

Załącznik do Uchwały nr 207/2025
z dnia 23.12.2025 r.
Zarządu BS Ziemi Kaliskiej



**Bank Spółdzielczy
Ziemi Kaliskiej**

**Polityka zmiennych składników
wynagrodzeń
Banku Spółdzielczego Ziemi Kaliskiej**

Koźminek, grudzień 2025 r.

Spis treści

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2 – Osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku	4
Rozdział 3 – Zasady oceny efektów pracy osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku nie będących członkami Zarządu.....	5
Rozdział 4 – Zasady oceny efektów pracy Członków Zarządu.....	6
Rozdział 5 – Zasady przyznawania i wypłacania regulaminowej premii rocznej.....	7
Rozdział 6 – Tryb odwoławczy.....	8
Rozdział 7 – Przepisy końcowe	8

Rozdział 1 **Postanowienia ogólne**

§ 1

1. Polityka zmiennych składników wynagrodzeń określa zasady ustalania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym Ziemi Kaliskiej (dalej: „Polityka”).
2. Celem wprowadzenia Polityki jest:
 - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą Banku Spółdzielczego Ziemi Kaliskiej akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - 2) wspieranie realizacji przyjętej przez Bank strategii działania oraz strategii zarządzania ryzykiem;
 - 3) ograniczenie ryzyka konfliktu interesów.
3. Bank realizuje Politykę z uwzględnieniem zasady proporcjonalności wynikającej z § 29 Rozporządzenia, tj. odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
4. Postanowień niniejszej Polityki nie stosuje się do członków Rady Nadzorczej Banku na podstawie § 25 ust. 1 Rozporządzenia. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie ustalone uchwałą Zebrania Przedstawicieli, bez podziału na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia.
5. Postanowienia niniejszej Polityki stosuje się również do osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku nie będących członkami Zarządu.
6. Podstawą ustalenia wysokości zmiennych składników wynagrodzeń jest wynagrodzenie łączne pracownika za rok obrotowy, którego dotyczy zmienny składnik wynagrodzeń.
7. W myśl zapisów Ustawy oraz Rozporządzenia, Bank stosuje politykę zmiennych składników wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, co oznacza, że:
 - 1) Bank nie odracza wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń;
 - 2) Bank nie odracza również uznaniowych świadczeń emerytalnych, jeżeli Bank wypłaca takie świadczenia;
 - 3) Bank odracza (na zasadach określonych w Ustawie) wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń, osobom których zmienne roczne wynagrodzenie jest równe lub przekracza równowartość w złotych 50.000 euro¹ lub jedną trzecią łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby. W takich przypadkach odroczone jest wypłata 40% zmiennego składnika wynagrodzenia na okres 4 lat (rok, w którym jest wypłacane 60% premii jest już pierwszym rokiem odroczenia, tak więc ostatecznie zostają do odroczenia 3 lata).

§ 2

Polityka opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (Dz. U. z 1997 r. Nr 140, poz. 939 z późn. zm.), zwana dalej „Ustawą”;

¹ Równowartość w złotych kwot w euro, wyliczenia jest według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym roku, za który są przekazywane dane.

- 2) 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;
- 3) Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa na istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (Dz. Urz. UE L 167 z 6.06.2014 r., z późn. zm.).

§ 3

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) Bank – Bank Spółdzielczy Ziemi Kaliskiej
- 2) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego Ziemi Kaliskiej
- 3) Rozporządzenie – Rozporządzenie 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;
- 4) Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 604/2014 – Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa na istotny wpływ na profil ryzyka instytucji;
- 5) stanowisko kierownicze/stanowisko istotne – stanowisko pracy zajmowane przez osobę, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku;
- 6) Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego Ziemi Kaliskiej
- 7) Zebranie Przedstawicieli – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego Ziemi Kaliskiej

§ 4

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
2. Wynagrodzenie osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku obejmuje:
 - 1) składniki stałe – wynagrodzenie zasadnicze zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją określone w umowie o pracę, a także dodatki za staż pracy, jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów Kodeksu pracy lub przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom;
 - 2) składniki zmienne – premia
3. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
4. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia, przy czym stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej z osób zajmującej stanowisko istotne.
5. Bank może zastosować wyższy stosunek zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń, jednak nie wyższy niż 200%, na zasadach określonych w § 25 ust. 2 pkt 4) lit. b) i c) Rozporządzenia.

6. Łączna wysokość premii rocznej przyznanej osobom zajmującym stanowiska istotne nie może ograniczać zdolności Banku do zwiększania jego funduszy własnych.

Rozdział 2.

Osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku nie będących członkami Zarządu.

§ 5

1. Bank, stosując zasadę proporcjonalności, w celu określenia innych (oprócz członków Zarządu) pracowników, którzy mogą mieć istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
2. Zgodnie z treścią ust. 1, za pracownika, który ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku uznaje się Kierującego komórką ds. zgodności.

§ 6

Osoby objęte zapisami Polityki zobowiązane są do niekorzystania z indywidualnych ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważenia skutków uwzględniania ryzyka w ramach realizacji niniejszej Polityki. Odpowiednie zapisy znajdują się w umowach o pracę z pracownikami objętymi zapisami niniejszej Polityki.

Rozdział 3

Zasady oceny efektów pracy osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku nie będących członkami Zarządu.

§ 7

1. Podstawą oceny efektów pracy są kryteria dotyczące oceny indywidualnych wyników danej osoby.
2. Oceny efektów pracy kierującego komórką ds. zgodności dokonuje Rada Nadzorcza, natomiast oceny pozostałych osób istotnych innych niż członkowie Zarządu dokonuje Zarząd.
3. Ocena ta dokonywana jest po zakończeniu roku obrotowego, nie później niż do końca I kwartału następującego po okresie oceny i obejmuje 3 lata, tzn. miniony rok obrotowy oraz dwa poprzednie lata, tak aby wysokość wynagrodzenia zależna od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością oraz zweryfikowany przez biegłego rewidenta wynik finansowy netto na dzień 31 grudnia roku poprzedzającego ocenę.
4. Ocena wskazana w ust. 1 bierze pod uwagę:
 - 1) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności
 - 2) pozytywną ocenę odpowiedniości
 - 3) wyniki kontroli przeprowadzanych w Banku przez podmioty zewnętrzne, w tym audyt wewnętrzny sprawowany przez IPS-SGB lub kontrole Komisji Nadzoru Finansowego.
5. Osoba uzyskuje ocenę pozytywną w przypadku spełnienia wszystkich kryteriów wskazanych w ust. 4 oraz w przypadku spełnienia indywidualnych kryteriów dla poszczególnych stanowisk, to jest w przypadku Kierującego Komórką ds. zgodności - pozytywnej oceny realizacji planu działania oraz wyników kontroli zewnętrznych;

6. Na podstawie przeprowadzonej oceny, Zarząd podejmuje decyzję o przyznaniu premii i jej wysokości dla pozostałych pracowników objętych wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń.

7. Wypłata premii jest zmniejszana w przypadku nieobecności osoby zajmującej stanowisko istotne spowodowane chorobą w okresie podlegającym ocenie – zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie Wynagradzania Banku.

8. Wypłata premii jest dokonywana w formie pieniężnej, po podjęciu uchwały o pozytywnej ocenie okresu ocenianego przez Zarząd dla Kierującego komórką ds. zgodności oraz po zatwierdzeniu jej wysokości przez Radę Nadzorczą (w terminie 7 dni roboczych po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą).

9. Bank dla pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, innych niż członkowie Zarządu, może wypłacać premię w okresach krótszych niż rok, jeżeli:

- 1) nie występują przesłanki dotyczące konieczności odroczenia premii, o których mowa w Rozporządzeniu i Ustawie Prawo Bankowe,
- 2) zostały spełnione kryteria opisane w niniejszym paragrafie dla danego stanowiska.

Rozdział 4

Zasady oceny efektów pracy Członków Zarządu

§ 8

1. Podstawą oceny efektów pracy są kryteria dotyczące oceny wyników całego Banku, a także ocena indywidualnych wyników danego członka Zarządu.
2. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza.
3. Ocena ta dokonywana jest po zakończeniu roku obrotowego, nie później niż do końca lipca roku następującego po okresie oceny, i obejmuje 3 lata, tzn. miniony rok obrotowy oraz dwa poprzednie lata, tak aby wysokość wynagrodzenia zależna od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością oraz zweryfikowany przez biegłego rewidenta wynik finansowy netto na dzień 31 grudnia roku poprzedzającego ocenę.
4. Ocena wyników całego Banku powinna obejmować koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej.
5. Ocena efektów pracy członków Zarządu obejmuje m.in. wskaźniki Banku osiągnęte w latach podlegających ocenie w podziale na poszczególne lata w odniesieniu do realizacji planu finansowego w danym okresie, w zakresie:
 - 1) zysku netto;
 - 2) zwrotu z aktywów (ROA);
 - 3) wskaźnika należności zagrożonych;
 - 4) współczynnika wypłacalności;
 - 5) wskaźnika płynności LCR;
6. Oceniając indywidualne wyniki pracy członka Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę:
 - 1) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału zadań w Zarządzie;
 - 2) pozytywną ocenę kwalifikacji;
 - 3) opinię biegłego rewidenta zawartą w sprawozdaniu z badania za dany rok obrotowy;
 - 4) wyniki kontroli przeprowadzonych w Banku przez podmioty zewnętrzne, w tym audyt wewnętrzny sprawowany przez Spółdzielczy System Ochrony SGB lub kontroli Komisji Nadzoru Finansowego, w obszarach nadzorowanych przez danego członka Zarządu.

7. W odniesieniu do kryteriów określonych w ust. 5 członek Zarządu ma prawo do premii rocznej, gdy w okresie podlegającym ocenie wykonanie planu finansowego zostało zrealizowane na poziomie:
 - 1) zysku netto nie niższym niż 80% zaplanowanego poziomu;
 - 2) zwrotu z aktywów (ROA) nie niższym niż 80% zaplanowanego poziomu
 - 3) wskaźnika należności zagrożonych nie wyższym niż 8% i poziomu ozezerwowania nie niższym niż 35%
 - 4) współczynnika wypłacalności nie niższym niż 80% zaplanowanego poziomu;
 - 5) wskaźnika płynności LCR nie niższym niż określony w regulacjach nadzorczych
8. W przypadku kryteriów określonych w ust. 6 członek Zarządu ma prawo do premii rocznej, gdy w okresie podlegającym ocenie:
 - 1) dokonano pozytywnej oceny efektów pracy realizacji zadań członka Zarządu wynikających z zakresu jego obowiązków i odpowiedzialności;
 - 2) uzyskał pozytywną ocenę kwalifikacji,
 - 3) biegły rewident wydał pozytywną opinię o sprawozdaniu finansowym i sprawozdaniu z działalności,
 - 4) wyniki kontroli przeprowadzonych w Banku przez podmioty zewnętrzne, w tym audyt wewnętrzny przeprowadzony przez Spółdzielczy System Ochrony SGB lub kontrola Komisji Nadzoru Finansowego, nie wykazały uchybień o Charakterze negatywnym lub krytycznym w obszarze nadzorowanym przez danego członka Zarządu.
9. Członek Zarządu uzyskuje pozytywną ocenę tylko i wyłącznie w przypadku spełnienia wszystkich przesłanek wskazanych w ust. 7 i 8

§ 9

Rada Nadzorcza dokonuje oceny członka Zarządu Banku, o której mowa w § 8 w formie uchwały podejmowanej odrębnie dla każdego członka Zarządu wraz z pisemnym uzasadnieniem.

Rozdział 5 **Zasady przyznawania i wypłacania regulaminowej premii rocznej**

§ 10

1. Wysokość premii rocznej nie może stanowić znaczącej części wynagrodzenia członka Zarządu Banku.
2. Łączna kwota premii rocznej dla osób istotnych ustalana jest w wysokości nie wyższej niż 15% rocznego zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto. Na podstawie przeprowadzonej oceny Rada Nadzorcza podejmuje decyzję w formie uchwały o przyznania premii rocznej i jej wysokości dla poszczególnych członków Zarządu w przypadku oceny pozytywnej.
3. Premia roczna nie jest przyznawana w przypadku:
 - 1) negatywnej oceny pracy członka Zarządu
 - 2) zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych;
 - 3) o którym mowa w art. 142 ust. 1 Ustawy Prawo bankowe;
 - 4) zagrożenia upadłością;
 - 5) gdy członek Zarządu uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znacznej straty Banku lub była odpowiedzialna za takie działania;
 - 6) nie spełnienia odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem;
 - 7) uzyskania negatywnej oceny odpowiedniości;

- 8) podjęcia decyzji przez Bankowy Fundusz Gwarancyjny o ograniczeniu bądź odmowie wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia.

§ 11

1. Przyznana członkowi Zarządu premia roczna wypłacana jest w formie pieniężnej, w terminie 14 dni roboczych po podjęciu uchwały przez Radę Nadzorczą
2. Ustanie stosunku pracy członka Zarządu Banku w okresie oceny nie powoduje pozbawienia go prawa do premii rocznej. W takiej sytuacji, ocena pracy członka Zarządu pod kątem wypłaty regulaminowej premii rocznej obejmuje wyłącznie okres zatrudnienia członka Zarządu Banku w trakcie okresu podlegającego ocenie.

Rozdział 6 Tryb odwoławczy

§ 12

Członkom Zarządu Banku przysługuje prawo odwołania się do Rady Nadzorczej Banku, a w przypadku zmniejszenia lub nie przyznania regulaminowej premii rocznej, na zasadach określonych w Regulaminie wynagradzania pracowników zarządzających

Rozdział 7 Przepisy końcowe

§ 13

1. Politykę zatwierdza Rada Nadzorcza, która raz w roku dokonuje jej weryfikacji oraz przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania Polityki w Banku.
2. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.
3. Wdrożenie Polityki podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku przez komórkę ds. zgodności. Raport z przeglądu Polityki przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
4. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia.