

Polityka wynagrodzeń
w Banku Spółdzielczym w Trzebieszowie

Trzebieszów Drugi, grudzień 2025 r.

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE	3
ROZDZIAŁ 2. ZASADY OGÓLNE	5
ROZDZIAŁ 3. WYNAGRODZENIE ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW.....	9
ROZDZIAŁ 4. OCENA EFEKTÓW PRACY.....	10
ROZDZIAŁ 5. ODRACZANIE WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO	10
ROZDZIAŁ 6. PRZEPISY KOŃCOWE	10

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. „Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Trzebieszowie” zwana dalej „Polityką wynagrodzeń” określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w tym wynagrodzeń Zarządu.
2. Wprowadzenie i stosowanie Polityki wynagrodzeń ma na celu:
 - 1) zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Trzebieszowie;
 - 2) określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Trzebieszowie, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego;
 - 3) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - 4) realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów.
3. Bank prowadzi i realizuje Politykę wynagrodzeń 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. Polityka wynagrodzeń w zakresie osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku („Polityka wynagrodzeń”) 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 pracowników nie będzie uzyskiwać rocznej wysokości zmiennego wynagrodzenia przekraczającego równowartości w złotych 50 000 euro, ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.

§ 2

Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy Prawo bankowe – art. 9ca,
- 2) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach oraz z późniejszymi zmianami;
- 3) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 - EBA/GL/2015/22,
- 4) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014.
- 5) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.

§ 3

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Trzebieiszowie.;
- 2) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Trzebieiszowie ,
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Trzebieiszowie,
- 4) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Trzebieiszowie,
- 5) **zidentyfikowani pracownicy** – osoby, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1 ustawy - Prawo bankowe, określone zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r.

uzupełniającym 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.

- 6) **zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie** – zarządzanie ryzykiem w zakresie, o którym mowa w § 3 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Finansów z dnia 8 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach,
- 7) **zmienne składniki wynagrodzeń** – zmienne składniki wynagrodzeń zidentyfikowanych pracowników, w tym członków Zarządu;
- 8) **wynagrodzenie zmienne** – łączne zmienne składniki wynagrodzeń w części odroczonej i w części wypłacanej niezwłocznie po przyznaniu;
- 9) **trzyletni okres oceny** – okres oceny pracy zidentyfikowanego pracownika;
- 10) **rok „n”** – rok, za który dokonuje się oceny pracy zidentyfikowanego pracownika;

§ 4

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia elementów struktury organizacyjnej Banku zostały zdefiniowane w „Regulaminie Organizacyjnym Banku Spółdzielczego w Trzebieszowie”.

Rozdział 2. Zasady ogólne

§ 5

- 1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (zidentyfikowanych pracowników), w tym Członków Zarządu.
- 2. Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Trzebieszowie podlega nadzorowi Rady Nadzorczej.

3. Wdrożenie Polityki wynagrodzeń podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
4. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku, obejmujący funkcjonowanie Polityki wynagrodzeń.
5. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

§ 6

1. Bank przeprowadza weryfikację stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka, na podstawie zapisów Polityki identyfikowania funkcji kluczowych.
2. Weryfikacja stanowisk podlega aktualizacji co najmniej raz w roku, a także w przypadku zmian organizacyjnych, kadrowych lub zmian wysokości wynagrodzeń powodujących zidentyfikowanie pracownika jako istotnie wpływającego na profil ryzyka Banku.
3. Do stanowisk istotnych, o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej oraz w Rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25.03.2021 r. w Banku, zalicza się:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej,
 - 2) Członków Zarządu,
 - 3) Stanowisko ds. zgodności,
 - 4) Kierującego zespołem ds. ryzyk
 - 5) Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.

§ 7

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. ogólne zasady wynagradzania w Banku,
2. definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne,
3. stałe składniki wynagradzania,
4. zmienne składniki wynagradzania,
5. zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania,

6. zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagradzania pracowników.

§ 8

1. Wynagrodzenia w Banku obejmują wypłatę stałych i zmiennych składników wynagradzania.
2. Członkowie Rady Nadzorczej, w tym członkowie Komitetu Audytu otrzymują wyłącznie wynagrodzenie stałe, które ustala Zebranie Przedstawicieli.
3. Wysokość wynagrodzenia dla Członków Zarządu (stałego i zmiennego) ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania Członków Zarządu są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania Członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Trzebieszowie.
4. Wysokość wynagrodzenia dla pracowników (stałego) ustala Prezes Zarządu (z wyjątkiem stanowiska ds. zgodności), natomiast wysokość wynagrodzenia zmiennego ustala Zarząd (z wyjątkiem stanowiska ds. zgodności) – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Trzebieszowie nie będących członkami Zarządu.
5. Wynagrodzenie zasadnicze (stałe) dla stanowiska ds. zgodności proponuje Prezes Zarządu a zatwierdza Rada Nadzorcza.
6. Wynagrodzenie zmienne dla stanowiska ds. zgodności proponuje Zarząd a zatwierdza Rada Nadzorcza.
7. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
8. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 9

1. Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń. Regulamin pracy, Regulamin przyznawania i wypłat zmiennych składników wynagrodzeń osobom istotnie wpływającym na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Trzebieszowie, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z polityki wynagrodzeń.

2. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku, łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznawanego zidentyfikowanym pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych.
3. Pracownicy stanowiska ds. zgodności i kierujący zespołem ds. ryzyka, są wynagradzani za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji. Wynagrodzenie tych osób nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

§ 10

1. Bank ma obowiązek zapewnienia w Polityce wynagrodzeń, odpowiednio w Regulaminie pracy, Regulaminie wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Trzebieszowie, Regulaminie wynagrodzeń pracowników Banku Spółdzielczego w Trzebieszowie nie będących członkami Zarządu, Regulaminie przyznawania i wypłat zmiennych składników wynagrodzeń osobom istotnie wpływającym na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Trzebieszowie, umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji przez zidentyfikowane osoby, skuteczność realizacji Polityki wynagrodzeń.
2. Polityka wynagrodzeń, Regulamin pracy, Regulamin przyznawania i wypłat zmiennych składników wynagrodzeń osób istotnie wpływającym na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Trzebieszowie, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zapewniają możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia; szczegółowe kryteria dotyczące wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia; takie kryteria obejmują w szczególności sytuacje, w których dany zidentyfikowany pracownik:
 - 1) uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania,
 - 2) nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.

Rozdział 3. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników

§ 11

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się:
 - 1) wynagrodzenia stałe (zasadnicze) – obejmujące stałe składniki wynagrodzeń, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, a także jednorazowe odprawy z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów prawa, Regulaminu wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Trzebieszowie lub Regulaminu wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Trzebieszowie nie będących członkami Zarządu przysługujące pracownikom, nie związane z wynikami osiąganymi przez Bank lub wynikami pracy danego zidentyfikowanego pracownika,
 - 2) wynagrodzenia zmienne – obejmujące zmienne składniki wynagrodzeń, zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników lub innych czynników określonych w Polityce wynagrodzeń.
2. 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 zidentyfikowanej osoby.
3. W przypadku gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia zależy od wyników, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników zidentyfikowanego pracownika i danej jednostki organizacyjnej oraz wyników Banku w obszarze odpowiedzialności tego pracownika, z uwzględnieniem wyników całego Banku; przy ocenie indywidualnych wyników bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.
4. Zmiennych składników wynagrodzeń nie przyznaje się za okres, w którym Bank prowadzi działalność ze stratą.
5. Ocena wyników odbywa się za co najmniej trzy lata, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą.
6. 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.

7. Rada Nadzorcza zatwierdza zasady wynagradzania Członków Zarządu Banku, w tym szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia.
8. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników jest określone szczegółowo w Regulaminie wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Trzebieszowie zatwierdzanym przez Radę Nadzorczą, Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Trzebieszowie nie będących członkami Zarządu oraz w odpowiednich umowach.

Rozdział 4. Ocena efektów pracy

§ 12

Ocena efektów pracy dokonywana jest po zakończeniu roku „n” i obejmuje 3 lata, tj. rok „n”, rok „n+1” i rok „n+2” – obejmująca efekty pracy za 3 lata poprzedzające dokonywanie oceny.

§ 13

Sposób oceny efektów pracy oraz kryteria oceny zidentyfikowanych pracowników zostały szczegółowo określone Regulaminie przyznawania i wypłat zmiennych składników wynagrodzeń osobom istotnie wpływającym na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Trzebieszowie.

Rozdział 5. Odraczanie wynagrodzenia zmiennego

§ 14

Odraczanie wynagrodzenia zmiennego osobom zajmującym stanowiska istotne szczegółowo zostały określone Regulaminie przyznawania i wypłat zmiennych składników wynagrodzeń osobom istotnie wpływającym na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Trzebieszowie.

Rozdział 6. Przepisy końcowe

§ 15

1. Co najmniej raz w roku Rada Nadzorcza 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 **3,97%**
4. Wysokość wskaźnika, o którym mowa w ust. 1 podlega publikacji, z godnie z Polityką informacyjną Banku.

§ 16

1. Politykę przygotowuje Zarząd, która podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku zgodnie z Systemem Informacji Zarządczej przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Weryfikacja o której mowa w ust. 1 obejmuje m.in.:
 - 1) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - 2) weryfikację stanowisk istotnych,
 - 3) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania.

§17

1. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu na podstawie art. 111a ust.4 Ustawy Prawo bankowe.
2. Bank, raz do roku, w terminie do 31 stycznia, przygotowuje i przekazuje do Komisji Nadzoru Finansowego:
 - 1) informacje za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płęć;
 - 2) dane o liczbie osób określonych w ust.1, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 1 000 000 euro, obliczonej wg średniego kursu euro ogłoszonego przez Narodowy Bank Polski na ostatni dzień roboczy tego roku, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznawanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzanych składek emerytalnych.