



BANK SPÓŁDZIELCZY W IŁOWEJ  
ZRZESZONY W BANKU POLSKIEJ SPÓŁDZIELCZOŚCI S.A.

*Załącznik do uchwały Nr 7/2026  
z dnia 12.01.2026r.  
Zarządu Banku Spółdzielczego w Iłowej.*

*Załącznik do uchwały Nr 31/2026  
z dnia 13.02.2026r.  
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w  
Iłowej.*

**Polityka wynagradzania pracowników  
Banku Spółdzielczego w Iłowej**

**Iłowa, 2025**

## Metryka regulacji

### Podstawowe dane regulacji:

Właściciel dokumentu	SZRiA
Pełna nazwa dokumentu	Polityka wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Iłowej
Data wydania	12.01.2026r.
Data obowiązywania	01.01.2026r.
Uchyla	Uchwałę Nr 147/2025 Zarządu Banku z dnia 17.10.2025r. w sprawie wprowadzenia zmian do „Polityki wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Iłowej” zatwierdzonej Uchwałą Nr 33/2025 Rady Nadzorczej z 29.10.2025r.
Zmiana	Weryfikacja
Kogo obowiązuje	Rada Nadzorcza, Zarząd, SZRiA, ZOA

### Osoby zaangażowane:

Sporządzony przez	SZRiA
Zatwierdzony przez	Radę Nadzorczą
Uzgodniony merytorycznie z	Wiceprezes ds. FK, Wiceprezes ds. Handlowych
Sprawdzony pod względem prawnym	Radca Prawny
Zaopiniowany przez	Komórka ds. zgodności

## § 1

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników w Banku Spółdzielczym w Iłowej, zwanej „Polityką” jest:

1. Zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Iłowej, zwanym dalej Bankiem,
2. Określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Iłowej, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r. oraz Rekomendacji Z Komisji nadzoru Finansowego.
3. Wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka.
4. Wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.

## § 2

Zapisy niniejszej polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku.
2. Definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne.
3. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako wynagrodzenie zasadnicze, nagrody / premie okolicznościowe oraz inne składniki niezależne od indywidualnych wyników pracy pracownika.
4. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa,
5. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
6. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagradzania pracowników.

## § 3

1. Wynagrodzenia w Banku obejmują wypłatę stałych i zmiennych składników wynagradzania.
2. Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli, zgodnie ze Statutem Banku.
3. Wynagrodzenia dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
4. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Prezes Zarządu, pełniący funkcję kierownika zakładu pracy – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania pracowników.
5. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
6. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

## § 4

1. Bank przeprowadza 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 Zasad identyfikacji funkcji kluczowych w Banku Spółdzielczym w Iłowej.
2. Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021r. oraz w Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
  - 1) Członków Rady Nadzorczej
  - 2) Członków Zarządu.
  - 3) Główny Księgowy
  - 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 nie zalicza się innych stanowisk.

#### § 5

Do składników wynagradzania zalicza się:

	<u>Stałe składniki</u>	<u>Zmienne składniki</u>
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Nie dotyczy
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w §2 ust. 3	Premia uznaniowa
Główny Księgowy	Składniki stałe wymienione w §2 ust. 3	Premia uznaniowa

#### § 6

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
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 Głównego Księgowego ustala Zarząd.

#### § 7

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, z uwzględnieniem ust.3-5.
3. 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.
4. W przypadku wyższego maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń o którym mowa w ust. 3 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.
5. 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;
  - b. Bank nie odracza również uznaniowych świadczeń emerytalnych, jeżeli Bank wypłaca takie świadczenia;
  - c. 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 euro<sup>1</sup> lub jedną trzecią łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby. W takich przypadkach odroczone jest wypłata 40% zmiennego składnika wynagrodzenia na okres 4 lat.

## § 8

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu i Głównego Księgowego dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania Strategii rozwoju w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy o której mowa w ust. 1 obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągane w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno-finansowego:

I.p.	Stanowisko Członka Zarządu	Wskaźnik
1	Prezes Zarządu	1. Limit udziału ekspozycji o wysokim ryzyku ESG w kredytach ogółem 2. C/I, 3. Adekwatność kapitałowa
2	Członek Zarządu	1. Wskaźnik jakości kredytów,

<sup>1</sup> 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. KRI ICT 3. C/I
3	Członek Zarządu ds. Finansowo – Księgowych	1. Wskaźnik płynności krótkoterminowej, 2. Wskaźnik ozerwowania portfela kredytowego, 3. C/I
4	Członek Zarządu ds. Handlowych	1. Wskaźnik marży odsetkowej, 2. Udział kredytów w sumie bilansowej, 3. C/I

2. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą planu ekonomiczno - finansowego Banku w poszczególnych latach i w danym kwartale podlegającym ocenie.
3. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat oraz w ocenianym kwartale plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 80%. Lub średnia z ostatnich trzech lat nie spada poniżej limitu 80%.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzenia to:
  - 1) 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.
  - 2) Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną – ocena kwartalna.
  - 3) Wyniki oceny w zakresie ryzyka ESG tj.:

L.p.	Ocena, czy w ocenianym okresie:	TAK / NIE
1	zostały naruszone zasady etyczne	
2	Wystąpił istotny konflikt interesów	
3	Zostały nałożone kary z tytułu nie przestrzegania prawa pracy	
4	Wystąpiły przypadki mobbingu	
5	Została nałożona kara z tytułu nie przestrzegania przepisów dotyczących ochrony środowiska	
6	Czy wystąpiły potwierdzone przypadki dyskryminacji w	

	stosunku do pracowników czy do klientów Banku?	
--	--	--

5. Osobom pełniącym funkcje kluczowe zmienne składniki przyznaje Zarząd na podstawie przeprowadzonej oceny.
6. W stosunku osób pełniących funkcje kluczowe stosowane są następujące kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia:
  - a) Główny Księgowy – ocena realizacji na podstawie współczynnika wypłacalności oraz opinii Biegłego rewidenta.
7. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagrodzenia nie przyznaje się.

#### § 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 § 3 niniejszej Polityki:

- 1) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania,
- 2) nie spełnia odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.

#### § 10

1. Co najmniej 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. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
3. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 3-krotności.
4. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust.1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku.

#### § 11

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 min.:
  - 1) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,

- 2) weryfikację stanowisk istotnych,
- 3) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzenia,
3. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu na podstawie art. 111a ust. 4 Ustawy Prawo bankowe.

## § 12

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2026r.