

Szczegółowe zasady identyfikacji, w tym kryteria ilościowe oraz jakościowe oraz zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
2. Polityka wynagrodzeń w zakresie osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku prowadzona jest zgodnie z zasadą proporcjonalności.
3. Polityka wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku jest neutralna pod względem płci.

§ 2

1. Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, objętych niniejszą Polityką, stanowi Załącznik nr 1 do Polityki.
2. Pracowników wymienionych w ust. 1 identyfikuje się na podstawie:
 - 1) przepisów art. 9ca ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r - Prawo bankowe - z wyjątkiem członków Rady Nadzorczej, objętych odrębną polityką;
 - 2) kryteriów o charakterze ilościowym i jakościowym zawartych w delegowanym Komisji wydanym na podstawie art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE – zwanym dalej Rozporządzeniem Delegowanym, z odpowiednim zastosowaniem zasady proporcjonalności – w tym przepisów § 30. ust 2 Rozporządzenia. MF - tzn. Bank stosuje Rozporządzenie MF odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności – w tym w zakresie wewnętrznej organizacji kryterium posiadania przez pracownika kompetencji decyzyjnych w zakresie mogącym wygenerować istotny poziom ryzyka, w tym samodzielnego zatwierdzenia transakcji na poziomie porównywalnym z kompetencjami zarządu, samodzielnego zatwierdzania: zasad zarządzania ryzykiem, limitów, regulacji wewnętrznych w zakresie zarządzania ryzykiem.
3. Pracownicy którzy spełniają kryteria ilościowe lub jakościowe dotyczące istotnego wpływu na profil ryzyka Banku, zgodnie z ust. 2 przez okres co najmniej trzech miesięcy w roku obrachunkowym powinni być objęci Polityką.
4. Wykaz podlega aktualizacji corocznej, w toku przeglądu zarządczego do końca I kwartału po zakończonym roku, a także w trakcie roku obrotowego - w przypadku zmian organizacyjnych, kadrowych lub zmian wysokości wynagrodzenia powodującego uznanie pracownika jako istotnie wpływającego na profil ryzyka Banku.

§ 3

1. Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki, w szczególności postanowienia *Regulaminu wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim*, umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji, powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z Polityki.
2. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia mają charakter wyjątkowy i występują jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy lub zawarcia innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji.

Rozdział 2. Ocena efektów pracy

§ 4

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno - finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnęte w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno-finansowego:
 - 1) zysk netto,
 - 2) zwrot z kapitału własnego (ROE)
 - 3) jakość portfela kredytowego,
 - 4) współczynnik kapitałowy,
 - 5) wskaźnik płynności LCR.
3. Ocenie podlega stopień wykonania:
 - 1) wymienionych w ust.2 pkt 1) i 2) wskaźników w odniesieniu do planu finansowego Banku. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w ostatnich trzech latach i w ocenianym kwartale plan w zakresie tych wskaźników był zrealizowany, co najmniej w 80% ;
 - 2) wymienionego w ust. 2 pkt 3) wskaźnika w odniesieniu do średniej dla sektora banków spółdzielczych. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w ostatnich trzech latach oraz w kwartale poprzedzającym ocenę udział należności zagrożonych w kredytach ogółem nie osiągnie poziomu zagrażającego bezpieczeństwu działalności i kształtować się będzie poniżej średniej dla sektora banków spółdzielczych;
 - 3) wymienionych w ust. 2 pkt 4) i 5) wskaźników w odniesieniu do norm ostrożnościowych określonych w przepisach zewnętrznych. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w ostatnich trzech latach i w ocenianym kwartale wskaźniki wymienione w ust. 2 pkt 4) i 5) były zrealizowane, co najmniej na poziomie określonym w przepisach zewnętrznych.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:

- 1) Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe – ocena dwuletnia. Ocena odpowiedniości zachowuje ważność przez okres dwóch lat od daty jej przeprowadzenia.
 - 2) Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną – ocena kwartalna.
5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

§ 5

1. Oceny efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku innych niż członkowie Zarządu Banku, dokonuje Zarząd.
2. Oceny efektów pracy osób wskazanych w ust. 1 dokonuje się w oparciu o ocenę poziomu realizacji przez te osoby powierzonych przez Zarząd celów, a także spełnienie kryteriów jakościowych.
3. Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest przyznawana przez Zarząd uznaniowo, z uwzględnieniem zasad zawartych w Polityce, a także w zależności od wyników indywidualnej oceny efektów pracy zidentyfikowanego pracownika,
4. Wynagrodzenie zmienne pracownika będącego osobą kierującą komórką ds. zgodności zatwierdzone jest przez Radę Nadzorczą.

Rozdział 3. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń

§ 6

1. Wypłata wynagrodzenia zmiennego może być wstrzymana, ograniczona, a także może nastąpić odmowa wypłaty w szczególności w następujących przypadkach:
 - 1) w przypadku zawarcia umów przewidujących świadczenie z tytułu rozwiązania umowy o pracę (nie wynikającej z przepisów prawa) - zidentyfikowany pracownik może zostać pozbawiony wypłaty określonej w indywidualnej umowie o pracę odprawy lub rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy w przypadku: ogłoszenia upadłości Banku lub wszczęcia postępowania naprawczego w stosunku do Banku.
 - 2) wypłata wynagrodzenia zmiennego jest zmniejszana lub wstrzymywana, w sytuacji o której mowa w art. 142 Ustawy – Prawo bankowe;
 - 3) wypłata wynagrodzenia zmiennego jest zmniejszana lub wstrzymywana w sytuacji podjęcia decyzji przez Bankowy Fundusz Gwarancyjny o ograniczeniu bądź odmowie wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia.
2. Ustanie stosunku pracy zidentyfikowanego pracownika nie powoduje pozbawienia go prawa do premii za okres jego pracy. W takiej sytuacji ocena pracy zidentyfikowanego pracownika, pod kątem wypłaty zmiennych składników obejmuje tylko i wyłącznie okres jego pracy w Banku.
3. Przyznane pracownikowi odpowiednio przez Zarząd lub Radę Nadzorczą zmienne składniki wynagrodzeń, wypłacane są po zakończeniu kwartału, za jaki przyznano wynagrodzenie, z zastrzeżeniem ust. 4.
4. Wynagrodzenie zmienne za IV kwartał wypłacane jest do 31 grudnia danego roku.