

Opis Polityki wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Poniecu

1. Polityka wynagrodzeń stanowi wypełnienie obowiązków wynikających z:
 - 1) Ustawy Prawo bankowe z dnia 29 sierpnia 1997 r.;
 - 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) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego;
 - 4) oraz innych przepisów rekomendacji dotyczących wynagrodzeń członków organów zarządzających oraz pracowników.
2. W Banku w ramach polityki wynagradzania rozpoznawane są m.in.:
 - 1) Polityka wynagradzania członków organu nadzorującego;
 - 2) Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka;
 - 3) Regulamin wynagradzania członków Zarządu;
 - 4) Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Poniecu.
3. Wobec członków Rady Nadzorczej stosuje się podział wynagrodzenia na stałe i zmienne składniki w rozumieniu przepisów 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, przy czym:
 - a) za wynagrodzenie stałe członka Rady Nadzorczej przyjmuje się wynagrodzenie za udział w posiedzeniach Rady Nadzorczej, posiedzeniach Prezydium, posiedzeniach Komitetu Audytu oraz inne wynagrodzenia o charakterze stałym w wysokości ustalonej uchwałą Zebrania Przedstawicieli,
 - b) wynagrodzenia o charakterze zmiennym ustalane na podstawie uchwał Zebrania Przedstawicieli w formie nagród dla członków Rady Nadzorczej, o ile wynik finansowy Banku zrealizowany został za rok w którym przysługuje nagroda, na poziomie nie niższym niż 80% zysku netto określonego w planie finansowym.
4. Wynagrodzenie członków Zarządu opiera się na stałym składniku wynagrodzeń – wynagrodzeniu zasadniczym oraz na składniku zmiennym uzależnionym od spełnienia warunków zgodnie z Polityką zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka.
5. Wynagrodzenie osób pełniących obowiązki kierownicze oparte jest na stałym składniku wynagrodzeń oraz składniku zmiennym ustalonym w zależności od pełnionej funkcji i przyjętych obowiązków w formie regulaminowej albo uznaniowej.
6. Podstawą oceny efektów pracy członków Zarządu są kryteria dotyczące wyników całego Banku w ujęciu jakościowym i ilościowym.
7. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego kierującego komórką ds. zgodności jest zatwierdzana przez Radę Nadzorczą.
8. Bank nie różnicuje wynagrodzeń z uwagi na płeć pracownika ani w żaden inny pozamerytoryczny sposób.
9. Wypłata zmiennego składnika wynagrodzenia członkowi Zarządu realizowana jest po spełnieniu

wymogów określonych w Polityce zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka.

10. Zebranie Przedstawicieli i odpowiednio Rada Nadzorcza monitorują stosowanie polityki wynagradzania i jej wpływ na poziom ryzyka w Banku.
11. Bank ustalając wynagrodzenia pracowników przyjmuje regulacje wewnętrzne i monitoruje ich stosowanie w zakresie rozstrzygania konfliktów interesów.
12. Wdrożenie polityki wynagrodzeń podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku. Raport z przeglądu jest przedstawiany Radzie Nadzorczej.

Poniec, dn. 30 lipca 2025 r.