

*Załącznik nr 53 do Uchwały
Zarządu Banku Spółdzielczego w Słomnikach
Nr 55/4 /2025 z dnia 17 grudnia 2025 roku
Załącznik nr 53 do Uchwały Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Słomnikach
Nr 12/4 /2025 z dnia 18 grudnia 2025 r*

**Regulamin zmiennych składników
wynagrodzeń
W
Banku Spółdzielczym w Słomnikach**

Słomniki, grudzień 2025

Postanowienia ogólne

§ 1

Celem opracowania i wdrożenie Regulaminu zmiennych składników wynagrodzeń w banku Spółdzielczym w Słomnikach, zwanej dalej „Regulaminem” jest:

1. określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Słomnikach, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego.
2. wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowany przez Radę Nadzorczą ogólny poziom ryzyka,
3. wspieranie realizacji Strategii Banku i Strategii zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka oraz ograniczanie konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Słomnikach, zwanym dalej „Bankiem”.

§ 2

Zapisy niniejszego regulaminu obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku,
2. Definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne,
3. Stałe składniki wynagradzania, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, oraz wynikające z Kodeksu Pracy, rozumiane jako:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek funkcyjny,
 - c) dodatek kasjerski,
 - d) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - e) zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych,
 - f) świadczenia urlopowe,
 - g) odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika.
4. Zmienne składniki wynagradzania zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników, rozumiane jako premia uznaniowa, przy czym osoby odpowiedzialne za zarządzanie ryzykiem, o których mowa w Rozporządzeniu UE 604/2014 są wynagradzane w zakresie wynagradzania zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.
5. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
6. W Banku nie przyznaje się indywidualnych odpraw emerytalnych.

§ 3

1. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny
2. Wynagrodzenia w Banku obejmują wypłatę stałych i zmiennych składników wynagrodzenia do których zalicza się odpowiednio:

| Stanowiska | Stałe składniki | Zmienne składniki |
|------------|-----------------|-------------------|
| | | |

| | | |
|--|--|------------------|
| Przewodniczący Rady Nadzorczej | Wynagrodzenie miesięczne | Brak |
| Członkowie Rady Nadzorczej | Wynagrodzenie miesięczne | Brak |
| Członkowie Zarządu oraz Pracownicy MRT | Składniki stałe wymienione w § 3 ust.1 niniejszej Polityki | Premia uznaniowa |
| Pozostali pracownicy | Składniki stałe wymienione w § 3 ust.1 niniejszej Polityki | Premia uznaniowa |

§ 4

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu ustala Zebranie Przedstawicieli, zgodnie ze Statutem Banku.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Pracowników MRT, ustala Zarząd z zastrzeżeniem ust.5.
5. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego przyznawane Stanowisku ds. zgodności zatwierdza Rada Nadzorcza.
6. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Słownikach.
7. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
8. 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.
9. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu w odniesieniu do osoby, której roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia nie przekracza jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia oraz, której zmienne roczne wynagrodzenie nie przekracza równowartość w złotych 50.000 euro z uwzględnieniem ust. 10.
10. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.
11. W przypadku wyższego maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń o którym mowa w ust. 10 wymagana jest zgoda Zebrania Przedstawicieli podjęta większością 2/3 głosów w obecności co najmniej połowy uprawnionych do głosowania, a w przypadku braku kworum wymagana jest uchwała podjęta większością 3/4 głosów.
12. W myśl zapisów Ustawy Prawo bankowe (art. 9ca) oraz Rozporządzenia MFFiPR, Bank stosuje politykę zmiennych składników wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, co oznacza, że:
 - a. Bank nie odracza wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń;

§ 5

1. Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikację stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka(stanowisk istotnych) na podstawie zapisów Polityki identyfikowania, powoływania, odwoływania Pracowników MRT w Banku Spółdzielczym w Słomnikach
2. Osoby na stanowiskach istotnych identyfikuje się w oparciu o dwa 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, 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 li. c,
 - e) pracownik posiada uprawnienia do podejmowania decyzji w sprawie nowych produktów bankowych.
 - 2) Kryterium ilościowe - pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, jeżeli pracownikowi, przyznano w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy łączne wynagrodzenie równe co najmniej 750 000 EUR.
3. Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej oraz w Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej
 - 2) Członków Zarządu.
 - 3) Pracowników MRT:
 - a) Stanowisko ds. zgodności – zwane dalej Kierującym komórka ds. zgodności,
 - b) Stanowisko ds. Ryzyka – zwane dalej Kierującym komórka ds. ryzyka,
 - 4) 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(funkcji kluczowych) nie zalicza się innych stanowisk.

Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń

§ 6

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza kwartalnie w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno-finansowego oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń Strategii działania:
 - 1) wskaźnik C/I,
 - 2) wskaźnik jakość kredytów,

- 3) współczynnik kapitałowy,
 - 4) wskaźnik płynności LCR
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach i w danym kwartale podlegających ocenie oraz w stosunku do założeń przyjętych w Strategii Banku na dany okres. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był wykonany.
 4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzenia to:
 - a. Uzyskane absolutorium w okresie oceny,
 - b. Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe ocena dwuletnia. Ocena odpowiedniości zachowuje ważność przez okres dwóch lat od daty jej przeprowadzenia,
 - c. Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji Strategii Banku, Strategii zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka, Polityk w zakresie zarządzania ryzykami przez Bank Spółdzielczy w Słownikach oraz Planu ekonomiczno-finansowego w okresach objętych oceną- ocena kwartalna- zrealizowanego co najmniej w 80%.
 5. Pracownikom MRT zmienne składniki przyznaje Zarząd na podstawie przeprowadzonej oceny.
 6. W stosunku do Pracowników MRT stosowane są następujące kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia:
 - a. Kierujący Komórką ds. zgodności, Stanowisko ds. zgodności – ocena realizacji planu działania oraz wyniki kontroli zewnętrznych,
 - b. Kierujący Komórką ds. ryzyka, Stanowisko ds. ryzyka – ocena realizacji SIZ na podstawie kontroli wewnętrznych i zewnętrznych.
 7. Zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane i wypłacane gdy jest to odpowiednio uzasadnione sytuacją finansową całego banku, jego wynikami, efektami pracy jednostki organizacyjnej, w której osoba o której mowa w § 24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej, była zatrudniona, oraz efektami pracy tej osoby.
 8. Decyzję o wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia podejmuje się w oparciu o wyniki oceny.
 9. Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w §4 niniejszej Polityki:
 - a. uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty banku lub była odpowiedzialna za takie działania,
 - b. nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem.
 10. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagrodzenia nie przyznaje się.

Postanowienia końcowe

§7

1. Niniejszy Regulamin podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej (..) przez Radę Nadzorczą Banku.
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 stałych i zmiennych składników wynagrodzenia,
 - 4) zadań przydzielanych pracownikom na stanowiskach istotnych.

3. Niniejszy Regulamin oraz jego realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Niniejszy Regulamin oraz jego realizacja podlega ocenie w ramach audytu wewnętrznego.
5. Niniejszy Regulamin podlega ujawnieniu.
6. Niniejszy Regulamin wchodzi w życie z dniem 01 stycznia 2026.

Na podstawie kryteriów, wymienionych w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady 923/2021r. oraz w Rekomendacji Z przeprowadzono analizę stanowisk, występujących w Banku:

| L.p. | Nazwa stanowiska w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady 923/2021r. | Nazwa stanowiska w Rekomendacji Z | Nazwa stanowiska w Banku | Czy posiada kompetencje decyzyjne Tak / NIE |
|------|---|---------------------------------------|--|---|
| | Kierownik kwestii prawnych | Kierujący Komórką ds. zgodności | Stanowisko ds. zgodności-jednoosobowe stanowisko | Nie |
| | Kierownik bezpieczeństwa zasad i procedur rachunkowości | Główny Księgowy | Główny Księgowy | Tak, ale nie przekraczają 0,5 mln EURO |
| | Kierownik finansów, w tym opodatkowania i budżetowania | Główny Księgowy | Główny Księgowy | Tak, ale nie przekraczają 0,5 mln EURO |
| | Kierownik przeprowadzania analizy ekonomicznej | Kierujący komórką ds. ryzyka | Stanowisko ds. ryzyka-jednoosobowe stanowisko | Nie |
| | Kierownik zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu | Główny Księgowy | Główny Księgowy | Tak, ale nie przekraczają 0,5 mln EURO |
| | Kierownik zasobów ludzkich | ---- | Stanowisko ds. organizacyjno-administracyjnych | Nie |
| | Kierownik opracowywania lub wdrażania polityki wynagrodzeń | ----- | Stanowisko ds. zgodności | Nie |
| | Kierownik technologii informacyjnych | ---- | Główny Księgowy | Nie |
| | Kierownik bezpieczeństwa informacji | ---- | Główny Księgowy | Nie |
| | Kierownik zarządzania ustaleniami dotyczącymi outsourcingu funkcji o podstawowym lub istotnym znaczeniu | ---- | Stanowisko ds. zgodności | Nie |
| | ----- | Kierujący komórką audytu wewnętrznego | Bank przystąpił do Systemu Ochrony, audyt sprawowany jest przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS. | Nie |

Na podstawie powyższej tabeli można stwierdzić, że lista osób ujętych w Regulaminie wynagradzania to:

1. Członkowie Rady Nadzorczej,
2. Członkowie Zarządu.
3. Stanowisko ds. zgodności,
4. Stanowisko ds. ryzyk