

Załącznik do uchwały Zarządu Banku

nr 67/BS/2020 z dnia 21-12-2020.

Załącznik nr 1. do uchwały nr 30/R/BS/2020

Rady Nadzorczej

Banku Spółdzielczego w Dąbrowie Tarnowskiej nr 30A/R/BS/2020

z dnia 29-12-2020

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

§ 1

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanych dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Dąbrowie Tarnowskiej, 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 Dąbrowie Tarnowskiej, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 6-03-2017 roku
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 wynagradzania,
2. Zmienne składniki wynagradzania,
3. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.

§ 3

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

1. Członków Rady Nadzorczej
2. Członków Zarządu,
3. Głównego Księgowego,
4. Dyrektorów Oddziałów istotnych, - nie występuje w Banku
5. Kierownika Zespołu audytu wewnętrznego, - nie występuje w Banku
6. Kierownika Zespołu Zarządzania Ryzykami i Analiz, - stanowisko ds. ryzyk
7. Kierownika Zespołu ds. Kadr, - funkcje pełni Główny Księgowy
8. Kierownika Zespołu ds. zgodności. – stanowisko ds. zgodności
9. 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.

W związku z powyższym w Banku do stanowisk istotnych zalicza się :

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

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.

§ 4

I. Składniki wynagrodzenia dla osób zajmujących stanowiska istotne :

1. Członkowie Rady Nadzorczej – na podstawie wyjątku opisanego w §25 pkt.1 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 06.03.2017r poz.637 w stosunku do wynagrodzenia Rady Nadzorczej nie wprowadza podziału wynagrodzenia na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia. Rada Nadzorcza za pracę wykonywaną otrzymuje:

- 1) Dietę – za udział w posiedzeniu plenarnym lub udział w posiedzeniu Komitetu Audytu, wysokość uchwalana jest przez Zebranie Przedstawicieli,
- 2) Nagrodę na Funduszu Nagród Rady Nadzorczej – wysokość uchwalana jest przez Zebranie Przedstawicieli w jednej kwocie z podziału nadwyżki bilansowej. Wysokość uchwalanej kwoty na nagrody nie może przekraczać 10% wypracowanej nadwyżki bilansowej.

2. Pozostali pracownicy zajmujący stanowiska istotne:

	Stałe składniki pieniężne	Stałe składniki niepieniężna	Zmienne składniki pieniężne	Zmienne składniki niepieniężna
Członkowie Zarządu	Wynagrodzenie zasadnicze	brak	Premia uznaniowa	brak
Pozostali pracownicy	Wynagrodzenie zasadnicze,	brak	Premia uznaniowa	brak

3. Pracownikom etatowym zajmującym stanowiska istotne przysługują takie same prawa jak innym pracownikom etatowym Banku przyznawane na warunkach ogólnych wymienione w § 5 pkt.3 Regulaminu wynagrodzeń pracowników w Banku Spółdzielczym w Dąbrowie Tarnowskiej.

§ 5

1. Wysokość diety oraz wysokość kwoty przeznaczonej na Fundusz Nagród Rady Nadzorczej dla Członków Rady Nadzorczej ustala każdorazowo Zgromadzenie Przedstawicieli. Podział Funduszu Nagród dla poszczególnych członków ustala Rada Nadzorcza na wniosek Prezesa Zarządu.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza / Prezydium Rady Nadzorczej.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników istotnych nie będących w zarządzie ustala Zarząd.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Stanowiska ds. zgodności akceptuje Rada Nadzorcza

§ 6

1. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników pieniężnych 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 wynagrodzenia po przyznaniu, jeżeli suma wypłaconych w ciągu roku premii uznaniowych osobom zajmującym

stanowiska istotne nie przekroczy 2 % funduszy własnych Banku ustalonych wg stanu na 31 grudnia roku poprzedniego z uwzględnieniem ust.3.

3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania 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.
4. Jeżeli suma wypłacanych zmiennych składników wynagrodzenia przekroczy warunek określony w pkt.3 to stosuje się zapisy §25 pkt.8 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 06.03.2017r poz.637 opisane w „Regulaminie wynagrodzenia pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Dąbrowie Tarnowskiej”.

§ 7

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w okresach kwartalnych w oparciu o kryteria finansowe i niefinansowe.
2. Stosowane kryteria finansowe odnoszą się do stopnia realizacji planów i limitów a niefinansowe oraz zasady ich oceny określa „Regulamin wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Dąbrowie Tarnowskiej”.
3. Przy ocenie kryteriów stosowana jest analiza historyczna obejmująca trzy ostatnie lata działalności i okres bieżący. Przy ocenie bierze się pod uwagę średnia z ostatnich trzech lat oraz okresu bieżącego.
4. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

§ 8

1. Oceny efektów pracy pracowników nie będących Członkami Zarządu dokonuje Zarząd w okresach kwartalnych w oparciu o kryteria finansowe i niefinansowe.
2. Stosowane kryteria finansowe i niefinansowe oraz zasady ich oceny określa „Regulamin wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Dąbrowie Tarnowskiej”.
3. Przy ocenie kryteriów stosowana jest analiza historyczna obejmująca trzy ostatnie lata działalności oraz okres bieżący. Przy ocenie bierze się pod uwagę średnia z ostatnich trzech lat oraz okresu bieżącego
4. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

§ 9

Bank nie wypłaci zmiennych składników wynagrodzenia osobom które:

1. Uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty banku, lub była odpowiedzialna za takie działania,
2. Nie spełniają 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. Zmian polityki dokonuje Rada Nadzorcza w formie Uchwały podjętej zwykłą większością głosów z wyjątkiem zmian zapisanych w §4 pkt.I ppkt1 którego zmiany wymagają zatwierdzenia przez Zebranie Przedstawicieli.
3. 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.
4. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
5. Wdrożenie polityki wynagrodzeń podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
6. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

§ 11

Uzupełnieniem polityki wynagradzania stanowi Regulamin działania Funduszu Nagród oraz Regulamin wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Dąbrowie Tarnowskiej”