



*Załącznik*

*do Uchwały nr 57/Z/20*

*Zarządu Banku Spółdzielczego w Nidzicy*

*z dnia 21 maja 2020 roku*

**Polityka wynagradzania pracowników,  
których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka  
Banku Spółdzielczego w Nidzicy**

*Zatwierdzono:*

*Uchwała nr 61/RN/20*

*Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Nidzicy*

*z dnia 25 maja 2020 roku*

## § 1

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

- 1) określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Nidzicy, zwanego dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 06 marca 2017r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 637),
- 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 działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.

## § 2

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

- 1) stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako:
  - a) wynagrodzenie zasadnicze,
  - b) nagrody jubileuszowe,
  - c) odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika
- 2) zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa,
- 3) zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.

Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

## § 3

1. Do stanowisk istotnych, o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Finansów oraz w uchwale 604/2014 Komisji Europejskiej (UE) w Banku zalicza się:
  - 1) Członków Zarządu,
  - 2) Głównego Księgowego.
2. 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.
3. Bank raz w roku dokonuje analizy stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.

#### § 4

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stale składniki	Zmienne składniki
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w §2 ust.1	Premia uznaniowa
Pozostali pracownicy	Składniki stałe wymienione w §2 ust.1	Premia uznaniowa, nagroda pieniężna

#### § 5

1. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko zmienne składniki wynagrodzenia, jako nagroda z zysku po opodatkowaniu. Bank nie stosuje przepisów niniejszej Polityki do wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej
2. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd Banku.

#### § 6

1. Łączna kwota wypłaconej premii uznaniowej 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 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.
4. Decyzję o wypłacie premii dla członków Zarządu podejmuje Rada Nadzorcza po dokonaniu oceny efektów pracy Zarządu, zgodnie z zapisami §7.

#### § 7

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza po zakończeniu każdego kwartału kalendarzowego, przy ocenie realizacji planu, w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnane w ostatnich trzech latach oraz w kwartale ocenianym (kryterium ilościowe), w odniesieniu do założeń strategii i planu:
  - 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 wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do Strategii działania Banku w poszczególnych latach podlegających ocenie. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 70%.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
  - 1) uzyskane absolutorium na ostatnim zwyczajnym Zebraniu Przedstawicieli,
  - 2) pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
  - 3) brak informacji na temat wszczęcia w stosunku do danego członka Zarządu postępowania przygotowawczego przez organa ścigania dotyczącego podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Banku.
5. Pozytywna ocena uwarunkowana jest łącznym spełnieniem przesłanek określonych w ust. 3 i 4.
6. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością, zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.
7. Ustanie stosunku pracy członka Zarządu lub zmiana jego stanowiska w ciągu okresu podlegającego ocenie nie powoduje pozbawienia go prawa do zmiennych składników wynagradzania. W takiej sytuacji ocena jego pracy pod kątem wypłaty zmiennych składników wynagradzania obejmuje tylko i wyłącznie okres jego pracy w Banku lub na stanowisku powodującym objęcie go niniejszą Polityką, w trakcie okresu podlegającego ocenie.

#### § 8

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

#### § 9

1. 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 ust. 1 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.

#### § 10

1. Niniejsza Polityka podlega weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją System informacji zarządczej obowiązujący w Banku Spółdzielczym w Nidzicy, przez Stanowisko ds. zgodności.
2. Weryfikacja o której mowa w ust. 1 obejmuje:
  - a) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,

- b) weryfikację stanowisk istotnych,
  - c) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzenia.
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.

#### § 11

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Banku.