



Bank Spółdzielczy w Jastrzębiu-Zdroju

Załącznik nr 1
do Uchwały nr **94/12/2025**

*Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Jastrzębiu-Zdroju z dnia 01.12.2025r.*

POLITYKA WYNAGRODZEŃ

W BANKU SPÓŁDZIELCZYM W JASTRZĘBIU-ZDROJU

§ 1

Cele i zakres Polityki

1. Niniejsza „Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Jastrzębiu-Zdroju”, zwana dalej „Polityką”, określa podstawowe zasady ustalania wynagrodzeń w Banku.
2. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Jastrzębiu-Zdroju zwanej dalej „Polityką” jest:
 - 1) Zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Jastrzębiu-Zdroju, zwanym dalej Bankiem,
 - 2) określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jastrzębiu-Zdroju, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r. *w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach z późn.zm* 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 zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów,
 - 5) zachowanie neutralności wynagrodzeń i praktyk w tym zakresie pod względem płci.

§ 2

Ogólne zasady wynagradzania w Banku

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku.
2. Definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne.
3. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako:
 - a) Wynagrodzenie zasadnicze (wynikające z umowy o pracę),
 - b) Dodatek funkcyjny,
 - c) Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - d) Jednorazowe odprawy z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę, z tytułu niezdolności do pracy,
 - e) Wypłaty z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

4. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa.
5. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
6. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagrodzenia pracowników.

§ 3

Kryteria identyfikacji stanowisk istotnych

1. Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikację stanowisk istotnych, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka, a także incydentalnie w przypadku zmian organizacyjnych, kadrowych lub zmian wysokości wynagrodzeń powodujących zidentyfikowanie pracownika jako istotnie wpływającego na profil ryzyka Banku.
2. **Osoby na stanowiskach istotnych identyfikuje się w oparciu o kryteria jakościowe i kryteria ilościowe**, zgodnie z zasadami określonymi w ustawie Prawo bankowe oraz w Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE.

Bank stosuje następujące 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 lit. c,
- e) pracownik posiada uprawnienia do podejmowania decyzji w sprawie nowych produktów bankowych.

2) Kryterium ilościowe:

- a) w poprzednim roku obrachunkowym pracownikowi przyznano łączne wynagrodzenie w wysokości co najmniej 750 000 EUR,
 - b) pracownik należy do 0,3 % pracowników, w zaokrągleniu do najbliższej liczby całkowitej, którym w poprzednim roku obrachunkowym przyznano najwyższe łączne wynagrodzenie; wyliczone w oparciu o ekwiwalent pełnego, rocznego czasu pracy,
 - c) w poprzednim roku obrachunkowym pracownikowi przyznano łączne wynagrodzenie o wartości równej lub wyższej od wartości najniższego łącznego wynagrodzenia przyznanego w tym roku obrachunkowym członkowi kadry kierowniczej wyższego szczebla lub pracownikowi, który spełnia którekolwiek z kryteriów jakościowych,
 - d) kryterium określonego w pkt 1-3 nie uznaje się za spełnione, jeżeli w toku identyfikacji Bank ustali, że działalność zawodowa danego pracownika nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka Banku, ponieważ pracownik lub kategoria pracowników, do której należy dany pracownik:
 - prowadzi działalność zawodową i ma uprawnienia wyłącznie w jednostce organizacyjnej, która nie jest istotną jednostką gospodarczą lub
 - nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka Banku poprzez prowadzoną działalność zawodową.
3. Do stanowisk istotnych, o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021r. oraz w Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
- 1) Członków Rady Nadzorczej
 - 2) Członków Zarządu
 - 3) Kluczowe funkcje – inne niż funkcje Członków Rady Nadzorczej i Zarządu, mające istotny wpływ (kompetencje decyzyjne) na kierowanie Bankiem.

§ 4

Zasady Polityki wynagrodzeń

1. Wynagrodzenia pracowników Banku są kształtowane w szczególności w odniesieniu do zakresu zadań realizowanych w danym Zespole/komórce organizacyjnej, poziomu odpowiedzialności pracownika oraz na podstawie wynagrodzeń kształtujących się na rynku pracy.
2. Wynagrodzenia są okresowo weryfikowane w oparciu o ocenę wyników pracy i porównania rynkowe.

3. Wynagrodzenie osób pełniących kluczowe funkcje jest określone przez Prezesa Zarządu Banku, dodatkowo z uwzględnieniem wpływu na profil ryzyka Banku.
4. Wynagrodzenia dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu są określone w zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą *Uchwale w sprawie ustalenia warunków wynagrodzenia Prezesa Zarządu i Wiceprezesów Zarządu Banku Spółdzielczego w Jastrzębiu-Zdroju*.
5. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Prezes Zarządu – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd *„Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Jastrzębiu-Zdroju”*.
6. Osoby pełniące kluczowe funkcje są wynagradzani w zakresie wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych - uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.
7. Pracownicy Banku zaangażowani w proces kredytowy w obszarze ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie są wynagradzani w zakresie wynagrodzenia zmiennego z uwzględnieniem mierników obejmujących przestrzeganie wewnętrznych regulacji mających na celu ograniczenie ryzyka oraz przestrzeganie wewnętrznych standardów kredytowych wynikających z apetytu na ryzyko.
8. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.

§ 5

Składniki wynagrodzeń

1. Wynagrodzenie całkowite w Banku obejmuje wypłatę stałych i zmiennych składników wynagradzania.
2. Wynagrodzenie stałe stanowi na tyle dużą część wynagrodzenia całkowitego, że pozwala ono na prowadzenie w pełni elastycznej *„Polityki wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jastrzębiu-Zdroju”* oraz *„Regulaminu wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Jastrzębiu-Zdroju”*, w tym daje możliwość zmniejszenia lub nieprzyznania w ogóle wynagrodzenia zmiennego.
3. Wynagrodzenie stałe zależne jest w szczególności od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z powierzonym stanowiskiem.

4. Wynagrodzenie zmienne powinno być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację polityki wynagrodzeń, a postanowienia regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania i umów o pracę powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z polityki wynagrodzeń.
5. Łączne wynagrodzenie zmienne przyznawane osobom pełniącym kluczowe funkcje, nie ogranicza zdolności Banku do zwiększania jego bazy kapitałowej.
6. Zmienne składniki wynagrodzenia, jakie mogą być przyznawane osobom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku oraz zasady wypłaty tego wynagrodzenia określa „*Polityka wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jastrzębiu-Zdroju*”.
7. Zmienne składniki wynagrodzenia osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku są opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą Banku na zasadach określonych w Polityce wymienionej w ust.6 wyżej.

§ 6

Korekta wynagrodzenia zmiennego o ryzyko

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, Bank bierze pod uwagę zakładane w Strategii Banku wyniki biznesowe, w szczególności: wysokość funduszy własnych, wskaźnik rentowności aktywów ROA, wskaźnik pokrycia kredytów z rozpoznaną utratą wartości rezerwami celowymi, wskaźnik płynności NSFR, wynik finansowy netto, C/I.
3. Zarząd Banku 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 Banku może podjąć decyzję o zmniejszeniu bądź zwiększeniu budżetu na wynagrodzenia zmienne w trakcie roku kalendarzowego z uwzględnieniem wyników biznesowych oraz wskaźników adekwatności kapitałowej, o których mowa w ust. 2.

§ 7

Zasady ustalania wskaźnika wynagrodzeń brutto

Bank określił maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym na poziomie nie przekraczającym 5-krotności.

§ 8

Postanowienia końcowe

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Weryfikacja, o której mowa w ust. 1 obejmuje min.:
 - a) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - b) weryfikację stanowisk istotnych,
 - c) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania.
3. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie w szczególności w zakresie jej adekwatności i skuteczności, przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.