

Załącznik  
do Uchwały Nr 89/2018  
Rady Nadzorczej  
Południowo-Mazowieckiego  
Banku Spółdzielczego w Jedlińsku  
z dnia 28 grudnia.2018 r.



**Spółdzielcza Grupa Bankowa**

# **Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Południowo-Mazowieckim Banku Spółdzielczym w Jedlińsku**

<b>Nazwa dokumentu</b>	Polityka Zmiennych Składników Wynagrodzeń Osób Zajmujących Stanowiska Kierownicze w Południowo-Mazowieckim Banku Spółdzielczym w Jedlińsku				
<b>Numer wersji dokumentu</b>	<b>Data</b>	<b>Akt</b>		<b>Projektodawca/ Osoba wprowadzająca zmiany</b>	<b>Organ/y akceptujący/e lub Prezes Zarządu</b>
		wprowadzający	zmieniający		
4	03.03.2021r.		Uchwała Rady Nadzorczej Nr 35/2021	Specjalista ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej p. Wojciech Łabuński	Rada Nadzorcza P-MBS w Jedlińsku

**Jedlińsk, grudzień 2018r.**

## HISTORIA DOKUMENTU

<b>Nazwa dokumentu</b>	Polityka Zmiennych Składników Wynagrodzeń Osób Zajmujących Stanowiska Kierownicze w Południowo-Mazowieckim Banku Spółdzielczym w Jedlińsku				
<b>Numer wersji dokumentu</b>	<b>Data</b>	<b>Akt</b>		<b>Projektodawca/ Osoba wprowadzająca zmiany</b>	<b>Organ/y akceptujący/e lub Prezes Zarządu</b>
		<b>wprowadzający</b>	<b>zmieniający</b>		
1	28.12.2018r.	Uchwała Rady Nadzorczej Nr 89/2018		Specjalista ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej p. Wojciech Łabuński	Rada Nadzorcza P-MBS w Jedlińsku
2	22.11.2019		Uchwała Rady Nadzorczej Nr 71/2019	Specjalista ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej p. Wojciech Łabuński	Rada Nadzorcza P-MBS w Jedlińsku
3	20.12.2019r.		Uchwała Rady Nadzorczej Nr 76/2019	Specjalista ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej p. Wojciech Łabuński	Rada Nadzorcza P-MBS w Jedlińsku
4	03.03.2021r.		Uchwała Rady Nadzorczej Nr 35/2021	Specjalista ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej p. Wojciech Łabuński	Rada Nadzorcza P-MBS w Jedlińsku

## Spis treści

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne .....	4
Rozdział 2 – Stanowiska kierownicze.....	5
Rozdział 3 – Zasady oceny efektów pracy Członków Zarządu .....	6
Rozdział 4 – Zasady oceny efektów pracy pozostałych osób zajmujących stanowiska kierownicze – .....	7
Rozdział 5 – Zasady przyznawania i wypłacania regulaminowej premii rocznej .....	7
Rozdział 6 – Tryb odwoławczy.....	8
Rozdział 7 – Przepisy końcowe .....	8

## 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 Południowo-Mazowieckim Banku Spółdzielczym w Jedlińsku, 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 Południowo-Mazowieckiego Banku Spółdzielczego w Jedlińsku 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 Walnego Zgromadzenia/Zebrań 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 2018r.poz. 2187, 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 ( ( Dz.U poz. 637);
- 3) Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającego 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 ( Dz.Urz. UE L 167 z 6.06.2014r., późn zm.).

### § 3

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) Bank – Południowo – Mazowiecki Bank Spółdzielczy w Jedlińsku;
- 2) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Południowo-Mazowieckiego Banku Spółdzielczego w Jedlińsku;
- 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. uzupełniającego 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;

- 5) stanowisko kierownicze/stanowisko istotne – stanowisko pracy zajmowane przez osobę, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku;
- 6) Zarząd – Zarząd Południowo-Mazowieckiego Banku Spółdzielczego w Jedlińsku;
- 7) Zebranie Przedstawicieli/Walne Zgromadzenie – Zebranie Przedstawicieli/Walne Zgromadzenie Południowo-Mazowieckiego Banku Spółdzielczego w Jedlińsku.

#### § 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 Południowo-Mazowieckiego Banku Spółdzielczego w Jedlińsku oraz Regulaminu wynagradzania pracowników Południowo - Mazowieckiego Banku Spółdzielczego w Jedlińsku, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom;
  - 2) składniki zmienne – premię 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. 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 12% rocznego, zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto Banku za dany rok podlegający ocenie i nie może być większa niż 25% wynagrodzenia zasadniczego osiągniętego w danym roku, w odniesieniu do każdej z osób zajmującej stanowisko kierownicze.

## **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:

1. Członków Zarządu
2. Stanowisko ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej

Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR oraz nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk w Banku.

## § 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 osiągnięte w latach podlegających ocenie w podziale na poszczególne lata w odniesieniu do realizacji planu finansowego w danym okresie, w zakresie:
  - 1) zysku netto;
  - 2) zwrotu z aktywów (ROA);
  - 3) wskaźnika należności zagrożonych;
  - 4) łącznego współczynnika kapitałowego;
  - 5) 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) 80 % zysku netto;
  - 2) 80 % zwrotu z aktywów (ROA);
  - 3) wskaźnika należności zagrożonych na poziomie nie przekraczającym 8% (wartość wyniku z przyjętego przez Bank apetytu na ryzyko);
  - 4) współczynnika wypłacalności na poziomie nie mniej niż 12,5% (wartość wynikająca ze Strategii zarządzania i planowania kapitałowego w P-MBS w Jedlińsku);
  - 5) wskaźnika płynności LCR na poziomie nie niższym niż 100% (wartość wyniku z Umowy Systemu Ochrony SGB );
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 oceny efektów pracy pozostałych osób zajmujących stanowiska kierownicze**

#### §9

1. Oceny efektów pracy pracownika Stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej dokonuje Rada Nadzorcza po każdym zakończonym roku obrotowym.
2. Oceny o której mowa w ust. 1 dokonuje się w oparciu o poziom realizacji celów wynikających z pełnionej przez pracownika funkcji.

### **Rozdział 5 – Zasady przyznawania i wypłacania regulaminowej premii rocznej**

#### § 10

1. Wysokość premii rocznej nie może stanowić znaczącej części wynagrodzenia osób zajmujących stanowisko kierownicze.
2. Łączna kwota premii rocznej dla osób zajmujących stanowisko kierownicze oraz dla poszczególnych osób zajmujących stanowisko kierownicze została określona w § 4.
3. Na podstawie przeprowadzonych ocen Rada Nadzorcza podejmuje decyzję w formie uchwały o przyznaniu premii rocznej i jej wysokości dla poszczególnych osób zajmujących stanowiska kierownicze.
4. Wypłata premii rocznej jest zmniejszana w przypadku nieobecności w okresie podlegającym ocenie trwającej dłużej niż 3 miesiące.
5. Premia roczna nie jest przyznawana członkom Zarządu w przypadku:
  - 1) negatywnej oceny pracy członka Zarządu,
  - 2) zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych, o których mowa w art. 142 ust. 1 Ustawy Prawo bankowe;
  - 3) zagrożenia upadłością;
  - 4) gdy członek Zarządu uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania;
  - 5) nie spełnienia odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem.
6. Wynagrodzenie pracownika Stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej i zgodności w zakresie wynagrodzenia zmiennego nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez niego obszarach działalności Banku.

### § 11

1. Premia roczna przyznana osobom o których mowa w § 5 wypłacana jest jednorazowo w formie pieniężnej, w terminie 7 dni roboczych po podjęciu uchwały przez Radę Nadzorczą.
2. Ustanie stosunku pracy osoby o której mowa w § 5 w okresie oceny nie powoduje pozbawienia go prawa do premii rocznej. W takiej sytuacji, ocena pracy pod kątem wypłaty regulaminowej premii rocznej obejmuje wyłącznie okres zatrudnienia trakcie okresu podlegającego ocenie.

## **Rozdział 6 – Tryb odwoławczy**

### § 12

Osobom zajmującym stanowisko kierownicze o których mowa w § 5 przysługuje prawo odwołania się do Rady Nadzorczej Banku w przypadku zmniejszenia lub nie przyznania uznaniowej premii rocznej.

## **Rozdział 7 – Przepisy końcowe**

### § 13

1. Politykę wprowadza Rada Nadzorcza, która raz w roku dokonuje jej weryfikacji oraz przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli/Walnemu Zgromadzeniu raz w roku raport z oceny funkcjonowania Polityki w Banku.
2. Zebranie Przedstawicieli/Walne Zgromadzenie 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 Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej. Raport z przeglądu Polityki przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.