



Raport z oceny funkcjonowania polityk wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Chmielniku za 2025 rok

Przygotowany przez Radę Nadzorczą niniejszy Raport stanowi wykonanie § 29 „Polityki Ładu Korporacyjnego w Banku Spółdzielczym w Chmielniku”, która na podstawie „Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” wydanych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 roku, wymaga dokonania oceny przez Radę Nadzorczą funkcjonowania Polityki wynagrodzeń w Banku i przedstawienie tej oceny wraz z Raportem Zebraniu Przedstawicieli zatwierdzającemu sprawozdanie Rady Nadzorczej za 2025 rok. Uwzględniając również Rozporządzenie 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, w załączeniu Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Chmielniku dokonała oceny *„Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Chmielniku”*, wprowadzonej Uchwałą 103/2025 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Chmielniku z dnia 30.12.2025 r.

Definicja stanowisk istotnych:

Definicję pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na ryzyko istotne oparto na kryteriach zawartych w:

- 1) rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) Nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r.,
- 2) pkt. 105 „Wytucznych 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);
- 3) przepisów § 30. ust 2 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i 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.

W Banku Spółdzielczym w Chmielniku, do stanowisk istotnych o których mowa w § 24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021 r. oraz w uchwale 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:

- a. Członków Rady Nadzorczej
- b. Członków Zarządu,
- c. Kierującego komórką ds. zgodności i kontroli wewnętrznej
- d. Główny księgowy
- e. Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk w Banku

Opis polityki i główne zasady

Przedmiotem oceny objęto następujące elementy polityki wynagradzania:

- 1) Politykę wynagrodzeń organów nadzorujących w Banku Spółdzielczym w Chmielniku;
- 2) Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Chmielniku;
- 3) Regulamin wynagradzania pracowników w Banku Spółdzielczego w Chmielniku;

Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej Banku określa „Polityka wynagrodzeń organów nadzorujących w Banku Spółdzielczym w Chmielniku”. Szczegółowe zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej ustalane są zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Banku. Członkowie Rady Nadzorczej, zgodnie z dotyczącą ich polityką nie uzyskują wynagrodzeń zmiennych.

Rada Nadzorcza stwierdza, iż wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej dokonywane były zgodnie z zasadami określonymi w ww. Polityce.

W Banku obowiązuje „Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Chmielniku” zatwierdzona przez Radę Nadzorczą oraz „Regulamin wynagradzania pracowników w Banku Spółdzielczego w Chmielniku” zatwierdzony przez Zarząd Banku. Zasadami Polityki oraz Regulaminów objęte są wynagrodzenia wszystkich pracowników, w tym pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, tj. członków Zarządu, oraz innych osób, które Bank identyfikuje jako osoby istotnie wpływające na profil ryzyka, a ich stanowiska na skutek uznania za objęte Polityką są wymienione w jej treści. Celem „Polityki (...) poprzez zastosowane odpowiednie mechanizmy wynagradzania, jest wsparcie:

- 1) prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
- 2) wsparcie realizacji strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów;
- 3) realizacja zasady neutralności pod względem płci osoby zatrudnionej.

Rada Nadzorcza w trakcie swoich posiedzeń na bieżąco informowana jest o poziomie ryzyka Banku. Rada Nadzorcza, a także Komitet Audytu, na bieżąco monitoruje poziom ryzyka umożliwiający zastosowanie zasad wynikających z Polityki wynagrodzeń.

Wynagrodzenia członków Zarządu wypłacane są zgodnie z zawartymi umowami, a przepisy „Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Chmielniku”, są zgodne z przepisami prawa.

Stale składniki wynagradzania to:

1. Pieniężne: wynagrodzenie zasadnicze.
2. Niepieniężne: W Banku nie występują niepieniężne składniki wynagradzania.

Zmienne składniki wynagradzania przyznawane są Zarządowi na podstawie oceny jakościowej i ilościowej, z uwzględnieniem kryteriów oceny oraz odpowiednich przepisów prawa. Zmienne składniki wynagrodzeń Zarządu są przyznawane przez Radę Nadzorczą. Zmienne składniki wynagrodzeń innych pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku przyznaje Zarząd i zatwierdza Rada Nadzorcza. Zmienne składniki wynagrodzeń Zarządu oraz innych mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku za 2025 rok przyznawane były kwartalnie na podstawie stosownych uchwał Rady Nadzorczej.

Zasady wynagradzania pozostałych pracowników, w tym wynagrodzenia stałe oraz zmienne pozostałych pracowników obejmuje obowiązujący „Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Chmielniku”. Bank przyznając i wypłacając wynagrodzenia stałe i zmienne przestrzega przepisów Prawa pracy, a także innych szczegółowych przepisów - w tym Ustawy o kredycie hipotecznym oraz Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. z późn. zm. w zakresie realizacji celów polityki wynagrodzeń obejmujących neutralność wynagrodzenia względem płci.

Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagradzania:

1. Do zmiennych składników wynagradzania zalicza się premię uznaniową. W Banku przyznaje się indywidualne odprawy emerytalne.
 2. Zmienne składniki wynagradzania mogą stanowić maksymalnie 100% składników stałych.
 3. Do oceny ilościowej wyników członków Zarządu Rada Nadzorcza przyjmuje średnie wskaźniki, zatwierdzone w Strategii (apetyt na ryzyko) z ostatnich trzech lat.
 4. Do oceny jakościowej członków Zarządu wykorzystywana jest ocena kwalifikacji oraz rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe.
 5. Ocenę wyników pracy stanowisk istotnych, będącą podstawą przyznania premii jest ocena przez Zarząd stopnia realizacji wyznaczonych celów.
 6. Całość przyznanej premii jest wypłacana po przyznaniu w gotówce.
 7. Łączna kwota wypłacanej premii uznaniowej dla stanowisk istotnych w danym roku nie może przekroczyć 2% funduszy własnych Banku.
-
1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu ustala Zebranie Przedstawicieli.

2. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza podejmując stosowną Uchwałę.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd podejmując stosowną Uchwałę.

Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia stałego i zmiennego dla stanowisk kluczowych każdorazowo wymagana jest opinia Rady Nadzorczej

Przegląd

Rada Nadzorcza na podstawie posiadanych informacji stwierdziła, że dokonywano weryfikacji „Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Chmielniku”, uwzględniającej aktualne przepisy i rekomendacje nadzorcze (w tym Rekomendację Z KNF). W okresie sprawozdawczym (tzn. w 2025 roku) dokonano niezależnej oceny funkcjonowania „Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Chmielniku”.

W 2025 roku „Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Chmielniku” nie była objęta audytem wewnętrznym, realizowanym przez SSOZ. Dokonano przeglądu i weryfikacji ww Polityki wprowadzając zapisy zapewniające zgodność z regulacjami wewnętrznymi w szczególności z Regulaminem organizacyjnym oraz regulacjami zewnętrznymi.

Opinia

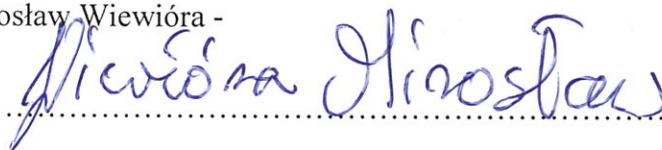
W ocenie Rady Nadzorczej „Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Chmielniku” realizowana była w sposób właściwy, sprzyjający rozwojowi i bezpieczeństwu Banku, a jej wpływ na zarządzanie Bankiem jest pozytywny.

W związku z powyższym Rada Nadzorcza zaopiniowała ją **pozytywnie**.

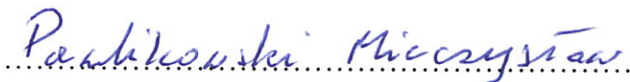
Powyższy raport podlega przedłożeniu pod obrady Zebrania Przedstawicieli w 2026 r. wraz ze sprawozdaniem Rady Nadzorczej.

Członkowie Rady Nadzorczej:

1. Mirosław Wiewióra -

.....

2. Mieczysław Pawlikowski -

.....

3. Małgorzata Wojciechowska -

.....

4. Artur Długosz -

..... Artur Długosz

5. Kazimierz Lech -

..... Lech Kazimierz

6. Jarosław Paweł Olesiński -

..... Jarosław P. Olesiński

Chmielnik, dnia 16.06.2026 roku