



Bank Spółdzielczy w Ełku

Grupa BPS

Załącznik do Uchwały nr 15/2024
Zarządu Banku Spółdzielczego w Ełku
z dnia 31.01.2024 r.

Załącznik do Uchwały nr 5/2024
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Ełku
z dnia 30.01.2024 r.

POLITYKI
BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W EŁKU
NA 2024 ROK

Spis treści:

I.	Postanowienia ogólne	3
II.	Definicje.....	3
III.	Polityka kredytowa (w tym polityka zarządzania ryzykiem koncentracji, ryzykiem rezydualnym, ryzykiem detalicznych ekspozycji kredytowych oraz ryzykiem ekspozycji zabezpieczonych hipotecznie).....	4
IV.	Polityka zarządzania ryzykiem płynności i ryzykiem finansowania.....	12
V.	Polityka zarządzania ryzykiem ogólnym stóp procentowych w portfelu bankowym.....	15
VI.	Polityka zarządzania ryzykiem operacyjnym.....	17
VII.	Polityka antykorupcyjna	19
VIII.	Polityka ładu wewnętrznego.....	22
IX.	Polityka outsourcingu	23
X.	Polityka unikania konfliktów interesów.....	29
XI.	Polityka inwestycyjna.....	33
XII.	Polityka handlowa	35
XIII.	Polityka cenowa produktów kredytowych	37
XIV.	Polityka kadrowa	41
XV.	Polityka antymobbingowa	43
XVI.	Polityka zarządzania ryzykiem reputacji.....	45
XVII.	Polityka kapitałowa	48
XVIII.	Polityka zgodności.....	52
XIX.	Polityka zarządzania ryzykiem prowadzenia działalności	54
XX.	Polityka bezpieczeństwa informacji	57
XXI.	Polityka w zakresie bancassurance.....	60
XXII.	Polityka wynagrodzeń.....	67
XXIII.	Polityka różnorodności.....	70
XXIV.	Spis tabel	72
XXV.	Spis polityk.....	73
	Metryka dokumentu	75

I. Postanowienia ogólne

1. Główne założenia i cele polityk Banku wynikają ze Strategii zarządzania Banku oraz Strategii zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyk.
2. Polityki dotyczą wszystkich poziomów zarządzania oraz obowiązują we wszystkich jednostkach organizacyjnych Banku, a do ich realizacji zobligowani są pracownicy Banku.
3. Polityki podlegają przeglądom w przypadku istotnych zmian wymagających aktualizacji polityk. Zmiany podlegają zatwierdzeniu przez Zarząd oraz Radę Nadzorczą.

II. Definicje

Przez użyte w politykach określenia należy rozumieć:

- 1) **Analitik ryzyk (AR), Komórka do spraw zgodności (KDZ), Stanowisko Kontroli Wewnętrznej (SKW), Zespół organizacyjno-administracyjny (ZOA)** – komórki/jednostki organizacyjne zgodnie z Regulaminem organizacyjnym Banku,
- 2) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Ełku;
- 3) **Polityka** – dokument w rozumieniu postanowień rozdziału, w treści którego użyto sformułowania Polityka;
- 4) **SIZ**- Instrukcja System Informacji Zarządczej w Banku Spółdzielczym w Ełku – określająca zasady i tryb sporządzania, terminy obiegu i zasady przechowywania informacji w Banku,
- 5) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Ełku.

XXII. Polityka wynagrodzeń

§ 1.

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Ełku zwanej jest:

- 1) zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Ełku, zwanym dalej Bankiem,
- 2) określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku wymienionych zgodnie z zasadami zawartymi w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021 r. oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego
- 3) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka,
- 4) wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów
- 5) adekwatne wynagradzanie pracowników za wykonaną pracę, a także motywowanie ich do osiągnięcia wysokich wyników oraz realizacji celów strategicznych Banku,
- 6) przyciąganie oraz zatrzymywanie wykwalifikowanych pracowników przy jednoczesnym zachowaniu równowagi pomiędzy przewagą konkurencyjną wynagrodzeń, a rentownością Banku,
- 7) zapewnienie ciągłości działania Banku.

§ 2.

Polityka wynagrodzeń realizowana jest z uwzględnieniem formy prawnej, w jakiej działa Bank, rozmiaru działalności, ryzyk związanych z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności działalności prowadzonej przez Bank Spółdzielczy w Ełku. Polityka oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci i została opracowana na podstawie:

- 1) Ustawy - Prawo bankowe,
- 2) Ustawy - Kodeks pracy,
- 3) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach,
- 4) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego,
- 5) Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego Rady (UE).

§ 3.

Polityka obejmuje:

- 1) ogólne zasady wynagradzania w Banku,
- 2) definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne,
- 3) stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek funkcyjny,
 - c) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - d) nagrody jubileuszowe,
 - e) odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika,
- 4) zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa wypłacana dla Zarządu i pracowników, oraz nagrody RN z funduszu społeczno-wychowawczego,
- 5) zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania,
- 6) zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagradzania pracowników.

§ 4.

1. Wynagrodzenia w Banku obejmują wypłatę stałych i zmiennych składników wynagradzania.
2. Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli, zgodnie ze Statutem Banku.
3. Wynagrodzenia członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza
4. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Pracodawca reprezentowany w stosunku do pracowników Banku w zakresie prawa pracy przez Prezesa Zarządu Banku lub osoby działające w jego imieniu na podstawie udzielonego pełnomocnictwa szczególnego zgodnie z postanowieniami Regulaminu Pracy – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników określa zatwierdzany przez Zarząd Regulamin wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Ełku.
5. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 5.

1. Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikację stanowisk, występujących w Banku oraz określa stanowiska pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka na podstawie zapisów Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady 2021/923.

2. Do stanowisk istotnych o których mowa w § 24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021r. oraz w Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
 - a) członków Rady Nadzorczej,
 - b) członków Zarządu,
 - c) Komórka ds. zgodności.
3. 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.

Tabela 6. Elementy składników wynagrodzeń w Banku

Funkcja	Stałe składniki	Zmienne składniki
Przewodniczący Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu	Nagrody z funduszu społeczno – wychowawczego
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu.	Nagrody z funduszu społeczno – wychowawczego
Członkowie Komitetu Audytu	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu Komitetu Audytu	Brak
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w § 3 pkt 3.	Premia uznaniowa
Pracownicy - komórka ds. zgodności (KDZ)	Składniki stałe wymienione w § 3 pkt 3.	Premia uznaniowa

§ 7.

1. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia w postaci wynagrodzenia za posiedzenie.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego pracowników ustala Prezes Zarządu.

§ 8.

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 premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem postanowień ust. 3.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% rocznego wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.

§ 9.

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania Strategii działania (kwartalnie), w oparciu o kryteria ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy członków Zarządu obejmuje ocenę wskaźników Banku osiągniętych w ostatnich trzech latach obrachunkowych w podziale na poszczególne okresy kwartalne (kryterium ilościowe) w odniesieniu do realizacji planu finansowego/korekty planu finansowego w danym okresie:
 - a) zysk brutto,
 - b) obligo kredytowe,
 - c) jakość portfela kredytowego,
 - d) stan depozytów,
 - e) współczynnik kapitałowy,
 - f) wskaźnik płynności LCR.
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do Strategii zarządzania Banku Spółdzielczego w Ełku w poszczególnych okresach podlegających ocenie. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat w badanym okresie 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:
 - a) uzyskane absolutorium w okresie oceny,
 - b) pozytywna ocena rękąmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa 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.

§ 10.

1. Oceny efektów pracy pracowników nie będących członkami Zarządu dokonuje Zarząd.
2. Zarząd ocenia efekty pracy w cyklach kwartalnych.

§ 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 § 4 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. W okresach rocznych Rada Nadzorcza Banku weryfikuje i ustala na kolejny rok kalendarzowy maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym.
2. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
3. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 30%.
4. Wysokość wskaźnika, o którym mowa w ust. 1, podlega publikacji zgodnie z Polityką informacyjną Banku.

§ 13.

1. Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji (zgodnie z SIZ) 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 wynagradzania.
3. Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji, a ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Polityka podlega ujawnieniu.