



Opis Polityki wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Zambrowie

1. Bank prowadzi Politykę wynagrodzeń, zgodnie z zasadą proporcjonalności zapisaną w art. 92 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE, a także § 30 ust. 2 Rozp. MF, uwzględniając: formę prawną, w jakiej działa Bank, rozmiar działalności, ryzyko związane z prowadzoną działalnością, wewnętrzną organizację oraz charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności.
2. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagrodzeń wszystkich pracowników, obejmuje to również osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku .
3. Politykę wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Zambrowie określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku i ma na celu:
 - 1) wsparcie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i brak zachęt do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - 2) wsparcie realizacji strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów;
 - 3) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniając prawa i interesy klientów;
 - 4) zapewnienie neutralności wynagrodzenia pod względem płci.
4. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.
5. Bank unika nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia dostęp do regulacji określających zasady wynagradzania pracownikom.
6. Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników zróżnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy, poprzez stosowanie odpowiednich kategorii i stawek zaszerogowania oraz dodatków funkcyjnych, a także innych dodatków zgodnie z Regulaminem wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Zambrowie.
7. Polityka wynagrodzeń w zakresie osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku prowadzona jest z uwzględnieniem następujących zasad:
 - a) Bank, nie jest dużą instytucją, wobec tego zakłada się stosowanie polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, zgodnie z przepisami art. 9ca ust. 1 b ustawy Prawo bankowe. Ograniczony zakres stosowania Polityki dotyczy braku konieczności przyznawania co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych, odroczenia wypłaty co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia oraz wstrzymania wypłaty uznaniowych świadczeń emerytalnych w postaci instrumentów finansowych;

- b) żadna ze zidentyfikowanych pracowników nie będzie uzyskiwać rocznej wysokości zmiennego wynagrodzenia przekraczającego równowartości w złotych 50 000 euro, ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.
8. Na system wynagrodzeń w Banku składają się wynagrodzenia stałe i wynagrodzenia zmienne, przy czym stałe składniki winny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nie przyznawanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia.
9. Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznane przez Bank pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej w dłuższym okresie i powinno uwzględniać interesy udziałowców, deponentów i wszelkich innych zainteresowanych stron. Wynagrodzenie zmienne nie powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej bazy kapitałowej.
10. Wynagrodzenie jest stałe, jeżeli warunki jego przyznania i jego wysokość:
- 1) opierają się na z góry określonych kryteriach;
 - 2) nie są uznaniowe i odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego oraz miejsce w hierarchii służbowej pracownika są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
 - 3) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej funkcji lub wykonywania obowiązków zawodowych;
 - 4) są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań z pracownikiem, lub w następstwie zmiany zasad wynagradzania określonych przepisami prawa powszechnego;
 - 5) nie mogą zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione przez Bank, z zastrzeżeniem realizacji przepisów prawa powszechnego;
 - 6) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka; oraz
 - 7) nie zależą od wyników.
10. Wynagrodzenie za pracę osób zaangażowanych, nie może zachęcać tych pracowników do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla konsumentów.
11. Bank corocznie określa w planie ekonomiczno - finansowym łączny budżet na wszystkie wynagrodzenia zmienne (w tym premie, nagrody, itp. zmienne składniki wynagrodzeń) na dany rok kalendarzowy. W procesie określania budżetu na wynagrodzenia zmienne w ramach planu finansowego, Bank stosuje mechanizm kontrolny w postaci obowiązku przedstawienia do zatwierdzenia planu finansowego Radzie Nadzorczej.
12. Ustanawiając budżet na wynagrodzenia zmienne, o którym mowa w ust. 1, Bank bierze pod uwagę sytuację finansową oraz zakładane w planie ekonomiczno - finansowym wyniki biznesowe, a także wskaźniki efektywności działania, w szczególności: wynik finansowy, ROA, ROE, C/I oraz wskaźniki adekwatności kapitałowej.
13. Zarząd w szczególności może podjąć decyzję o obniżeniu budżetu na wynagrodzenia zmienne, w przypadku naruszenia przepisów, o których mowa w art. 142 ust. 1 Prawa bankowego.
14. Zarząd może podjąć decyzję o zmniejszeniu lub zwiększeniu budżetu na wynagrodzenia zmienne w trakcie roku kalendarzowego z uwzględnieniem wyników biznesowych oraz wskaźników adekwatności kapitałowej.

15. W ramach budżetu na wynagrodzenia zmienne ustalany jest budżet premiowy.
16. Wysokość budżetu premiowego dla pracowników ustala corocznie Zarząd w planie ekonomiczno-finansowym Banku.
17. Budżet premiowy dla Zarządu Banku ustalany jest w rocznych planach ekonomiczno - finansowych, zatwierdzanych przez Radę Nadzorczą
18. Za monitorowanie poziomu wynagrodzenia zmiennego pracowników, w tym pracowników których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku odpowiada Stanowisko ds. kadr i płac.
19. Stanowisko ds. kadr przedstawia Radzie Nadzorczej co najmniej raz w roku wyniki monitoringu w postaci raportu, który powinien obejmować również analizę tego, czy polityka wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci
20. Co najmniej raz w roku, Stanowisko ds. ryzyka braku zgodności przeprowadza niezależny przegląd wdrożenia zasad polityki wynagrodzeń w Banku, którego wyniki w postaci raportu wraz z działaniami naprawczymi przedstawia Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.
21. Rada Nadzorcza dokonuje raz w roku przeglądu zasad wynagradzania ze szczególnym uwzględnieniem danych zawartych w raporcie z monitoringu poziomu wynagrodzeń zmiennych pracowników i raporcie z wdrożenia polityki wynagrodzeń w Banku, o którym mowa w ust. 2 i 3.
22. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku, obejmującą funkcjonowanie Polityki wynagrodzeń.