



Opis polityki wynagrodzeń
w Gospodarczym Banku Spółdzielczym
w Gorzowie Wielkopolskim

I. Informacje ogólne

1. Zasady ustalania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku określa „Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Gospodarczego Banku Spółdzielczego w Gorzowie Wielkopolskim”.
2. Za osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, Bank uznaje kadrę kierowniczą wyższego szczebla tj.:
 - 1) członków Zarządu Banku,
 - 2) innych pracowników, którzy posiadają wiedzę z zakresu ryzyka związanego z działalnością Banku oraz posiadają kompetencje do podejmowania decyzji mających wpływ na poziom ryzyka Banku.

II. Wynagrodzenie

Wynagrodzenie kadry kierowniczej wyższego szczebla obejmuje:

- 1) składniki stałe – wynagrodzenie zasadnicze zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją określone w umowie o pracę lub inne świadczenia wynikające z przepisów

Kodeksu pracy, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom; 2) składniki zmienne – premie.

Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

Stale składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia, przy czym stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może

przekraczać 100% w odniesieniu do każdej z osób zajmującej stanowisko kierownicze.

Łączna wysokość premii przyznanej osobom zajmującym stanowiska istotne nie może ograniczać zdolności Banku do zwiększania jego funduszy własnych.

III. Zasady oceny efektów pracy kadry kierowniczej wyższego szczebla

1. Podstawą oceny efektów pracy są kryteria dotyczące oceny wyników całego Banku, a także ocena indywidualnych wyników danej osoby.
2. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza, oceny pozostałych członków kadry kierowniczej dokonuje Zarząd.
3. Ocena ta dokonywana jest po zakończeniu roku obrotowego, nie później niż do końca III kwartału roku następującego po okresie oceny.
4. Ocena wyników całego Banku obejmuje koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej.
5. Ocena ilościowa obejmuje m.in. wskaźniki Banku osiągnięte w latach podlegających ocenie w podziale na poszczególne lata w odniesieniu do realizacji poszczególnych kryteriów w danym okresie, w zakresie:
 - 1) zysku netto;
 - 2) wskaźnika LCR;
 - 3) wskaźnika należności zagrożonych;
 - 4) poziomu orezerwowania;
 - 5) całkowitego współczynnika kapitałowego; przy czym ocena ilościowa dotyczy członków Zarządu.
6. Ocena jakościowa bierze pod uwagę:
 - 1) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności;
 - 2) pozytywną ocenę odpowiedniości za poprzedni okres oceny;
 - 3) uzyskanie absolutorium z wykonania obowiązków za dany rok obrotowy (dla członków Zarządu);
 - 4) wyniki kontroli przeprowadzonych w Banku przez podmioty zewnętrzne, w tym audyt wewnętrzny sprawowany przez Spółdzielczy System Ochrony SGB lub kontrole Komisji Nadzoru Finansowego.

IV. Zasady przyznawania i wypłacania premii

1. Wysokość premii nie może stanowić znaczącej części wynagrodzenia osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń.

2. Wypłata premii jest zmniejszana w przypadku nieobecności osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń w okresie podlegającym ocenie trwającej dłużej niż 6 miesięcy.
3. Premia nie jest przyznawana w przypadku:
 - 1) negatywnej oceny pracy osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń;
 - 2) zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych, o których mowa w art. 142 ust. 1 Ustawy Prawo bankowe;
 - 3) zagrożenia upadłością;
 - 4) gdy osoba objęta wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub była odpowiedzialna za takie działania;
 - 5) niespełnienia odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem;
 - 6) jeśli Bank nie spełnia minimalnych wymogów odnośnie wewnętrznego współczynnika wypłacalności;
 - 7) gdy wynik finansowy netto Banku w roku wypłaty premii, powiększony o ewentualne utworzone (w roku za który ma być wypłacona premia) rezerwy na wypłatę premii jest niższy niż łączna kwota premii przysługująca wszystkim uprawnionym do wypłaty premii z tytułu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - 8) podjęcia decyzji przez Bankowy Fundusz Gwarancyjny o ograniczeniu bądź odmowie wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia.

IV. Weryfikacja i ocena polityki

1. Politykę zatwierdza Rada Nadzorcza, która raz w roku dokonuje jej weryfikacji oraz przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania Polityki w Banku.
2. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

Sekretarz Rady Nadzorczej
Kazimierz Łabędzki

Przewodniczący Rady Nadzorczej
Lech Marek Gorywoda