

*Załącznik do Uchwały Zarządu Banku
Spółdzielczego w Iłowie nr 100/2025 z dnia
18.12.2025r.*

*Załącznik do Uchwały Rady Nadzorczej Banku
Spółdzielczego w Iłowie nr 50/2025 z dnia
30.12.2025r.*

**Polityka wynagradzania osób, których
działalność zawodowa ma istotny wpływ
na profil ryzyka
Banku Spółdzielczego w Iłowie**

Iłów, grudzień 2025r.

Spis treści

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2 – Kadra kierownicza wyższego szczebla	5
Rozdział 3 – Zasady oceny efektów pracy kadry kierowniczej wyższego szczebla.....	5
Rozdział 4 – Zasady przyznawania i wypłacania premii rocznej	6
Rozdział 5 – Tryb odwoławczy.....	7
Rozdział 6 – Przepisy końcowe	7

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne

§ 1

Polityka opracowana została na podstawie:

- 1) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26.06.2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi (CRD IV);
- 2) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/878 z dnia 20 maja 2019 zmieniająca dyrektywę 2013/36/UE w odniesieniu do podmiotów zwolnionych, finansowych spółek holdingowych, finansowych spółek holdingowych o działalności mieszanej, wynagrodzeń, środków i uprawnień nadzorczych oraz środków ochrony kapitału (dalej: Dyrektywa);
- 3) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1896, z późn. zm.), zwana dalej „Ustawą”;
- 4) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach (dalej: Rozporządzenie);
- 5) Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy (dalej: Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 2021/923).

§ 2

1. Na Politykę wynagrodzeń (dalej: Politykę) wszystkich pracowników Banku składa się:
 - 1) obowiązujący w Banku Regulamin wynagradzania pracowników, zawierający politykę stałych składników wynagrodzeń oraz zmiennych składników wynagrodzeń (z wyłączeniem zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka);
 - 2) niniejsza polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka;
 - 3) Polityka wynagradzania członków Rady Nadzorczej.
2. Celem wprowadzenia Polityki Banku jest:
 - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza akceptowalny poziom ryzyka;
 - 2) wspieranie realizacji przyjętej przez Bank strategii działania oraz strategii zarządzania ryzykiem;
 - 3) ograniczanie ryzyka konfliktu interesów;
 - 4) zachowanie neutralności wynagrodzeń pod względem płci.
3. Bank realizuje Politykę z uwzględnieniem zasady proporcjonalności wynikającej z § 30 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r. (zwanym dalej Rozporządzeniem MFFPR), 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. Za osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Bank uznaje:
 - 1) członków Rady Nadzorczej;
 - 2) członków Zarządu Banku;
 - 3) Stanowisko ds. zgodności oraz kontroli wewnętrznej – zwane dalej Kierującym komórką ds. zgodności,
 - 4) Kierujący Zespołem ds. ryzyka / Stanowisko ds. analiz ryzyka – zwany dalej Kierującym komórką ds. ryzyka.
5. Postanowień niniejszej Polityki nie stosuje się do członków Rady Nadzorczej Banku, którzy otrzymują wynagrodzenie ustalane uchwałą Zebrania Przedstawicieli, bez podziału na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia.
6. W myśl zapisów Ustawy Prawo bankowe oraz Rozporządzenia MFFiPR, Bank stosuje politykę zmiennych składników wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, co oznacza, że:
 - 1) Bank nie odracza wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń;
 - 2) Bank nie odracza również uznaniowych świadczeń emerytalnych, jeżeli Bank wypłaca takie świadczenia;
 - 3) Bank odracza (na zasadach określonych w Ustawie) wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń, osobom których zmienne roczne wynagrodzenie jest równe lub przekracza równowartość w złotych 50.000 euro¹ lub jedną trzecią łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby. W takich przypadkach odroczone jest wypłata 40% zmiennego składnika wynagrodzenia na okres 4 lat.

§ 3

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) Bank – Bank Spółdzielczy w Iłowie;
- 2) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Iłowie;
- 3) stanowisko kierownicze/stanowisko istotne – stanowisko pracy zajmowane przez osobę, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku;
- 4) Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego w Iłowie;
- 5) Zebranie Przedstawicieli – Zebranie Przedstawicieli/Walne Zgromadzenie Członków Banku Spółdzielczego w Iłowie.

§ 4

1. Wynagrodzenie Członków Zarządu obejmuje:
 - 1) składniki stałe – wynagrodzenie zasadnicze, premie oraz nagrody okolicznościowe dodatek funkcyjny i premia regulaminowa zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją określone w umowie o pracę, jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów Kodeksu pracy przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom. Szczegółowy wykaz składników wynagradzania określa Regulamin wynagradzania pracowników;
 - 2) składniki zmienne – premie uznaniowe, uzależnione od indywidualnych efektów pracy osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
2. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

¹ Równowartość w złotych kwot w euro, wyliczenia jest według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym roku, za który są przekazywane dane.

3. 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.
4. W przypadku wyższego maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń o którym mowa w ust. 3 wymagana jest zgoda Zebrania Przedstawicieli podjęta większością 2/3 głosów w obecności co najmniej połowy uprawnionych do głosowania, a w przypadku braku kworum wymagana jest uchwała podjęta większością 3/4 głosów.
5. Łączna wysokość premii 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.

Rozdział 2 – Kryteria identyfikacji stanowisk istotnych

§ 5

1. Bank, stosując zasadę proporcjonalności, w celu określenia innych (oprócz członków Rady Nadzorczej i Zarządu) pracowników, którzy mogą mieć istotny wpływ na profil ryzyka Banku, przeprowadza analizę stanowisk, o których mowa w obowiązujących w Banku Zasadach identyfikacji funkcji kluczowych w Banku (...).
2. Analiza, o której mowa w ust. 1 jest przeprowadzana przed rozpoczęciem roku obrachunkowego, za który miałyby zostać wypłacone zmienne składniki wynagrodzenia.

§ 6

Osoby których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku zobowiązane są do niekorzystania z indywidualnych ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważenia skutków uwzględniania ryzyka w ramach realizacji niniejszej Polityki.

Rozdział 3 – Zasady oceny efektów stanowisk istotnych

§ 7

1. Podstawą oceny efektów pracy są kryteria dotyczące oceny wyników całego Banku, a także ocena indywidualnych wyników danej osoby.
2. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza, oceny pozostałych członków kadry kierowniczej dokonuje Zarząd.
3. Ocena ta dokonywana jest po zakończeniu roku obrachunkowego, nie później niż do końca 30 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 obejmuje koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej.
5. Ocena ilościowa obejmuje m.in. wskaźniki Banku osiągnęte w latach podlegających ocenie w podziale na poszczególne lata w odniesieniu do realizacji planu finansowego w danym okresie, w zakresie:
 - 1) zysku netto;
 - 2) wskaźnika należności zagrożonych;

- 3) łączny współczynnik kapitałowy;
- 4) wskaźnika płynności LCR.
6. Ocena jakościowa bierze pod uwagę:
 - 1) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności;
 - 2) pozytywną ocenę kwalifikacji;
 - 3) 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) zysku netto nie niższy niż 80% zaplanowanego poziomu;
 - 2) wskaźnika należności zagrożonych nie wyższego niż 9 % (na podstawie GPN);
 - 3) łącznego współczynnika kapitałowego nie niższego niż 12,5;
 - 4) wskaźnika płynności LCR nie niższego niż 100%.
8. W przypadku kryteriów określonych w ust. 6 Członek Zarządu ma prawo do premii, gdy w okresie podlegającym ocenie:
 - 1) dokonano pozytywnej oceny efektów pracy realizacji zadań danej osoby, wynikających z zakresu jej obowiązków i odpowiedzialności;
 - 2) uzyskała pozytywną ocenę kwalifikacji;
 - 3) 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 wynikającym z zakresu obowiązków i odpowiedzialności danej osoby.
9. W stosunku do pozostałych osób których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku stosowane są następujące kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia:
 - 1) Kierujący Komórką ds. zgodności oraz kontroli wewnętrznej – ocena realizacji planu działania oraz wyniki kontroli zewnętrznych,
 - 2) Kierujący Komórką ds. ryzyka – ocena realizacji SIZ na podstawie kontroli wewnętrznych i zewnętrznych.
10. Osobom, które mają istotny wpływ na profil ryzyka przyznane składniki zmienne są wypłacane po przyznaniu z zastrzeżeniem zapisów § 2 ust. 6.
11. Osobom o których mowa w ust. 9 zmienne składniki mogą być wypłacane w cyklach kwartalnych pod warunkiem, że ich wynagrodzenie zmienne nie przekracza progu, o którym mowa w § 2 ust. 6 pkt 3).

Rozdział 4 – Zasady przyznawania i wypłacania premii rocznej

§ 8

1. Na podstawie przeprowadzonej oceny, decyzję o przyznaniu premii i jej wysokości podejmuje:
 - 1) Rada Nadzorcza dla poszczególnych członków Zarządu;
 - 2) Zarząd dla pozostałych pracowników objętych wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń, w przypadku oceny pozytywnej.
2. Uchwały, o których mowa w ust. 1 podejmowane są odrębnie dla każdej osoby i uwzględniają elementy oceny opisane w § 7.
3. Premia nie jest przyznawana w przypadku:
 - 1) negatywnej oceny pracy osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń,
 - 2) zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych, o których mowa w art. 142 ust. 1 Ustawy Prawo bankowe;

- 3) zagrożenia upadłością;
- 4) gdy osoba objęta wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub była odpowiedzialna za takie działania;
- 5) niespełnienia odpowiednich standardów dotyczących rękopisami bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem;
- 6) jeśli Bank nie spełnia minimalnych wymogów odnośnie wewnętrznego współczynnika kapitałowego;
- 7) gdy wynik finansowy netto Banku w roku wypłaty premii jest niższy niż łączna kwota premii przysługująca wszystkim uprawnionym do wypłaty premii z tytułu zmiennych składników wynagrodzenia;
- 8) podjęcia decyzji przez Bankowy Fundusz Gwarancyjny o ograniczeniu bądź odmowie wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia.

§ 9

1. Wypłata premii jest dokonywana w formie pieniężnej, w terminie 14 dni roboczych po podjęciu uchwały przez:
 - 1) Radę Nadzorczą dla członków Zarządu;
 - 2) Zarząd dla pozostałych pracowników objętych wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń.;
2. Ustanie stosunku pracy osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń w okresie oceny nie powoduje pozbawienia go prawa do premii. W takiej sytuacji, ocena pracy tej osoby pod kątem wypłaty premii obejmuje wyłącznie okres jej zatrudnienia w trakcie okresu podlegającego ocenie.

Rozdział 5 – Tryb odwoławczy

§ 10

1. Członkom Zarządu Banku oraz Kierującemu Komórką ds. zgodności oraz kontroli wewnętrznej przysługuje prawo odwołania się do Zebrania Przedstawicieli Banku w przypadku zmniejszenia lub nieprzyznania zmiennego składnika wynagrodzenia.
2. Kierującym Komórką ds. Ryzyka przysługuje prawo odwołania się do Rady Nadzorczej Banku w przypadku zmniejszenia lub nieprzyznania zmiennego składnika wynagrodzenia.

Rozdział 6 – Przepisy końcowe

§ 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 4,60 %

§ 12

1. Politykę zatwierdza Rada Nadzorcza, która raz w roku dokonuje jej niezależnego przeglądu oraz przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania Polityki w Banku.
2. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.
3. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2026r.