*Załącznik nr **9** do uchwały nr **1** Zarządu Spółdzielczego w Piwnicznej-Zdroju*

*z dnia **16.12.2020** r.*

*Załącznik nr **9** do uchwały nr **1** Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego*

*w Piwnicznej-Zdroju z dnia **18.12.2020**r.*

Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Piwnicznej-Zdroju

§ 1

Celem opracowania i wdrożenie Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanych dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Piwnicznej-Zdroju, 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 Piwnicznej-Zdroju, zwanym dalej „Bankiem", wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 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 wynagrodzenie zasadnicze,
2. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa,
3. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
4. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§3

Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów oraz w uchwale 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:

1. Członków Rady Nadzorczej
2. 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.

§ 4

Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikacji stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.

§ 5

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stałe składniki pieniężne	**Stałe składniki niepieniężna**	**Zmienne składniki pieniężne**	**Zmienne składniki niepieniężna**
Przewodniczący Rady Nadzorczej	miesięczne wynagrodzenie	Brak	Brak	Brak
Członkowie Rady Nadzorczej	wynagrodzenie za udział w posiedzeniu	Brak	Brak	Brak
Członkowie Zarządu	wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny	Brak	premia uznaniowa	Brak
Członkowie Komitetu Audytu	Udział w posiedzeniach Komitetu Audytu (po ZP)	Brak	Brak	Brak

§5

1. Wysokość wynagrodzenia Przewodniczącego oraz członków Rady Nadzorczej i Członków Komitetu Audytu ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza i Komitet Audytu otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza / Prezydium Rady Nadzorczej.

§ 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.

§ 7

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania Strategii działania w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągane w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń Strategii działania:
   1) zysk netto,
   2) zwrot z kapitału własnego (ROE),
   3) jakość portfela kredytowego,
   4) współczynnik kapitałowy,
   5) wskaźnik płynności LCR,
   6) wskaźnik C/I,
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach podlegających ocenie oraz w stosunku do założeń przyjętych w Strategii działania na dany okres. 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 90%.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
   1) Pozytywna 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.
5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

§8

1. Oceny efektów pracy pracowników, nie będących członkami Zarządu dokonuje Zarząd, po zbadaniu sprawozdania finansowego za rok poprzedni.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągane w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń Strategii działania:
   1) zysk netto,
   2) zwrot z kapitału własnego (ROE),
   3) jakość portfela kredytowego,
   4) współczynnik kapitałowy,
   5) wskaźnik płynności LCR,
   6) wskaźnik C/I.

3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach podlegających ocenie oraz w stosunku do założeń przyjętych w Strategii działania na dany okres. 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 80%.

§9

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.

§ 10

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.:
   1) Zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
   2) Weryfikację stanowisk istotnych,
   3) 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.

§ 11

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia uchwały.