



**BANK SPÓŁDZIELCZY  
W SZCZUCINIE**

*Załącznik Nr 1 do Uchwały Nr 2/15/2024  
Zarządu BS w Szczucinie  
z dnia 16 grudnia 2024 r.*

*Załącznik Nr 1 do Uchwały Nr 4/11/2024  
Rady Nadzorczej BS w Szczucinie  
z dnia 17 grudnia 2024 r.*

**Polityka wynagradzania  
w Banku Spółdzielczym w Szczucinie**

Szczucin, grudzień 2024 r.

## § 1

Celem opracowania i wdrożenie Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Szczucinie, zwanej dalej „Polityką” jest:

1. Zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Szczucinie, zwanym dalej Bankiem,
2. Określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Szczucinie, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r., Rekomendacji „Z” Komisji Nadzoru Finansowego oraz Ustawie Prawo Bankowe.
3. Wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka,
4. Wspieranie realizacji Strategii rozwoju Banku oraz ograniczanie konfliktu interesów.

## § 2

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku,
2. Definicje kryteriów uznawania stanowisk za istotne,
3. Stałe składniki wynagradzania - rozumiane jako wynagrodzenie zasadnicze, kwartalna premia regulaminowa, nagrody (premie) okolicznościowe oraz inne składniki niezależne od indywidualnych wyników pracy Pracownika.
4. Zmienne składniki wynagradzania - rozumiane jako premia uznaniowa,
5. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania,
6. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagradzania Członków Zarządu do średniego wynagradzania Pracowników.

## § 3

1. Wynagrodzenia w Banku obejmują wypłatę stałych i zmiennych składników wynagradzania.
2. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli, zgodnie ze Statutem Banku.
3. Wynagrodzenia dla Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania Członków Zarządu są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą w „Regulaminie wynagradzania Pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Szczucinie”.
4. Wynagrodzenia dla Pracowników ustala Prezes Zarządu, pełniący funkcję kierownika zakładu pracy – szczegółowe zasady wynagradzania Pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd „Regulaminie wynagradzania Pracowników Banku Spółdzielczego w Szczucinie”.
5. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
6. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

#### § 4

1. Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikację stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg Pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka na podstawie zapisów Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady 2021/923.
2. Osoby na stanowiskach istotnych identyfikuje się w oparciu o dwa kryteria oceny:
  - 1) Kryterium jakościowe:
    - a) Pracownicy, (którzy) pełnią obowiązki kierownicze mogący podejmować strategiczne lub inne decyzje o zasadniczym znaczeniu, które mają wpływ na działalność gospodarczą lub stosowane ramy kontroli.
    - b) Pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiegokolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79–87 dyrektywy 2013/36/UE (kredytowe, rezydualne, koncentracji, rynkowe, stopy procentowej, operacyjne, płynności, nadmiernej dźwigni finansowej),
    - c) odnośnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe i kontrahenta kwoty nominalnej na transakcję, która to kwota stanowi 0,5 % kapitału podstawowego Tier I instytucji i wynosi co najmniej 5 mln EUR, Pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe;
    - d) Pracownik jest kierownikiem grupy Pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do zobowiązania danej instytucji do przeprowadzania transakcji w wysokości o której mowa w li. c,
    - e) Pracownik posiada uprawnienia do podejmowania decyzji w sprawie nowych produktów bankowych.
  - 2) Kryterium ilościowe - Pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, jeżeli Pracownikowi, przyznano w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy łączne wynagrodzenie równe co najmniej 750 000 EUR.
3. Do stanowisk istotnych o których mowa w § 24 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów oraz w Uchwale 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
  - a) Członków Rady Nadzorczej,
  - b) Członków Zarządu,
  - c) Z uwagi na fakt, że żaden z Pracowników Banku nie posiada kompetencji decyzyjnych przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk

#### § 5

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stałe składniki	Zmienne składniki
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Nie dotyczy
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w § 2 ust. 3	Premia uznaniowa

## § 6

1. Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko wynagrodzenie za udział w posiedzeniu.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.

## § 7

1. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagradzania osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
2. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca premię uznaniową po przyznaniu, z uwzględnieniem ust.3-5.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 50 % wynagrodzenia zasadniczego wypłaconego w kwartale oraz nie może być wyższe niż 100 % rocznego wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.
4. W przypadku wyższego maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzeń do łącznego wynagrodzenia rocznego 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. W myśl zapisów Ustawy Prawo bankowe (art. 9ca) oraz Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów Bank stosuje politykę zmiennych składników wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, co oznacza, że:
  - a) Bank nie odracza wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń;
  - b) Bank nie odracza również uznaniowych świadczeń emerytalnych, jeżeli Bank wypłaca takie świadczenia;
  - c) 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 euro<sup>1</sup> lub jedną trzecią łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby. W takich przypadkach odroczone jest wypłata 40% zmiennego składnika wynagrodzenia na okres 4 lat.

## § 8

1. Oceny efektów pracy Członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu finansowego w oparciu o kryterium ilościowe i jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach/okresach kwartałach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu finansowego Banku: (Załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania Pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Szczucinie).
  - 1) wskaźnik ozerwowania portfela kredytowego,
  - 2) zysk netto,

---

<sup>1</sup> 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) łączny współczynnik kapitałowy,
  - 4) wskaźnik płynności LCR,
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych okresach podlegających ocenie oraz w stosunku do realizacji celów strategicznych. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy ocena planu w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 80 % lub średnia z ostatnich trzech lat nie spada poniżej limitu 80 %.
4. Kryteria jakościowe oceny Członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
- 1) Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe – ocena dwuletnia. Ocena odpowiedniości zachowuje ważność przez okres dwóch lat od daty jej przeprowadzenia.
  - 2) Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną – ocena kwartalna
  - 3) Wyniki oceny w zakresie ryzyka ESG - tj.:

L.p.	Ocena, czy w ocenianym okresie:	TAK / NIE
1	Zostały naruszone zasady etyczne	
2	Wystąpił istotny konflikt interesów	
3	Zostały nałożone kary z tytułu nie przestrzegania prawa pracy	
4	Wystąpiły przypadki mobbingu	
5	Została nałożona kara z tytułu nie przestrzegania przepisów dotyczących ochrony środowiska	
6	Czy wystąpiły potwierdzone przypadki dyskryminacji w stosunku do Pracowników czy do Klientów Banku?	

5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

## § 9

Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w § 3 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.

## § 10

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 wyżej wymienionej analizy ustala się wysokość wyżej wymienionego wskaźnika na poziomie 3,20 % .
4. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust.1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku.

## § 11

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją Sporządzania Informacji Zarządczej (..) przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Weryfikacja o której mowa w ust. 1 obejmuje minimum:
  - 1) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
  - 2) weryfikację stanowisk istotnych,
  - 3) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania,
3. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.

## § 12

1. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu na podstawie art. 111a ust. 4 Ustawy Prawo bankowe.
2. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia Uchwały przez Radę Nadzorczą Banku to jest w dniu 17 grudnia 2024 r.