

Załącznik do Uchwały Nr 89/2017 Zarządu Banku z 18.10.2017 r.
Załącznik do Uchwały Nr 19/2017 Rady Nadzorczej Banku z 19.10.2017 r.



Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Sochaczewie

Stan na dzień 29.10.2020 r.

Sochaczew, październik 2017

§ 1.

1. Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Sochaczewie zwana dalej „Polityką wynagrodzeń” określa ogólne zasady wynagradzania pracowników Banku.
2. Polityka wynagrodzeń uwzględnia formę prawną w jakiej Bank działa, rozmiary, charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności oraz ryzyka z tą działalnością związane.
3. Celem Polityki wynagrodzeń jest:
 - 1) kształtowanie kultury organizacji, opartej na wynikach poprzez wynagradzanie pracowników za osiągnięcie trwałych wyników odpowiadających długofalowym interesom Banku.
 - 2) określenie zasad i metod oceny w celu adekwatnego wynagradzania pracowników Banku za wykonaną pracę oraz motywowanie ich do osiągania wysokich wyników oraz realizacji celów strategicznych Banku,
a przez powyższe:
 - 3) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny poziom ryzyka w Banku;
 - 4) wspieranie realizacji strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem w Banku,
 - 5) ograniczanie ryzyka konfliktu interesów.
4. Polityka wynagrodzeń stanowi istotny element rozwoju i bezpieczeństwa funkcjonowania Banku, uwzględnia sytuację finansową Banku i jest realizowana przy czynnym udziale wszystkich organów Banku.
5. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania, w tym poprzez poddawanie szczególnemu nadzorowi wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej, a także osób objętych Polityką zmiennych składników wynagrodzeń. Zasady wynagradzania zostały określone odrębnymi regulacjami wewnętrznymi.

§ 2.

Polityka niniejsza opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy Prawo bankowe z dnia 29 sierpnia 1997 r.;
- 2) Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach;
- 3) Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) Nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji;
- 4) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych, przyjętych do stosowania w Banku przez uprawnione organy Banku.
- 5) Wytyczne w sprawie polityki i praktyki wynagrodzeń, wydane przez Komitet Europejskich Organów Nadzoru Bankowego z 10.12.2010 roku;
- 6) Wytyczne EBA/GL/2015/22 27/06/2016 dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013;

- 7) Rekomendacja H Komisji Nadzoru Finansowego dotycząca systemu kontroli wewnętrznej w bankach z kwietnia 2017 roku.

§ 3.

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) Bank – Bank Spółdzielczy w Sochaczewie;
- 2) pracownik - osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę lub powołania;
- 3) Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego w Sochaczewie,
- 4) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Sochaczewie,
- 5) Bank Zrzeszający – Bank Polskiej Spółdzielczości S.A., z którym Bank zawarł umowę zrzeszenia,
- 6) Regulamin wynagradzania – obowiązujący Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Sochaczewie, określający szczegółowe zasady w zakresie wynagradzania pracowników Banku,
- 7) Polityka zmiennych składników wynagrodzeń – Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Sochaczewie,
- 8) Regulamin wypłaty premii za sprzedaż produktów ubezpieczeniowych - Regulamin wypłaty premii dla pracowników Banku Spółdzielczego w Sochaczewie za sprzedaż produktów ubezpieczeniowych objętych umowami agencyjnymi podpisanymi przez Bank z Zakładami Ubezpieczeń, stanowiący załącznik do Regulaminu wynagradzania,
- 9) ZWSiM – Zespół Wsparcia Sprzedaży i Marketingu.

§ 4.

1. W imieniu Banku umowy o pracę zawierane są zgodnie z zasadami składania oświadczeń woli, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Umowy o pracę oraz inne umowy z Członkami Zarządu zawiera w imieniu Banku Rada Nadzorcza, zgodnie z ustalonym sposobem reprezentacji.
3. Rekomendacje w zakresie wysokości wynagrodzenia dla Członków Zarządu, przedkłada Radzie Nadzorczej Prezydium Rady.
4. Politykę wynagradzania członków Rady Nadzorczej określa odrębna regulacja, której uchwalenie leży w kompetencjach Zebrania Przedstawicieli.

§ 5.

1. System wynagrodzeń w Banku zbudowany jest ze współdziałających ze sobą motywatorów, dzięki czemu efektywność całego systemu jest większa niż efektywność poszczególnych jego części.
2. System wynagrodzeń w Banku służy zapewnieniu stabilnego rozwoju Banku i ma na celu:
 - 1) pozyskanie i utrzymanie najlepszych pracowników, w tym Członków Zarządu,
 - 2) zabezpieczenie interesów udziałowców poprzez określanie ścisłych zasad wynagradzania osób, w tym Członków Zarządu, których wpływ na ryzyko Banku jest istotny, w taki sposób, aby wynagrodzenie nie stanowiło zachęty do podejmowania ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Banku.
3. Na system wynagrodzeń w Banku składają się:
 - 1) wynagrodzenie stałe,

- 2) wynagrodzenie zmienne, w tym premie za sprzedaż ubezpieczeń,
 - 3) inne elementy o charakterze niefinansowym.
4. Kształtowanie wynagrodzeń jest elementem planowania ekonomiczno-finansowego Banku, z uwzględnieniem długofalowej polityki kadrowej Banku. Planowane podwyżki składników stałych oraz wypłata zmiennych składników wynagrodzeń powinny być uwzględnione w rocznym Planie ekonomiczno-finansowym Banku.
 5. Określenie poziomu wynagrodzeń stałych i zmiennych w Planie finansowym nie jest wyłącznym warunkiem jego realizacji. Jeśli sytuacja ekonomiczno-finansowa Banku oraz stopień realizacji Planu ekonomiczno-finansowego na to nie pozwala, podwyżka stałych składników wynagrodzeń oraz przyznanie zmiennych może nie zostać zrealizowana, mimo ujęcia jej w Planie.
 6. Wynagrodzenia stałe i wynagrodzenie zmienne mają charakter pieniężny, są finansowane i wypłacane ze środków Banku.
 7. Premia za sprzedaż ubezpieczeń ma charakter pieniężny, jest finansowana i wypłacana ze środków uzyskanych od Towarzystw Ubezpieczeniowych za sprzedaż produktów ubezpieczeniowych po odliczeniu kosztów użytkowania portalu ubezpieczeniowego.

§ 6.

1. Na wynagrodzenie stałe składają się:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze – stanowiące podstawę kształtowania polityki wynagrodzeń w Banku, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją i powierzonymi zadaniami,
 - b) inne elementy określone w Regulaminie wynagradzania i w obowiązujących przepisach prawa.
2. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie zmiennych składników wynagrodzeń. Przyjęty stosunek zmiennych składników wynagrodzeń do stałych ich składników określa Polityka zmiennych składników wynagrodzeń.
3. Decyzję o uruchomieniu planowanej podwyżki wynagrodzeń stałych podejmuje Zarząd Banku, pod warunkiem uzyskania pozytywnej oceny sytuacji ekonomiczno-finansowej Banku oraz realizacji Planu ekonomiczno-finansowego za rok poprzedzający, dokonanej przez Radę Nadzorczą Banku.
4. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracowników Banku ustalana jest w oparciu o Tabelę stanowisk, zaszerzegowań i kwalifikacji pracowników oraz Tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia, które określa Regulamin wynagradzania.
5. Wynagrodzenia zasadnicze ustalane są po dokonaniu oceny sytuacji ekonomiczno-finansowej Banku, na podstawie indywidualnej oceny wyników pracy i realizacji powierzonych zadań, z uwzględnieniem oceny jakościowej oraz – jeśli to możliwe – ilościowej. Metodyki oceny zawierają odrębne regulacje wewnętrzne Banku.
6. Wynagrodzenia zasadnicze są ustalane:
 - 1) dla Prezesa Zarządu - przez Radę Nadzorczą,
 - 2) dla Wiceprezesów Zarządu - przez Radę Nadzorczą na wniosek Prezesa Zarządu,
 - 3) dla osób zajmujących w Banku stanowiska kierownicze oraz pracowników Stanowiska ds. Zgodności - przez Zarząd Banku, z uwzględnieniem oceny dokonanej przez nadzorującego stanowisko członka Zarządu Banku, a w przypadku Stanowiska ds. Zgodności – po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą,

- 4) dla pozostałych pracowników Banku – przez Prezesa Zarządu z uwzględnieniem oceny dokonanej przez bezpośredniego przełożonego i/lub nadzorującego osobę/stanowisko członka Zarządu Banku.
7. Wynagrodzenie zasadnicze dla członków Zarządu oraz pracownika Stanowiska do spraw Zgodności ustalane jest w formie uchwały Rady Nadzorczej.
8. Wynagrodzenia zasadnicze wypłacane są w okresach miesięcznych.

§ 7.

1. Wynagrodzenie zmienne w Banku stanowią w szczególności:
 - a) premie uznaniowe i nagrody,
 - b) premie za sprzedaż produktów ubezpieczeniowych.
2. Zmienne składniki wynagrodzenia, z wyjątkiem premii za sprzedaż ubezpieczeń są przyznawane lub wypłacane gdy jest to odpowiednio uzasadnione sytuacją finansową całego Banku, jego wynikami, efektami pracy jednostki organizacyjnej, oraz efektami pracy osoby, której zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane.
3. Premia za sprzedaż ubezpieczeń uzależniona jest tylko od efektów pracy osoby je sprzedającej i następuje zgodnie z Regulaminem wypłaty premii za sprzedaż produktów ubezpieczeniowych.
4. Zmienne składniki wynagrodzeń, z wyjątkiem premii za sprzedaż ubezpieczeń uruchamia Zarząd Banku, każdorazowo po uzyskaniu pozytywnej oceny sytuacji ekonomiczno-finansowej Banku oraz realizacji Planu ekonomiczno-finansowego dokonanej przez Radę Nadzorczą Banku.
5. Premia za sprzedaż ubezpieczeń jest wypłacana w okresach kwartalnych na podstawie zestawień sprzedanych ubezpieczeń, zgodnie z Regulaminem wypłaty premii za sprzedaż produktów ubezpieczeniowych.
6. Wysokość zmiennych składników wynagrodzeń, z wyjątkiem premii za sprzedaż ubezpieczeń ustalana jest każdorazowo na podstawie indywidualnej oceny wyników pracy i realizacji powierzonych zadań, z uwzględnieniem oceny jakościowej oraz – jeśli to możliwe – ilościowej. Metodyki oceny zawierają odrębne regulacje wewnętrzne Banku.
7. Wysokość zmiennych składników wynagrodzeń, jest ustalana:
 - 1) dla Prezesa Zarządu - przez Radę Nadzorczą,
 - 2) dla Wiceprezesów Zarządu oraz osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku - przez Radę Nadzorczą na wniosek Prezesa Zarządu,
 - 3) dla osób zajmujących w Banku stanowiska kierownicze inne niż wymienione w punkcie 2) - przez Zarząd Banku, z uwzględnieniem oceny dokonanej przez nadzorującego stanowisko członka Zarządu Banku,
 - 4) dla pozostałych pracowników Banku – przez Prezesa Zarządu z uwzględnieniem oceny dokonanej przez bezpośredniego przełożonego i/lub nadzorującego osobę/stanowisko członka Zarządu Banku,
 - 5) dla pracowników upoważnionych do sprzedaży ubezpieczeń – przez Wiceprezesa Zarządu odpowiedzialnego za Pion Sprzedaży, na podstawie raportów sprzedaży z uwzględnieniem oceny jakościowej zgodnie z Regulaminem wypłaty premii za sprzedaż produktów ubezpieczeniowych.

8. Szczegółowe zasady oceny wyników pracy oraz wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń osób, które mają istotny wpływ na profil ryzyka w Banku określa Polityka zmiennych składników wynagrodzeń.
9. Szczegółowe zasady i tryb wypłaty premii za sprzedaż produktów ubezpieczeniowych reguluje Regulamin wypłaty premii za sprzedaż produktów ubezpieczeniowych.

§ 8.

Świadczenia w postaci nagród jubileuszowych, odpraw emerytalno-rentowych oraz składki na Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) wypłacane są wg zasad określonych Regulaminem wynagradzania i nie stanowią zmiennych składników wynagrodzeń w rozumieniu Polityki zmiennych składników wynagrodzeń.

§ 9.

1. System wynagrodzeń Banku uzupełniają motywatory pozapłacowe materialne i niematerialne.
2. Poprzez motywatory pozapłacowe wspierane są w szczególności takie obszary jak: możliwość rozwoju, zabezpieczenie przyszłości pracownika, poczucie bezpieczeństwa socjalnego, zachowanie odpowiedniego balansu pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.

§ 10.

1. Wdrożenie Polityki wynagrodzeń, ze szczególnym uwzględnieniem stosowania Polityki zmiennych składników podlega raz w roku niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu przez Stanowisko do spraw Zgodności.
2. Bank może zlecić przedmiotową kontrolę Bankowi Zrzeszającemu na zasadach określonych w Umowie Zrzeszenia.
3. Raport z przeglądu, o którym mowa w ust. 1 przedstawiany jest Radzie Nadzorczej Banku w terminie do 31 maja każdego roku.
4. Raport może być wykorzystany w celu dokonania przez Radę Nadzorczą oceny, o której mowa w § 11.

§ 11.

1. Prawidłowość funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku jest przedmiotem oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku dokonywanej przez Zebranie Przedstawicieli.
2. Ocena powinna obejmować całość prowadzonej przez Bank polityki wynagradzania, w tym w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej, Zarządu a także osób pełniących kluczowe funkcje w Banku.
3. W celu dokonania oceny, o której mowa w ust. 1, Rada Nadzorcza corocznie przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli Raport z oceny funkcjonowania Polityki wynagradzania w Banku.

§ 12.

Informacje o obowiązującej w Banku polityce wynagradzania oraz informacje o wynagrodzeniach Członków Zarządu Banku oraz innych osób, które mają istotny wpływ na profil ryzyka Banku, podlegają upublicznieniu zgodnie z obowiązującym prawem oraz przyjętą przez Bank Instrukcją sporządzania i ogłaszania informacji w Banku Spółdzielczym w Sochaczewie.

§ 13.

1. Niniejsza Polityka podlega raz w roku przeglądowi pod kątem aktualności, zgodności z przepisami prawa oraz spójności z powiązаныmi regulacjami wewnętrznymi.

2. Przeglądu dokonuje oraz przedstawia Radzie Nadzorczej Raport z tego przeglądu Zespół Organizacyjno-Administracyjny w terminie do 30 marca następnego roku kalendarzowego.

§ 14.

Niniejsza Polityka wynagrodzeń w Banku podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą Banku.