

Załącznik do Uchwały nr 23/01/2021
Zarządu Pienińskiego Banku Spółdzielczego
z dnia 28.01.2021r.

Załącznik do Uchwały nr 16/2021
Rady Nadzorczej Pienińskiego Banku Spółdzielczego
z dnia 29.01.2021r.



Pieniński Bank Spółdzielczy

**Polityka wynagrodzeń pracowników, których działalność
zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Pienińskim
Banku Spółdzielczym**

KROŚCIENKO N/D, 2021 ROK

§ 1

Wprowadzenie Polityki wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanymi dalej pracownikami istotnymi) Pienińskiego Banku Spółdzielczego, zwanej dalej „Polityką” ma na celu:

1. określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Pienińskiego Banku Spółdzielczego, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017r.
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

Wprowadzone zasady polityki uwzględniają formę prawną działalności Banku /spółdzielnia/, rozmiar działalności Banku, ryzyko związane z prowadzoną działalnością, wewnętrzną organizację oraz charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności, a także wysokość sumy bilansowej i funduszy własnych.

§ 3

Zapisy niniejszej polityki obejmują:

1. stałe składniki wynagrodzenia - wynagrodzenie zasadnicze,
2. zmienne składniki wynagrodzenia - premie okresowe, nagrody. Do wynagrodzeń zmiennych nie zalicza się, odpraw emerytalno-rentowych, a także innych świadczeń wypłacanych na podstawie przepisów ustawowych – opisanych w Regulaminie Wynagradzania Pracowników,
3. zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.

§ 4

Wynagrodzenie stałe wypłacane jest w okresach miesięcznych. Wynagrodzenie zmienne przyznawane jest w okresach rocznych i może być wypłacane zaliczkowo w okresach kwartalnych.

§ 5

Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów oraz w Rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) nr 604/2014 w Banku zalicza się:

1. Członków Rady Nadzorczej,
2. Członków Zarządu,
3. Głównego Księgowego,
4. 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.

§ 6

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

§ 7

Do składników wynagrodzenia zalicza się:

	Stale składniki pieniężne	Stale składniki niepieniężne	Zmienne składniki pieniężne	Zmienne składniki niepieniężne
Przewodniczący Rady Nadzorczej	% od minimalnego wynagrodzenia (za każde posiedzenie) oraz udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Brak	Brak	Brak
Członkowie Rady Nadzorczej	% od minimalnego wynagrodzenia (za każde posiedzenie) oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Brak	Brak	Brak
Członkowie Zarządu	Wynagrodzenie zasadnicze	Opieka zdrowotna	Premia okresowa, Nagroda	Brak
Członkowie Komitetu Audytu	% od minimalnego wynagrodzenia (za każde posiedzenie)	Brak	Brak	Brak
Główny Księgowy	Wynagrodzenie zasadnicze	Opieka zdrowotna	Premia okresowa, Nagroda	Brak

§ 8

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 Głównego Księgowego ustala Zarząd.

§ 9

1. Łączna kwota wypłaconej 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 /wypłata wynagrodzenia zmiennego nie podlega odroczeniu pod warunkiem, że łączna kwota należnych premii rocznych dla członków Zarządu i Głównego Księgowego nie przekroczy 2% funduszy własnych Banku na koniec badanego roku (premie kwartalne należy odnosić do funduszy własnych na koniec badanego kwartału) Bank wypłaca całość premii uznaniowej 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.

§ 10

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza, a oceny efektów pracy Głównego Księgowego dokonuje Zarząd 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 (kryterium ilościowe) w odniesieniu do planu ekonomiczno-finansowego (z tym że za trzeci rok do planowanych założeń):
 - 1) zysk netto,
 - 2) współczynnik kapitałowy,
 - 3) jakość portfela kredytowego,
 - 4) stopa zwrotu z aktywów (ROA),
 - 5) stopa zwrotu z kapitału własnego (ROE),
 - 6) wskaźnik płynności LCR,
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach podlegających ocenie oraz wypłat zaliczkowych w okresach kwartalnych (w trzecim roku). Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich dwóch lat plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 85%, natomiast w odniesieniu do wypłat zaliczkowych wypłacanych w okresach kwartalnych (w trzecim roku) plan był zrealizowany co najmniej w 85% za badany kwartał.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - a. Uzyskane absolutorium w okresie oceny w Pienińskim Banku Spółdzielczym,
 - b. Pozytywna ocena odpowiedniości, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe, oraz z zasadami określonymi w Wytycznych EBA.
 - c. Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.
5. Kryteria jakościowe oceny Głównego Księgowego przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - a. Ogólna dobra ocena przez Zarząd realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną,
 - b. Dobra ocena prawidłowej realizacji zadań ujętych w zakresie czynności określonych w karcie zadań,
 - c. Rzetelne prowadzenie ksiąg rachunkowych Banku w oparciu o zatwierdzone zasady rachunkowości oraz dbałość o staranne sporządzanie sprawozdań finansowych.
6. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.
7. Rada Nadzorcza opracowuje Regulamin wynagradzania Zarządu (...) regulujący zasady wynagradzania członków Zarządu z uwzględnieniem wypłat zmiennych składników wynagradzania oraz zasad odraczania nadwyżki premii /premia odroczone/.

§ 11

Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w §5 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.

§ 12

1. Niniejsza Polityka podlega weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania i obiegu informacji zarządczej (..).
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.
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.

§ 13

1. Niniejsza Polityka oraz jego zmiany akceptuje Zarząd Banku oraz zatwierdza Rada Nadzorcza.
2. Polityka wchodzi z dniem podjęcia uchwały przez Radę Nadzorczą po wcześniejszej akceptacji Polityki przez Zarząd.