

*Załącznik do Uchwały Nr 2/10/2023  
Zarządu Banku Spółdzielczego w Kłobucku  
z dnia 26 stycznia 2023 r.*

*Załącznik do Uchwały Rady Nadzorczej  
Banku Spółdzielczego w Kłobucku  
nr 1/3/2023 z dnia 03.02.2023 r.*

## **Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Kłobucku**

## § 1.

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Kłobucku, zwana dalej Polityką określa podstawowe zasady ustalania wynagrodzeń w Banku.
2. Polityka wynagrodzeń:
  - a) Wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowany ogólny poziom ryzyka.
  - b) Wspiera realizację Strategii rozwoju i strategii zarządzania ryzykiem oraz ogranicza konflikt interesów.
  - c) Jest neutralna pod względem płci.

## § 2.

Użyte w Polityce pojęcia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Kłobucku;
- 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Kłobucku;
- 3) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Kłobucku;
- 4) **organ Banku** – Zarząd lub Rada Nadzorcza;
- 5) **pracownik** - osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, powołania lub wyboru;
- 6) **pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku** – pracownik wykazany na liście stanowiącej Załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.
- 7) **zasada proporcjonalności** - zasada zapisana w art. 92 ust 2 Dyrektywy UE, mająca 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.

## §3.

1. Wynagrodzenie to świadczenie, jakie pracodawca zobowiązany jest wypłacić pracownikowi okresowo w zamian za wykonaną przez niego pracę, odpowiednio do rodzaju tej pracy, ilości oraz jakości.
2. Na system wynagrodzeń w Banku składają się wynagrodzenia stałe i wynagrodzenia zmienne przy czym stałe składniki winny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nie przyznawanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia.
3. Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznane pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej w dłuższym okresie i powinno uwzględniać interesy udziałowców, deponentów i wszystkich innych zainteresowanych stron. Wynagrodzenie zmienne nie powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej bazy kapitałowej. W tym celu wprowadza się limit łącznej kwoty zmiennych składników

wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku wynoszący maksymalnie 2 % funduszy własnych Banku.

4. Maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym powinien zapewnić skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników Banku z uwzględnieniem potrzeby stabilnego i ostrożnego zarządzania Bankiem i nie powinien przekroczyć 7.
5. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej i Komitetu audytu ustala Zebranie Przedstawicieli.
6. Bank nie wprowadza podziału wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia.
7. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia bierze pod uwagę zakres obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu i potrzebę zachowania proporcji wynagrodzenia tych osób.
8. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego pracowników ustala Zarząd Banku
9. Wynagrodzenie jest stałe, jeżeli warunki jego przyznania i jego wysokość:
  - a) opierają się na z góry określonych kryteriach;
  - b) nie są uznaniowe i odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego pracownika;
  - c) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
  - d) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej funkcji lub wykonywania obowiązków zawodowych;
  - e) nie mogą zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione przez Bank, z zastrzeżeniem realizacji przepisów prawa powszechnego;
  - f) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka;
9. Stałe składniki wynagrodzenia obejmują:
  - a) Wynagrodzenie zasadnicze.
  - b) Dodatek funkcyjny.
  - c) Dodatek kasjerski.
  - d) Nagrody jubileuszowe.
  - e) Nagrodę specjalną okolicznościową z okazji Dnia Spółdzielczości.
  - f) Świadczenia przysługujące pracownikowi w okresie czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby lub wypadku przy pracy.
  - g) Należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.
  - h) Składki na PPE.
  - i) Świadczenia finansowane z ZFŚS.
  - j) Odprawę emerytalną lub rentową.
  - k) Odprawę pośmiertną przysługująca małżonkowi i innym członkom rodziny.
10. Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia w/w kryteriów określonych w ust. 8, uznawany jest za składnik zmienny wynagrodzenia. W Banku za zmienny składnik wynagrodzenia uznaje się premię/nagrodę uznaniową.
11. Premia/nagroda uznaniowa ma charakter uznaniowy, w związku z czym pracownikom nie przysługuje roszczenie o ich wypłatę.

12. W Banku nie przyznaje się indywidualnych odpraw emerytalnych.

13. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają wyłącznie charakter pieniężny

§ 4.

Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikację stanowisk występujących w Banku oraz określa pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka.

§ 5.

Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Finansów oraz w uchwale 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się tylko Zarząd. Wszystkie istotne decyzje podejmowane są przez Zarząd. 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.

1. Łączna kwota wypłaconej premii uznaniowej 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. W związku z tym Bank wprowadza limit łącznej kwoty wypłacanej premii uznaniowej dla osób wymienionych w § 5 w danym roku w wysokości nie większej niż 2% funduszy własnych Banku.
2. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej osoby wymienionej w § 5 niniejszej Polityki.
3. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu w gotówce, z uwzględnieniem ust.1 i ust. 3. Roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia w odniesieniu do każdej osoby nie może przekroczyć równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia. Równowartość w złotych kwot wyrażonych w euro oblicza się według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym roku, za który są przekazywane dane.

§ 7.

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu finansowego/Strategii rozwoju:
  - 1) Wskaźnik pokrycia kredytów z rozpoznaną utratą wartości rezerwami celowymi,
  - 2) Współczynnik wypłacalności,
  - 3) Wskaźnik płynności LCR,
  - 4) Wskaźnik C/I.
3. Ocenie podlega stopień wykonania wskaźników wymienionych w ust. 2 w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat plan w zakresie w/w wskaźników był zrealizowany w co najmniej 80%.

4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzenia to:
  - a. Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
  - b. Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.
5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagrodzenia nie przyznaje się.
6. Warunkiem wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku jest:
  - a) uczestnictwo osoby w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub gdy osoba ta była odpowiedzialna za takie działania,
  - b) nie spełnienie przez tą osobę standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.

#### § 8.

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej (...) przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli.
3. Niniejsza Polityka podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

## Załącznik nr 1

Pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku:

1. Tomasz Jaworski – Prezes Zarządu
2. Beata Popęda – Wiceprezes Zarządu
3. Agnieszka Grzywińska – Wiceprezes Zarządu
4. Paweł Lewera – Wiceprezes Zarządu