

Ocena stosowania zasad „Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Siedlcach”

Zgodnie z Rozporządzeniem 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 (Dz.U. poz. 637), Bank wprowadził „Politykę wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Siedlcach” stanowiącą załącznik do Uchwały Nr II/3/RN/17 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Siedlcach z dnia 12 maja 2017 r.

Polityka oparta jest na następujących założeniach:

1. Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Finansów oraz w uchwale 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku Spółdzielczym w Siedlcach zalicza się:
 - a. Członków Rady Nadzorczej,
 - b. Członków Zarządu.
2. Przez zmienne składniki wynagradzania rozumiane się premię roczną.
3. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
4. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.
5. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
6. Wysokość premii rocznej ustalana jest corocznie uchwałą Rady Nadzorczej.
7. Całość przyznanej premii jest wypłacana po przyznaniu w gotówce.
8. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w oparciu o kryterium ilościowe i jakościowe.

Kryterium ilościowe obejmuje wskaźniki osiągnięte w ostatnich trzech latach w odniesieniu do założeń Strategii działania

 - 1) zysk netto,
 - 2) zwrot z kapitału własnego (ROE),
 - 3) współczynnik kapitałowy,
 - 4) wskaźnik płynności LCR,
 - 5) jakość portfela kredytowego.

Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat plan w zakresie wskaźników wymienionych w pkt. 1) – 4) był zrealizowany co najmniej w 80%. W odniesieniu do wskaźnika jakości portfela kredytowego określonego w pkt. 5) dopuszcza się przekroczenie wskaźnika o nie więcej niż 1 pp.

Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:

- 1) uzyskane absolutorium w okresie oceny,

- 2) pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
- 3) ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.

Ww. założenia przyjmuje się w oparciu o zasadę proporcjonalności, o której mowa w przepisie § 29 rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 roku, w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach

Rada Nadzorcza pozytywnie oceniła efekty pracy członków Zarządu w oparciu o kryteria jakościowe i ilościowe oraz stosowanie zasad „Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Siedlcach”.