

*Załącznik do uchwały
Zarządu Powiatowego Banku Spółdzielczego
w Opolu Lub. Nr 46/2021
z dnia 30-11-2021r.*

*Załącznik do uchwały
Rady Nadzorczej nr 21/2021
Powiatowego Banku Spółdzielczego
w Opolu Lub. z dnia 10-12-2021*

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
POWIATOWEGO BANKU SPÓŁDZIELCZEGO
W OPOLU LUBELSKIM**

Opole Lubelskie. Listopad 2021r.

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanych dalej pracownikami istotnymi) Powiatowego Banku Spółdzielczego w Opolu Lub., zwanej dalej „Polityką” jest:

1) określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Powiatowego Banku Spółdzielczego w Opolu Lub., zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021, zwanego dalej „Rozporządzeniem”

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 działania Banku i strategii zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Opolu Lub. oraz ograniczanie konfliktu interesów;

2. Polityka została opracowana z uwzględnieniem formy prawnej w jakiej działa Powiatowy Bank Spółdzielczy w Opolu Lub, rozmiaru jego działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.

3. W szczególności Polityka uwzględnia to, że Powiatowy Bank Spółdzielczy w Opolu Lub.:

1) jest spółdzielnią;

2) prowadzi działalność na ograniczonym terenie określonym w Statucie Banku;

3) jest uczestnikiem Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS;

4) działa w ramach określonego limitami apetytu na ryzyko;

5) posiada prostą strukturę organizacyjną;

6) funkcjonuje w oparciu o zasadę, iż członkowie organu zarządzającego ponoszą ostateczną odpowiedzialność za instytucję, jej strategię i działalność;

7) w przyjętych zasadach wynagradzania zachowuje praktykę polegającą na tym, iż zmienne składniki wynagrodzeń stanowią niewielką część w relacji do stałych składników wynagrodzeń;

8) uznaje, iż łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznawana osobom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, w ujęciu historycznym nie ograniczała zdolności Banku do podwyższania funduszy własnych Banku.

4. Polityka wynagrodzeń i praktyki w tym zakresie są neutralne pod względem płci.

§ 2

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1 Stałe składniki wynagrodzenia, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, oraz wynikające z Kodeksu Pracy, rozumiane jako:

a) wynagrodzenie zasadnicze,

b) dodatek za staż pracy,

c) dodatek kasjerski,

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.

2 Zmienne składniki wynagrodzenia zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników, rozumiane jako premia uznaniowa.

3 Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia.

§ 3

1. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

2. Do stałych i zmiennych składników wynagrodzenia zalicza się odpowiednio:

<i>Stanowiska</i>	<i>Stale składniki</i>	<i>Zmienne składniki</i>
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	
Członkowie Zarządu	Wymienione w §2 ust. 1 niniejszej Polityki	Premia uznaniowa
Pozostali pracownicy	Wymienione w §2 ust. 1 niniejszej Polityki	Premia uznaniowa

§ 4

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd.
4. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100 % w odniesieniu do każdej osoby wymienionej w § 5 niniejszej Polityki, z zastrzeżeniem § 25 ust. 2 pkt. 4 lit b Rozporządzenia.
5. Maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym nie może przekroczyć trzykrotności średniego wynagrodzenia brutto w okresie rocznym.
6. Pracownicy komórki do spraw zgodności, komórki odpowiedzialnej za zarządzanie ryzykiem oraz komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za sprawy kadrowe, powinni być wynagradzani za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie (w tym premia) nie powinno być uzależnione od wyników gospodarczych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności banku

§ 5

Do stanowisk istotnych o których mowa w § 24 Rozporządzenia oraz w Rozporządzeniu delegowanym Komisji UE Nr 604/2014 zalicza się:

<i>Lp.</i>	<i>Stanowisko w Rozporządzeniu</i>	<i>Stanowisko w Banku</i>	<i>Uzasadnienie</i>
1.	Członek organu	Członkowie	Zgodnie ze Statutem

	zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą	Rady Nadzorczej,	
2.	Członek organu zarządzającego pełniącego funkcję wykonawczą	Członkowie Zarządu	Zgodnie ze Statutem
3.	Pracownik kadry kierowniczej wyższego szczebla	Członkowie Zarządu	W Banku przyjmuje się, że kadre kierowniczą wyższego szczebla stanowią Członkowie Zarządu
4.	Pracownik odpowiedzialny za działanie funkcji zarządzania ryzykiem	Prezes Zarządu	Stanowisko zarządzania ryzykami i analiz podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, który jest odpowiedzialny za działanie ww. stanowisko
5.	Pracownik odpowiedzialny za działanie funkcji zgodności	Prezes Zarządu	Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, który jest odpowiedzialny za działanie ww. stanowisko
6.	Pracownik odpowiedzialny za działanie funkcji audytu wewnętrznego	Brak	Bank przystąpił do Systemu Ochrony, powierza audyt wewnętrzny Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.
7.	Pracownicy i kierujący jednostką istotną	Brak	W Banku nie występuje istotna jednostka – Bank nie alokuje kapitału na jednostki organizacyjne. Bank prowadzi scentralizowany system zarządzania ryzykiem.
8.	Pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za finanse, podatki i budżetowanie	Członek Zarządu	Główny Księgowy podlega bezpośrednio Członkowi Zarządu (ds. finansowo- księgowych), który jest odpowiedzialny za działanie ww stanowiska
9.	Pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za sprawy kadrowe	Prezes Zarządu	Sekcja organizacyjno - administracyjna podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, który jest odpowiedzialny za działanie ww. Sekcji.
10.	Pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za technologie informacyjne	Członek Zarządu .	Informatyk podlega Członkowi Zarządu (ds. finansowo- księgowych) , który jest odpowiedzialny za działanie ww. stanowiska

11.	Pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za analizę ekonomiczną	Członek Zarządu	Główny Księgowy podlega bezpośrednio Członkowi Zarządu (ds. Finansowo-Księgowych), który jest odpowiedzialny za działanie ww. stanowiska
12.	Członek Komitetu decyzyjnego	Brak	W Banku nie powołano Komitetów decyzyjnych
13.	Osoby zaangażowane w nadzór nad sprzedażą i procesem decyzyjnym w zakresie kredytów przekraczających 5mln EUR.	Brak	Bank posiada fundusze własne poniżej 2 0 mln PLN, w związku z czym nie udziela kredytów wyższych niż 5 mln EUR.
14.	Pracownicy odpowiedzialni za zatwierdzanie nowych produktów	Brak	Nowe produkty zatwierdza Zarząd.
15.	Pracownik otrzymał wynagrodzenie powyżej 500 tys. EUR	Brak	Pracownicy Banku nie otrzymują wynagrodzenia wyższego niż 500 tys. EUR rocznie.
16.	pracownik należy do 0,3 % pracowników, w zaokrągleniu do najbliższej liczby całkowitej, którym w poprzednim roku obrachunkowym przyznano najwyższe łączne wynagrodzenie	Brak	Bank zatrudnia 37 osoby * 0,3% = 0,11 osoby. Osoby o najwyższych zarobkach w Banku to członkowie Zarządu.

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.

§ 6

1. Przy ocenie efektów pracy osób zatrudnionych na stanowiskach istotnych bierze się pod uwagę kwartał/rok bieżący i dwa lata poprzednie.
2. Jako osoby na stanowiskach istotnych traktuje się wyłącznie członków Zarządu związanych z Bankiem umową o pracę, ponieważ:

- 1) Bank jest działającą na rynku lokalnym instytucją spółdzielczą, świadczącą podstawowe usługi bankowe,
- 2) Struktura organizacyjna Banku nie jest skomplikowana,
- 3) Decyzje w zakresie inwestycji kapitałowych i decyzje kredytowe powyżej 150 tys. zł są podejmowane przez Zarząd,
- 4) Zarząd decyduje o profilu podejmowanego ryzyka, a także o jakości zarządzania zarówno w pionie handlowym jak i finansowo-księgowym.

Rozdział 2. Zasady i warunki wypłaty części zmiennych składników wynagrodzenia

§ 7

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku - o których mowa w § 6 ust. 2 niniejszej Polityki, dokonuje Rada Nadzorcza w okresach kwartalnych.
2. Warunkiem wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia jest pozytywna ocena danego członka Zarządu, czyli gdy spełnione zostały łącznie wszystkie obligatoryjne warunki określone w ust. 3 oraz spełnionych zostało co najmniej dwa warunki, spośród fakultatywnych warunków określonych w ust 4.
3. Warunki obligatoryjne dotyczące oceny efektów pracy to:
 - 1) w ocenianym okresie w stosunku do członka Zarządu nie zostało wszczęte postępowanie przygotowawcze przez organy ścigania dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Banku,
 - 2) członek Zarządu uzyskał od Rady Nadzorczej pozytywną ocenę odpowiedniości oraz absolutorium na Zebraniu Przedstawicieli w każdym roku w ocenianym okresie trzyletnim,
 - 3) w stosunku do Banku, w ocenianym okresie trzyletnim:
 - a) nie jest prowadzona likwidacja,
 - b) nie zostało wydane postanowienie o upadłości,
 - c) nie jest prowadzone postępowanie naprawcze,”
 - d) współczynnik kapitałowy Banku stanowi wartość obowiązująca w okresie podlegającym ocenie
4. Warunki fakultatywne dotyczące oceny efektów pracy to:
 - 1) średni wskaźnik jakości portfela kredytowego nie przekroczył poziomu 5%.
 - 2) w ocenianym okresie nie zostały nałożone na Bank decyzje administracyjne lub prawomocne wyroki sądowe, zobowiązujące Bank do zapłaty kwoty przekraczającej 1% funduszy własnych.
 - 3) w ocenianym okresie Bank osiągał wynik finansowy brutto na poziomie nie niższym niż 85% wyniku ustalonego w corocznym planie/korekcie planu finansowego.
5. Rada Nadzorcza może wyrazić zgodę na wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń w sytuacji gdy nie wszystkie warunki określone w ust. 3 i 4 zostały spełnione. Może to dotyczyć sytuacji wyjątkowych, gdzie niewykonanie warunków było niezależne od działań Zarządu.
6. Zmienne składniki wynagrodzeń przyznawane są oraz wypłacane za okresy kwartalne.

§ 8

1. Wyniki oceny efektów pracy członków Zarządu za dany okres przyjmowane są w formie uchwały Rady Nadzorczej.
2. Jeżeli ocena efektów pracy danego członka Zarządu jest negatywna w całości lub w części, to Przewodniczący Rady w piśmie wskazuje jakie warunki nie zostały spełnione.
3. Członek Zarządu, po otrzymaniu pisma, o którym mowa w ust. 2 ma prawo złożyć od niego odwołanie w terminie 14 dni na ręce Przewodniczącego Rady.
4. Odwołanie, o którym mowa w ust. 5, podlega rozpatrzeniu przez Radę Nadzorczą na najbliższym posiedzeniu z udziałem odwołującego się i Głównego Księgowego.

Rozdział 4. Postanowienia końcowe

§9

1. Wdrożenie polityki wynagrodzeń podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku.
2. Przegląd, o którym mowa w ust. 1 obejmuje min.:
 - 1) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - 2) weryfikację stanowisk istotnych,
 - 3) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzenia
3. Raport z przeglądu jest przedstawiany Radzie Nadzorczej.
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. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
6. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.