

*Załącznik nr 1
do Uchwały Nr 87/34/2025
Zarządu BS w Żmigrodzie
z dnia 29.12.2025 r.*

*Załącznik nr 1
do Uchwały Nr 36/10/2025
Rady Nadzorczej BS w Żmigrodzie
z dnia 30.12.2025 r.*



Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Żmigrodzie

Żmigród, grudzień 2025 r.

Spis treści:

Rozdział 1. Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2. Zasady ogólne	5
Rozdział 3. Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne	8
Rozdział 4. Korekta wynagrodzenia zmiennego o ryzyko	10
Rozdział 5. Szczególne zasady wynagrodzeń osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku	10
Rozdział 6. Ocena efektów pracy osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku	11
Rozdział 7. Szczególne postanowienia dotyczące zasad wynagradzania pozostałych pracowników ...	13
Rozdział 8. Monitorowanie przestrzegania polityki	14
Rozdział 9. Postanowienia końcowe	14

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Żmigrodzie, zwana dalej Polityką wynagrodzeń, określa zasady wynagradzania pracowników.
2. Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:
 - 1) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych oraz zmieniającego rozporządzenie (UE) nr 648/212 (dalej: Rozporządzenie CRR) ze zmianami;
 - 2) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi zmieniającej dyrektywę 2002/87/WE i uchylającej dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE;
 - 3) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
 - 4) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
 - 5) Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
 - 6) 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;
 - 7) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy 2013/36/UE (ENUB/GL/2021/04);
 - 8) Wytycznych dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych – EBA/GL/2016/06 wydane przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego;
 - 9) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych – wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego w 2014 r.;
 - 10) Rekomendacji H dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach, wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego w 2017 r.;
 - 11) Rekomendacji S Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie;
 - 12) Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach, wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego w 2020 r.;
 - 13) Wytycznych Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS dotyczących wdrażania Rekomendacji Z KNF u Uczestników Systemu Ochrony Zrzeszenia.
 - 14) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn poprzez przejrzystość wynagrodzeń oraz mechanizmy egzekwowania.
3. Polityka wynagrodzeń została opracowana z uwzględnieniem formy prawnej w jakiej działa Bank Spółdzielczy w Żmigrodzie, rozmiaru jego działalności (instytucja mała i niezłożona w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt. 145 Rozporządzenia CRR), ryzyka związanego z prowadzona

działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.

4. Polityka wynagrodzeń zapewnia realizację zasady przejrzystości wynagrodzeń, zgodnie z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.
5. Bank zapewnia pracownikom dostęp do informacji niezbędnych do oceny, czy zasada równości wynagrodzeń jest przestrzegana, w szczególności poprzez określenie jasnych, obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriów kształtowania wynagrodzeń.
6. Postanowienia Polityki stosuje się bezpośrednio do wszystkich pracowników Banku, niezależnie od formy zatrudnienia, wymiaru czasu pracy oraz zajmowanego stanowiska.

§ 2.

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Żmigrodzie;
- 2) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Żmigrodzie;
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Żmigrodzie;
- 4) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Żmigrodzie;
- 5) **CRR** - Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych; wysokość posiadanej przez Bank bazy kapitałowej powinna być wystarczająca do spełnienia wymagań regulacyjnych, ze zm.;
- 6) **duża instytucja** – instytucja, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 146 CRR;
- 7) **kluczowe funkcje** – stanowiska organizacyjne, inne niż funkcje członków Rady Nadzorczej i Zarządu, z którymi związany jest zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności umożliwiający wywieranie znaczącego wpływu na kierowanie Bankiem;
- 8) **zidentyfikowani pracownicy** – osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1 ustawy - Prawo bankowe, identyfikowani zgodnie z kryteriami określonymi w art. 92 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE, a także rozporządzenia delegowanego Komisji wydanego na mocy upoważnienia zawartego w ostatnim akapicie art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE oraz, w przypadku gdy to właściwe, aby zapewnić pełną identyfikację pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, a także stosując zasadę proporcjonalności;
- 9) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, powołania lub wyboru;
- 10) **Regulamin wynagradzania** – odpowiednio Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Żmigrodzie lub Regulamin wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Żmigrodzie;
- 11) **wynagrodzenie stałe** – składnik wynagrodzenia spełniający kryteria, o których mowa w § 4 ust. 2;
- 12) **wynagrodzenie zmienne** – składnik wynagrodzenia niespełniający kryteriów, o których mowa w § 4 ust. 2.;

13) **osoba zaangażowana:**

- a) pracownik oferujący produkty bankowe lub świadczący usługi bankowe bezpośrednio dla konsumentów lub
- b) bezpośrednio lub pośrednio zarządza pracownikiem, o której mowa w lit. a);

- 14) **baza kapitałowa** – poziom i struktura funduszy własnych Banku stanowiących sumę kapitału Tier I i kapitału Tier II Banku, wyznaczonych zgodnie z CRR, spełniający w szczególności wymogi kapitałowe, zgodnie z art. 92 CRR, w tym wymóg bufora wskaźnika dźwigni w rozumieniu art. 92 ust. 1a CRR, a także wymóg połączonego bufora zgodnie z art. 55 ust. 4 Ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nadzorze makroostrożnościowym nad systemem finansowym i zarządzaniu kryzysowym w systemie finansowym;
- 15) **zasada proporcjonalności** - zapisana w art. 92 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE ma na celu zapewnienie dopasowania polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń do indywidualnego profilu ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i strategii danej instytucji w celu skutecznego zrealizowania celów wyznaczonych w ramach odpowiednich obowiązków.
- 16) **praca o tej samej wartości** – praca, której wykonywanie wymaga porównywalnych kwalifikacji, wysiłku, odpowiedzialności i odbywa się w porównywalnych warunkach, ocenianych na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów;
- 17) **poziom wynagrodzenia** – roczne wynagrodzenie brutto lub jego równowartość, obejmujące wszystkie składniki wynagrodzenia pieniężne i niepieniężne;
- 18) **kategoria pracowników** – grupa pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości;
- 19) **luka płacowa ze względu na płeć** – różnica w średnim poziomie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn, wyrażona jako procent średniego wynagrodzenia mężczyzn.

Rozdział 2. Zasady ogólne

§ 3

- 1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagrodzeń (wynagradzania) wszystkich pracowników, obejmuje to również osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (zidentyfikowanych pracowników).
- 2. Bank prowadzi Politykę wynagrodzeń, zgodnie z zasadą proporcjonalności zapisaną w art. 92 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE, a także § 30 ust. 2 Rozp. MF, uwzględniając: formę prawną, w jakiej działa Bank, rozmiar działalności, ryzyko związane z prowadzoną działalnością, wewnętrzną organizację oraz charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności.
- 3. Postanowienia Polityki znajdują odzwierciedlenie we wdrażanych w Banku regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników, w szczególności w *Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Żmigrodzie* lub *Regulamin wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Żmigrodzie*;

§ 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 pracownikom.
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 zaszerzgowania oraz dodatków funkcyjnych, a także innych dodatków zgodnie z *Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Żmigrodzie lub Regulamin wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Żmigrodzie*;
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) Żaden ze zidentyfikowanych pracowników nie będzie uzyskiwać rocznej wysokości zmiennego wynagrodzenia przekraczającego równowartości w złotych 50 000 euro, ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.
5. Bank stosuje jednolite, obiektywne i neutralne pod względem płci kryteria ustalania wynagrodzeń, obejmujące w szczególności:
 - 1) kwalifikacje,
 - 2) doświadczenie zawodowe,
 - 3) zakres odpowiedzialności,
 - 4) złożoność wykonywanych zadań,
 - 5) warunki pracy.
6. Kryteria, o których mowa w ust. 5, są udokumentowane oraz dostępne dla pracowników w sposób umożliwiający im ocenę zasad kształtowania wynagrodzeń.

7. Bank nie stosuje postanowień umownych ani praktyk organizacyjnych ograniczających pracowników w prawie do ujawniania informacji o swoim wynagrodzeniu w celu egzekwowania zasady równości wynagrodzeń.
8. Postanowienia zakazujące lub ograniczające ujawnianie informacji o wynagrodzeniu nie wywołują skutków prawnych w zakresie, w jakim naruszają zasadę przejrzystości wynagrodzeń.

§ 5

Pracownik ma prawo wystąpić do Banku z wnioskiem o udzielenie informacji dotyczących:

- 1) indywidualnego poziomu swojego wynagrodzenia,
- 2) średnich poziomów wynagrodzeń – z podziałem na płeć – dla kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości.
- 3) Informacje, o których mowa w ust. 1, przekazywane są w formie pisemnej w terminie nie dłuższym niż 2 miesiące od dnia złożenia wniosku.
- 4) Informacje przekazywane pracownikowi nie mogą prowadzić do identyfikacji konkretnych osób.

§ 6

Komórka zgodności jest wynagradzana za osiągnięcie celów wynikających z pełnionej przez nią funkcji, a jej wynagrodzenie (w tym premia) nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nią obszarach działalności

§ 7

Wysokość wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia zmiennego Komórki zgodności jest zatwierdzana przez Radę Nadzorczą.

§ 8

1. Polityka wynagrodzeń ma na celu:

- 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą ogólny poziom ryzyka;
- 2) wspieranie realizacji Strategii działania Banku, Strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów.

2. Postanowienia Polityki wynagrodzeń dotyczą zasad wynagradzania wszystkich pracowników Banku, w tym:

- 1) pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
- 2) pozostałych pracowników.

3. Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników zróżnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy.

4. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.

Rozdział 3. Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne

§ 9

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się stałe i zmienne składniki wynagrodzeń, przy czym stałe składniki winny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia danego pracownika, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nie przyznawanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia.
2. Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznane przez Bank pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej w dłuższym okresie i powinno uwzględniać interesy udziałowców, deponentów i wszelkich innych zainteresowanych stron. Wynagrodzenie zmienne nie powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej bazy kapitałowej.
3. Składnik wynagrodzenia jest stały, jeżeli warunki jego przyznania i jego wysokość:
 - 1) opierają się na z góry określonych kryteriach;
 - 2) nie są uznaniowe i odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego oraz miejsce w hierarchii służbowej pracownika;
 - 3) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
 - 4) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej funkcji lub wykonywania obowiązków zawodowych;
 - 5) są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań z pracownikiem, przedstawicielami organizacji związkowych lub w następstwie zmiany zasad wynagradzania określonych przepisami prawa powszechnego;
 - 6) nie mogą zostać ograniczone, zawieszone ani unieważnione przez Bank, z zastrzeżeniem realizacji przepisów prawa powszechnego;
 - 7) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka; oraz
 - 8) nie zależą od wyników.
4. Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia kryteriów określonych w ust. 2, uznawany jest za składnik zmienny wynagrodzenia.

§ 10

1. Polityka wynagrodzeń i wszelkie powiązane warunki zatrudnienia, które mają wpływ na wynagrodzenie pracowników, są neutralne pod względem płci, tj. w Banku brak jest różnicowania między pracownikami płci męskiej, żeńskiej lub niebinarnej.
2. Niezależnie od zapisów ust. 1, przy ustalaniu wynagrodzenia pracowników uwzględnia się następujące aspekty, neutralne pod względem płci:
 - 1) wymogi edukacyjne, zawodowe i szkoleniowe, umiejętności, wysiłek i odpowiedzialność, podjęte prace oraz charakter wykonywanych zadań;
 - 2) miejsce zatrudnienia i występujące w nim koszty utrzymania;

- 3) poziom zaszerzegowania pracowników oraz czy pracownicy mają obowiązki kierownicze;
- 4) poziom formalnego wykształcenia pracowników;
- 5) niedobór pracowników dostępnych na rynku pracy na wyspecjalizowanych stanowiskach;
- 6) charakter umowy o pracę, w tym czy jest to umowa na czas określony lub nieokreślony;
- 7) staż zawodowy pracowników;
- 8) certyfikaty zawodowe personelu;
- 9) odpowiednie świadczenia, w tym wypłata dodatków na gospodarstwo domowe i na dziecko pracownikom posiadającym współmałżonków i członków rodziny na utrzymaniu.

§ 11

1. Na stałe składniki wynagrodzeń w Banku składają się w szczególności:

- 1) wynagrodzenie przyznawane członkom Rady Nadzorczej na podstawie uchwały Zebrania przedstawicieli;
- 2) przyznawane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - c) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - d) inne składniki wynagrodzenia wynikające ze stosunku pracy, określone odrębnymi przepisami,
 - e) świadczenia obligatoryjnie przysługujące z mocy przepisów prawa pracy, w tym odprawy emerytalno-rentowe,
 - f) inne świadczenia, m.in.: Pracownicze Plany Kapitałowe,
- 3) wynagrodzenia przyznawane pracownikom wykonującym pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, zgodnie z treścią umowy.

2. Na zmienne składniki wynagrodzeń, przyznawane w Banku, składają się w szczególności:

- 1) premie uznaniowe,
- 2) nagrody za osiągnięcia zawodowe,
- 3) nagrody okolicznościowe

z zastrzeżeniem, że Bank nie gwarantuje wypłaty żadnych ze zmiennych składników wynagrodzeń.

§ 12

1. Wynagrodzenie zmienne jest rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń.
2. Bank zapewnia w Regulaminie pracy, Regulaminie wynagradzania lub w umowie o pracę, skuteczność realizacji Polityki wynagrodzeń.
3. Postanowienia Regulaminu pracy, Regulaminu wynagradzania lub/i umowy o pracę zapewniają możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzeń.

Rozdział 4. Korekta wynagrodzenia zmiennego o ryzyko

§ 13

1. Bank corocznie określa w planie ekonomiczno-finansowym łączny budżet na wszystkie wynagrodzenia zmienne na dany rok kalendarzowy, z zastrzeżeniem ust. 3.
2. Ustanawiając budżet na wynagrodzenia zmienne, o którym mowa w ust. 1, Bank bierze pod uwagę zakładane w Strategii Banku wyniki biznesowe, w szczególności: wynik finansowy, wynik działalności bankowej i współczynniki kapitałowe.
3. Zarząd w szczególności może podjąć decyzję o obniżeniu budżetu na wynagrodzenia zmienne, w przypadku naruszenia przepisów, o których mowa w art. 142 ust. 1 Prawa bankowego.
4. Zarząd może podjąć decyzję o zmniejszeniu lub zwiększeniu budżetu na wynagrodzenia zmienne w trakcie roku kalendarzowego z uwzględnieniem wyników biznesowych oraz wskaźników adekwatności kapitałowej, o których mowa w ust. 1 oraz zapisów ust. 2.
5. W ramach budżetu na wynagrodzenia zmienne tworzony jest fundusz premiowy.
6. Fundusz premiowy uruchamiany jest do końca miesiąca za okres premiowy po dokonaniu oceny realizacji poziomu wyniku finansowego, wyniku działalności bankowej i wyników sprzedażowych określonych w poszczególnych kwartałach w planie ekonomiczno-finansowym.
7. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, Zarząd może podjąć decyzje o uruchomieniu oraz zmianie wysokości funduszu premiowego niezależnie od poziomu realizacji wyniku finansowego i wyników sprzedażowych uruchamiającego fundusz premiowy, o którym mowa w ust. 5-6, z uwzględnieniem sytuacji ekonomicznej Banku, w szczególności:
 - 1) poziomu realizacji wyniku finansowego Banku, w stosunku do planu finansowego, za okres, za który przyznawana jest premia;
 - 2) prognozy przyszłych wyników.
8. Wypłata premii następuje w ramach uruchomionego funduszu premiowego za dany okres premiowy.

Wypłata premii następuje najpóźniej do końca pierwszego miesiąca po kwartale, którego dotyczy premia, a za IV kwartał do końca grudnia, chyba że Zarząd postanowi inaczej.

Przekroczenie łącznego funduszu na premie kwartalne oraz funduszu na premie roczne wymaga decyzji Zarządu, o której mowa w ust. 4.

Rozdział 5. Szczególne zasady wynagrodzeń osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku

§ 14

1. Stanowisko ds. kadr prowadzi wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Do osób tych w Banku zalicza się:
 - 1) członków Rady Nadzorczej,
 - 2) członków Zarządu,
 - 3) pracowników pełniących kluczowe funkcje w Banku, w tym:
 - a) Główny Księgowy,
 - b) Komórka zgodności.

2. Wykaz kluczowych funkcji stanowi załącznik do Polityki identyfikowania kluczowych funkcji w Banku Spółdzielczym w Żmigrodzie.

§ 15

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.
2. Bank nie wprowadza podziału wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia oraz nie stosuje przepisów niniejszego rozdziału Polityki wynagrodzeń w odniesieniu do wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej.

§ 16

1. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
2. Rada Nadzorcza ustalając wynagrodzenia członków Zarządu (w tym Prezesa), bierze pod uwagę zakresy obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu i potrzebę zachowania odpowiednich proporcji wynagrodzenia tych osób, wynikających z ich zakresów.
3. W regulaminie wynagrodzeń Banku ustala się maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym w wysokości 3,0.

Stosunek ten został ustalony na poziomie umożliwiającym skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników banku z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania.

§ 17

1. Łączna kwota wypłaconych za dany rok, zmiennych składników wynagrodzeń osobom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.

2. Wysokość zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, za dany rok nie może stanowić więcej niż 100% całkowitego rocznego wynagrodzenia tych osób, z zastrzeżeniem ust. 3.

3. Udział zmiennego wynagrodzenia w całkowitym wynagrodzeniu Komórki zgodności nie może być znaczący.

4. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia Głównego Księgowego i Komórki zgodności ustalana jest za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji i nie jest uzależniona od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

§ 18

Pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, nie korzystają z własnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności, z wyłączeniem ubezpieczeń obowiązkowych wynikających z przepisów szczególnych, które neutralizowały środki podejmowane w odniesieniu do tych osób.

Rozdział 6. Ocena efektów pracy osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku

§ 19

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku, dokonuje się w oparciu o wyniki całego Banku.
2. Ocena efektów pracy Głównego Księgowego oraz Komórki zgodności dokonuje się w oparciu o poziom realizacji celów.
3. Ocena efektów pracy dokonywana jest po zakończeniu roku (lub kwartału w zależności od wypłaty premii).

§ 20

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w oparciu o kryterium ilościowe i jakościowe.
2. Ocena efektów pracy członków Zarządu obejmuje następujące wskaźniki Banku (kryterium ilościowe) w ostatnich trzech latach:
 - 1) współczynnik kapitałowy,
 - 2) wskaźnik jakości portfela,
 - 3) wynik brutto,
 - 4) wynik netto,
 - 5) suma bilansowa,
 - 6) wskaźnik ROA,
 - 7) wskaźnik ROE,
 - 8) wartość wymogów ICAAP nie przekraczająca limitów alokacji na ryzyka istotne,
 - 9) nadzorcze miary płynności
3. Ocenie podlega:
 - 1) stopień wykonania wymienionych w ust. 2 pkt. 1, 3- 9 wskaźników w odniesieniu do planów ekonomiczno - finansowych w poszczególnych kwartałach podlegających ocenie. Zmienne składniki są przyznawane, w przypadku, gdy średnie wykonanie planu w zakresie wyżej wymienionych wskaźników w ostatnich trzech latach (ostatnie 12 kwartałów) wynosiło przynajmniej 70%;
 - 2) jakość portfela kredytowego - zmienne składniki są przyznawane, jeżeli w kwartale podlegającym ocenie wskaźnik kredytów zagrożonych kształtuje się poniżej maksymalnego poziomu określonego w Polityce kredytowej Banku.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu to:
 - 1) uzyskane absolutorium w okresie oceny,
 - 2) pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
 - 3) ogólna dobra ocena Rady Nadzorczej realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-financeowym w okresach objętych oceną.
5. Oceny efektów pracy pracowników pełniących kluczowe funkcje, dokonuje Zarząd Banku. Kryteria oceny efektów pracy zależą od zajmowanego stanowiska. W przypadku stanowisk mających bezpośredni wpływ na wyniki Banku, są kryteria ilościowe i jakościowe, w przypadku

pozostałych osób, są to kryteria jakościowe, odzwierciedlające realizację celów wynikających z pełnionych funkcji.

6. Kryteria oceny efektów pracy:

- 1) dla Głównego Księgowego – rzetelne prowadzenie ksiąg rachunkowych w oparciu o zatwierdzone zasady rachunkowości oraz dbałość o staranne sporządzanie sprawozdań finansowych, zapewnienie bezpieczeństwa finansowego w tym płynności;
- 2) Komórki zgodności– wykonanie rocznego planu Komórki zgodności w ostatnim roku na poziomie co najmniej 70%.

§ 21

1. Pozytywna ocena danego pracownika jest udzielana, jeżeli w stosunku do niego nie zostało wszczęte postępowanie przygotowawcze przez organy ścigania dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Banku oraz jeżeli w odniesieniu do ocenianego okresu, w stosunku do Banku:

- 1) nie jest prowadzona likwidacja,
- 2) brak jest postanowienia o upadłości,
- 3) nie zostały otrzymane decyzje administracyjne organów podatkowych lub ZUS oraz nie są prowadzone postępowania dotyczące ustalenia lub określenia zaległych zobowiązań podatkowych lub ZUS przekraczających kwotę 500 tys. zł,
- 4) nie zostały przez Bank otrzymane decyzje administracyjne lub wyroki sądowe, zobowiązujące Bank do zapłaty kwoty przekraczającej 500 tys. zł.

2. Wyniki oceny efektów pracy pracowników za dany okres ustalane są przez:

- 1) Radę Nadzorczą wobec członków Zarządu;
- 2) Zarząd wobec pozostałych pracowników.

Rozdział 7. Szczególne postanowienia dotyczące zasad wynagradzania pozostałych pracowników

§ 22

Komórka zgodności jest wynagradzana za osiągnięcie celów wynikających z pełnionej przez nią funkcji, a jej wynagrodzenie (w tym premia) nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nią obszarach działalności.

§ 23

1. Wynagrodzenia zmienne, o ile są przyznawane pracownikom bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanym w świadczenie usług klientom, mają stanowić zachętę do odpowiedzialnej praktyki biznesowej, uczciwego i rzetelnego traktowania klienta, oferowania klientom produktów dostosowanych do ich potrzeb i oczekiwań oraz unikania konfliktu interesów w stosunkach z klientami. W tym celu Bank w odniesieniu do pracowników sprzedaży stawiane im cele ilościowe równoważy celami jakościowymi, takimi jak: liczba reklamacji, satysfakcja klienta, wyniki badania tajemniczego klienta.
2. Bank nie wynagradza pracowników ani nie ocenia ich wyników w sposób, który jest sprzeczny z obowiązkiem polegającym na działaniu w najlepiej pojętym interesie swoich klientów, na

przykład poprzez wynagrodzenia, cele w zakresie sprzedaży lub inne, które zachęcają do rekomendowania lub sprzedawania danego produktu w sytuacji, gdy to inny produkt może lepiej zaspokoić potrzeby klientów. W tym celu Bank konstruuje systemy motywacyjne stosuje m. in. takie same zasady premiowania w odniesieniu do sprzedaży wszystkich produktów w ramach danej grupy produktów.

3. Bank unika sytuacji, gdzie pracownik sprzedaży otrzymuje wynagrodzenie zmienne w oparciu jedynie o zrealizowane cele ilościowe, bez realizacji celów jakościowych. Poziom realizacji celów jakościowych powinien przekładać się na możliwość przyznania premii oraz jej wysokość. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia zmiennego Bank bierze pod uwagę takie wskaźniki jakościowe jak wzrost liczby klientów czy różnorodność produktów posiadanych przez klientów.
4. Wynagrodzenie za pracę osób zaangażowanych, nie może zachęcać tych pracowników do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla konsumentów.
5. Zasada wymieniona w ust. 1 obejmuje świadczenia pieniężne, jak również niepieniężne - mogące obejmować między innymi (ale nie są ograniczone do wymienionych) rozwój kariery, ubezpieczenie zdrowotne, zniżki lub udostępnienie służbowego samochodu lub telefonu komórkowego, uprzywilejowane korzystanie z funduszu reprezentacyjnego lub udziału w seminariach.
6. W szczególności wynagrodzenie za pracę osób wymienionych w ust. 1 nie może być zależne od poziomu sprzedaży kredytów hipotecznych, rozumianych zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami, jak również od ilości rozpatrzonych wniosków o udzielenie kredytu hipotecznego.

Rozdział 8. Monitorowanie przestrzegania polityki

§ 24

1. Za monitorowanie poziomu wynagrodzenia zmiennego pracowników, w tym pracowników których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku odpowiada Stanowisko ds. kadr.
2. Bank monitoruje występowanie luki płacowej ze względu na płeć w odniesieniu do poszczególnych kategorii pracowników.
3. Stanowisko ds. kadr przedstawia Radzie Nadzorczej co najmniej raz w roku wyniki monitoringu w postaci raportu, który powinien obejmować również analizę tego, czy polityka wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci, w tym występowanie luki płacowej.
4. W przypadku stwierdzenia luki płacowej ze względu na płeć przekraczającej 5%, której nie można uzasadnić obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, Bank podejmuje działania naprawcze zmierzające do jej usunięcia.
5. Działania naprawcze, o których mowa w ust. 4, obejmują w szczególności przegląd systemu wynagrodzeń, kryteriów zaszeregowania oraz praktyk płacowych.

Rozdział 9. Postanowienia końcowe

§ 25

Rada Nadzorcza Banku nadzoruje wdrożenie oraz stosowanie przez Zarząd Banku niniejszej Polityki wynagrodzeń oraz raz w roku ocenia jej wpływ na sposób zarządzania Bankiem.

§ 26

1. Wdrożenie niniejszej Polityki podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu z częstotliwością roczną.
2. Niezależny wewnętrzny przegląd, o którym mowa w ust. 1, dokonywany jest przez Komórkę zgodności.
3. Przegląd, o którym mowa w ust.1, obejmuje w szczególności:
 - 1) zdefiniowanie przez Bank osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku,
 - 2) określenie stałych i zmiennych składników wynagrodzenia,
 - 3) w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia, uwzględnienie zasad opisanych szczegółowo w par. 25 ust. 3 Rozporządzenia wymienionego w § 1 ust. 2 pkt. 5.
4. Raport z przeglądu, o którym mowa w ust. 1, przedstawiany jest Radzie Nadzorczej Banku, która na jego podstawie dokonuje oceny realizacji niniejszej Polityki.

§ 27

1. Bank ujawnia informacje na temat obowiązującej Polityki wynagrodzeń zgodnie z przyjętą przez Bank Polityką informacyjną dotyczącą adekwatności kapitałowej oraz innych informacji podlegających ujawnieniom w Banku Spółdzielczym w Żmigrodzie.
2. Bank, raz do roku, w terminie do dnia 31 stycznia, przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego:
 - 1) informacje za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć;
 - 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, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.
3. Za przygotowanie i przekazanie informacji, o których mowa w ust. 1 i 2, odpowiada Stanowisko ds. kadr.

§ 28

1. Niniejsza Polityka podlega co najmniej raz w roku weryfikacji, celem dostosowania jej do zmian w przepisach prawa, standardów rynkowych, zmian wielkości i profilu ryzyka oraz otoczenia gospodarczego, w którym działa Bank, zapewniając jej adekwatność do charakteru, skali i złożoności działania Banku.
2. Weryfikacji, o której mowa w ust. 1, dokonuje Stanowisko ds. kadr.
3. Bank dostosuje wewnętrzne regulacje płacowe oraz praktyki kadrowe do wymogów przejrzystości wynagrodzeń wynikających z dyrektywy (UE) 2023/970 nie później niż do dnia jej pełnego wdrożenia do prawa krajowego.
4. Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia jej przez Radę Nadzorczą.