



Bank Spółdzielczy w Ełku

Grupa BPS

Załącznik do Uchwały nr 36/2022
Zarządu Banku Spółdzielczego w Ełku
z dnia 31.03.2022 r.

Załącznik do Uchwały nr 18/2022
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Ełku
z dnia 31.03.2022 r.

POLITYKA
WYNAGRODZEŃ
W BANKU SPÓŁDZIELCZYM W EŁKU
na 2022 rok

§ 1.

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Ełku zwanej dalej „Polityką” 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.

§ 2.

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

- 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) zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych,
 - e) nagrody jubileuszowe,
 - f) odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika,
- 4) zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa,
- 5) zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania,
- 6) zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagradzania pracowników.

§ 3.

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 – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu
4. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Prezes Zarządu, pełniący funkcję kierownika zakładu pracy – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd Regulaminie wynagradzania pracowników.
5. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 4.

1. Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikację stanowisk, występujących w Banku, oraz określa ~~krąg~~ 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,
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.

§ 5.

Do składników wynagradzania w Banku zalicza się:

Funkcja	Stale składniki	Zmienne składniki
Przewodniczący Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank.	Brak
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank.	Brak
Członkowie Komitetu Audytu	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu Komitetu Audytu 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

§ 6.

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

§ 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 premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem postanowień 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.

§ 8.

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 rękojmi 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.

§ 9.

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

§ 10.

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.

§ 11.

1. Co najmniej raz w roku 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 20%.
4. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust. 1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku.

§ 12.

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 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.

Metryka dokumentu

Pełna nazwa dokumentu		Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Ełku	
Właściciel dokumentu		Zespół Organizacyjno-Administracyjny	
Data wprowadzenia		2022-03-31	
Data obowiązywania		2022-01-01	
Dokument wprowadzający		Uchwała nr 36/2022 Zarządu Banku Spółdzielczego w Ełku z dnia 31.03.2022	
Dokument zatwierdzający		Uchwała nr 18/2022 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Ełku z dnia 31.03.2022	
Kogo obowiązuje		Jednostki/komórki i wszystkich pracowników Banku	
Historia wersji		-	
Historia zmian			
Data	Zmiana	Opis zmiany	