

XXI. 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,
- 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) Komórkę ds. zgodności,
 - d) Stanowisko Kontroli Wewnętrznej,

- e) Analityka Ryzyk.
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	Brak
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu.	Brak
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 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.
4. Wynagrodzenie zmienne członków Zarządu Banku/osób pełniących kluczowe funkcje:
 - a) jest uzależnione od obiektywnych kryteriów;
 - b) uwzględnia długoterminowych aspektów działania i sposobów realizacji celów strategicznych Banku.

§ 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 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.
6. W zakresie indywidualnych rocznych celów dla poszczególnych członków Zarządu ustala się następujące cele:
 - a) Prezes Zarządu Banku:
 - zwiększenie rentowności i efektywności (ROE na poziomie min. 15% ROA min. 1),
 - zarządzanie stanem ozerezwowania na poziomie min. 50%, współczynnikiem jakości max. 7%,
 - zarządzanie ryzykiem i zgodnością z regulacjami,
 - b) Zastępca Prezesa Główny Księgowy:
 - zarządzanie płynnością i kapitałem (utrzymanie wskaźnika LCR na poziomie min. 1,1 oraz współczynnika wypłacalności min. 18%),
 - kontrola kosztów i rentowności na poziomie nie niższym niż ROE 15%,

- zarządzanie pionem rachunkowości,
 - c) Członek Zarządu Banku:
 - zwiększanie sprzedaży produktów i usług bankowych (wykonanie planu kredytów i depozytów na poziomie nie niższym niż 90%),
 - utrzymanie wskaźnika marży odsetkowej na poziomie określonym w instrukcji Rodzaje i wielkość limitów ograniczających ryzyko obowiązujące w Banku Spółdzielczym w Ełku,
 - utrzymanie i budowanie relacji z klientami,
 - zarządzanie pionem handlowym i rozwojem pracowników.
7. W zakresie indywidualnych rocznych celów (rozliczanych w układzie kwartalnym) dla pracowników ustala się następujące cele:
- a) Komórka ds. zgodności:
 - realizacja planu działania komórki,
 - brak strat finansowych z tytułu ryzyka reputacyjnego,
 - terminowe raportowanie zgodnie z SIZ,
 - b) Stanowisko Kontroli Wewnętrznej,
 - realizacja kontroli zgodnie z MFK,
 - ocena SKW w Systemie Ochrony (aktualna) zgodnie z oceną dokonaną przez RN SSOZBPS – nie niższa niż 75% (B),
 - terminowe raportowanie zgodnie z SIZ,
 - c) Analityk Ryzyk:
 - osiągnięcie wskaźników określonych w Umowie SOZ na poziomie min. 90%,
 - terminowe raportowanie zgodnie z SIZ.

§ 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 i § 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,
- c) nie zrealizowała stawianych przed nią zadań,
- d) ponowna ocena skutków działania osoby uległa pogorszeniu,
- e) naruszyła przyjęte wewnętrzne procedury lub przyjęte zasady działania w najlepiej pojętym interesie Banku,
- f) gdy wypłata wynagrodzenia zmiennego ogranicza zdolność Banku do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej.

§ 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.