



**BANK SPÓŁDZIELCZY
W GORLICACH
ul. Stróżowska 1**

*Załącznik
do Uchwały Nr 201/2025
Zarządu Banku Spółdzielczego w Gorlicach
z dnia 19.12.2025 r.*

*Załącznik
do Uchwały Nr 27/2025
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Gorlicach
z dnia 30.12.2025 r.*

**Polityka wynagradzania
w Banku Spółdzielczym w Gorlicach**

§ 1

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

- 1) zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Gorlicach, zwanym dalej Bankiem,
- 2) określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, zgodnie z zasadami zawartymi w *Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021 r. (z późn. zm.)*, zwanym dalej: „RMFFiPR” oraz *Rekomendacji „Z” Komisji Nadzoru Finansowego*.
- 3) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcanie 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 Spółdzielczego w Gorlicach*”.
3. Wynagrodzenia dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania członków Zarządu (stanowiącym załącznik do „*Regulaminu działania Zarządu Banku Spółdzielczego w Gorlicach*”).
4. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Prezes Zarządu, pełniący funkcję kierownika zakładu pracy - szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w „*Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Gorlicach*”.
5. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
6. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 4

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 „Zasad identyfikacji funkcji kluczowych w Banku Spółdzielczym w Gorlicach”.
2. Do stanowisk istotnych, o których mowa w § 24 RMFFiPR oraz w Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
 - 1) członków Rady Nadzorczej,
 - 2) członków Zarządu.
 - 3) 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.
3. Natomiast na podstawie zaleceń KNF, Audytu wewnętrznego SSOZ BPS zasadami przyznawania zmiennych składników wynagradzania zostały objęte stanowiska (funkcje kluczowe):
 - 1) Stanowisko ds. Zgodności,
 - 2) Stanowisko Głównego Księgowego,

§ 5

Do składników wynagradzania zalicza się:

Stanowisko istotne	Stałe składniki	Zmienne składniki
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Nie dotyczy
Członkowie Zarządu oraz funkcje kluczowe	Składniki stałe wymienione w §2 ust. 3	Premia uznaniowa

§ 6

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje wynagrodzenie ryczałtowe za udział w posiedzeniu.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla funkcji kluczowych ustala Zarząd z zastrzeżeniem ust. 5.
5. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego przyznawane Stanowisku ds. Zgodności oraz Głównemu Księgowemu zatwierdza Rada Nadzorcza.

§ 7

1. 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.
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 euro¹ 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 dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno-finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy, o której mowa w ust. 1 obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnane w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno-finansowego:

Lp.	Stanowisko Członka Zarządu	Wskaźnik
1.	Prezes Zarządu	<ul style="list-style-type: none"> • TCR, • wskaźnik ozezerwowania portfela kredytowego, • TEXAS;
2.	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych	<ul style="list-style-type: none"> • TCR, • LCR, • C/I;
3.	Wiceprezes Zarządu ds. Handlowych	<ul style="list-style-type: none"> • TCR, • kredyty zagrożone w portfelu kredytowym, • kredyty o wysokim ryzyku ESG w kredytach objętych analizą ryzyka ESG.

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.

3. Ocenie, o której mowa w ust. 1, 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. 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, tj. średnia z ostatnich trzech lat nie spada poniżej limitu 80%.

4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania 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) pozytywne wyniki oceny w zakresie ryzyka ESG, tj.:

Lp.	Ocena, czy w ocenianym okresie:	TAK / NIE
1.	zostały naruszone zasady etyczne	
2.	wystąpił istotny konflikt interesów	
3.	zostały nałożone kary z tytułu nieprzestrzegania prawa pracy	
4.	wystąpiły przypadki mobbingu	
5.	została nałożona kara z tytułu nieprzestrzegania przepisów dotyczących ochrony środowiska	
6.	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 wynagradzania:

- a. Stanowisko ds. Zgodności - ocena realizacji planu działania oraz wyniki kontroli zewnętrznych,
- b. Główny Księgowy ocena stopnia realizacji zadań wynikających z pełnionej funkcji.

7. W przypadku zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

8. Wyplata przyznanych składników zmiennych jest wypłacana:

- a. w każdym kwartale w wysokości nie większej niż 12,5 tysiąca euro w przeliczeniu na złote według kursu na koniec kwartału,
- b. za cały rok następuje rozliczenie premii i wypłata za ostatni kwartał w roku następuje zgodnie z zapisami §7 ust. 5 lit. c.

§ 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 spełniła 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 4
4. Wysokość wskaźnika, o którym mowa w ust.1 podlega publikacji, zgodnie z „*Polityką informacyjną w Banku Spółdzielczym w Gorlicach*”.

§ 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 wynagradzania.
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.
5. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2026 r.