

Polityka wynagrodzeń w Banku Rumia Spółdzielczym

W Banku Rumia Spółdzielczym w ramach polityki wynagradzania dotyczącej członków Zarządu i Rady Nadzorczej wchodzi następujące regulacje i dokumenty:

1. Polityka wynagradzania członków organu nadzorującego w BRS zatwierdzana przez Zebranie Przedstawicieli;
2. Uchwała Zebrania Przedstawicieli ustalającą wysokość ekwiwalentu dla członków organów samorządowych z tytułu udziału w posiedzeniach;
3. Regulamin wynagradzania członków Zarządu, zatwierdzany przez Radę Nadzorczą;
4. Politykę zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w BRS, zatwierdzana przez Radę Nadzorczą;
5. Uchwały ustalające wysokość wynagrodzeń członków Zarządu podejmowane przez Radę Nadzorczą;

I Polityka wynagradzania członków Rady Nadzorczej

- 1) Szczegółowe zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej ustalane są zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Banku oraz zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczególnego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach.
- 2) Realizowana w Banku polityka wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej oparta jest na następujących zasadach:
 - Członków Rady Nadzorczej nie łączy z Bankiem stosunek pracy.
 - Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej nie powinno stanowić istotnej pozycji kosztów działalności Banku, ani nie powinno wpływać w sposób znaczący na wynik finansowy Banku. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej powinno być adekwatne do skali działalności Banku.
 - Ustalenie wysokości wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej należy do kompetencji Zebrania Przedstawicieli Banku.
 - Członkowie Rady Nadzorczej są wynagradzani adekwatnie do wykonywanych zadań i adekwatnie do pełnionej w Radzie Nadzorczej funkcji.
 - Członkowie Rady otrzymują wynagrodzenie za udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej.
 - Celem zapewnienia odpowiedniej jakości i zaangażowania członków Rady Nadzorczej w realizację obowiązków związanych z pełnioną funkcją, ich wynagrodzenie ustalone jest z uwzględnieniem motywacyjnego charakteru wynagrodzenia poprzez uzależnienie otrzymania wynagrodzenia od obecności i czynnego udziału członka Rady Nadzorczej na posiedzeniach Rady Nadzorczej, Prezydium, Komitetów i Komis

II Polityka wynagradzania członków Zarządu

- 1) Na podstawie obowiązującego w BRS Regulaminu wynagradzania członkowi Zarządu z tytułu wykonywanej pracy przysługuje:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze – stały składnik wynagrodzenia, tak ustalany, aby odpowiadały w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy, stopniowi odpowiedzialności i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniały ilość i jakość świadczonej pracy, a także zapewniały prawidłowość realizacji powierzonych zadań;
 - b) premia roczna – zmienny składnik wynagrodzenia, przyznawana na podstawie odrębnej regulacji tj. Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Rumia Spółdzielczym”;
 - c) nagroda jubileuszowa;
- 2) Bank Rumia Spółdzielczy realizując zapisy zawarte w 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 wprowadził „Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Rumia Spółdzielczym”. Celem jej jest zapewnienie dbałości o długoterminowe dobro Banku, ochrona interesów klientów oraz unikania nadmiernej ekspozycji na ryzyko. Zapewnione jest to przez zastosowanie odpowiednich mechanizmów wynagradzania.
- 3) Podstawą wypłaty zmiennego składnika wynagrodzeń jest coroczna ocena efektów pracy członka Zarządu dokonywana przez Radę Nadzorczą po zakończeniu roku obrachunkowego i obejmuje ona 3 lata, tzn. rok miniony oraz 2 lata poprzednie.
- 4) Podstawą oceny efektów pracy są kryteria dotyczące oceny wyników całego Banku, a także ocena indywidualnych wyników danego członka Zarządu.
- 5) Ocena efektów pracy członków Zarządu obejmuje wskaźniki Banku w zakresie:
 - zysku netto;
 - wskaźnika kredytów zagrożonych brutto;
 - współczynnika wypłacalności.
- 6) Ocena indywidualnych wyników pracy członka Zarządu obejmuje:
 - efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału zadań w Zarządzie;
 - pozytywną ocenę kwalifikacji;
 - uzyskiwanie absolutorium z wykonania obowiązków;
 - wyniki kontroli przeprowadzonych w Banku przez podmioty zewnętrzne, w tym audyt wewnętrzny sprawowany przez Spółdzielczy System Ochrony SGB lub kontrola Komisji Nadzoru Finansowego, w obszarach nadzorowanych przez danego członka Zarządu.
- 7) Łączna kwota premii rocznej dla członków Zarządu Banku ustalana jest w wysokości 2,5% -3% rocznego zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto z zastrzeżeniem, że wysokość premii nie może być większa niż 30% osiągniętego w danym roku przez członka Zarządu wynagrodzenia zasadniczego.
- 8) d) Przyznana premia roczna wypłacana jest jednorazowo w formie pieniężnej, po podjęciu uchwały przez Radę Nadzorczą.