

**Polityka wynagradzania  
członków organu zarządzającego  
W  
Spółdzielczej Kasie Oszczędnościowo-Kredytowej  
im. Powstańców Śląskich**

---

## **Rozdział 1. Postanowienia ogólne**

### **§ 1**

1. Polityka zmiennych i stałych składników wynagrodzeń członków organu zarządzającego Spółdzielczej Kasy Oszczędnościowo-Kredytowej im. Powstańców Śl. określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w SKOK, zwana dalej „Polityką”.
2. Zasady Polityki uwzględniają formę prawną, w jakiej SKOK działa, rozmiar działalności SKOK, ryzyko związane z prowadzoną działalnością, wewnętrzną organizację oraz charakter i stopień złożoności prowadzonej działalności oraz udział procentowy wynagrodzeń zmiennych w wynagrodzeniach ogółem osób zajmujących stanowiska kierownicze w SKOK.
3. Wprowadzenie Polityki ma na celu:
  - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka, wykraczającego poza zaakceptowany przez Radę Nadzorczą SKOK im. Powstańców Śl. poziom ryzyka,
  - 2) wspierania realizacji przyjętej strategii działalności,
  - 3) ograniczenie wystąpienia konfliktu interesów.

### **§ 2**

Polityka opracowana została na podstawie wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego w dniu 22 lipca 2014 r. „Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”.

### **§ 3**

Biorąc pod uwagę okoliczności faktyczne, że w SKOK wszystkie istotne decyzje są podejmowane przez Zarząd i żaden pracownik nie posiada pełnomocnictwa do samodzielnego podejmowania decyzji finansowych, do stanowisk kierowniczych w rozumieniu niniejszej Polityki zalicza się tylko i wyłącznie Członków Zarządu SKOK.

## **Rozdział 2. Zasady wynagradzania**

### **§ 4**

1. Wynagrodzenie osób zajmujących stanowiska kierownicze składa się z wynagrodzenia stałego – wynagrodzenie zasadnicze i wynagrodzenia zmiennego – nagrody uznaniowej.
2. Wynagrodzenie stałe wypłacane jest w okresach miesięcznych na zasadach :
  - w przypadku uzależnienia płacy od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłaty nagród z zysku – wynagrodzenie określa się na podstawie wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez nagród z zysku publikowanego przez GUS z pierwszego

miesiąca poprzedzającego kwartał za który należne jest wynagrodzenie. Wartość wypłacanego wynagrodzenia określa się 4 razy w roku, tj:

Wynagrodzenie wypłacane w miesiącach:

- styczeń, luty, marzec określone na podstawie opublikowanej wielkości wskaźnika ( wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez nagród z zysków) z października roku poprzedniego,
- kwiecień, maj, czerwiec określone na podstawie opublikowanej wielkości wskaźnika ( wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez nagród z zysków) ze stycznia bieżącego roku,
- lipiec, sierpień, wrzesień określone na podstawie opublikowanej wielkości wskaźnika ( wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez nagród z zysków) z kwietnia bieżącego roku,
- październik, listopad, grudzień określone na podstawie opublikowanej wielkości wskaźnika ( wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez nagród z zysków) z lipca bieżącego roku,

3. Wynagrodzenie zmienne – nagrody uznaniowe są przyznawane i wypłacane w wysokości i terminach określonych przez Radę Nadzorczą.
4. Wynagrodzenie zmienne wypłacone w danym roku kalendarzowym nie może być wyższe niż 50 % wynagrodzenia zasadniczego wypłaconego w roku kalendarzowym poprzedzającym rok, za który wypłacane jest wynagrodzenie zmienne. Wysokość wynagrodzenia zmiennego ustala Rada Nadzorczą biorąc pod uwagę nakład pracy Członków Zarządu oraz sytuację ekonomiczną SKOK.

## § 5

1. Ocena efektów pracy Członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorczą w oparciu o następujące kryteria:
  - 1) jakość portfela kredytowego,
  - 2) realizację planu finansowego,
  - 3) wartość współczynnika wypłacalności.
2. Oceniając efekty pracy członka Zarządu Rada Nadzorczą bierze również pod uwagę zaangażowanie członka Zarządu w realizację powierzonych zadań oraz szczególne osiągnięcia członka Zarządu w okresie podlegającym ocenie.
3. Jakość portfela kredytowego mierzona jest procentowym udziałem kredytów zagrożonych w portfelu kredytów udzielonych ogółem.
4. Pozytywna ocena uwarunkowana jest od łącznego spełnienia następujących przesłanek:
  - 1) utrzymania udziału kredytów przeterminowanych powyżej 90 dni na poziomie nie wyższym niż 15%,
  - 2) realizacji planu finansowego SKOK, tj. osiągnięcie wyniku finansowego na poziomie nie niższym niż 80% planowanego wyniku finansowego,
  - 3) wartości współczynnika wypłacalności na poziomie nie niższym niż 5%.

### **Rozdział 3. Przepisy końcowe**

#### **§ 6**

1. Politykę zatwierdza i weryfikuje Rada Nadzorcza SKOK.
2. Polityka podlega przeglądowi przez Radę Nadzorczą raz w roku.
3. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia raz w roku Zebraniu Przedstawicieli raport z Przeglądu Zasad Ładu Korporacyjnego.
4. Polityka wchodzi w życie z dniem 16 czerwca 2020.

Zatwierdzono Uchwałą Nr 15 Rady Nadzorczej SKOK z dnia 16 czerwca 2020.  
Traci moc Uchwała nr 2 Rady Nadzorczej SKOK z dnia 17 stycznia 2017.