwanego dalej „Bankiem” wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 06 marca 2017, zwanego dalej „Rozporządzeniem”.
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

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. Stałe składniki wynagrodzenia, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, rozumiane jako:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek funkcyjny,
 - 3) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 4) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - 5) nagrody jubileuszowe,
 - 6) świadczenia przysługujące pracownikowi w okresie czasowej niezdolności do pracy
 - 7) należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową,
 - 8) świadczenie wynikające z ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych
 - 9) odprawa emerytalna lub rentowa
 - 10) odprawa pośmiertna
 - 11) świadczenie z tytułu przystąpienia do PPE.
2. Zmienne składniki wynagrodzenia zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników, rozumiane jako nagroda pieniężna.
3. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia.

§3

Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§4

1. Do stanowisk istotnych, o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów oraz w Rozporządzeniu 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 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.
3. Co najmniej raz w roku dokonywana jest weryfikacja stanowisk, występujących w Banku oraz określenie kręgu pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.

§5

Do stałych i zmiennych składników wynagrodzenia zalicza się odpowiednio:

<i>Stanowiska</i>	<i>Stale składniki</i>	<i>Zmienne składniki</i>
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank.	Brak
Członkowie Zarządu	Wymienione w §2 ust. 1 niniejszej Polityki	Nagrody pieniężne

§6

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje wynagrodzenie ryczałtowe za udział w posiedzeniu.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.

§7

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. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość zmiennych składników wynagrodzeń po przyznaniu, z uwzględnieniem ust. 3.
3. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia 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.

§8

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno - finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnane w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno-finansowego:
 - 1) Wskaźnik orezerwowania portfela kredytowego,
 - 2) wskaźnik jakości portfela kredytowego,
 - 3) współczynnik kapitałowy,
 - 4) wskaźnik płynności LCR,
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą planu ekonomiczno - finansowego Banku w poszczególnych latach i w danym kwartale podlegającym ocenie. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat oraz w ocenianym kwartale plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 80%.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 1. Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe – ocena dwuletnia. Ocena odpowiedności zachowuje ważność przez okres dwóch lat od daty jej przeprowadzenia.
 2. 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 wynagrodzenia 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 §3 niniejszej Polityki:

- a) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania,
- b) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem.

§10

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.:
 - a. Zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - b. Weryfikację stanowisk istotnych,
 - c. Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzania,
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.

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01 stycznia 2021 r.