

**Uchwała nr 43/Z/23**  
**Zarządu Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu**  
**z dnia 24 sierpnia 2023r.**

**w sprawie:** wprowadzenia Polityki wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym  
„Bank Rolników” w Opolu

Na podstawie § 34 ust.1 pkt 15 Statutu Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu uchwała się co następuje:

§ 1

Wprowadza się Politykę wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu stanowiącą załącznik do niniejszej Uchwały.

§ 2

Jednocześnie traci moc Polityka wynagrodzeń wprowadzona uchwałą nr 70/CZFK/21 Zarządu Banku z dnia 06 grudnia 2021r. z późniejszymi zmianami i zatwierdzona uchwałą nr 27/RN/21 z dnia 10 grudnia 2021r.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.

**ZARZĄD**  
**Banku Spółdzielczego**  
**„Bank Rolników”**  
**w Opolu**



---

W głosowaniu jawnym uczestniczyło .....<sup>3</sup>..... Członków Zarządu  
Głosów za oddano .....<sup>3</sup>.....  
Głosów przeciw oddano .....<sup>0</sup>.....  
Głosów wstrzymujących się .....<sup>0</sup>.....

**RADCA PRAWNY**

*Janusz Hrynyszyn*  
OP 532/2008



**Uchwała nr 28/RN/23**  
**Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu**  
**z dnia 12 września 2023r.**

**w sprawie:** zatwierdzenia Polityki wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym  
„Bank Rolników” w Opolu

Na podstawie § 29 ust.1 pkt 7 Statutu Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu uchwala się co następuje:

§ 1

Zatwierdza się Politykę wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu wprowadzonej Uchwałą nr 43/Z/23 Zarządu Banku z dnia 24 sierpnia 2023r.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

**RADA NADZORCZA**  
Banku Spółdzielczego  
„Bank Rolników”  
w Opolu

Przewodniczący  
Rady Nadzorczej

*Jan Stowik*

Sekretarz  
Rady Nadzorczej

*Adrian Mital*

---

W głosowaniu jawnym uczestniczyło ....6..... Członków Rady Nadzorczej

Głosów za oddano ...6.....

Głosów przeciw oddano .....—.....

Głosów wstrzymujących się .....—.....

**RADCA PRAWNY**

*Janusz Kryniński*

OP 532/2008





**BANK SPÓŁDZIELCZY „BANK ROLNIKÓW”  
W OPOLU**

---

45-005 Opole , ul. Książąt Opolskich 36a

*Załącznik Nr 1 do Uchwały Nr 43/Z/23 Zarządu  
Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu  
z dnia 24.08.2023r*

**Polityka wynagrodzeń  
w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu**

---

Opole 2023

## § 1

Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu została opracowana m.in. na podstawie:

- 1) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach, zwanym dalej „Rozporządzeniem”;
- 2) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1977r. Prawo bankowe;
- 3) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach;
- 4) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 (CRR) oraz przepisów implementujących w Polsce Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE (CRD IV) oraz Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/878 (CRD V).

## § 2

1. Celem opracowania i wdrożenia niniejszej Polityki wynagrodzeń jest:
  - 1) określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania wszystkich pracowników, w tym pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu oraz członków organów Banku;
  - 2) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
  - 3) wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.
2. Polityka wynagrodzeń uwzględnia wielkość ryzyka związanego z działalnością Banku oraz zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Bank.
3. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.
4. Postanowienia Polityki znajdują odzwierciedlenie we wdrażanych w Banku regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników, Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
5. Bank nie jest dużą instytucją, wobec tego zakłada się stosowanie polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, zgodnie z przepisami art. 9ca ust. 1 b ustawy Prawo bankowe; ograniczony zakres stosowania Polityki dotyczy braku konieczności przyznawania co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych, odroczenia wypłaty co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia.

### § 3

1. Zapisy niniejszej Polityki obejmują:
  - 1) ogólne zasady wynagradzania w Banku,
  - 2) stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako wynagrodzenie zasadnicze,
  - 3) zmienne składniki wynagradzania rozumiane jako:
    - a) premia regulaminowa,
    - b) nagrody uznaniowe,
    - c) nagroda roczna;
  - 4) zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
2. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli, zgodnie ze Statutem Banku. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania członków Zarządu w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Prezes Zarządu, na podstawie Regulaminu wynagradzania pracowników w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu.

### § 4

1. Bank przeprowadza co najmniej raz w roku, a także w sytuacji dokonywania istotnych zmian organizacyjnych lub kadrowych, weryfikację stanowisk występujących w Banku oraz określa krąg (identyfikuje) pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka. Identyfikacja pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka dokonywana jest w ramach przeglądu niniejszej Polityki.
2. Do stanowisk istotnych, o których mowa w § 24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r, zgodnie z dokonaną weryfikacją w Banku zalicza się:
  - 1) Członków Rady Nadzorczej,
  - 2) Członków Zarządu,
  - 3) Stanowisko ds. zgodności,
  - 4) Stanowisko ds. zarządzania ryzykami i analiz,
  - 5) Stanowisko ds. kontroli,
  - 6) Kierownik Zespołu Księgowości.

### §5

Do składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku zalicza się:

	<b>Stale składniki</b>	<b>Zmienne składniki</b>
<b>Członkowie Rady Nadzorczej</b>	wynagrodzenie za udział w posiedzeniu	brak
<b>Członkowie Zarządu</b>	wynagrodzenie zasadnicze	premia regulaminowa, nagroda uznaniowa, nagroda roczna
<b>Stanowisko ds. zgodności</b>	wynagrodzenie zasadnicze	nagroda uznaniowa, nagroda roczna
<b>Stanowisko ds. zarządzania ryzykami i analiz</b>	wynagrodzenie zasadnicze	nagroda uznaniowa, nagroda roczna
<b>Stanowisko ds. kontroli</b>	wynagrodzenie zasadnicze	nagroda uznaniowa, nagroda roczna
<b>Kierownik Zespołu Księgowości</b>	wynagrodzenie zasadnicze	nagroda uznaniowa, nagroda roczna

## § 6

1. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagradzania pracowników istotnie wpływających na profil ryzyka za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej z zastrzeżeniem ust.2.
2. Stanowisko ds. zgodności, Stanowisko ds. zarządzania ryzykami i analiz, Stanowisko ds. kontroli, Kierownik Zespołu Księgowości są wynagradzani w zakresie wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.
3. Zmienne składniki osób o których mowa w ust. 2 są opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą Banku.
4. Wysokość wynagrodzenia Stanowiska ds. zgodności jest zatwierdzane przez Radę Nadzorczą Banku.
5. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii w/w pracownikom po przyznaniu, z uwzględnieniem ust. 6.
6. Wysokość zmiennych składników wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego tych osób.
7. Wynagrodzenie zasadnicze powinno stanowić na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie przez Bank elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzeń.



## § 7

1. Oceny efektów pracy Członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzenia dokonuje Rada Nadzorcza w okresach kwartalnych, w oparciu o kryterium ilościowe i jakościowe, przed przyznaniem premii, a także każdorazowo przed przyznaniem nagrody rocznej lub uznaniowej.
2. Podstawą do określenia wysokości premii dla Członków Zarządu jest ocena wyników ekonomiczno-finansowych Banku.
3. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku – cele ustalone przez Radę Nadzorczą, w odniesieniu do założeń zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w ocenianym okresie (kryterium ilościowe):

Rodzaj kryterium	Wskaźnik dotyczący kryterium	Ranga wskaźnika	Kryterium dotyczy
Efektywność	Wskaźnik efektywności działania	0,2	Prezes Zarządu
Efektywność	Obligo kredytowe	0,2	Prezes Zarządu
Ryzyko płynności	Nadzorcza miara płynności - LCR	0,1	Członek Zarządu ds. finansowo-księgowych
	Nadzorcza miara płynności - NSFR	0,1	
Koszt kapitału	Wskaźnik ROE	0,2	Członek Zarządu ds. finansowo-księgowych
Koszt kapitału	Współczynnik ROA	0,2	Członek Zarządu ds. handlowych
Efektywność	Obligo kredytowe	0,2	Członek Zarządu ds. handlowych
Wskaźnik C/I	Pokrycie kosztów działalności	0,2	Wszyscy członkowie Zarządu
Wyniki Banku	Wynik finansowy netto	0,4	Wszyscy członkowie Zarządu

4. Ocena wskaźników odbywa się za oceniany okres oraz za trzy lata poprzedzające oceniany okres.
5. Wykonanie średnioważonego wskaźnika realizacji celów w ocenianym okresie w wysokości powyżej 80% uprawnia do przyznania premii.
6. Wykonanie średnioważonego wskaźnika realizacji celów w ocenianym okresie w wysokości 80 % i poniżej nie uprawnia do przyznania premii.

7. Kryteria jakościowe oceny indywidualnych wyników pracy członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzenia to:
  - 1) uzyskanie absolutorium – wg wyników oceny za ostatni oceniany rok obrotowy;
  - 2) pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22 aa Ustawy Prawo bankowe – ocena dwuletnia;
  - 3) pozytywna ocena realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału kompetencji w Zarządzie dokonana przez Radę Nadzorczą w okresach objętych oceną - ocena kwartalna.
8. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagrodzenia nie przyznaje się.

## § 8

1. W uzasadnionych okolicznościach Członkom Zarządu może być przyznana nagroda uznaniowa, wypłata nagrody uznaniowej uzależniona jest od spełniania kryteriów objętych Polityką.
2. Decyzję o przyznaniu i wysokości nagrody uznaniowej dla członków Zarządu podejmuje Rada Nadzorcza.

## § 9

1. Pracownikowi może być przyznana roczna nagroda z nadwyżki bilansowej, z zastrzeżeniem ust 2.
2. Nagroda roczna występuje jedynie w przypadku podjęcia przez Zebranie Przedstawicieli uchwały o wydzieleniu części nadwyżki bilansowej na nagrodę roczną dla pracowników Banku oraz na składki ZUS i PPE obciążające pracodawcę od w/w nagrody.
3. Decyzja o wysokości nagrody należy do:
  - 1) Rady Nadzorczej – dla Członków Zarządu,
  - 2) Prezesa Zarządu – dla Kierowników Zespołów i pracowników Banku.

## §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 § 5 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. Co najmniej raz w roku Rada Nadzorcza Banku weryfikuje i ustala na kolejny rok kalendarzowy maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym.
2. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
3. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie **40 %**.

§ 12

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku zgodnie z SIZ przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Weryfikacja o której mowa w ust.1. obejmuje m.in.:
  - 1) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
  - 2) weryfikację stanowisk istotnych,
  - 3) przyjęte zasady przyznawania oraz wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania,
  - 4) ocenę wpływu Polityki wynagrodzeń na sposób zarządzania Bankiem oraz ocenę czy ustalona Polityka wynagrodzeń sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działalności Banku.
3. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana na Zebraniu Przedstawicieli w ramach sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

ZARZĄD  
Banku Spółdzielczego  
„Bank Rolników”  
w Opolu

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*Stanowisko ds zgodności  
nie urosną uwagi*

Beata Wajman  
SPECJALISTA

*Nie uwaga uwaga  
formalna. pewnych*

RADCA PRAWNY

Janusz Piłytyński  
OP 85212058

