

*Załącznik do Uchwały nr 3./XII/2024  
Zarządu Banku Spółdzielczego  
w Proszowicach.  
z dnia 20.12.2024r*

*Załącznik do Uchwały nr 1/12/2024  
Rady Nadzorczej Banku  
Spółdzielczego w Proszowicach  
z dnia 30.12.2024r*

*Załącznik do Uchwały nr 7 /XII/2025  
Zarządu Banku Spółdzielczego  
w Proszowicach.  
z dnia 29.12.2025r*

*Załącznik do Uchwały nr 1/12/2025  
Rady Nadzorczej Banku  
Spółdzielczego w Proszowicach  
z dnia 30.12.2025r*

# Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Proszowicach.

***Tekst jednolity***

**Proszowice, grudzień 2025r**

## § 1.

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

- 1) zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Proszowicach, zwanym dalej Bankiem,
- 2) określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Proszowicach, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021r. oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego.
- 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 działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów,
- 5) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów;
- 6) zapewnienie neutralności wynagrodzenia pod względem płci.

## § 2.

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku.
2. Definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne.
3. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako:
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
  - 2) nagrody jubileuszowe.
4. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa oraz nagroda roczna.
5. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
6. 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 z zapisami Statutu Banku i przyjętym przez Zebranie Przedstawicieli Regulaminem wynagradzania członków Rady Nadzorczej.
3. Wynagrodzenia dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania pracowników w tym Członków Zarządu.
4. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Prezes Zarządu, pełniący funkcję kierownika zakładu pracy – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w wprowadzonym przez Zarząd i zatwierdzonym przez Radę Regulaminie wynagradzania pracowników w tym Członków Zarządu.
5. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
6. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

#### § 4

1. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.
2. Bank unika nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia dostęp do regulacji określających zasady wynagradzania pracowników.
3. Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników różnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy, poprzez stosowanie odpowiednich kategorii i stawek szeregowania, a także innych dodatków zgodnie z *Regulaminem wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Proszowicach*.
4. Polityka wynagrodzeń w zakresie osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku prowadzona jest z uwzględnieniem następujących zasad:
  - a) 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;

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

## § 5

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.
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 Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
  - 1) Członków Rady Nadzorczej,

2) Członków Zarządu,

3) Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej.

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.

## § 6

Do składników wynagradzania zalicza się:

|                                                 | <u>Stałe składniki</u>                   | <u>Zmienne składniki</u>             |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------|
| Członkowie Rady Nadzorczej                      | Wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji | Nie dotyczy                          |
| Członkowie Zarządu                              | Składniki stałe wymienione w §2 ust. 3   | Premia uznaniowa oraz nagroda roczna |
| Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej | Składniki stałe wymienione w §2 ust. 3   | Premia uznaniowa oraz nagroda roczna |

## § 7

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia – wynagrodzenie miesięcznie.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd.
5. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej ustala Zarząd, a akceptuje Rada Nadzorcza.
6. Kryterium przyznania wysokości wynagrodzenia zmiennego dla Stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej jest pozytywna ocena zaangażowania w realizację założeń Planu compliance, a także planu testowania.

## § 8

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 i nie może przekroczyć 2% Funduszy własnych Banku.
2. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust. 1.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 50% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.

## § 9

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 uwzględnianych przy ustalaniu wysokości premii uznaniowej obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnane w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno-finansowego:
  - 1) zysk netto,
  - 2) zwrot z kapitału własnego (ROE);
  - 3) jakość portfela kredytowego;
  - 4) współczynnik kapitałowy;
  - 5) wskaźnik orezerwowania portfela kredytowego.
3. Wskaźnikiem poddawany ocenie przy ustalaniu nagrody rocznej jest zysk netto.

Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą planu ekonomiczno - finansowego Banku w poszczególnych latach i w danym kwartale podlegającym ocenie. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat oraz w ocenianym kwartale plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 80% oraz w stosunku do założeń przyjętych w planach ekonomiczno-finansowych na dany okres.

Wypłata premii uznaniowej członkom Zarządu następuje w przypadku wykonania co najmniej 80% wielkości planowanych wskaźników, wymienionych w ust.2 a wypłata nagrody rocznej członkom Zarządu następuje w przypadku wykonania co najmniej 80% wielkości planowanego zysku netto.

4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:

- 1) uzyskane absolutorium w okresie oceny,
- 2) 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.
- 3) ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną – ocena kwartalna,
- 4) wyniki oceny w zakresie ryzyka ESG:

| 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. Wypłata zmiennego wynagrodzenia osób objętych polityką jest zmniejszana lub może wynosić zero w razie powstania straty bilansowej bądź groźby jej wystąpienia albo powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności Banku.
6. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.
7. Wypłata przyznanych składników zmiennych wynagradzania jest wypłacana w okresach kwartalnych tj. do końca następnego miesiąca po zakończeniu danego kwartału.

#### § 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 §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.

#### § 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.

#### § 12

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 na podstawie art. 111a ust.4 Ustawy Prawo Bankowe.
5. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 30.12.2025r.

Zarząd Banku