

*Załącznik do uchwały Zarządu
Rejonowego Banku Spółdzielczego w Bychawie*

Nr 2/45/2025 z dnia 19.12.2025 r.

*Załącznik do uchwały Rady Nadzorczej
Rejonowego Banku Spółdzielczego w Bychawie*

nr 4/11/2025 z dnia 30.12.2025 r.

**Polityka wynagradzania
w Rejonowym Banku Spółdzielczym w Bychawie**

Bychawa, grudzień 2025

METRYKA REGULACJI

Podstawowe dane regulacji:

Właściciel dokumentu	Zespół ds. administracyjnych, organizacyjnych i kadr
Pełna nazwa dokumentu	Polityka wynagradzania w Rejonowym Banku Spółdzielczym w Bychawie
Data zatwierdzenia przez Zarząd	19.12.2025 r.
Data zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą	30.12.2025 r.
Data obowiązywania	Od 01.01.2026 r.
Uchyla	Załącznik do Uchwały Zarządu nr 1/76/2024 z dnia 17.12.2024 r. oraz Załącznik do Uchwały Rady Nadzorczej nr 5/15/2024 z dnia 30.12.2024 r.
Zmienia	n/d
Kogo obowiązuje	Wszystkie komórki i jednostki organizacyjne
Cel/Najważniejsze zmiany	Najważniejsze zmiany: • Zmiany dostosowawcze

Osoby zaangażowane:

Uzgodniono merytorycznie z:	Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej
Sprawdzono pod względem prawnym	Radca Prawny

§ 1

Postanowienia ogólne

1. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania w Rejonowym Banku Spółdzielczym w Bychawie, zwanej dalej „Polityką” jest:
 - 1) zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Rejonowym Banku Spółdzielczym w Bychawie, zwanym dalej Bankiem,
 - 2) określenie zasad ustalania, wypłacania i monitorowania stałych i zmiennych składników wynagradzania zgodnie z zasadami zawartymi w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021 r. 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. Bank realizuje Politykę z uwzględnieniem zasady proporcjonalności wynikającej z § 30 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021 r. (zwanym dalej Rozporządzeniem MFFPR), 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.

§ 2

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Rejonowy Bank Spółdzielczy w Bychawie;
- 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Rejonowego Banku Spółdzielczego w Bychawie;
- 3) **Funkcje (stanowiska) istotne** – stanowisko pracy zajmowane przez osobę, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku;
- 4) **Funkcje kluczowe** - stanowiska organizacyjne, inne niż funkcje członków Rady Nadzorczej i Zarządu, z którymi związany jest zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności umożliwiający wywieranie znaczącego wpływu na kierowanie Bankiem;
- 5) **Zarząd** – Zarząd Rejonowego Banku Spółdzielczego w Bychawie;
- 6) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Rejonowego Banku Spółdzielczego w Bychawie

2. Zapisy niniejszej polityki obejmują:

- 1) Ogólne zasady wynagradzania w Banku.
- 2) Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako wynagrodzenie zasadnicze, nagrody / premie okolicznościowe oraz inne składniki niezależne od indywidualnych wyników pracy pracownika.
- 3) Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa.

- 4) Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
- 5) Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagrodzenia pracowników.

§ 3

1. Wynagrodzenie to świadczenie, jakie pracodawca zobowiązany jest wypłacić pracownikowi okresowo w zamian za wykonaną przez niego pracę, odpowiednio do rodzaju tej pracy, ilości oraz jakości.
2. Wynagrodzenia w Banku obejmują wypłatę stałych i zmiennych składników wynagradzania.
3. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu ustala Zebranie Przedstawicieli, zgodnie ze Statutem Banku.
4. Bank nie wprowadza podziału wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia.
5. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia bierze pod uwagę zakres obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu i potrzebę zachowania proporcji wynagrodzenia tych osób. Szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Zasadach wynagradzania członków Zarządu Rejonowego Banku Spółdzielczego w Bychawie.
6. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Prezes Zarządu w konsultacji z Zarządem, z zastrzeżeniem ust. 9 – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd Regulaminie wynagradzania pracowników w Rejonowym Banku Spółdzielczym w Bychawie.
7. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego Kierującego komórką ds. zgodności, wynikające z pełnionej funkcji zatwierdzana jest przez Radę Nadzorczą.
8. Wynagrodzenie jest stałe, jeżeli warunki jego przyznania i jego wysokość:
 - a) opierają się na z góry określonych kryteriach;
 - b) nie są uznaniowe i odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego pracownika;
 - c) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
 - d) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej funkcji lub wykonywania obowiązków zawodowych;
 - e) nie mogą zostać ograniczone, zawieszone ani unieważnione przez Bank, z zastrzeżeniem realizacji przepisów prawa powszechnego;
 - f) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka;
9. Stałe składniki wynagrodzenia obejmują:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) nagrody / premie okolicznościowe,
 - c) świadczenia przysługujące pracownikowi w okresie czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby lub wypadku przy pracy,
 - d) należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową,
 - e) świadczenia finansowane z ZFŚS,
 - f) odprawę emerytalną lub rentową,
 - g) odprawę pośmiertną przysługującą małżonkowi i innym członkom rodziny.
10. Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia w/w kryteriów określonych w ust. 9, uznawany jest za składnik zmienny wynagrodzenia. W Banku za zmienny składnik wynagrodzenia uznaje się premię uznaniową.

11. Premia uznaniowa ma charakter uznaniowy, w związku z czym pracownikom nie przysługuje roszczenie o ich wypłatę.
12. W Banku nie przyznaje się indywidualnych odpraw emerytalnych.
13. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
14. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 4

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).

§ 5

Do stanowisk istotnych o których mowa w § 24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021 r. oraz w Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:

- 1) Członków Rady Nadzorczej,
- 2) Członków Zarządu,
- 3) Stanowiska zidentyfikowane jako kluczowe zgodnie z zasadami identyfikowania funkcji kluczowych określonymi w Regulaminie organizacyjnym.

§ 6

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 zmiennych składników wynagradzania w formie pieniężnej niezwłocznie po jej przyznaniu, z uwzględnieniem ust.3-5.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do każdej z osób zajmującej stanowisko istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno stanowić na tyle dużą wysokość wynagrodzenia, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia.
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 $\frac{3}{4}$ 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:
 - 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 1/3 łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby. W takich przypadkach odroczone jest wypłata 40% zmiennego składnika wynagrodzenia na okres 4 lat.

§ 7

Zasady oceny efektów pracy stanowisk istotnych

1. Zmienne składniki wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska istotne w Banku mogą być przyznane na podstawie pozytywnej oceny realizacji celów wskazanych do realizacji w danym okresie.
2. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza w formie podjętych uchwał w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
3. Oceny efektów pracy funkcji kluczowych dokonuje Zarząd w formie podjętych uchwał w oparciu o kryterium jakościowe.
4. W przypadku członków Zarządu ocena ta dokonywana jest po zakończeniu roku obrachunkowego, w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno – finansowego 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.
5. W stosunku do funkcji kluczowych ocena ta dokonywana jest po zakończeniu roku obrachunkowego, w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno finansowego i obejmuje cały rok obrachunkowy.

§ 8

1. Ocena efektów pracy członków Zarządu Banku obejmuje następujące wskaźniki osiągnięte w ostatnich trzech latach (kryteria ilościowe) w odniesieniu do wymaganego poziomu wskaźnika:
 - 1) koszt ryzyka (wartość wskaźnika ozezerwowania portfela kredytowego nie niższa niż przyjęty limit strategiczny),
 - 2) koszt kapitału (współczynniki kapitałowe nie niższe niż wymagane przepisami prawa),
 - 3) ryzyko płynności (nadzorcze miary płynności nie niższe niż wymagane przepisami prawa),
 - 4) wynik Banku (wynik na działalności bankowej nie niższy niż 80% zaplanowanego poziomu w każdym z ostatnich trzech lat lub średnia z ostatnich trzech lat).
2. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:

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

- 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 z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału zadań w Zarządzie w okresach objętych oceną,
- 3) wyniki oceny w zakresie ryzyka ESG (wszystkie odpowiedzi są negatywne):

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	Czy wystąpiły potwierdzone przypadki dyskryminacji w stosunku do pracowników czy do klientów Banku?	

§ 9

1. Osobom pełniącym funkcje kluczowe zmienne składniki wynagradzania przyznaje Zarząd na podstawie przeprowadzonej pozytywnej oceny realizacji efektów pracy w oparciu o kryterium jakościowe.
2. W stosunku do osób pełniących funkcje kluczowe stosowane są następujące kryteria przyznawania zmiennych składników wynagradzania:
 - 1) Kierującemu Komórką ds. zgodności i kontroli wewnętrznej –
 - a) ocena realizacji planu działania komórki zgodności;
 - b) ocena realizacji planu kontroli wewnętrznych oraz wyniki kontroli zewnętrznych;
 - c) pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe – w przypadku objęcia danego stanowiska obowiązkiem takiej oceny;
 - d) ocena zaangażowania w wykonywanie obowiązków służbowych, które sprzyjało rozwojowi Banku (ocena pracownicza).
 - 2) Kierującemu Komórką ds. ryzyka –
 - a) ocena realizacji SIZ na podstawie kontroli wewnętrznych i zewnętrznych;
 - b) rzetelnie i terminowo sporządzane sprawozdania zgodnie z SIZ;

- c) pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe - w przypadku objęcia danego stanowiska obowiązkiem takiej oceny;
- d) ocena zaangażowania w wykonywanie obowiązków służbowych, które sprzyjało rozwojowi Banku (ocena pracownicza).

§ 10

1. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.
2. Na podstawie przeprowadzonej oceny, decyzję o przyznaniu zmiennych składników wynagrodzeń i ich wysokości podejmuje:
 - 1) Rada Nadzorcza dla poszczególnych członków Zarządu;
 - 2) Zarząd dla pozostałych pracowników objętych wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń, w przypadku oceny pozytywnej.
3. Uchwały, o których mowa w ust. 2 podejmowane są odrębnie dla każdej osoby i uwzględniają elementy oceny opisane w § 8 i § 9.
4. Wypłata przyznanych składników zmiennych jest wypłacana niezwłocznie po jej przyznaniu z uwzględnieniem zapisów § 6 ust. 5 pkt 3 po podjęciu uchwały przez:
 - 1) Radę Nadzorczą dla członków Zarządu;
 - 2) Zarząd dla kierującego Komórką ds. zgodności po zatwierdzeniu jej wysokości przez Radę Nadzorczą;
 - 3) Zarząd dla Kierującego Komórką ds. ryzyka.
5. Ustanie stosunku pracy osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń w okresie oceny nie powoduje pozbawienia go prawa do zmiennych składników wynagrodzeń z zastrzeżeniem uzyskania pozytywnej oceny. W takiej sytuacji, ocena pracy tej osoby pod kątem wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń obejmuje wyłącznie okres jej zatrudnienia w trakcie okresu podlegającego ocenie.

§ 11

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 400%.
4. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust.1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku.

§ 12

1. Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w § 4 niniejszej Polityki:
 - a) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania;
 - b) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem;
 - c) negatywnej oceny pracy osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń;
 - d) zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych, o których mowa w art. 142 ust. 1 Ustawy Prawo bankowe;
 - e) zagrożenia upadłością;
 - f) jeśli Bank nie spełnia minimalnych wymogów odnośnie wewnętrznego współczynnika kapitałowego;
 - g) gdy wynik finansowy netto Banku w roku wypłaty premii jest niższy niż łączna kwota premii przysługująca wszystkim uprawnionym do wypłaty premii z tytułu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - h) podjęcia decyzji przez Nadzorcę o ograniczeniu bądź odmowie wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia.
2. Członkom Zarządu Banku oraz Kierującemu Komórką ds. zgodności przysługuje prawo odwołana się do Zebrania Przedstawicieli Banku w przypadku zmniejszenia lub nie przyznania zmiennego składnika wynagrodzenia.
3. Kierującym Komórką ds. Ryzyka przysługuje prawo odwołana się do Rady Nadzorczej Banku w przypadku zmniejszenia lub nie przyznania zmiennego składnika wynagrodzenia.

§13

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) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania;
 - 3) informację odnośnie wartości i przestrzeganiu wskaźnika określonego w § 11 ust.3.
3. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania z działalności Rady Nadzorczej. Zebranie Przedstawicieli podejmuje uchwałę

w sprawie oceny, czy ustalona polityka wynagrodzeń sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

4. Bank, raz do roku, w terminie do dnia 31 stycznia, przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego:
 - 1) informacje za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć;
 - 2) dane o liczbie osób określonych w punkcie 1), których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 1 000 000 euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.
5. Za przygotowanie i przekazanie informacji, o której mowa w ust. 4, odpowiada Zespół ds. administracyjnych, organizacyjnych i kadr.
6. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu na podstawie art. 111 a ust. 4 Ustawy Prawo bankowe.
7. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2026 r.