



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

45-005 Opole , ul. Książąt Opolskich 36a

*Załącznik Nr 1 do Uchwały Nr 4/Z/26 Zarządu
Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu
z dnia 7 stycznia 2026 r.*

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

§ 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.
 3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu i Doradcy Zarządu ustala Rada Nadzorcza, – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu i Doradcy Zarządu określone są 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 Banku zalicza się:

	Stale składniki	Zmienne składniki
Członkowie Zarządu	wynagrodzenie zasadnicze	premia regulaminowa, nagroda uznaniowa, nagroda roczna

Doradca Zarządu	wynagrodzenie zasadnicze	premia regulaminowa, nagroda uznaniowa, nagroda roczna
Stanowisko ds. zgodności	wynagrodzenie zasadnicze	nagroda uznaniowa, nagroda roczna
Stanowisko ds. zarządzania ryzykami i analiz	wynagrodzenie zasadnicze	nagroda uznaniowa, nagroda roczna
Stanowisko ds. kontroli	wynagrodzenie zasadnicze	nagroda uznaniowa, nagroda roczna
Kierownik Zespołu Księgowości	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 oraz Doradcy Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania 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 oraz Doradcy 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 rentowności netto	0,2	Prezes Zarządu, Doradca Zarządu
Efektywność	Obligo kredytowe	0,4	Prezes Zarządu, Doradca Zarządu
Ryzyko płynności	Nadzorcza miara płynności - LCR	0,2	Członek Zarządu ds. finansowo-księgowych
	Nadzorcza miara płynności - NSFR	0,2	
Koszt kapitału	Wskaźnik ROE	0,2	Członek Zarządu ds. finansowo-księgowych
Koszt kapitału	Współczynnik ROA	0,2	Członek Zarządu ds. handlowych
Efektywność	Obligo kredytowe	0,4	Członek Zarządu ds. handlowych
Wyniki Banku	Wynik finansowy netto	0,4	Wszyscy członkowie Zarządu, Doradca 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 i dla Doradcy Zarządu, dokonana przez Radę Nadzorczą w okresach objętych oceną - ocena kwartalna.

Punktów 1 i 2 nie stosuje się w przypadku Doradcy Zarządu.

8. W przypadku zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

§ 8

1. W uzasadnionych okolicznościach Członkom Zarządu oraz Doradcy Zarządu może być przyznana nagroda uznaniowa, wypłata nagrody uznaniowej uzależniona jest od spełniania kryteriów objętych Polityką.
2. Decyzję o przyznaniu i wysokości nagrody, o której mowa w ust.1 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 PPK obciążające pracodawcę od w/w nagrody.
3. Decyzja o wysokości nagrody należy do:
 - 1) Rady Nadzorczej – dla Członków Zarządu oraz Doradcy 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 **55 %**.

§ 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.
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.