
Załącznik do Uchwały nr 23/25
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Gilowicach
z dnia 09.07.2025 r.

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

Gilowice, 2025 r.

§ 1.

1. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanymi dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Gilowicach, zwanej dalej „Polityką” jest:
 - 1) określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Gilowicach, zwanym dalej „Bankiem”,
 - 2) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka,
 - 3) wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.
2. Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:
 - 1) Ustawy Prawo Bankowe- art. 9ca;
 - 2) Rozporządzenie 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;
 - 3) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 r.;
 - 4) Rekomendacja H Komisji nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
 - 5) Rekomendacja Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad Ładu wewnętrznego w bankach.
3. Polityka wynagrodzeń w zakresie osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku („Polityka wynagrodzeń”) prowadzona jest z uwzględnieniem następujących zasad:
 - 1) 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 oraz wstrzymania wypłaty uznaniowych świadczeń emerytalnych w postaci instrumentów finansowych;

- 2) żadna ze zidentyfikowanych pracowników nie będzie uzyskiwać rocznej wysokości zmiennego wynagrodzenia przekraczającego równowartości w złotych 50 000 euro, ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.

§ 2.

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku,
2. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek funkcyjny,
 - 3) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 4) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - 5) zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych,
 - 6) świadczenia gwarancyjne,
 - 7) nagrody jubileuszowe,
 - 8) odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika.
3. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa.
4. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
5. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia 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.
4. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Prezes Zarządu, pełniący funkcję kierownika zakładu pracy.
5. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
6. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
7. Bank unika nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia dostęp do regulacji określających zasady wynagradzania pracowników.

§ 4.

1. Zarząd Banku, nie rzadziej niż raz w roku, identyfikuje pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w oparciu o kryteria ilościowe i jakościowe.
2. Wykaz zidentyfikowanych pracowników podlega aktualizacji corocznej, w toku przeglądu zarządczego do końca roku obrotowego, a także w trakcie roku obrotowego, w przypadku zmian organizacyjnych, kadrowych lub zmian wysokości wynagrodzeń powodujących zidentyfikowanie pracownika jako istotnie wpływającego na profil ryzyka Banku.
3. Roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.
4. Składniki wynagrodzeń, które przyznawane są proporcjonalnie, tj składki na ubezpieczenia społeczne oraz składki na Pracowniczy Program Emerytalny lub w wysokości stałej tj. składka na ubezpieczenie opieka medyczna, przyznawane zgodnie z przepisami prawa i w wysokości określonej w tych przepisach, nie są uwzględniane przy obliczaniu stosunku między zmiennymi oraz stałymi składnikami wynagrodzeń.

§ 5.

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stale składniki	Zmienne składniki
Przewodniczący Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie w formie ryczałtu miesięcznego oraz udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Brak lub premia z zysku po opodatkowaniu (zależna od wyników finansowych Banku)
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Brak lub premia z zysku po opodatkowaniu (zależna od wyników finansowych Banku)
Członkowie Komitetu Audytu	Udział w posiedzeniach Komitetu Audytu (po ZP)	
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w §2 ust.2	Premia uznaniowa
Pozostali pracownicy	Składniki stałe wymienione w §2 ust.2	Premia uznaniowa

§ 6.

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia lub zmienne jako premia z zysku.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd.

§ 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 całość premii uznaniowej po przyznaniu.

§ 8.

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno - finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnane w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe):
 1. zysk netto – wartość nie mniejsza niż 80% wartości planowanej,
 2. współczynnik ROA - wartość nie mniejsza niż 80% wartości planowanej,
 3. jakość portfela kredytowego – wartość nie mniejsza niż wymagana normami SSOZ BPS,
 4. współczynnik kapitałowy – wartość nie mniejsza niż wymagana normami SSOZ BPS,
 5. wskaźniki płynności LCR/NFSR – wartości nie mniejsze niż wymagane normami SSOZ BPS.
3. 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.
4. 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 rękopmi 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 ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 350%.

§ 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 min.:
 - 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.
4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.