

Załącznik do Uchwały nr 04)2017  
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego  
w Starachowicach z dnia 25.05.2017

Załącznik do Uchwały nr 42)2017  
Zarządu Banku Spółdzielczego w Starachowicach  
z dnia 15.05.2017

POLITYKA WYNAGRODZEŃ W BANKU SPÓŁDZIELCZYM  
W STARACHOWICACH



## Par.1

- 1." Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Starachowicach zwana dalej „Polityką Wynagrodzeń” określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w tym wynagrodzeń Zarządu.
2. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanym dalej pracownikami istotnymi Banku Spółdzielczego w Starachowicach jest:
  - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka,
  - 2) wspieranie realizacji strategii działalności Banku oraz ograniczenie konfliktu interesów,
  - 3) określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagrodzenia pracowników których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Starachowicach zwanym dalej Bankiem, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 06 marca 2017 w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w Banku z dnia 06 marca 2017r ( Dz.U z 2017 r poz. 637).

## Par.2

Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy Prawo bankowe – art.9ca,
- 2) 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.

3. Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art.74 ust.3 i 75 ust.2 dyrektywy 2013)36)UE, i ujawniania informacji zgodnie z art.450 rozporządzenia (UE) nr 575)2013 – EBA)203- EBA)GL)2015)22,
- 4.Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218)2014 z dnia 22 lipca 2014.

### Par.3

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:

- 1) Bank – Bank Spółdzielczy w Starachowicach ,
- 2) Zebranie Przedstawicieli – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Starachowicach,
- 3) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Starachowicach,
- 4) Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego w Starachowicach,
- 5) pracownik – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, powołania lub wyboru,
- 6) pracownicy zajmujący istotne stanowiska – osoby, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art.9ca ust 1 ustawy – Prawo bankowe, określone zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) nr 604)2014 z dnia 4 marca 2014r uzupełniającym 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 ( Dz. Urz. UE L 167 z 06.06.2014, str.30 z późn. zm.),
- 7) wynagrodzenie zmienne- łączne zmienne składniki wynagrodzeń w części odroczonej i w części wypłacanej niezwłocznie po przyznaniu

### par.4

1. Do istotnych stanowisk o których mowa w par.3 pkt 6 Polityki wynagrodzeń zalicza się w Banku:
  - 1) członków Rady Nadzorczej,
  - 2) członków Zarządu
2. Z uwagi na fakt, że wszystkie istotne decyzje podejmowane są przez Zarząd i nikt z pracowników nie posiada kompetencji do podejmowania decyzji w kwocie przekraczającej 2% funduszy własnych, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk pracy w Banku.
3. Wynagrodzenia w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
4. Bank nie wprowadza dla członków Rady Nadzorczej podziału na wynagrodzenia stałe i zmienne składniki wynagrodzenia.
5. Zapisy niniejszej Polityki obejmują:
  - stałe składniki wynagrodzenia,
  - zmienne wynagrodzenie
  - zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia

#### Par.5

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
2. Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Starachowicach podlega nadzorowi Rady Nadzorczej.
3. Wdrożenie Polityki wynagrodzeń podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
4. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku Raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku, obejmującą funkcjonowanie Polityki wynagrodzeń.

5. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona Polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

#### Par.6

- 1.Regulamin wynagradzania stanowi podstawową regulację wewnętrzną w zakresie Polityki wynagradzania pracowników Banku za wyjątkiem członków Zarządu.
2. Zasady wynagradzania członków Zarządu określa Regulamin wynagradzania Zarządu Banku Spółdzielczego w Starachowicach.

#### Par.7

- 1.Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.
- 2.Wysokość wynagrodzenia stałego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
- 3.Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd.

#### Par.8

- 1.Wypłata zmiennych składników wynagrodzenia ma charakter uznaniowy.  
Rada Nadzorcza lub Zarząd (odpowiednio) może podjąć decyzję odpowiednio o wypłacie lub braku wypłaty tego wynagrodzenia.
- 2.Łączna kwota zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku, nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
3. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.
4. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być przyznawane i wypłacane na zasadach:
  - 1) 60% wynagrodzenia zmiennego jest przyznawane i wypłacane niezwłocznie

po jego przyznaniu,

2) 40% wynagrodzenia zmiennego jest przyznawane i wypłacane z odroczeniem na okres 3lat.

5. Wypłata części odroczonej, o której mowa w ust.4 następuje pod warunkiem uzyskania przez osoby zajmujące stanowiska istotne w Banku pozytywnej oceny efektów pracy za trzyletni okres oceny zgodnie z zasadami określonymi w par.9

#### par.9

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny realizacji planu ekonomiczno-finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.

2. Oceny efektów pracy (kryterium ilościowe) odbywa się w oparciu o dane z trzech ostatnich lat, a w przypadku osób objętych Polityką krócej niż trzy lata- w oparciu o dane od momentu objęcia Polityką i obejmuje wskaźniki:

1) zysk netto,

2) zwrot z kapitału własnego (ROE)

3) jakość portfela kredytowego

4) łączny współczynnik kapitałowy,

5) wskaźnik płynności LCR.

3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust.2 wskaźników w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach polegających ocenie.

Zmienne wskaźniki są przyznawane, 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 wynagrodzenia to:

1) uzyskanie absolutorium w okresie oceny,

2) pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków zgodnie z art.22

Ustawy Prawo bankowe tj. uzyskanie pozytywnej oceny w procesie oceny odpowiedności

3) ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.

5. Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, gdy dany członek Zarządu:

1) uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działanie,

2) nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.

6. Bank ma możliwość odmowy wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia w sytuacji gdy:

1) prowadzona jest likwidacja Banku będąca następstwem pogorszenia sytuacji ekonomicznej uniemożliwiająca dalsze prowadzenie działalności,

2) zaistniały przesłanki do ogłoszenia upadłości Banku,

3) dany członek Zarządu został prawomocnie skazany za przestępstwo, którego skutkiem jest szkoda w majątku Banku.

#### Par.10

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 między innymi:

1) zgodność z przepisami wewnętrznymi Banku i zewnętrznymi,

2) weryfikację stanowisk istotnych,

3) przyjęte zasady przyznawania i wypłacania stałych i zmiennych składników wynagrodzeń,

4) zadań przydzielonych pracownikom na stanowiskach istotnych.

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