



**POLITYKA WYNAGRADZANIA  
PRACOWNIKÓW, KTÓRYCH DZIAŁALNOŚĆ  
ZAWODOWA MA ISTOTNY WPŁYW  
NA PROFIL RYZYKA BANKU  
W BANKU SPÓŁDZIELCZYM W ŻYRAKOWIE**

Zatwierdzono przez Radę Nadzorczą  
Banku Spółdzielczego w Żyrakowie  
Uchwała nr 32/2024 z dn. 19.12.2024 r.

### **METRYKA DOKUMENTU:**

| <b>Lp.</b> | <b>Etapy procesu wdrożeniowego</b>                   | <b>Data realizacji</b> | <b>Osoba odpowiedzialna<br/>(Nazwisko i imię oraz stanowisko)</b> |
|------------|--|------------------------|---|
| <b>1.</b>  | <b>Opracowanie dokumentu</b>                         | <b>16.12.2024 r.</b>   | <b>Lidia Bokota<br/>Komórka ds. zgodności</b>                     |
| <b>2.</b>  | <b>Zatwierdzenie przez<br/>Komórkę ds. zgodności</b> |                        |   |
| <b>3.</b>  | <b>Weryfikacja dokumentu</b>                         | <b>16.12.2024 r.</b>   | <b>Klabacha Danuta<br/>Prezes Zarządu</b>                         |

## § 1

Polityka opracowana została na podstawie:

- 1) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe;
- 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;
- 3) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń zgodnie z Dyrektywą Directive 2013/36/E – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego (EBA/GL/2021/04);
- 4) 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;
- 5) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 roku.

## § 2

Celem opracowania i wdrożenie Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (zwanych dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Żyrardowie zwanej dalej „Polityką” jest:

- 1) Określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Żyrardowie, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów;
- 2) Wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka;
- 3) Wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.

## § 3

Zapisy niniejszej polityki obejmują:

- 1) Stałe składniki wynagradzania,
- 2) Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa,
- 3) Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.

## § 4

Do stanowisk istotnych, o których mowa w § 24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej oraz w uchwale 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) Bank Spółdzielczy w Żyrardowie zalicza Członków Zarządu (na podstawie § 5) oraz dodatkowo Komórkę ds. zgodności i Głównego Księgowego.

## § 5

Za istotny wpływ na profil ryzyka Banku uznaje się możliwość podejmowania decyzji finansowych w kwocie przekraczającej 2% funduszy własnych Banku.

## § 6

1. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników istotnych ustala Rada Nadzorcza.
2. Stałe wynagrodzenie (zasadnicze) ustalone jest indywidualnie dla każdego pracownika istotnego wg stawek zaszerogowań.
3. Wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.

## § 7

Osobom zajmującym stanowiska istotne przysługuje premia uznaniowa.

## § 8

1. Wysokość wynagrodzenia zmiennego (premiu uznaniowej) ustala Rada Nadzorcza, biorąc pod uwagę oceny efektów pracy pracowników istotnych.
2. Wynagrodzenie jest zależne od zakresu zadań i obowiązków pracownika, z poszanowaniem zasady zakazu dyskryminacji.

## § 9

1. Oceny efektów pracy osób zajmujących stanowiska istotne w Banku dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu finansowego w oparciu o:
  - 1) kryterium ilościowe oraz jakościowe – w przypadku oceny Członków Zarządu i Głównego Księgowego;
  - 2) kryteria jakościowe – w przypadku oceny Komórki ds. zgodności.
2. Ocena efektów pracy Członków Zarządu i Głównego Księgowego obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnięte na koniec ostatnich trzech lat kalendarzowych oraz na koniec analizowanego kwartału (kryterium ilościowe):
  - 1) zysk brutto – w odniesieniu do założonego planu finansowego;
  - 2) jakość portfela kredytowego – w odniesieniu do ustalonego maksymalnego poziomu apetytu na ryzyko w tym zakresie;
  - 3) łączny współczynnik kapitałowy – w odniesieniu do ustalonego minimalnego poziomu apetytu na ryzyko w tym zakresie;
  - 4) udział ekspozycji kredytowych mających wysoki wpływ na czynniki środowiskowe oraz oddziałujące na zmiany klimatu (czynniki ESG) w ekspozycjach kredytowych ogółem wg wartości nominalnej – w odniesieniu do ustalonego maksymalnego poziomu limitu w tym zakresie.
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych okresach podlegających ocenie oraz w stosunku do realizacji celów strategicznych. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy ocena planu w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 jest pozytywna oraz:
  - 1) zysk brutto osiąga min. 90% planowanego zysku;
  - 2) jakość portfela kredytowego, nie przekroczył maksymalnego dopuszczalnego poziomu kredytów zagrożonych (wskaźnik kredyty i pożyczki wg wartości nominalnej w stosunku do kredytów i pożyczek wg wartości nominalnej) – max. 8%;

- 3) łączny współczynnik kapitałowy znajduje się powyżej ustalonego w Banku minimalnego poziomu – 14%;
  - 4) udział ekspozycji kredytowych mających wysoki wpływ na czynniki środowiskowe oraz oddziałujące na zmiany klimatu (czynniki ESG) nie przekroczył 5% ekspozycji kredytowych ogółem wg wartości nominalnej.
4. Kryteria jakościowe oceny Członków Zarządu i Głównego Księgowego 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;
    - 3) ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.
  5. Ocena efektów pracy Komórki ds. zgodności jest dokonywana na podstawie osiągnięcia celów wynikających z pełnienia przez tą Komórkę funkcji.
  6. Wysokość wynagrodzenia zmiennego Komórki ds. zgodności nie może być uzależniona od wyników finansowych Banku.
  7. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością, zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

## § 10

1. Polityka wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku prowadzona jest zgodnie z zasadą proporcjonalności, w szczególności uwzględnia przepisy:
  - 1) Ustawy Prawo Bankowe (art. 9ca ust. 1 b) – tzn. Bank, nie jest dużą instytucją, a średnia wartość aktywów, obliczona dla czteroletniego okresu bezpośrednio poprzedzającego okres objęty Polityką (bieżący rok obrachunkowy), nie przekracza równowartości w złotych 5 000 000 000 euro – w związku z tym stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie wobec osób, spełniających kryteria poziomu i struktury wynagrodzenia:
    - a) stosowanie polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie dotyczy zmiennych składników wynagrodzenia oraz uznaniowych świadczeń emerytalnych;
    - b) 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;
  - 2) Rozporządzenia MFFiPR z dn. 8 czerwca 2021 r.:
    - a) § 25 ust. 3 pkt 4 lit. a – stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej osoby, o których mowa w § 4;
    - b) § 30 ust. 2 – Bank stosuje przepisy Rozporządzenia, będącego podstawą przyjęcia Polityki, odpowiednio do formy prawnej w jakiej Bank działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
2. Bank stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, o którym mowa w ust. 1 pkt. 1 w odniesieniu do osób, których roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.

3. W następstwie ust. 2 Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem § 9 ust. 2 i 4.
4. Polityka jest neutralna pod względem płci.

#### § 11

1. 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. Do wyliczenia średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku przyjmowana jest średnia ilość etatów, dla których zostało wypłacone wynagrodzenie w badanych okresie.
3. Propozycja wysokości wskaźnika jest przygotowywana w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
4. Na podstawie ww. analizy ustala się na rok 2025 wysokość ww. wskaźnika na poziomie **maksymalnie 2,5**.
5. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust. 1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku.

#### § 12

Pracownikom istotnym przysługuje odprawa emerytalno-rentowa przyznawana w ramach powszechnie stosowanego w Banku systemu emerytalnego, opisanego w Regulaminie wynagradzania.

#### § 13

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji, co najmniej raz w roku, zgodnie z zał. nr 1 do SIZ.
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 zmiennych składników wynagradzania.
3. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega corocznej ocenie przez Komórkę ds. zgodności w terminie do końca I kwartału po zakończonym roku obrotowym, która jest następnie przekazywana do akceptacji przez Radę Nadzorczą. Ocena jest następnie przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega okresowej ocenie w ramach audytu wewnętrznego.
5. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

#### § 14

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.

**Załącznik nr 1 do Polityki zmiennych składników  
wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze  
w Banku Spółdzielczym w Żyrakowie**

**LISTA STANOWISK ISTOTNYCH W BANKU  
OBJĘTYCH NINIEJSZĄ POLITYKĄ**

W Banku osobami objętymi Polityką zmiennych składników wynagradzania są:

- 1) Prezes Zarządu,
- 2) Członek Zarządu ds. handlowych,
- 3) Członek Zarządu ds. finansowo-księgowych,
- 4) Komórka ds. zgodności,
- 5) Główny Księgowy.