

*Załącznik do Uchwały nr 42/2026
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Ropczycach
z dnia 10.06.2026. r.
Załącznik do Uchwały nr 2/5/2026
Zarządu Banku Spółdzielczego
w Ropczycach
z dnia 28.05.2026 r.*

Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Ropczycach

Załączniki:

Załącznik nr 1 – Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku;

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. „Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Ropczycach” zwana dalej „Polityką wynagrodzeń” określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w tym wynagrodzeń Zarządu.
2. Wprowadzenie i stosowanie Polityki wynagrodzeń ma na celu:
 - 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - 2) realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów;
 - 3) zapewnienie neutralności wynagrodzenia pod względem płci.
3. Bank prowadzi i realizuje Politykę wynagrodzeń 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. Wynagrodzenia podstawowe stanowią w Banku podstawowy składnik wynagrodzenia i jest on kształtowany z uwzględnieniem zakresu odpowiedzialności pracownika, jego kwalifikacji, złożoności i typu zadań oraz informacji o rynkowych poziomach wynagrodzeń na podobnych stanowiskach w instytucjach o podobnym profilu i skali działania. Poziom wynagrodzeń i jego adekwatność jest dodatkowo oceniane w odniesieniu do obiektywnych wskaźników takich jak np. wskaźniki inflacji publikowany przez GUS. Wnioski z przeprowadzonej oceny z propozycjami ewentualnych działań planowanych przez Zarząd są przekazywane Radzie Nadzorczej w ramach rocznej oceny funkcjonowania Polityki wynagrodzeń.
5. Mając na uwadze potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem jak również skuteczne wykonywanie obowiązków przez pracowników zostaje ustalony na poziomie 320% wskaźnik stanowiący stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym. Bank powinien określić w zasadach wynagradzania w Banku maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia

brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym. Stosunek ten powinien być ustalony na poziomie umożliwiającym skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników banku, z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania bankiem.

6. Polityka pełni jednocześnie rolę „polityki zmiennych składników wynagrodzeń”, o ile jej występowanie w Banku wynika z odrębnych regulacji wewnętrznych.
7. Polityka wynagrodzeń zapewnia realizację zasady przejrzystości wynagrodzeń, zgodnie z Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.
8. Bank zapewnia pracownikom dostęp do informacji niezbędnych do oceny, czy zasada równości wynagrodzeń jest przestrzegana, w szczególności poprzez określenie jasnych, obiektywnych i neutralnych pod względem płci kryteriów kształtowania wynagrodzeń.
9. Postanowienia Polityki stosuje się bezpośrednio do wszystkich pracowników Banku, niezależnie od formy zatrudnienia, wymiaru czasu pracy oraz zajmowanego stanowiska.

§ 2

Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy Prawo bankowe – art. 9ca;
- 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 – zwanego dalej Rozporządzeniem;
- 3) Ustawy z dnia Ustawa z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
- 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) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013” - EBA/GL/2015/22;
- 6) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014;

- 7) Rekomendacji H, S i Z wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego;
- 8) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn poprzez przejrzystość wynagrodzeń oraz mechanizmy egzekwowania.

§ 3

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Ropczycach;
- 2) **Walne Zgromadzenie** – zebranie udziałowców Banku Spółdzielczego w Ropczycach,
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Ropczycach,
- 4) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Ropczycach,
- 5) **pracownik** - osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, powołania lub wyboru;
- 6) **zidentyfikowani pracownicy** – osoby, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1 ustawy - Prawo bankowe, identyfikowani zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającym 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 ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (Dz. Urz. UE L 167 z 06.06.2014, str. 30, z późn. zm.), a także zgodnie z zasadą proporcjonalności;
- 7) **osoba zaangażowana**:
 - a) pracownik oferujący produkty bankowe lub świadczący usługi bankowe bezpośrednio dla konsumentów lub
 - b) bezpośrednio lub pośrednio zarządza pracownikiem, o której mowa w lit. a);
- 8) **zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie** – zarządzanie ryzykiem w zakresie, o którym mowa w § 3 ust. 3 pkt 1 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,
- 9) **stałe składniki wynagrodzeń** – zgodnie z EBA/GL/2015/22 obejmują składniki:
 - a) opierające się na z góry określonych kryteriach;

- b) są nieuznaniowe i odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego oraz miejsce w hierarchii służbowej pracownika;
 - c) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
 - d) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej roli lub wykonywania obowiązków organizacyjnych;
 - e) są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań zbiorowych lub w następstwie renegotiacji przebiegających zgodnie z krajowymi kryteriami ustalania płac;
 - f) nie mogą zostać ograniczone, zawieszone ani unieważnione przez Bank;
 - g) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka;
 - h) nie zależą od wyników.
- 10) **zmienne składniki wynagrodzeń** – następujące składniki wynagrodzeń zidentyfikowanych pracowników:
- a) premie uznaniowe przyznawane członkom Zarządu Banku na podstawie uchwały Rady Nadzorczej;
 - b) premie uznaniowe przyznawane innym zidentyfikowanym pracownikom przez Zarząd.
- 11) **wynagrodzenie stałe** – łączne stałe składniki wynagrodzeń,
- 12) **wynagrodzenie zmienne** – zmienne składniki wynagrodzeń;
- 13) **trzyletni okres oceny** – okres oceny pracy zidentyfikowanych pracowników;
- 14) **rok „n”** – rok, za który dokonuje się oceny pracy zidentyfikowanego pracownika;
- 15) **zasada proporcjonalności** - zapisana w art. 92 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE ma 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;
- 16) **praca o tej samej wartości** – praca, której wykonywanie wymaga porównywalnych kwalifikacji, wysiłku, odpowiedzialności i odbywa się w porównywalnych warunkach, ocenianych na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów;
- 17) **poziom wynagrodzenia** – roczne wynagrodzenie brutto lub jego równowartość, obejmujące wszystkie składniki wynagrodzenia pieniężne i niepieniężne;

- 18) **kategoria pracowników** – grupa pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości;
- 19) **luka płacowa ze względu na płeć** – różnica w średnim poziomie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn, wyrażona jako procent średniego wynagrodzenia mężczyzn.

§ 4

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia elementów struktury organizacyjnej Banku zostały zdefiniowane w „Regulaminie Organizacyjnym Banku Spółdzielczego w Ropczycach”.

Rozdział 2. Zasady ogólne

§ 5

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (zidentyfikowanych pracowników), w tym członków Zarządu.
2. Polityka wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku prowadzona jest zgodnie z zasadą proporcjonalności, w szczególności uwzględnia przepisy zawarte w art. 92 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, a także § 30 ust. 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 - tzn. 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.
3. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.
4. Bank unika nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia dostęp do regulacji określających zasady wynagradzania pracownikom.
5. Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników zróżnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy, poprzez stosowanie odpowiednich kategorii i stawek zaszeregowania oraz dodatków funkcyjnych, a także innych dodatków zgodnie z *Regulaminem wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Ropczycach*.

6. Bank stosuje jednolite, obiektywne i neutralne pod względem płci kryteria ustalania wynagrodzeń, obejmujące w szczególności:
 - 1) kwalifikacje,
 - 2) doświadczenie zawodowe,
 - 3) zakres odpowiedzialności,
 - 4) złożoność wykonywanych zadań,
 - 5) warunki pracy.
7. Kryteria, o których mowa w ust. 6, są udokumentowane oraz dostępne dla pracowników w sposób umożliwiający im ocenę zasad kształtowania wynagrodzeń.
8. Bank nie stosuje postanowień umownych ani praktyk organizacyjnych ograniczających pracowników w prawie do ujawniania informacji o swoim wynagrodzeniu w celu egzekwowania zasady równości wynagrodzenia.
9. Postanowienia zakazujące lub ograniczające ujawnianie informacji o wynagrodzeniu nie wywołują skutków prawnych w zakresie, w jakim naruszają zasadę przejrzystości wynagrodzeń.
10. Pracownik ma prawo wystąpić do Banku z wnioskiem o udzielenie informacji dotyczących:
 - 1) indywidualnego poziomu swojego wynagrodzenia,
 - 2) średnich poziomów wynagrodzeń – z podziałem na płeć – dla kategorii pracowników wykonujących taką pracę lub pracę o tej samej wartości,
 - 3) informacje, o których mowa w ppkt. 1 przekazywane są w formie pisemnej w terminie nie dłuższym niż 2 miesiące od dnia złożenia wniosku,
 - 4) informacje przekazywane pracownikowi nie mogą prowadzić do identyfikacji konkretnych osób.
11. Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Ropczycach podlega nadzorowi Rady Nadzorczej.
12. Wdrożenie Polityki wynagrodzeń podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
13. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku, obejmującą funkcjonowanie Polityki wynagrodzeń.

14. Walne Zgromadzenie dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

§ 6

1. Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, objętych niniejszą Polityką wynagrodzeń, stanowi Załącznik nr 1 do Polityki.
2. Pracowników wymienionych w ust. 1 identyfikuje się na podstawie:
 - 1) kryteriów zawartych w rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) Nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającego 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 ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (Dz. Urz. UE L167 z 06.06.2014 r.) - zwanego dalej Rozporządzeniem Delegowanym Komisji (UE) nr 604/2014,
 - 2) pkt. 105 „Wytycznych dotyczącymi prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013” (EBA/GL/2015/22) – tzn. głównym kryterium identyfikacji nie jest nazwa funkcji, lecz zakres kompetencji i obowiązków przypisanych tej funkcji;
 - 3) zasady proporcjonalności – w tym przepisów § 30 ust. 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, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach - tzn. Bank stosuje Rozporządzenie odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
3. Wykaz podlega aktualizacji corocznej, do końca stycznia kolejnego roku obrotowego, a także w trakcie roku obrotowego, w przypadku zmian organizacyjnych, kadrowych lub zmian wysokości wynagrodzeń powodujących zidentyfikowanie pracownika jako istotnie wpływającego na profil ryzyka Banku.

§ 7

1. Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń; Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z polityki wynagrodzeń;
2. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku; łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznawanego zidentyfikowanym pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych.
3. Wynagrodzenie za pracę osób zaangażowanych, nie może zachęcać tych pracowników do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla konsumentów.
4. W szczególności wynagrodzenie za pracę osób wymienionych w ust. 3 nie może być zależne od poziomu sprzedaży kredytów hipotecznych, rozumianych zgodnie z przepisami Ustawa z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami, jak również od ilości rozpatrzonych wniosków o udzielenie kredytu hipotecznego.
5. Osoby zaangażowane objęte Polityką są wymienione w Załączniku nr 1 do Polityki.

§ 8

1. Bank ma obowiązek zapewnienia w Polityce wynagrodzeń, odpowiednio w Regulaminie pracy, Regulaminie wynagradzania, umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji przez zidentyfikowane osoby, skuteczność realizacji Polityki wynagrodzeń.
2. Polityka wynagrodzeń, Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zapewniają możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia; szczegółowe kryteria dotyczące wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia; takie kryteria obejmują w szczególności sytuacje, w których dany zidentyfikowany pracownik:
 - 1) uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania,

- 2) nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.

Rozdział 3. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników

§ 9

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się:
 - 1) wynagrodzenia stałe (zasadnicze) – obejmujące stałe składniki wynagrodzeń, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, a także jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów prawa lub Regulaminu wynagradzania, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom, nie związane z wynikami osiąganymi przez Bank lub wynikami pracy danego zidentyfikowanego pracownika;
 - 2) wynagrodzenia zmienne – obejmujące zmienne składniki wynagrodzeń, zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników lub innych czynników określonych w Polityce wynagrodzeń.
2. 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 zidentyfikowanej osoby.
3. W przypadku gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia zależy od wyników, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników zidentyfikowanego pracownika i danej jednostki organizacyjnej oraz wyników Banku w obszarze odpowiedzialności tego pracownika, z uwzględnieniem wyników całego Banku; przy ocenie indywidualnych wyników bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.
4. Ocena wyników odbywa się za co najmniej trzy lata, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą.

5. Kierownicy komórki do spraw zgodności, komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie oraz za sprawy kadrowe (Główny Księgowy) – 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. W przypadku stanowisk jednoosobowych, przez kierowników wymienionych w zdaniu poprzednim należy rozumieć pracowników zatrudnionych na odpowiednich samodzielnych stanowiskach.
6. Zmienne składniki wynagrodzenia zidentyfikowanych pracowników odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie, kierowanie komórką do spraw zgodności są opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą Banku. W przypadku stanowisk jednoosobowych, przez osoby wymienione w zdaniu poprzednim należy rozumieć pracowników zatrudnionych na odpowiednich samodzielnych stanowiskach.
7. Łączne zmienne składniki wynagrodzeń przyznawane zidentyfikowanym pracownikom nie mogą ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych.
8. Rada Nadzorcza, uwzględniając decyzje Walnego Zgromadzenia zatwierdza zasady wynagradzania członków Zarządu Banku, w tym szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia.
9. Wykaz zidentyfikowanych pracowników, stanowiący Załącznik nr 1 do Polityki, podlega corocznej aktualizacji w toku przeglądu zarządczego zgodnie z Instrukcją SIŁ, a także w trakcie roku obrotowego w przypadku zmian organizacyjnych lub kadrowych.

§ 10

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stałe składniki pieniężne	Stałe składniki niepieniężna	Zmienne składniki pieniężne	Zmienne składniki niepieniężna
Przewodniczący Rady Nadzorczej	Tak (dieta)	Brak	Brak	Brak
Członkowie Rady Nadzorczej	Tak (dieta)	Brak	Brak	Brak

Członkowie Komitetu Audytu	Tak (dieta)	Brak	Brak	Brak
Członkowie Zarządu	Tak (wynagrodzenie za pracę wynikające z umowy o pracę)	Brak	Premia uznaniowa	Brak
Pozostali pracownicy	Tak (j.w.)	Brak	Premia uznaniowa	Brak

§ 11

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia w postaci diet.
3. Członkowie Komitetu Audytu otrzymują tylko stałe składniki wynagrodzenia w postaci diet za udział w posiedzeniu Komitetu Audytu oraz za udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
5. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd.

§ 12

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.
2. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu.

§13

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania Strategii działania 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 Strategii działania:
 - a. zysk brutto;

- b. wzrost stanu udzielonych kredytów;
 - c. wzrost stanu zgromadzonych depozytów;
 - d. jakość portfela kredytowego;
 - e. wzrost sumy bilansowej;
 - f. współczynnik kapitałowy;
 - g. wskaźnik płynności LCR.
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach podlegających ocenie oraz w stosunku do założeń przyjętych w Strategii działania 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 zrealizowany co najmniej w 90%.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
- a. uzyskane absolutorium w okresie oceny,
 - b. pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
 - c. ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.

W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się

§14

1. Ocenę efektów pracy pracowników, nie będących członkami Zarządu dokonuje Zarząd.
2. Ocena jest dokonywana na etapie przyznawania zmiennego składnika wynagrodzeń jakim jest premia uznaniowa.
3. Powołując się na zasadę proporcjonalności wynikającą z § 29 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Finansów Zarząd Banku:
 - a. Bank nie ustala listy kryteriów ilościowych oraz jakościowych;
 - b. dokonuje oceny efektów/skutków pracy osób zatrudnionych na stanowiskach istotnych w rozumieniu niniejszej Polityki w kontekście realizacji powierzonych zadań w bieżącym okresie (kwartał za który jest przyznawana premia). W ramach dokonywanej oceny Zarząd uwzględnia ujawnione w bieżącym okresie efekty/skutki działań

podjętych przez pracowników w trzyletnim okresie ostatnich trzech lat obowiązywania Polityki.

§ 15

1. Niniejsza Polityka 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 między innymi:
 - 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 raz w roku ocenie w ramach audytu wewnętrznego sprawowanego przez SSOZ BPS lub w ramach kontroli przeprowadzanej przez Departament Kontroli BPS.
4. Bank dostosuje wewnętrzne regulacje płacowe oraz praktyki kadrowe do wymogów przejrzystości wynagrodzeń wynikających z dyrektywy (UE) 2023/970 nie później niż do dnia jej pełnego wdrożenia do prawa krajowego.
5. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

§ 16

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2026 r.

Załącznik nr 1 – Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku

L.p.	Stanowisko	Podstawa identyfikacji (przepis Rozp. UE 604/2014, inna podstawa)	Osoba zaangażowana zgodnie z EBA/GL/2016/06
1.	Prezes Zarządu	art. 3 pkt. 1 art. 3 pkt. 4	NIE
2.	Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych	art. 3 pkt. 1	NIE
3	Wiceprezes Zarządu ds. kredytowych	art. 3 pkt. 1	TAK
4.	Członek Zarządu ds. handlowych	art. 3 pkt. 1	TAK
5.	Główny Księgowy	art. 3 pkt. 9	NIE
6.	Specjalista ds. ryzyka braku zgodności	art. 3 pkt. 7	NIE
7.	Samodzielne stanowiska w Zespole ds. zarządzania ryzykami	art. 3 pkt. 9	NIE
8.	Officer AML	art. 3 pkt. 7 i 9	NIE