

---

*Załącznik do Uchwały nr 106/20.  
Zarządu Banku Spółdzielczego w Szumowie  
z dnia 30.12.2020 r.*

*Załącznik do Uchwały nr 44/2020  
Rady Nadzorczej Banku  
Spółdzielczego w Szumowie  
z dnia 30.12.2020 r.*

**Polityka wynagradzania pracowników,  
których działalność zawodowa  
ma istotny wpływ na profil ryzyka  
Banku Spółdzielczego w Szumowie**

Szumowo, grudzień 2020r.

## § 1.

Celem opracowania i wdrożenie Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanym dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Szumowie, 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 Sokółce, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 06 marca 2017r.
- 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) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
  - 3) dodatek za znajomość języków obcych
  - 4) zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych,
  - 5) nagrody jubileuszowe,
  - 6) odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika
2. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa,
3. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
4. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

## § 3.

Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów oraz w Rozporządzeniu 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:

1. Członków Rady Nadzorczej
2. Członków Zarządu,
3. Głównego Księgowego,
4. Komórkę ds. zgodności,

5. Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.
6. Bank dokonał i raz w roku dokona analizy stanowisk, występujących w Banku oraz określi krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.

§ 4.

Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikacji stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.

§ 5.

Do składników wynagradzania zalicza się:

	<u>Stałe składniki</u>	<u>Zmienne składniki</u>
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 Komitetu Audytu	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Brak
Członkowie Zarządu (Prezes Zarządu, Członek Zarządu)	Składniki stałe wymienione w §2 ust. 1	Premia uznaniowa
Wiceprezes Zarządu	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Brak
Pozostali pracownicy	Składniki stałe wymienione w §2 ust. 1	Premia uznaniowa

§ 6.

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje wynagrodzenie ryczałtowe za udział w posiedzeniu.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.

4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Komórki ds. zgodności ustala Prezes Zarządu, a akceptuje Rada Nadzorcza.

#### § 7.

1. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagradzania 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 Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust. 3.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 40% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.

#### § 8.

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno - finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno-finansowego:
  - 1) zysk netto,
  - 2) zwrot z kapitału własnego (ROE),
  - 3) jakość portfela kredytowego,
  - 4) współczynnik kapitałowy,
  - 5) wskaźnik płynności LCR,
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do Strategii rozwoju 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 był zrealizowany co najmniej w 80%.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
  - 1) Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe – ocena dwuletnia. Ocena odpowiedniości zachowuje ważność przez okres dwóch lat od daty jej przeprowadzenia.

- 2) Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną – ocena kwartalna.
5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

#### § 9.

1. Oceny efektów pracy pracowników, nie będących członkami Zarządu dokonuje Prezes z zastrzeżeniem ust. 3.
2. Prezes ustala wysokość premii uznaniowej dla pracowników o których mowa w ust.1. na zasadach ogólnych, jednolitych dla wszystkich pracowników Banku z zastrzeżeniem ust.3.
3. Oceny efektów pracy Komórki ds. zgodności dokonuje Rada Nadzorcza, a wysokość zmiennych składników wynagradzania przyznaje Prezes, a weryfikuje Rada Nadzorcza.

#### § 10.

Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w §3 niniejszej Polityki:

- 1) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania,
- 2) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem.

#### § 11.

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Weryfikacja o której mowa w ust. 1 obejmuje min.:
  - 1) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
  - 2) weryfikację stanowisk istotnych,
  - 3) 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. Ocena realizacji niniejszej Polityki uwzględnia w szczególności ocenę przyznawania zmiennych składników wynagradzania przez Zarząd pracownikom innym niż Stanowisko ds. zgodności.
4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.