

*Załącznik do Uchwały Nr II/3/RN/17  
Rady Nadzorczej Banku  
Spółdzielczego w Siedlcach  
z dnia 12 maja 2017 r.*

**POLITYKA WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW,  
KTÓRYCH DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWA  
MA ISTOTNY WPLYW NA PROFIL RYZYKA  
W BANKU SPÓLDZIELCZYM W SIEDLCACH**

**2017**

## § 1.

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanych dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Siedlcach, zwanej dalej „Polityką” jest:

1. określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Siedlcach, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 06 marca 2017r. (Dz.U. poz. 637).
2. wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka,
3. wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.

## § 2.

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako:
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
  - 2) dodatek za staż pracy,
  - 3) dodatek funkcyjny,
  - 4) świadczenie gwarancyjne,
  - 5) ekwiwalent za pranie i używanie odzieży własnej zamiast odzieży roboczej,
  - 6) zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych,
  - 7) nagrody jubileuszowe,
  - 8) odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez Pracodawcę, przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika.
2. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako roczna premia.
3. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.

## § 3.

1. Zasady Polityki wynagradzania uwzględniają:
  - 1) formę prawną w jakiej Bank działa,
  - 2) rozmiar działalności Banku,
  - 3) ryzyko związane z prowadzoną działalnością,
  - 4) wewnętrzną organizację oraz charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności,
  - 5) wysokości sumy bilansowej,
  - 6) wysokości funduszy Banku,
  - 7) wysokość wynagrodzeń oraz udział procentowy wynagrodzeń zmiennych w wynagrodzeniach ogółem osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku.
2. 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:
  - 1) Członków Rady Nadzorczej,
  - 2) Członków Zarządu.

#### § 4.

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stałe składniki	Zmienne składniki
Przewodniczący Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie w formie ryczałtu miesięcznego oraz udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Brak
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Brak
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w §2 ust.1	Roczna premia

#### § 5.

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
4. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

#### § 6.

1. Łączna kwota wypłaconej rocznej premii osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
2. Stosując 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, Bank wypłaca całość rocznej premii po przyznaniu, z uwzględnieniem ust.3.
3. Wysokość premii rocznej nie może stanowić znaczącej części wynagrodzenia członka Zarządu Banku, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników. Wysokość premii rocznej ustalana jest corocznie uchwałą Rady Nadzorczej i nie może przekraczać 15% wynagrodzenia. Podstawą naliczania premii członków Zarządu jest wynagrodzenie obejmujące składniki wymienione w § 2 ust. 1 pkt. 1-3.

#### § 7.

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania Planu strategicznego działania Banku w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.

2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnane w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) 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,
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do Planu strategicznego działania Banku w poszczególnych latach podlegających ocenie. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 pkt. 1-4, był zrealizowany co najmniej w 80%. W odniesieniu do wskaźnika jakości portfela kredytowego określonego w ust. 2 pkt. 5 do pozytywnej oceny efektów pracy, dopuszcza się przekroczenie wskaźnika jakości portfela kredytowego wskazanego w Planie strategicznego działania Banku o nie więcej niż 1 pp.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
  - a. uzyskane absolutorium w okresie oceny,
  - b. pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
  - c. ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.
5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

#### **§ 8.**

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej w Banku Spółdzielczym w Siedlcach przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Weryfikacja o której mowa w ust. 1 obejmuje min.:
  - a. Zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
  - b. Weryfikację stanowisk istotnych,
  - c. Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania.
3. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

#### **§ 9.**

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01 maja 2017 r.

