

Uchwała Nr 3/1/2017
Rady Nadzorczej
Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie
z dnia 7 czerwca 2017 r.

w sprawie: zatwierdzenia Polityki wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku

Na podstawie art. 9ca ust. 2 ustawy z 29.08.1997 r. Prawo bankowe i § 28 pkt 1 Statutu Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie uchwala się, co następuje:

§1

1. Zatwierdza się Politykę wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie stanowiącą załącznik do niniejszej uchwały.
2. Politykę wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie stanowiącą załącznik do niniejszej uchwały ma zastosowanie do wynagrodzeń należnych za rok 2017 i lata następne.

§2

1. Uchyła się uchwałę Rady Nadzorczej Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie nr 1/2/2012 z dnia 23 stycznia 2012. z zastrzeżeniem pkt 4.
2. Do zmiennych składników wynagrodzeń należnych za rok 2016 i lata poprzednie zastosowanie ma uchwała Rady Nadzorczej Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie nr 1/2/2012 z dnia 23 stycznia 2012.

Uzasadnienie

Zasady Polityki wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku, określone są w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z 06.03.2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach (Dz.U..2017.637). Rozporządzenie to w § 29 ust.2 zdanie pierwsze przejmuje dotychczasową zasadę proporcjonalności zawartą uprzednio w § 57 Uchwały Komisji Nadzoru Finansowego nr 258/2011 z dnia 4 października 2011 r. w sprawie szczegółowych zasad funkcjonowania systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz

szczegółowych warunków szacowania przez banki kapitału wewnętrznego i dokonywania przeglądów procesu szacowania i utrzymywania kapitału wewnętrznego oraz zasad ustalania polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w banku.

Wobec tożsamości w/w zapisów Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z 06.03.2017 i Uchwały KNF nr 258/2011, przyjmuje się, że dotychczasowa wykładnia zasady proporcjonalności zawarta w piśmie Zastępcy Przewodniczącego KNF z 23 grudnia 2011 r. (znak DOR/WR2/0735/10/2/MO/11) a także zawarta w piśmie Prezesa Zarządu Banku Polskiej Spółdzielczości SA z 29 grudnia 2011 r. (znak: BPS/DBS-WAiS/11) jest aktualna.

Zasada proporcjonalności stanowi podstawę do ograniczenia pełnego zastosowania wszystkich uregulowań zawartych w w/w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z 06.03.2017 r. w odniesieniu do Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie.

W szczególności w zatwierdzanej Polityce wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie uzasadnione jest odstąpienie od odraczania wypłat części wynagrodzenia zmiennego (części premii) o którym mowa w § 25 ust. 2 pkt 8 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z 06.03.2017. Odstąpienie to uzasadnione jest ograniczonym profilem ryzyka Banku wynikającym ze statusu prawnego Banku i z ograniczeń zawartych w umowie zrzeszeniowej z Bankiem Polskiej Spółdzielczości S.A. Lokowanie wolnych środków finansowych Banku odbywa się za pośrednictwem Banku Polskiej Spółdzielczości i na zasadach określonych przez ten Bank. Niebezpieczeństwo zbyt ryzykownej, samodzielnej działalności osób zajmujących kierownicze stanowiska w zakresie lokowania wolnych środków finansowych Banku w dłuższej perspektywie czasowej, co byłoby przesłanką do odraczania wypłat części wynagrodzenia zmiennego, nie występuje.

Poziom wynagrodzeń w Banku, również osób zajmujących stanowiska kierownicze, znacznie odbiega w dół od poziomu wynagrodzeń w bankach komercyjnych. Poziom tych wynagrodzeń nie jest również wyraźnie wyższy od poziomu wynagrodzeń kadry zarządzającej w podmiotach gospodarczych w regionie i o porównywalnej skali działania. Okresowe premie dla pracowników PBS w Węgrowie z tworzonego corocznie funduszu wynagrodzeń są wypłacane od wielu lat. Wstrzymanie wypłaty części wynagrodzeń na co najmniej 3 lata w przypadku PBS w Węgrowie miałoby skutek demotywujący dla pracowników z wymaganymi kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym.

Odstąpiono również od zapisów wynikających z kryteriów ilościowych, o jakich mowa w Art. 4 Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) nr 606/2014. Poziom wynagrodzeń w Powiatowym Banku Spółdzielczym znacznie odbiega od poziomu kwot, o jakich mowa w w/w Art. 4 Rozporządzenia i nie przewiduje się, aby w dającej się przewidzieć przyszłości poziomy te zbliżyły się.

W przypadku, gdyby w przyszłości kryteria ilościowe znalazły zastosowanie do osób niewskazanych w § 1 ust. 3 zatwierdzanej Polityki wynagrodzeń, Zarząd Banku jest upoważniony i zobowiązany do odpowiedniego rozszerzenia wykazu osób objętych Polityką wynagrodzeń.

W zatwierdzanej Polityce wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie nie zawarto uregulowań Rozporządzenia dotyczących wypłaty wynagrodzenia zmiennego w instrumentach finansowych z uwagi na oczywistą okoliczność, że Bank nie emituje takich instrumentów.

§ 3

Uchwałę podjęto w głosowaniu jawnym.

Za podjęciem uchwały głosowało ... członków Rady, przeciw ..., wstrzymało się od głosu ...

§ 4

Uchwała wchodzi w życie z dniem powzięcia.

Sekretarz Rady



Witold Rudnicki

Przewodniczący Rady



Adam Strąk

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
DLA POSZCZEGÓLNYCH KATEGORII OSÓB, KTÓRYCH DZIAŁALNOŚĆ
ZAWODOWA MA ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA BANKU,
W POWIATOWYM BANKU SPÓŁDZIELCZYM W WĘGROWIE**

§ 1

1. Polityka wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie (zwana dalej „Polityką Wynagrodzeń”) wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem Banku jednocześnie nie zachęcając do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka, wspiera strategię zarządzania Bankiem i strategię zarządzania ryzykiem oraz ogranicza potencjalny konflikt interesów.
2. Reguły niniejszej Polityki Wynagrodzeń mają zastosowanie do osób, których działalność zawodowa w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie na określonych stanowiskach ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (dalej: „osób objętych Polityką Wynagrodzeń”).
3. Do osób objętych Polityką Wynagrodzeń zalicza się:
 - członków Rady Nadzorczej
 - członków Zarządu Banku
 - kierowników Oddziałów Banku
 - głównego księgowego,
 - osobę zajmującą stanowisko d/s ryzyk bankowych
 - osobę zajmującą stanowisko d/s ryzyka i sprawozdawczości kredytowej
 - osobę zajmującą stanowisko d/s zgodności,
 - osobę zajmującą stanowisko d/s kontroli wewnętrznej.

Zarząd Banku może rozszerzyć powyższy zakres stanowisk, o ile okaże się, że inne osoby pełniące funkcje w Banku spełniają kryteria, o których mowa w regulacjach wymienionych w § 24 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z 06.03.2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach (Dz.U..2017.637) .

Zarząd Banku prowadzi aktualny wykaz osób, których działalność zawodowa wykonywana w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku .

§ 2.

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ma formę stałego ryczału za udział w posiedzeniu. Wysokość tego ryczału określana jest przez Zgromadzenie Przedstawicieli członków spółdzielni – Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie.

Wynagrodzenie pozostałych osób objętych Polityką Wynagrodzeń składa się ze składnika stałego (wynagrodzenie zasadnicze) oraz ze składnika zmiennego (premii)

§ 3.

Wynagrodzenie zasadnicze (składnik stały) określone jest z każdym pracownikiem w umowie o pracę i może być zmieniane tylko na zasadach określonych w prawie pracy.

§ 4.

1. Premie przyznawane są z funduszu wynagrodzeń dla pracowników Banku.

2. Wysokość corocznego funduszu wynagrodzeń wyznaczana jest przez Radę Nadzorczą Banku, tak aby odpowiadała sytuacji finansowej całego banku oraz była uzasadniona wynikami banku, z uwzględnieniem kosztu ryzyka banku, kosztu kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej.

Wysokość corocznego funduszu wynagrodzeń nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższania funduszy własnych Banku.

§ 5.

1. Podstawą przyznania premii konkretnej osobie jest ocena wyników pracy jednostki organizacyjnej, w której dana osoba była zatrudniona oraz ocena wyników pracy tej osoby.

2. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.

3. Oceny dokonuje organ Banku przyznający premię.

4. Ocena wyników obejmuje ostatnie trzy pełne lata, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny banku i ryzyko związane z prowadzoną przez niego działalnością gospodarczą

§ 6.

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje się w oparciu o wyniki całego Banku i poziom realizacji celów. Ocena wyników Banku obejmuje osiągnięte podstawowe wskaźniki w odniesieniu do planu finansowego i założeń strategii Banku za dany okres.

2. Oceny efektów pracy Głównej Księgowej i Kierowników Oddziałów dokonuje się w oparciu o wyniki właściwej komórki organizacyjnej Banku i poziom realizacji celów. Jeżeli osoby te są równocześnie członkami Zarządu, do oceny efektów ich pracy zastosowanie mają również kryteria określone w ust. 1 niniejszego paragrafu.

3. Osoby zajmujące:

- stanowisko ds. zgodności
- stanowisko ds. ryzyk bankowych
- stanowisko ds. ryzyka i sprawozdawczości kredytowej
- stanowisko d/s kontroli wewnętrznej

są wynagradzane w zakresie wynagrodzenia zmiennego (premii) za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji.

Premie tych osób nie mogą być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności banku

4. W przypadku negatywnej oceny premia konkretnej osoby objętej Polityką Wynagrodzeń może być obniżona w stosunku do stanowisk równorzędnych lub zbliżonych bądź nie przyznana wcale. Ocena negatywna następuje w sytuacjach:

- a) w których dana osoba uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania,
- b) w których dana osoba nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękopisów bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem lub jednostką organizacyjną Banku,
- c) wyniki finansowe wynikłe z działalności operacyjnej jednostki organizacyjnej Banku, w której pracuje dana osoba, odbiegają w znaczny sposób od wyników finansowych pozostałych, równorzędnych jednostek,
- d) poziom absencji danej osoby w skali roku odbiega znacznie od średniego poziomu absencji pozostałych pracowników Banku.

§ 7.

Ocena wyników będących podstawą przyznania premii następuje po uchwale Rady Nadzorczej pozytywnie oceniającej sprawozdanie finansowe i sprawozdanie z działalności za rok ubiegły.

§ 8.

1. Członkom Zarządu Banku premię przyznaje Rada Nadzorcza z własnej inicjatywy lub na wniosek złożony przez Prezesa Zarządu lub cały Zarząd.

2. Osobom objętym Polityką Wynagrodzeń niebędącym członkami Zarządu Banku, premie przyznaje Zarząd.

Decyzje Zarządu odnośnie premii osobom:

- kierownikom Oddziałów Banku
- głównej księgowej,
- zajmującym stanowisko d/s ryzyk bankowych
- zajmującym stanowisko d/s ryzyka i sprawozdawczości kredytowej
- zajmującym stanowisko d/s zgodności.
- zajmującym stanowisko d/s kontroli wewnętrznej.

wymagają opinii Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza monitoruje przyznawanie i wypłacanie premii tym osobom.

§ 9.

W przypadku zamiaru przyznania przez Bank na zasadzie dobrowolnej indywidualnemu pracownikowi świadczenia emerytalnego jako część pakietu wynagrodzenia zmiennego, Rada Nadzorcza uchwali wcześniej Politykę zmiennych składników wynagrodzeń w zakresie takich świadczeń emerytalnych.

Zarząd Banku zobowiązany jest powiadomić Radę Nadzorczą o zamiarze przyznania pracownikowi takich świadczeń.

§ 10.

Osoby objęte Polityką Wynagrodzeń zobowiązują się do nie korzystania z własnych ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności, z wyłączeniem ubezpieczeń obowiązkowych wynikających z przepisów szczególnych, które neutralizowałyby środki podejmowane w odniesieniu do tych osób w ramach realizacji polityki zmiennych składników wynagrodzeń.

Oświadczenia w tym zakresie składane są:

- przez członków Zarządu Banku do Rady Nadzorczej
- przez pozostałe osoby do Zarządu Banku.

§ 11.

Zasady wynagradzania zawarte w niniejszej Polityce Wynagrodzeń mają odpowiednie zastosowanie do osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy lub umów cywilnoprawnych.

§ 12.

Poza wynagrodzeniem przyznawanym zgodnie z regulami zawartymi w niniejszej Polityce Wynagrodzeń osobom objętym tą Polityką przysługują z tytułu stosunku pracy inne świadczenia, niepowiązane z oceną wyników ich pracy, określone w regulaminach wynagradzania obowiązujących w Banku oraz określone w bezwzględnie obowiązujących przepisach prawa pracy.

§ 13.

Wdrożenie niniejszej Polityki podlega przeglądowi dokonywanemu przez komórkę kontroli wewnętrznej raz w roku. Raport z przeglądu za dany rok przedstawiany jest Radzie Nadzorczej nie później niż do końca I kwartału roku następnego.

§ 14.

Niniejsza Polityka ma zastosowanie do wynagrodzeń należnych za pracę wykonywaną od dnia 1 stycznia 2017 r.

**Raport z funkcjonowania Polityki wynagrodzeń
W Powiatowym Banku Spółdzielczym w Węgrowie**

Przygotowany przez Radę Nadzorczą niniejszy Raport stanowi wykonanie Uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22.07.2014 r. w sprawie wydania „Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” i sporządzony został w celu wydania oceny przejrzystości prowadzonej polityki wynagradzania organu nadzorującego i zarządzającego oraz osób pełniących funkcje kluczowe.

Przedmiotem badania objęto regulacje:

- Uchwała w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej za udział w posiedzeniach – uchwała ZP 6/2017
- Regulamin wynagradzania Zarządu Banku – uchwała Rady Nadzorczej 5/1/2015
- Polityka wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku - uchwała Rady Nadzorczej 3/1/2017

Zgodnie z powyższymi regulacjami, członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie ryczałtowe za udział w posiedzeniach Rady.

Na system wynagrodzeń członków Zarządu oraz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku składa się wynagrodzenie zasadnicze oraz składnik zmienny.

Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze uzależnione jest od pełnionej funkcji, doświadczenia zawodowego oraz zakresu odpowiedzialności.

Składnik zmienny – premia – wypłacany jest raz w roku i uzależniony jest od wyników pracy jednostki organizacyjnej, w której dana osoba była zatrudniona oraz wyników pracy tej osoby. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe. Ocena wyników obejmuje ostatnie trzy pełne lata, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny banku i ryzyko związane z prowadzoną przez niego działalnością gospodarczą.

W okresie sprawozdawczym stwierdzono, że:

1. Polityka wynagrodzeń jest zgodna ze Strategią Banku, planami finansowymi oraz apetytem na ryzyko.

2. Rada Nadzorcza przeprowadziła indywidualną ocenę efektów pracy osób objętych Polityką wynagrodzeń
3. Ocena efektów za 2018 rok w związku z polityką wynagrodzeń kadry kierowniczej była przedmiotem kontroli wewnętrznej – nie wykazano nieprawidłowości
4. Zmienny składnik wynagrodzeń został wypłacony zgodnie z parametrami określonymi w Polityce wynagrodzeń

Rada Nadzorcza Powiatowego Banku Spółdzielczego w Węgrowie ocenia, że w Banku prowadzona jest przejrzysta polityka wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Zasady wynagradzania członków organów Banku są transparentne i zostały określone w odpowiednich regulacjach wewnętrznych. Wynagrodzenia zostały ustalone adekwatnie do pełnionej funkcji oraz skali działalności Banku. Wynagrodzenia zostały ustalone przez właściwe organy i są wypłacane ze środków Banku. Zastosowane w Banku rozwiązania w zakresie wynagrodzeń pozwalają uwzględnić sytuację finansową Banku.

W ocenie Rady Nadzorczej w 2018 roku Bank w sposób prawidłowy realizował zasady przyjętej Polityki wynagrodzeń, która sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

WĘGRÓW, 10.04.2019 R.

Przewodniczący Rady



Adam Strak