

*Załącznik do uchwały Rady Nadzorczej BS  
w Rzepinie nr 37/2020 z dnia 26.06.2020r.*

**Polityka zmiennych składników  
wynagrodzeń  
osób zajmujących stanowiska  
kierownicze  
w Banku Spółdzielczym w Rzepinie**

**Maj 2020 r.**

## **Spis treści**

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne.....	3
Rozdział 2 – Stanowiska kierownicze.....	4
Rozdział 3 – Zasady oceny efektów pracy Członków Zarządu.....	5
Rozdział 4 – Zasady przyznawania i wypłacania regulaminowej premii rocznej.....	6
Rozdział 5 – Tryb odwoławczy.....	7
Rozdział 6 – Przepisy końcowe.....	7

## Rozdział 1 – Postanowienia ogólne

### § 1

1. Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze, określa zasady ustalania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Rzepinie, zwana dalej „Polityką”.
2. Celem wprowadzenia Polityki jest:
  - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą Banku Spółdzielczego w Rzepinie akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
  - 2) wspieranie realizacji przyjętej przez Bank strategii działania oraz strategii zarządzania ryzykiem;
  - 3) ograniczenie ryzyka konfliktu interesów.
3. Bank realizuje Politykę z uwzględnieniem zasady proporcjonalności wynikającej z § 29 ust. 2 Rozporządzenia, tj. odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
4. Postanowień niniejszej Polityki nie stosuje się do członków Rady Nadzorczej Banku na podstawie § 25 ust. 1 Rozporządzenia. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie ustalone uchwałą Zebrania Przedstawicieli, bez podziału na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia.

### § 2

Polityka opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (Dz. U. z 1997 r. Nr 140, poz. 939 z późn. zm.), zwana dalej „Ustawą”;
- 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. uzupełniające 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.

### § 3

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) Bank – Bank Spółdzielczy w Rzepinie;
- 2) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Rzepinie;
- 3) Rozporządzenie – Rozporządzenie 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;
- 4) Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 604/2014 – Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniające 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 na istotny wpływ na profil ryzyka instytucji;
- 5) stanowisko kierownicze/stanowisko istotne – stanowisko pracy zajmowane przez osobę, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku;
  - 6) Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego w Rzepinie ;
  - 7) Zebranie Przedstawicieli – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Rzepinie.

#### § 4

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
2. Wynagrodzenie osób zajmujących stanowiska kierownicze obejmuje:
  - 1) składniki stałe – wynagrodzenie zasadnicze zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją określone w umowie o pracę, a także dodatki za staż pracy, jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów Kodeksu pracy lub Regulaminu wynagradzania członków Zarządu BS w Rzepinie , przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom;
  - 2) składniki zmienne – premie roczną,
3. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
4. 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 wynagrodzenia, przy czym stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej z osób zajmującej stanowisko kierownicze.
5. Bank może zastosować wyższy stosunek zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń, jednak nie wyższy niż 200%, na zasadach określonych w § 25 ust. 2 pkt 4) lit. b) i c) Rozporządzenia oraz po spełnieniu łącznie następujących warunków:
  - 1) wynik finansowy netto Banku na poziomie nie niższym niż 80% realizowanego planu finansowego;
  - 2) kapitały własne na poziomie nie niższym niż 90% realizowanego planu finansowego, na co wymagana jest zgoda Zebrania Przedstawicieli podjęta większością 2/3 głosów w obecności co najmniej połowy uprawnionych do głosowania, a w przypadku braku kworum wymagana jest uchwała podjęta większością 3/4 głosów.
6. Łączna wysokość premii rocznej przyznanej osobom zajmującym stanowiska istotne nie może ograniczać zdolności Banku do zwiększania jego funduszy własnych i nie może być wyższa, niż 80% rocznego, zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto Banku za dany rok podlegający ocenie.

## **Rozdział 2 – Stanowiska kierownicze**

#### § 5

Zgodnie z określoną w § 29 ust. 2 Rozporządzenia zasadą proporcjonalności i przeprowadzoną przez Bank oceną kryteriów jakościowych i odpowiednich kryteriów ilościowych określonych w Rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) nr 604/2014 przez osoby zajmujące stanowiska istotne w Banku, rozumie się wyłącznie członków Zarządu, związanych z Bankiem umową o pracę, ponieważ:

- 1) Bank jest działającą na rynku lokalnym spółdzielnią, która nie jest znaczącą jednostką pod względem rozmiaru działalności i ryzyka związanego z prowadzoną działalnością oraz funkcjonującej w Banku struktury organizacyjnej;
- 2) Bank działa na terenie powiatów: ślubickiego, krośnieńskiego, gorzowskiego,
- 3) zielonogórskiego, świebodzińskiego, sulęcińskiego i żarskiego, zgodnie ze Statutem;
- 4) decyzje w zakresie inwestycji w instrumenty finansowe i kapitałowe oraz decyzje kredytowe powyżej 10 000 PLN są podejmowane tylko przez Zarząd;
- 5) tylko Zarząd ustala limity ograniczające narażenie Banku na ryzyko oraz decyduje
- 6) o profilu podejmowanego ryzyka;
- 7) oprocentowanie depozytów jest ustalane uchwałą Zarządu Banku; możliwość indywidualnego podwyższania oprocentowania (stopa negocjowana) należy do kompetencji Zarządu.

#### § 6

Osoby zajmujące stanowiska kierownicze, o których mowa w § 5 zobowiązane są do niekorzystania z indywidualnych ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważenia skutków uwzględniania ryzyka w ramach realizacji niniejszej Polityki. Odpowiednie zapisy znajdują się w umowach o pracę z pracownikami objętymi zapisami niniejszej Polityki.

### **Rozdział 3 – Zasady oceny efektów pracy Członków Zarządu**

#### § 7

1. Podstawą oceny efektów pracy są kryteria dotyczące oceny wyników całego Banku, a także ocena indywidualnych wyników danego członka Zarządu.
2. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza.
3. Ocena ta dokonywana jest po zakończeniu roku obrachunkowego, nie później niż do końca czerwca roku następującego po okresie oceny, i obejmuje 3 lata, tzn. miniony rok obrotowy oraz dwa poprzednie lata, tak aby wysokość wynagrodzenia zależna od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością oraz zweryfikowany przez biegłego rewidenta wynik finansowy netto na dzień 31 grudnia roku poprzedzającego ocenę.
4. Ocena wyników całego Banku powinna obejmować koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej.
5. Ocena efektów pracy członków Zarządu obejmuje m.in. wskaźniki Banku osiągnęte w latach podlegających ocenie w podziale na poszczególne lata w odniesieniu do realizacji planu finansowego w danym okresie, w zakresie:
  - 1) zysku netto;
  - 2) wskaźnika należności zagrożonych;
  - 3) wskaźnika płynności LCR;
6. Oceniając indywidualne wyniki pracy członka Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę:
  - 1) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału zadań w Zarządzie;
  - 2) pozytywną ocenę kwalifikacji;
  - 3) uzyskanie absolutorium z wykonania obowiązków za dany rok obrotowy;
  - 4) wyniki kontroli przeprowadzonych w Banku przez podmioty zewnętrzne, w tym audyt wewnętrzny sprawowany przez Spółdzielczy System Ochrony SGB lub kontrole Komisji Nadzoru Finansowego, w obszarach nadzorowanych przez danego członka Zarządu.

7. W odniesieniu do kryteriów określonych w ust. 5 członek Zarządu ma prawo do premii rocznej, gdy w okresie podlegającym ocenie wykonanie planu finansowego zostało zrealizowane na poziomie:
  - 1) nie niższym niż 80% zysku netto;
  - 2) nie wyższym niż 110 % należności zagrożonych ;
  - 3) nie niższym niż 100 % wskaźnika płynności LCR.
8. W przypadku kryteriów określonych w ust. 6 członek Zarządu ma prawo do premii rocznej, gdy w okresie podlegającym ocenie:
  - 1) dokonano pozytywnej oceny efektów pracy realizacji zadań członka Zarządu wynikających z zakresu jego obowiązków i odpowiedzialności;
  - 2) uzyskał pozytywną ocenę kwalifikacji;
  - 3) uzyskał absolutorium z wykonania obowiązków za dany rok obrotowy;
  - 4) wyniki kontroli przeprowadzonych w Banku przez podmioty zewnętrzne, w tym audyt wewnętrzny przeprowadzony przez Spółdzielczy System Ochrony SGB lub kontrola Komisji Nadzoru Finansowego, nie wykazały istotnych uchybień w obszarze nadzorowanym przez danego członka Zarządu.
9. Członek Zarządu uzyskuje pozytywną ocenę tylko i wyłącznie w przypadku spełnienia wszystkich przesłanek wskazanych w ust. 7 i 8 .

#### § 8

Rada Nadzorcza dokonuje oceny członka Zarządu Banku, o której mowa w § 7 w formie uchwały, w której zawarto elementy oceny opisane w § 7, podejmowanej odrębnie dla każdego członka Zarządu.

### **Rozdział 4 – Zasady przyznawania i wypłacania regulaminowej premii rocznej**

#### § 9

1. Wysokość premii rocznej nie może stanowić znaczącej części wynagrodzenia członka Zarządu Banku.
2. Łączna kwota premii rocznej dla członków Zarządu Banku oraz dla poszczególnych członków Zarządu została określona w paragrafie 4.
3. Na podstawie przeprowadzonej oceny Rada Nadzorcza podejmuje decyzję w formie uchwały o przyznania premii rocznej i jej wysokości dla poszczególnych członków Zarządu w przypadku oceny pozytywnej.
4. Wypłata premii rocznej jest zmniejszana w przypadku nieobecności członka Zarządu w okresie podlegającym ocenie trwającej dłużej niż 6 m-cy.
5. Premia roczna nie jest przyznawana w przypadku:
  - 1) negatywnej oceny pracy członka Zarządu,
  - 2) zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych;
  - 3) o którym mowa w art. 142 ust. 1 Ustawy Prawo bankowe;
  - 4) zagrożenia upadłością;
  - 5) gdy członek Zarządu uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania;
  - 6) nie spełnienia odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem.

#### § 10

1. Przyznana członkowi Zarządu premia roczna wypłacana jest jednorazowo w formie pieniężnej, niezwłocznie po podjęciu uchwały przez Radę Nadzorczą.
2. Ustanie stosunku pracy członka Zarządu Banku w okresie oceny nie powoduje pozbawienia go prawa do premii rocznej. W takiej sytuacji, ocena pracy członka Zarządu

pod kątem wypłaty regulaminowej premii rocznej obejmuje wyłącznie okres zatrudnienia członka Zarządu Banku w trakcie okresu podlegającego ocenie.

## **Rozdział 5 – Tryb odwoławczy\_**

### **§ 11**

Członkom Zarządu Banku przysługuje prawo odwołania się do Rady Nadzorczej Banku w przypadku zmniejszenia lub nie przyznania uznaniowej premii rocznej, na zasadach określonych w Regulaminie wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Rzepinie.

## **Rozdział 6 – Przepisy końcowe**

### **§ 12**

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.
3. Wdrożenie Polityki podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku przez komórkę ds. zgodności. Raport z przeglądu Polityki przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
4. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 25 czerwca 2020 r.