

Załącznik do Uchwały Nr 77/2026

*Zarządu Banku Spółdzielczego
w Kadzidle z dnia 27.05.2026r.*

Załącznik do Uchwały Nr 57/2026

*Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Kadzidle z dnia 28.05.2026r.*

Załącznik do Uchwały Nr 36/2026

*Zarządu Banku Spółdzielczego
w Kadzidle z dnia 20.02.2026r.*

Załącznik do Uchwały Nr 25/2026

*Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Kadzidle z dnia 26.02.2026r.*

Zmiana Załącznika Nr 1 – Uchwała Zarządu Nr 52/2026 z dnia 10.04.2026r., Uchwała Rady Nadzorczej Nr 36/2026 z dnia 11.04.2026r.

Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Kadzidle

Kadzidło, luty 2026r.

Metryka regulacji

Podstawowe dane regulacji:

Właściciel regulacji:	Zespół ds. ryzyka bankowego – Kierownik Zespołu ds. ryzyka bankowego
Pełna nazwa regulacji:	Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Kadzidle
Data wejścia w życie:	26.02.2026r. UZ Nr 36/2026 z dnia 20.02.2026r. URN Nr 25/2026 z dnia 26.02.2026r.
Uchyla:	Politykę wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Kadzidle wprowadzoną UZ Nr 101/2025 z dnia 02.12.2025r. oraz URN Nr 41/2025 z dnia 03.12.2025r.

Spis treści:

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2 – Zasady ogólne	5
Rozdział 3 – Kryteria podziału wynagrodzenia	6
Rozdział 4 – Postanowienia końcowe.....	10

Załączniki:

- Załącznik nr 1 – Wykaz zidentyfikowanych funkcji kluczowych w Banku Spółdzielczym w Kadzidle
- Załącznik nr 2 – Analiza stosunku zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia
- Załącznik nr 3 – Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Kadzidle

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne

§ 1

1. Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Kadzidle, zwana dalej „Polityką wynagradzania” określa zasady wynagradzania pracowników.
2. Niniejsza Polityka wynagradzania została opracowana z uwzględnieniem formy prawnej w jakiej działa Bank Spółdzielczy w Kadzidle zwany dalej „Bankiem”, rozmiaru jego działalności (instytucja mała i niezłożona w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt. 145 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych (z późn. zm.) – zwanego dalej „Rozporządzeniem CRR”, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.

§ 2

Polityka wynagradzania została opracowana na podstawie:

- 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r. Prawo bankowe (z późn. zm.) – zwana dalej „Ustawą Prawo bankowe”,
- 2) Ustawy z dnia 23 marca 2017r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami (z późn. zm.),
- 3) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach (z późn. zm.) – zwanego dalej „Rozporządzeniem MFFiPR”,
- 4) Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021r. uzupełniającego Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92. ust 3 tej dyrektywy – zwanego dalej „Rozporządzeniem nr 2021/923” oraz „Dyrektywą 2013/36/UE”,
- 5) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na podstawie dyrektywy 2013/36/UE – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego 2 lipca 2021r. (EBA/GL/2021/04),
- 6) Wytycznych dotyczących udzielania i monitorowania kredytów – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego 29 maja 2020r. (EBA/GL/2020/06),
- 7) Wytycznych dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych – EBA/GL/2016/06 wydane przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego,

- 8) Wytycznych dotyczących analiz porównawczych praktyk w dziedzinie wynagrodzeń, zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz zatwierdzonych wyższych stosunków zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych na podstawie dyrektywy 2013/36/UE – EBA/GL/2022/06,
- 9) Uchwały Nr 218/2024 KNF z dnia 22 lipca 2014r. w sprawie wydania „Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”,
- 10) Rekomendacji S KNF, dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie,
- 11) Rekomendacji Z KNF, dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach,
- 12) Pisma UKNF – Nr DBK-DBK6B.7111.1.2024.MS z dnia 10 stycznia 2024r. dotyczącego informacji o zróżnicowaniu wynagradzania ze względu na płeć,
- 13) Wytycznych SSOZ BPS dotyczących wdrażania Rekomendacji Z KNF u Uczestników Systemu Ochrony Zrzeszenia.

§ 3

1. Użyte w Polityce wynagradzania określenia oznaczają:
 - 1) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Banku,
 - 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku,
 - 3) **Zarząd** – Zarząd Banku,
 - 4) **Kodeks pracy** – (w skrócie K. p.) – Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (z późn. zm.),
 - 5) **Komórka ds. ryzyka** – pracownik umiejscowiony w Zespole ds. ryzyka bankowego – stanowisko organizacyjne – Analityk ds. ryzyka bankowego w rozumieniu Regulaminu organizacyjnego Banku Spółdzielczego w Kadzidle,
 - 6) **Komórka organizacyjno-kadrowa** – pracownik umiejscowiony w Zespole organizacyjno – administracyjnym – stanowisko organizacyjne – Specjalista ds. kadr w rozumieniu obowiązującego Regulaminu organizacyjnego Banku Spółdzielczego w Kadzidle,
 - 7) **pracodawca** – Bank, w rozumieniu art. 3 K. p., czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników Banku wykonuje w imieniu pracodawcy – Prezes Zarządu, w stosunku do Członków Zarządu czynności z zakresu prawa pracy wykonuje w imieniu pracodawcy Rada Nadzorcza,
 - 8) **pracownik** – osoba fizyczna zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, wykonująca określonego rodzaju pracę na rzecz pracodawcy, w wyznaczonym przez niego miejscu i czasie, za co przysługuje mu wynagrodzenie,
 - 9) **funkcje kluczowe** – stanowiska, które według:
 - a) Rekomendacji M KNF – są istotne z punktu widzenia ciągłości działania, wymagają zapewnienia systemu zastępstw, określonych w Instrukcji zarządzania kadrami w Banku Spółdzielczym w Kadzidle,
 - b) Rekomendacji Z KNF – inne niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej stanowiska, osoby których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku,
 - 10) **osoby zajmujące stanowiska istotne (zidentyfikowani pracownicy)** – osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1 Ustawy Prawo bankowe, zidentyfikowani zgodnie z kryteriami określonymi w art. 92 ust. 3 Dyrektywy 2013/36/UE, a także Rozporządzenia nr 2021/923 wydanego na mocy upoważnienia zawartego w ostatnim akapicie art. 94 ust. 2 Dyrektywy 2013/36/UE oraz, w przypadku gdy to właściwe, aby zapewnić pełną identyfikację pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, a także stosując zasadę proporcjonalności; w Banku do osób zajmujących stanowiska istotne zalicza się: Członków Rady Nadzorczej, Członków Zarządu, oraz osoby pełniące funkcje kluczowe w Banku,
 - 11) **zasada proporcjonalności** – zapisana w art. 92 ust 2 Dyrektywy 2013/36/UE ma na celu zapewnienie dopasowania polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń do indywidualnego profilu ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i strategii danej instytucji w celu skutecznego zrealizowania celów wyznaczonych w ramach odpowiednich obowiązków,

- 12) **Regulamin pracy** – obowiązujący w Banku Regulamin pracy dla pracowników Banku Spółdzielczego w Kadzidle,
 - 13) **Regulamin wynagradzania** – obowiązujący w Banku Regulamin wynagradzania dla pracowników Banku Spółdzielczego w Kadzidle,
 - 14) **Strategia działania Banku** – Strategia działania Banku Spółdzielczego na lata 2025-2027.
2. Określenia elementów struktury organizacyjnej Banku użyte w Polityce wynagradzania zostały zdefiniowane w „Regulaminie organizacyjnym Banku Spółdzielczego w Kadzidle”.

§ 4

1. Celem opracowania i wdrożenia niniejszej Polityki wynagradzania jest:
 - 1) zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania wszystkich pracowników w Banku, w tym pracowników, zajmujących stanowiska istotne w Banku,
 - 2) określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, zajmujących stanowiska istotne w Banku, zgodnie z zasadami zawartymi w Rozporządzeniu MFFiPR oraz Rekomendacji Z KNF,
 - 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 działania Banku, Strategii zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka w Banku Spółdzielczym w Kadzidle oraz ograniczanie konfliktu interesów,
 - 5) zapewnienie neutralności wynagrodzenia pod względem płci.
2. Realizacja przez Bank niniejszej Polityki wynagradzania uwzględnia długofalowe interesy udziałowców.
3. Realizacja niniejszej Polityki wynagradzania wszystkich pracowników Banku uwzględnia sytuację finansową Banku.

§ 5

Zapisy niniejszej Polityki wynagradzania obejmują:

- 1) ogólne zasady wynagradzania w Banku,
- 2) definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne,
- 3) definicje stałych składników wynagradzania, rozumiane jako wynagrodzenie zasadnicze (wynikające z umowy o pracę),
- 4) definicję zmiennych składników wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa, nagroda specjalna,
- 5) zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania,
- 6) zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagradzania pozostałych pracowników.

Rozdział 2 – Zasady ogólne

§ 6

1. Bank prowadzi przejrzystą Politykę wynagradzania wszystkich pracowników, obejmuje to również osoby zajmujące stanowiska istotne (zidentyfikowani pracownicy).
2. Na system wynagrodzeń w Banku składają się stałe i zmienne składniki wynagrodzeń.
3. Na stałe składniki wynagrodzeń w Banku składają się w szczególności:
 - 1) wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustalane na podstawie Uchwały Zebrania Przedstawicieli Banku, zgodnie ze Statutem Banku,
 - 2) wynagrodzenia dla członków Zarządu ustalane na podstawie Uchwały Rady Nadzorczej zgodnie z obowiązującym Regulaminem wynagradzania,
 - 3) wynagrodzenia dla pracowników Banku, które ustala pracodawca, zgodnie z obowiązującym Regulaminem wynagradzania.
4. Na zmienne składniki wynagrodzeń przyznawane w Banku, z zastrzeżeniem, że pracodawca nie gwarantuje wypłaty żadnych ze zmiennych składników wynagrodzeń składają się w szczególności:

- 1) premie, które mają charakter uznaniowy,
- 2) nagrody specjalne.
5. Szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu oraz pracowników, o których mowa w ust. 3 pkt 2 i pkt 3 są określone we wprowadzonym przez Zarząd i zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania.
6. Wynagrodzenie zmienne jest rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację niniejszej Polityki wynagradzania.
7. Postanowienia Polityki wynagradzania, Regulaminu pracy, Regulaminu wynagradzania zapewniają możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzeń.
8. Zasady wynagradzania w Banku oparte są na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.
9. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 7

1. Bank prowadzi Politykę wynagradzania, zgodnie z zasadą proporcjonalności zapisaną w art. 92 ust. 2 Dyrektywy 2013/36/UE, a także § 30 ust. 2 Rozporządzenia MFFiPR uwzględniając: formę prawną, w jakiej działa Bank, rozmiar działalności, ryzyko związane z prowadzoną działalnością, wewnętrzną organizację oraz charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności.
2. Postanowienia niniejszej Polityki wynagradzania znajdują odzwierciedlenie w obowiązujących w Banku regulacjach wewnętrznych określających zasady wynagradzania pracowników.

§ 8

1. Bank unika nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia dostęp do regulacji wewnętrznych określających zasady wynagradzania pracownikom.
2. Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników zróżnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy, poprzez stosowanie odpowiednich kategorii i stawek zaszeregowania, a także innych dodatków zgodnie z obowiązującym Regulaminem wynagradzania.

Rozdział 3 – Kryteria podziału wynagrodzenia

§ 9

1. Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikację osób pełniących funkcje kluczowe w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka, a także incydentalnie w przypadku zmian organizacyjnych, kadrowych lub zmian wysokości wynagrodzeń powodujących zidentyfikowanie pracownika jako istotnie wpływającego na profil ryzyka w Banku.
2. Osoby pełniące funkcje kluczowe identyfikuje się w oparciu o kryteria jakościowe i kryteria ilościowe, zgodnie z zasadami określonymi w Ustawie Prawo bankowe oraz w Dyrektywie 2013/36/UE jak również zgodnie z postanowieniami obowiązującej w Banku „Polityki identyfikowania kluczowych funkcji w Banku Spółdzielczym w Kadzidle”.
3. W wyniku identyfikacji, o której mowa w ust. 2 do osób zajmujących stanowiska istotne w Banku zalicza się:
 - 1) członków Rady Nadzorczej,
 - 2) członków Zarządu,
 - 3) Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, które pełni również funkcję Koordynatora AML/CFT,
 - 4) Kierującego Zespołem ds. ryzyka bankowego, który pełni również funkcję Komórki ds. bezpieczeństwa wynikającą z DORA.z zastrzeżeniem, że żaden z pracowników zatrudnionych w Banku bez względu na zajmowane stanowisko pracy nie posiada samodzielnych uprawnień do podejmowania wiążących decyzji za Bank

bez względu na kwotę, zwłaszcza tych o charakterze operacyjnym, strategicznym, finansowym i prawnym. Decyzje te podejmują tylko i wyłącznie organy Banku tj. Zarząd i Rada Nadzorcza zgodnie z podziałem kompetencjami.

4. Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia CRR, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk niż wymienione w ust. 3.

§ 10

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stale składniki	Zmienne składniki
członkowie Rady Nadzorczej	wynagrodzenie za udział w posiedzeniach	nie dotyczy
członkowie Zarządu	składniki stałe wymienione w § 6 ust 3 pkt 2)	składniki zmienne wymienione w § 6 ust 4
osoby zajmujące stanowiska istotne z wyłączeniem członków Rady Nadzorczej i członków Zarządu	składniki stałe wymienione w § 6 ust 3 pkt 3)	składniki zmienne wymienione w § 6 ust 4

§ 11

1. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla osób zajmujących stanowiska istotne w Banku ustala pracodawca, z zastrzeżeniem pkt 2.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego przyznawanego dla pracownika zatrudnionego na Stanowisku ds. zgodności i kontroli wewnętrznej wymaga zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.

§ 12

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 Kapitału Tier I Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
2. Stosując zasadę proporcjonalności, Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust.3 – 4.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne (Rozporządzenie MFFiPR § 25 ust. 3 pkt. 4 lit. a), a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną Politykę wynagradzania w zakresie zmiennych składników. Analiza stosunku zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia stanowi Załącznik nr 2 do niniejszej Polityki wynagradzania.
4. 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 Prawo bankowe) 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.

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

§ 13

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w formie podjętych uchwał.
2. Ocena efektów pracy członka Zarządu dokonywana jest po zakończeniu roku obrotowego.
3. Ocena efektów pracy członków Zarządu uwzględnia spełnienie kryteriów przyznania i naliczenia wynagrodzenia zmiennego z uwzględnieniem spodziewanego poziomu ryzyka.
4. Podstawą oceny efektów pracy Członków Zarządu są kryteria dotyczące:
 - 1) oceny wyników całego Banku,
 - 2) a także ocena indywidualnych wyników danego członka Zarządu oraz nadzorowanego przez daną osobę obszaru działania Banku, obejmująca kryteria ilościowe i jakościowe.
5. Ocenie efektów pracy danego członka Zarządu dokonywanej przez Radę Nadzorczą podlega stopień wykonania wskaźników wymienionych w Tabeli 1.

Rodzaj kryterium	Wskaźnik dotyczący kryterium	Wymagany poziom wskaźnika	Kryterium dotyczy
Koszt kapitału	Wskaźnik ROE	Zrealizowany co najmniej w 80%	Prezes Zarządu/ Wiceprezes Zarządu ds. finansowo- księgowych/Główny Księgowy
Koszt kapitału	Współczynnik ROA	Zrealizowany co najmniej w 80%	Wiceprezes Zarządu ds. handlowych
Koszt kapitału	Współczynniki kapitałowe I Filara	Wartość współczynników jest nie mniejsza niż wymagana przepisami prawa oraz normami SSOZ BPS	Prezes Zarządu
Koszt ryzyka	Wskaźnik jakości portfela kredytowego	Wartość z danego roku nie przekroczonej o więcej niż 10% wartości planowanej (wg planu finansowego)	Prezes Zarządu/Wiceprezes Zarządu ds. handlowych
Ryzyko płynności	Nadzorcze miary płynności – LCR /NSFR	Wartość współczynników w okresie ocenianego roku jest nie mniejsza niż wymagana przepisami prawa oraz normami SSOZ BPS	Wiceprezes Zarządu ds. finansowo- księgowych/Główny Księgowy
Koszt ryzyka	Wskaźnik dźwigni	Wartość współczynników jest nie mniejsza niż wymagana przepisami prawa oraz normami SSOZ BPS	Wiceprezes Zarządu ds. finansowo- księgowych/Główny Księgowy
Efektywność Banku	C/I	Wartość współczynników jest nie wyższa niż wymagana normami SSOZ BPS	Wszyscy Członkowie Zarządu
Koszt ryzyka	ICT – Akceptowalny poziom utraty przychodów z powodu awarii ICT	Wartość z danego roku nie przekracza wartości planowanej	Wiceprezes Zarządu ds. handlowych
Koszt ryzyka	ESG – udział ekspozycji o wysokim ryzyku ESG w ekspozycjach kredytowych ogółem wg wartości nominalnej)	Wartość z danego roku nie przekracza wartości planowanej	Wszyscy Członkowie Zarządu
Wyniki Banku	Wynik finansowy netto	Wartość z danego roku nie mniejsza niż 80% wartości planowanej	Wszyscy Członkowie Zarządu

§ 14

Oceniając indywidualne wyniki pracy członka Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę kryteria jakościowe:

- 1) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału kompetencji w Zarządzie,
- 2) pozytywna ocena dawania rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe (oceny odpowiedniości), zgodnie z ostatnio przeprowadzoną oceną.

§ 15

1. Pozytywna ocena efektów pracy członka Zarządu uwarunkowana jest od stopnia realizacji przesłanek zawartych w § 13 ust. 5 i w § 14.
2. Przeszkodą dla pozytywnej oceny danego członka Zarządu, uniemożliwiającą możliwość przyznania premii jest sytuacja powzięcia przez Radę Nadzorczą informacji, że:
 - 1) dany Członek Zarządu uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania,
 - 2) jest prowadzona likwidacja Banku,
 - 3) wydano postanowienie o upadłości Banku,
 - 4) zachodzi sytuacja, o której mowa w art. 142 ust. 1 Ustawy Prawo bankowe, tzn. zachodzi strata bilansowa lub groźba jej powstania albo powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności oznaczająca konieczność podejmowania postępowania naprawczego (planu naprawy),
 - 5) podjęcia decyzji przez Bankowy Fundusz Gwarancyjny o ograniczeniu bądź odmowie wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia.
3. Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest przyznawana przez Radę Nadzorczą uznaniowo, z uwzględnieniem sytuacji ekonomiczno-finansowej Banku, zasad zawartych w Polityce wynagradzania, a także w zależności od wyników indywidualnej oceny efektów pracy zidentyfikowanego pracownika, z uwzględnieniem korekty o ryzyko stwierdzone po dokonanej ocenie.

§ 16

1. Rada Nadzorcza informuje danego członka Zarządu o wyniku oceny i wysokości przyznanego wynagrodzenia w formie Uchwały, gdzie określana jest kwota całkowitego zmiennego składnika wynagrodzenia przyznanego danemu członkowi Zarządu przez Radę Nadzorczą.
2. W przypadku negatywnej oceny członek Zarządu jest o tym informowany przez Radę Nadzorczą na piśmie, w piśmie tym Rada Nadzorcza wskazuje, jakie warunki nie zostały spełnione. Negatywna ocena efektów pracy oznacza podjęcie decyzji przez Radę Nadzorczą o nie przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzeń.

§ 17

1. Oceny efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku innych niż członkowie Zarządu, dokonuje Zarząd, w formie podjętych uchwał.
2. Kryteria oceny efektów pracy pracowników wskazanych w ust. 1 zależą od zajmowanego przez daną osobę stanowiska, są to:
 - 1) realizacja zadań i zaangażowanie – stopień, w jakim pracownik wykonał zadania powierzone zakresem czynności przez Zarząd, oraz pozytywna ocena zaangażowania danego pracownika dokonana przez Zarząd. Ocena ta uwzględnia również wyniki ewentualnych kontroli zewnętrznych,
 - 2) pozytywna ocena odpowiedniości zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe, w przypadku objęcia danego stanowiska obowiązkiem takiej oceny,
 - 3) ocena pracownika na poziomie nie niższym niż satysfakcjonujący dokonywana przez pracodawcę zgodnie z obowiązującą „Instrukcją zarządzania kadrą w Banku Spółdzielczym w Kadzidle”,
 - 4) kary finansowe i administracyjne nałożone na Bank przez instytucje zewnętrzne w wyniku kontroli zewnętrznych, w tym również skala nieprawidłowości stwierdzonych w kontrolach zewnętrznych i ich

- wpływ na poziom ryzyka,
- 5) oceny nadawane przez KNF po rocznej ocenie procesu BION, zwłaszcza w zakresie obszarów dotyczących zarządzania ryzykiem.
 3. Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest przyznawana przez Zarząd uznaniowo z uwzględnieniem bieżącej sytuacji ekonomiczno-finansowej Banku, zasad zawartych w Polityce wynagradzania, w Regulaminie wynagradzania, a także w zależności od wyników indywidualnej oceny efektów pracy zidentyfikowanego pracownika, z uwzględnieniem korekty o ryzyko stwierdzone po fakcie.
 4. W przypadku oceny pozytywnej w piśmie dotyczącym wyniku oceny określana jest kwota całkowitego zmiennego składnika wynagrodzenia przyznanego danemu pracownikowi, wymienionemu w ust. 1 przez Zarząd.
 5. Negatywna ocena efektów pracy oznacza podjęcie decyzji dotyczącej nieprzyznawania danemu pracownikowi zmiennych składników wynagrodzeń. W przypadku negatywnej oceny pracownik wymieniony w ust. 1 jest o tym informowany na piśmie, w piśmie tym wskazuje się, jakie warunki nie zostały spełnione.

§ 18

Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w § 17:

- 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,
- 3) w przypadku zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych przez Bank lub zagrożenia upadłością Banku.

§ 19

1. Co najmniej raz w roku Rada Nadzorcza 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 Komórka organizacyjno-kadrowa w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
3. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 3%.
4. Wysokość wskaźnika, o którym mowa w ust.1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku Spółdzielczego w Kadzidle.

Rozdział 4 – Postanowienia końcowe

§ 20

1. Niniejsza Polityka wynagradzania podlega corocznym przeglądom w szczególności pod kątem:
 - 1) zgodności z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - 2) weryfikacji stanowisk istotnych,
 - 3) przyjętych zasad przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania,
 - 4) weryfikacji maksymalnego stosunku średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym.
2. Przeglądu Polityki wynagradzania dokonuje Komórka ds. ryzyka.
3. Większa częstotliwość przeglądów niż opisana w ust. 1 może wynikać ze zmian w przepisach prawa powszechnego i rekomendacjach nadzorczych, które w istotny sposób wpływają na treść niniejszej Polityki wynagradzania.
4. W przypadku, gdy przegląd, o którym mowa w ust. 1, wykazał konieczność dokonania aktualizacji Polityki wynagradzania, Komórka ds. ryzyka wprowadza odpowiednie zmiany oraz aktualizuje Politykę wynagradzania i przekazuje ją do zatwierdzenia odpowiednio przez Zarząd i Radę Nadzorczą.

5. Polityka wynagradzania oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
6. Polityka wynagradzania podlega ujawnieniu na podstawie art. 111a ust. 4 Ustawy Prawo bankowe.

*Załącznik do Uchwały Nr 77/2026
Zarządu Banku Spółdzielczego
w Kadzidle z dnia 27.05.2026r.*

*Załącznik do Uchwały Nr 57/2026
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Kadzidle z dnia 28.05.2026r.*

Polityka informacyjna Banku Spółdzielczego w Kadzidle

Kadzidło, maj 2026r.

Metryka regulacji

Podstawowe dane regulacji:

Właściciel regulacji:	Zespół ryzyka bankowego i monitoringu
Pełna nazwa regulacji:	Polityka informacyjna Banku Spółdzielczego w Kadzidle
Data wejścia w życie:	28.05.2026r. UZ Nr 77/2026 z dnia 27.05.2026r. URN Nr 57/2026 z dnia 28.05.2026r.
Uchyla:	Politykę informacyjną Banku Spółdzielczego w Kadzidle wprowadzoną UZ Nr 56/2025 z dnia 22.05.2025r. oraz URN Nr 25/2025 z dnia 22.05.2025r.

Spis treści:

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne	14
Rozdział 2 – Zasady ujawniania informacji	16
Rozdział 3 – Zakres zadań i odpowiedzialności w procesie ujawniania informacji	17
Rozdział 4 – Postanowienia końcowe	17

Załączniki:

- Załącznik nr 1 – Zestawienie zakresu informacji podlegających ujawnieniom wraz z przypisaniem komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za ich przygotowanie
- Załącznik nr 2 – Wzór EU KM1 – Najważniejsze wskaźniki
- Załącznik nr 3 – Zasady dostępu do Polityki informacyjnej Banku Spółdzielczego w Kadzidle

Załącznik do Uchwały Nr 77/2026

*Zarządu Banku Spółdzielczego
w Kadzidle z dnia 27.05.2026r.*

Załącznik do Uchwały Nr 57/2026

*Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Kadzidle z dnia 28.05.2026r.*

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne

§ 1

1. Celem „Polityki informacyjnej Banku Spółdzielczego w Kadzidle”, zwanej dalej „Polityką”, jest zapewnienie osobom zewnętrznym, a w szczególności klientom Banku Spółdzielczego w Kadzidle, zwanym dalej „Bankiem”, oraz uczestnikom rynków finansowych równego dostępu do informacji, odzwierciedlającej w rzetelny sposób profil działalności Banku.
2. Niniejsza Polityka zawiera zakres i metody ujawniania informacji o charakterze jakościowym i ilościowym, zgodnie z:
 - 1) Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012 (z późn. zm.) – zwanym dalej „Rozporządzeniem CRR”,
 - 2) Rozporządzeniem Wykonawczym Komisji (UE) 2024/3172 z dnia 29 listopada 2024 r. ustanawiającym wykonawcze standardy techniczne do celów stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 w odniesieniu do publicznego ujawniania przez instytucje informacji, o których mowa w części ósmej tytułu II i III tego rozporządzenia, oraz uchylającym rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2021/637 – zwanym dalej „Rozporządzeniem 2024/3172”,
 - 3) Ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe (z późn. zm.) – zwaną dalej „Ustawą Prawo bankowe”,
 - 4) Rozporządzeniem Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach (z późn. zm.),
 - 5) Zasadami Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanymi przez Komisję Nadzoru Finansowego,
 - 6) Rekomendacją M Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącą zarządzania ryzykiem operacyjnym w bankach,
 - 7) Rekomendacją P Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącą zarządzania ryzykiem płynności finansowej banków,
 - 8) Rekomendacją Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącą zasad ładu wewnętrznego w bankach,
 - 9) Rekomendacją H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącą systemu kontroli wewnętrznej w bankach,
 - 10) Ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (z późn. zm.) – zwaną dalej „Ustawą o ochronie danych osobowych”,
 - 11) Ustawą z dnia 10 czerwca 2016 r. o Bankowym Funduszu Gwarancyjnym, systemie gwarantowania depozytów oraz przymusowej restrukturyzacji (z późn. zm.) – zwaną dalej „Ustawą o BFG”,

- 12) Wytycznymi EBA/GL/2022/13 z dnia 12 października 2022r. zmieniającymi wytyczne EBA/GL/2018/10 dotyczące ujawnienia w zakresie ekspozycji nieobsługiwanych i restrukturyzowanych,
 - 13) Ustawą z dnia 26 kwietnia 2024 r. o zapewnianiu spełniania wymagań dostępności niektórych produktów i usług przez podmioty gospodarcze – zwaną dalej „Ustawą o dostępności”,
 - 14) Rozporządzeniem wykonawczym Komisji (UE) 2022/631 z dnia 13 kwietnia 2022 r. zmieniającym wykonawcze standardy techniczne określone w rozporządzeniu wykonawczym (UE) 2021/637 w odniesieniu do ujawniania informacji na temat ekspozycji na ryzyko stopy procentowej w odniesieniu do pozycji nieuwzględnionych w portfelu handlowym – zwane dalej „Rozporządzeniem 2022/631”.
3. Polityka podlega publikacji na stronie internetowej Banku pod adresem www.bskadzidlo.pl.

§ 2

1. Użyte określenia w niniejszej Polityce oznaczają:
 - 1) **Zarząd** – Zarząd Banku,
 - 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku,
 - 3) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Banku,
 - 4) **SSOZ BPS** – Spółdzielnia Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS, przeprowadzająca audyt wewnętrzny – mający za zadanie badanie i ocenę, w sposób niezależny i obiektywny, adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej,
 - 5) **BPS S.A.** – Bank Polskiej Spółdzielczości S.A. – Bank Zrzeszający,
 - 6) **komórka organizacyjna** – wewnętrzny element struktury organizacyjnej Banku. W Banku komórkami organizacyjnymi są zespoły i samodzielne stanowiska pracy,
 - 7) **mała i niezłożona instytucja** – oznacza Bank, który na mocy decyzji Komisji Nadzoru Finansowego został uznany za spełniający kryteria określone w art. 4 ust. 1 pkt 145 Rozporządzenia CRR,
 - 8) **instytucja nienotowana** – oznacza instytucję, która nie wyemitowała papierów wartościowych dopuszczonych do obrotu na rynku regulowanym któregośkolwiek państwa członkowskiego Unii Europejskiej,
 - 9) **miejsce wykonywania czynności** – należy przez to rozumieć siedzibę Banku,
 - 10) **adekwatność kapitałowa** – wymagany poziom kapitału niezbędny na pokrycie wszystkich istotnych rodzajów ryzyka występujących w Banku,
 - 11) **obszar geograficzny** – obszar działania Banku określony w Statucie Banku,
 - 12) **IOD** – Inspektor ochrony danych – jest osobą wyznaczaną przez Zarząd zgodnie z art. 37 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych),
 - 13) **informacja istotna** – należy przez to rozumieć informację, której pominięcie lub nieprawidłowość może zmienić lub wpłynąć na ocenę lub decyzję klienta opierającego się na tych informacjach przy podejmowaniu decyzji ekonomicznych,
 - 14) **informacja nieistotna** – informacja, której pominięcie lub zniekształcenie nie może zmienić oceny lub decyzji osoby wykorzystującej taką informację przy podejmowaniu decyzji ekonomicznych albo wpłynąć na taką ocenę lub decyzję,
 - 15) **informacja zastrzeżona** – należy przez to rozumieć informację, której podanie do wiadomości publicznej osłabiłoby pozycje konkurencyjną Banku: mogą to być informacje dotyczące produktów lub systemów, których ujawnienie konkurencji obniżyłoby opłacalność inwestycji Banku w te produkty lub systemy,
 - 16) **informacja poufna** – należy przez to rozumieć informację, w przypadku, której Bank zobowiązał się wobec klienta lub innego kontrahenta do zachowania poufności.
2. Pozostałe definicje pojęć użytych w niniejszej Polityce, które nie zostały w niej wyjaśnione, zawarte są w „Instrukcji w zakresie stosowania pojęć wykorzystywanych w regulacjach wewnętrznych dotyczących systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrzne w Banku Spółdzielczym w Kadzidle”.

Rozdział 2 – Zasady ujawniania informacji

§ 3

1. Bank jest zobowiązany do ogłaszania, w sposób ogólnie dostępny wszystkim zainteresowanym, w miejscu wykonywania czynności, informacji na temat dostępu do informacji o charakterze jakościowym i ilościowym dla wszystkich obszarów działania Banku.
2. W celu spełnienia wymogów określonych w Rozporządzeniu CRR Bank jako instytucja mała i niezłożona w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 145 Rozporządzenia CRR oraz instytucja nienotowana w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 148 Rozporządzenia CRR raz do roku ujawnia najważniejsze wskaźniki, o których mowa w art. 477 Rozporządzenia CRR.
3. Informacje podlegające ogłaszaniu i ujawnianiu opracowywane są na podstawie ksiąg rachunkowych oraz danych ze sprawozdania finansowego Banku.

§ 4

Polityka określa zakres, częstotliwość, formę, miejsce i zasady dostępu do informacji, a w szczególności:

- 1) zakres ogłaszanych informacji określonych na podstawie przepisów zewnętrznych wymienionych w § 1 niniejszej Polityki,
- 2) częstotliwość – określona w Załączniku nr 1 do niniejszej Polityki, zależna od wymagań określonych w przepisach zewnętrznych wymienionych w § 1 niniejszej Polityki. Bank ujawnia informacje ilościowe co najmniej raz w roku w terminie publikacji sprawozdania finansowego, najpóźniej 15 dni po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego przez Zebranie Przedstawicieli a informacje jakościowe aktualizuje na bieżąco w miarę wprowadzanych zmian,
- 3) formę – w formie elektronicznej, zależnie od wymagań określonych w przepisach zewnętrznych wymienionych w § 1 niniejszej Polityki, w języku polskim,
- 4) miejsce ujawniania informacji elektronicznych: strona internetowa Banku (www.bskadzidlo.pl) oraz miejsce wykonywania czynności,
- 5) zasady zatwierdzania i weryfikowania informacji, podlegających ogłaszaniu, a nie ujętych w sprawozdaniu finansowym,
- 6) osoba ze szczególnymi potrzebami, o której mowa w Ustawie o dostępności ma prawo otrzymania informacji powiązanych z korzystaniem z usług bankowości detalicznych świadczonym konsumentom – w formach takich jak nagranie audio, nagranie wizualne treści, w polskim języku migowym, wydruk w alfabecie Braille'a lub wydruk z wielkością czcionki wygodną do czytania w terminie 7 dni od zgłoszenia takiej potrzeby,
- 7) Bank udostępnia na swojej stronie internetowej, o której mowa w pkt 4) archiwum ujawnianych informacji. Dostęp do tego archiwum jest zapewniany przez okres nie krótszy niż okres przechowywania danych określony w przepisach prawa w odniesieniu do informacji zamieszczanych w sprawozdaniach finansowych instytucji.

§ 5

1. Zasady dostępu do niniejszej Polityki wywieszane są na tablicy ogłoszeń w miejscu wykonywania czynności.
2. Wzór zasad dostępu, o których mowa w ust. 1 zawiera Załącznik nr 3 do niniejszej Polityki.

§ 6

1. Na podstawie zatwierdzonej przez Zarząd i Radę Nadzorczą niniejszej Polityki, zestawienie zakresu informacji podlegających ujawnieniom wraz z wyznaczeniem komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za ich pełne przygotowanie zawiera Załącznik nr 1.
2. Informacje, o których mowa w ust. 1 podlegają weryfikacji przez Komórkę ds. zgodności oraz Wiceprezesa Zarządu ds. finansowo – księgowych / Głównego Księgowego.
3. Informacje publikowane na podstawie Rozporządzenia CRR są zatwierdzane przez Zarząd i Radę Nadzorczą przed publikacją.

§ 7

Ujawnianie informacje powinny spełniać następujące wymogi:

- 1) kompleksowość obrazu profilu ryzyka Banku,
- 2) przydatność i aktualność, pozwalające ocenić bezpieczeństwo i stabilność działań Banku,
- 3) wiarygodność, odzwierciedlająca ekonomiczną treść zdarzeń i transakcji,
- 4) porównywalność, umożliwiającą ocenę pozycji finansowej i wyniku finansowego Banku względem innych Banków,
- 5) istotność, przydatność do oceny ryzyka Banku.

§ 8

1. Bank może przy ujawnianiu informacji o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczących adekwatności kapitałowej pominąć te, które uzna za poufne lub chronione zgodnie z art. 432 Rozporządzenia CRR.
2. Z wnioskiem o zaniechanie ujawniania informacji z podaniem przyczyny występuje do Zarządu Komórka ds. ryzyka.
3. Zarząd na podstawie przeglądu adekwatności prezentowanych informacji podejmuje decyzję o zaniechaniu ujawniania informacji, którą uzna za poufną lub chronioną.

Rozdział 3 – Zakres zadań i odpowiedzialności w procesie ujawniania informacji

§ 9

W procesie ujawniania informacji uczestniczą:

- 1) Zebranie Przedstawicieli – zatwierdzające sprawozdanie finansowe Banku,
- 2) Rada Nadzorcza – zatwierdzająca niniejszą Politykę oraz jej zmiany, a także informacje ujawniane na podstawie Rozporządzenia CRR,
- 3) Zarząd – odpowiada za opracowanie i realizację niniejszej Polityki. Zarząd zatwierdza informacje podlegające ogłoszeniu z zastrzeżeniem pkt 2. Bezpośredni nadzór nad opracowaniem i realizacją Polityki informacyjnej sprawuje Prezes Zarządu,
- 4) Komórka ds. ryzyka – odpowiedzialna za opracowanie niniejszej Polityki oraz realizację zadań związanych z ujawnianiem informacji,
- 5) Komórka ds. zgodności – przeprowadzająca weryfikację zmian w niniejszej Polityce oraz kontrolę informacji podlegających ujawnieniu na podstawie zapisów niniejszej Polityki,
- 6) pozostałe komórki organizacyjne – zobowiązane do przekazywania informacji podlegających ujawnieniu.

§ 10

Realizacja niniejszej Polityki poddawana jest okresowo audytowi wewnętrznemu, sprawowanemu przez SSOZ BPS.

Rozdział 4 – Postanowienia końcowe

§ 11

1. Niniejsza Polityka podlega corocznym przeglądom.
2. Większa częstotliwość przeglądów niż opisana w ust. 1 może wynikać ze zmian w przepisach prawa powszechnego i rekomendacjach nadzorczych, które w istotny sposób wpływają na treść niniejszej Polityki.
3. Weryfikacji podlega w szczególności częstotliwość publikowania informacji, miejsce ich ogłaszania oraz zakres informacji podlegających ujawnieniom.
4. Proces przeglądu obejmuje swoim zakresem:
 - 1) weryfikację wymaganego zakresu ujawnień,
 - 2) ocenę istotności ujawnianych informacji,
 - 3) terminy ogłaszania informacji.

5. Zakres ujawnianych informacji może ulec zmianie w przypadku:
 - 1) zmiany Strategii działania Banku,
 - 2) zmiany profilu ryzyka,
 - 3) zmiany metod wyliczania wymogów kapitałowych,
 - 4) zmiany przepisów zewnętrznych.
6. Weryfikacji niniejszej Polityki dokonuje Komórka ds. ryzyka.
7. Weryfikacja oraz zmiany Polityki podlegają zatwierdzeniu przez Zarząd i Radę Nadzorczą.

**Zestawienie zakresu informacji podlegających ujawnieniom
wraz z przypisaniem komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za ich przygotowanie**

	Zagadnienie	Komórka organizacyjna	Miejsce publikacji	Termin publikacji
	informacje ogólne o Banku.	Komórka organizacyjno-kadrowa	strona www. Banku	aktualizacja na bieżąco
	111a ust. 4 Ustawy Prawo bankowe tj.: 1) informacja o spełnianiu przez Członków Rady Nadzorczej i Zarządu wymogów określonych w art. 22aa.	komórka ds. ryzyka	strona www. Banku	aktualizacja na bieżąco
	systemu kontroli wewnętrznej (Rekomendacja H oraz 111a ust. 4 Ustawy Prawo bankowe).	komórka ds. funkcji kontroli	strona www. Banku	aktualizacja na bieżąco
	Informacje określone w art. 111 i art. 111b Ustawy Prawo bankowe, tj.: Art. 111: „1. Bank obowiązany jest ogłaszać w miejscu wykonywania czynności, w sposób ogólnie dostępny: 1) stosowane stawki oprocentowania środków na rachunkach bankowych, kredytów i pożyczek; 2) stosowane stawki prowizji i wysokość pobieranych opłat; 3) terminy kapitalizacji odsetek; 4) stosowane kursy walutowe; 5) bilans ze sprawozdaniem z badania za ostatni okres podlegający badaniu; 6) skład zarządu i rady nadzorczej banku; 7) nazwiska osób upoważnionych do zaciągania zobowiązań w imieniu banku albo jednostki organizacyjnej banku. 2. Banki spółdzielcze są obowiązane oprócz informacji, o których mowa w ust. 1, podać także obszar swojego działania oraz bank zrzeszający. 3. Osoba ze szczególnymi potrzebami, o której mowa w ustawie z dnia 19 lipca 2019r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami, ma prawo otrzymania informacji, o których mowa w ust. 1 i 2, w formach takich jak nagranie audio, nagranie wizualne treści w polskim języku migowym, wydruk w alfabecie Braille’a lub wydruk z wielkością	Komórka ds. czynności / Komórka ds. ryzyka	tablica ogłoszeń w miejscu wykonywania czynności. strona www. Banku	aktualizacja na bieżąco

<p>czcionki wygodną do czytania, w terminie 7 dni od zgłoszenia takiej potrzeby.”</p> <p>Art. 111b: „1. Bank obowiązany jest ogłaszać w sposób ogólnie dostępny informacje o przedsiębiorcach lub przedsiębiorcach zagranicznych, o których mowa w art. 6a ust. 1, 7 i 7a, o ile przy wykonywaniu na rzecz jednostki organizacyjnej banku albo innego przedsiębiorcy lub przedsiębiorcy zagranicznego czynności, o których mowa w tych przepisach, uzyskują dostęp do informacji chronionych tajemnicą bankową. 2. Informacje, o których mowa w ust. 1, bank obowiązany jest również udostępnić nieodpłatnie, na żądanie zainteresowanej osoby, w miejscu wykonywania czynności, o którym mowa w art. 111 ust. 1.”</p>			
<p>Informacje wynikające z Rekomendacji P w zakresie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) „roli i zakresu odpowiedzialności właściwych komitetów oraz innych jednostek funkcjonalnych i biznesowych”, 2) „działalności w zakresie pozyskiwania finansowania”, 3) „stopnia, w jakim funkcje skarbowe oraz zarządzanie ryzykiem płynności są scentralizowane bądź zdecentralizowane”, 4) „w przypadku zrzeszonego banku spółdzielczego, funkcjonowania w ramach zrzeszenia”, 5) „rozmiar i skład nadwyżki płynności banku”, 6) „wymogi dotyczące dodatkowego zabezpieczenia na wypadek obniżenia oceny kredytowej banku”, 7) „normy płynności oraz inne regulacyjne normy dopuszczalnego ryzyka w działalności banków obowiązujące w danej jurysdykcji”, 8) „lukę płynności zawierającą kilka najbliższych przedziałów dla pozycji bilansowych i pozabilansowych oraz otrzymane na tej podstawie skumulowane luki płynności”, 9) „w przypadku zrzeszonych banków spółdzielczych oraz banku zrzeszającego, dodatkowe zabezpieczenie płynności w ramach zrzeszenia”, 10) „aspekty ryzyka płynności, na które bank jest narażony i które monitoruje”, 11) „dywersyfikację źródeł finansowania banku”, 12) „inne techniki wykorzystywane do ograniczania ryzyka płynności”, 13) „pojęcia stosowane w procesie mierzenia pozycji płynnościowej i ryzyka płynności, łącznie z 	<p>źródła ds. ryzyka</p>	<p>strona www. Banku</p>	<p>o jakościowe realizacja na bieżąco, wskaźniki – w terminie publikacji w sprawozdania finansowego</p>

	<p>dodatkowymi wskaźnikami, dla których bank nie ujawnia danych”,</p> <p>14) „wyjaśnienie, w jaki sposób ryzyko płynności rynku (produktu) jest odzwierciedlone w systemie zarządzania płynnością płatniczą banku”,</p> <p>15) „wyjaśnienie, jak są wykorzystywane testy warunków skrajnych”,</p> <p>16) „opis modelowanych scenariuszy testów warunków skrajnych”,</p> <p>17) „wskazanie, czy i w jakim stopniu plan awaryjny płynności uwzględnia wyniki testów warunków skrajnych”,</p> <p>18) „politykę banku w zakresie utrzymywania rezerw płynności”,</p> <p>19) „ograniczenia regulacyjne w zakresie transferu płynności w obrębie jednostek, grupy lub w przypadku zrzeszonych banków spółdzielczych i banku zrzeszającego, w obrębie zrzeszenia”,</p> <p>20) „częstotliwość i rodzaj wewnętrznej sprawozdawczości w zakresie płynności”.</p>			
I	<p>Rekomendacja Z:</p> <p>1) Rekomendacja Z/30.1: „określony w zasadach wynagradzania w banku maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników w okresie rocznym”, zgodnie z rekomendacją 30.1 Rekomendacji Z – w Polityce wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Kadzidle.</p> <p>2) Rekomendacja Z/13.6: „informacje dotyczące przyjętej w banku polityki zarządzania konfliktami interesów”.</p> <p>3) Rekomendacja Z/8.8: udział Członków Rady Nadzorczej w posiedzeniach tego organu.</p>	Komórka organizacyjno-kadrowa	Strona www. Banku	01 stycznia bieżącego roku
I	<p>Rekomendacja M:</p> <p>1) Rekomendacja M/17.3: informacja o sumach strat brutto z tytułu ryzyka operacyjnego odnotowanych w danym roku, w podziale na klasy zdarzeń, w tym co najmniej w podziale na kategorie zdarzeń w ramach rodzaju zdarzenia oraz o tym, jakie działania mitygujące w związku z tym zostały podjęte w celu uniknięcia ich w przyszłości.</p> <p>2) Rekomendacja M/17.3: informacja o najpoważniejszych zdarzeniach operacyjnych, jakie wystąpiły w minionym roku – według uznania Banku.</p>	Komórka ds. ryzyka	Strona www. Banku	W terminie publikacji sprawozdania finansowego

II	<p>rmacje ujawniane zgodnie z zapisami art. 433b porządzenia CRR: (mała niezłożona instytucja – otowana):</p> <p>435:</p> <p>a) „strategii i procesów zarządzania tymi kategoriami ryzyka”,</p> <p>e) „zatwierdzonego przez organ zarządzający oświadczenia na temat adekwatności ustaleń dotyczących zarządzania ryzykiem w danej instytucji, dającego pewność, że stosowane systemy zarządzania ryzykiem są adekwatne z punktu widzenia profilu i strategii instytucji”,</p> <p>f) „zatwierdzonego przez organ zarządzający zwięzłego oświadczenia na temat ryzyka, w którym pokrótce omówiono ogólny profil ryzyka danej instytucji związany ze strategią działalności. Oświadczenie takie zawiera:</p> <p>(i) kluczowe wskaźniki i dane liczbowe zapewniające zewnętrznym zainteresowanym stronom całościowy obraz procesu zarządzania ryzykiem przez instytucję, w tym interakcji między profilem ryzyka instytucji a tolerancją na ryzyko określoną przez organ zarządzający”.</p> <p>438:</p> <p>d) „łączna kwota ekspozycji na ryzyko obliczona zgodnie z art. 92 ust. 3 i odnośne wymogi w zakresie funduszy własnych określone zgodnie z art. 92 ust. 2, w podziale na, stosownie do przypadku, poszczególne kategorie ryzyka lub klasy ekspozycji na ryzyko określone w części trzeciej, oraz, w stosownych przypadkach, wyjaśnienie skutku, jaki dla obliczenia kwoty funduszy własnych i kwoty ekspozycji ważonych ryzykiem ma zastosowanie minimalnych wartości wymogów kapitałowych i nieodliczanie pozycji od funduszy własnych”.</p> <p>447:</p> <p>ważniejsze wskaźniki, zgodnie z Załącznikiem nr 1 do porządzenia 2024/3172 (Załącznik nr 2 do Polityki – a: Wzór EU KM1 – Najważniejsze wskaźniki).</p> <p>450:</p> <p>1) Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Kadzidle.</p>	<p>órka ds. ryzyka Wiceprezes Zarządu ds. finansowo – gowych /Główny Księgowy</p>	<p>rona www. Banku</p>	<p>W terminie ublikacji awozdania ansowego</p>
----	---	---	----------------------------	--

	2) Zagregowane informacje ilościowe na temat wynagrodzeń, z podziałem na kadre kierowniczą wyższego szczebla i członków personelu, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, zawierające kwoty wynagrodzeń przyznanych za dany rok obrotowy, z podziałem na wynagrodzenie stałe, w tym opis stałych składników, i na wynagrodzenie zmienne, oraz liczbę beneficjentów.			
K	<p>Informacje wymagane przez Zasady ładu korporacyjnego:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Polityka zarządzania ładem korporacyjnym, 2) oświadczenie Zarządu w/s stosowania w Banku Zasad ładu korporacyjnego, 3) podstawowa struktura organizacyjna, 4) Polityka informacyjna, 5) wyniki oceny stosowania ładu korporacyjnego przeprowadzonej przez Radę Nadzorczą. 	Komórka organizacyjno-kadrowa	Strona www. Banku	Realizacja na bieżąco w terminie publikacji sprawozdania finansowego
K	<p>Informacje wymagane przez Ustawę o BFG:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) informacja o podleganiu obowiązkowemu gwarantowaniu przez BFG, 2) informacja o podmiotach uprawnionych do gwarantowania, 3) wysokość kwoty lokat objętych gwarantowaniem. 	Komórka organizacyjno-kadrowa	Strona www. Banku oraz lista ogłoszeń w miejscu wykonywania czynności	Realizacja na bieżąco
I	<p>Informacje wymagane przez Ustawę o ochronie danych osobowych:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) informacja o Administratorze danych osobowych, 2) informacja o prawach osób których dane są przetwarzane przez Bank, 3) informacje o zasadach przekazywania danych osobowych oraz o podmiotach, którym Bank powierza przetwarzanie danych osobowych, 4) informacja o IOD, w tym dane kontaktowe IOD. 	IOD	Strona www. Banku oraz lista ogłoszeń w miejscu wykonywania czynności	Realizacja na bieżąco
I	Informacje ujawniane na podstawie Rozporządzenia 2022/631	Komórka ds. ryzyka	Strona www. Banku	W terminie publikacji sprawozdania finansowego
II	Deklaracja dostępności usług, zgodnie z zapisami Ustawy o dostępności	Komórka handlowa	Strona www. Banku	Realizacja na bieżąco

Wzór EU KM1 – Najważniejsze wskaźniki

		a	b	c	d	E
		T	T-1	T-2	T-3	T-4
Własne fundusze własne (kwoty)						
1	kwota podstawowy Tier I					
2	kwota Tier I					
3	kwota kapitału					
Wzrost ekspozycji ważonych ryzykiem						
4	kwota ekspozycji na ryzyko					
4a	kwota ekspozycji na ryzyko przed zastosowaniem minimalnego progu					
Czynnik kapitałowe (jako odsetek kwoty ekspozycji ważonej ryzykiem)						
5	czynnik kapitału podstawowego Tier I (%)					
5a	tytuł					
5b	czynnik kapitału podstawowego Tier I w oparciu o TREA bez uwzględnienia minimalnego progu kapitałowego (%)					
6	czynnik kapitału Tier I (%)					
6a	tytuł					
6b	czynnik kapitału Tier I w oparciu o TREA bez uwzględnienia minimalnego progu kapitałowego (%)					
7	współczynnik kapitałowy (%)					
7a	tytuł					
7b	współczynnik kapitałowy w oparciu o TREA bez uwzględnienia minimalnego progu kapitałowego (%)					
Minimalne wymogi w zakresie funduszy własnych w celu uwzględnienia ryzyka innego niż ryzyko nadmiernej dźwigni (jako odsetek kwoty ekspozycji w)						
U 7d	minimalne wymogi w zakresie funduszy własnych w celu uwzględnienia ryzyka innego niż ryzyko nadmiernej dźwigni (%)					
U 7e	wymogi: obejmujące kapitał podstawowy Tier I (punkty procentowe)					
U 7f	wymogi: obejmujące kapitał Tier I (punkty procentowe)					

U 7g	Wymogi w zakresie funduszy własnych SREP (%)					
Łączny łączony bufor i łączne wymogi kapitałowe (jako odsetek kwoty ekspozycji ważonej ryzykiem)						
8	zabezpieczający (%)					
EU-8a	zabezpieczający wynikający z ryzyka makroostrożnościowego ryzyka systemowego zidentyfikowanego na poziomie państwa włoskiego (%)					
9	łączny dla instytucji bufor antycykliczny (%)					
EU-9a	ryzyka systemowego (%)					
10	globalnych instytucji o znaczeniu systemowym (%)					
EU-10a	innych instytucji o znaczeniu systemowym (%)					
11	Łączny łączony bufor (%)					
EU-11a	Wymogi kapitałowe (%)					
12	Wielkość podstawowy Tier I dostępny po spełnieniu łącznych wymogów w zakresie funduszy własnych SREP (%)					
Wskaźnik dźwigni						
13	Ekspozycji całkowitej					
14	Wskaźnik dźwigni (%)					
Łączne wymogi w zakresie funduszy własnych w celu uwzględnienia ryzyka nadmiernej dźwigni (jako odsetek ekspozycji całkowitej)						
EU-14a	Łączne wymogi w zakresie funduszy własnych w celu uwzględnienia ryzyka nadmiernej dźwigni (%)					
EU-14b	Wymogi: obejmujące kapitał podstawowy Tier I (punkty procentowe)					
EU-14c	Wymogi w zakresie wskaźnika dźwigni SREP (%)					
Łączny wskaźnik dźwigni i łączny wymóg w zakresie wskaźnika dźwigni (jako odsetek miary ekspozycji całkowitej)						
EU-14d	Wymóg w zakresie bufora wskaźnika dźwigni (%)					
EU-14e	Łączny wymóg w zakresie wskaźnika dźwigni (%)					
Wskaźnik pokrycia wpływów netto						
15	Wartość płynne wysokiej jakości (HQLA) ogółem (wartość ważona – wartość nominalna)					
EU-16a	Wartość środków pieniężnych – Całkowita wartość ważona					
EU-16b	Wartość środków pieniężnych – Całkowita wartość ważona					
16	Wartość środków pieniężnych netto ogółem (wartość skorygowana)					
17	Wskaźnik pokrycia wpływów netto (%)					
Wskaźnik stabilnego finansowania netto						

18	one stabilne finansowanie ogółem					
19	gane stabilne finansowanie ogółem					
20	nik stabilnego finansowania netto (%)					

(T-1, T-2, i T-3 – oznaczają dane kwartalne, Banki będące małą niezłożoną instytucją publikują tylko T i T-4 (czyli rok za który sporządzane jest ujawnienie i rok ubiegły)

Zasady dostępu do Polityki informacyjnej Banku Spółdzielczego w Kadzidle

Miejsce i zakres informacji podlegających ujawnieniom, opracowany w oparciu o zapisy Polityki informacyjnej Banku Spółdzielczego w Kadzidle wraz z niniejszą Polityką jest udostępniany wszystkim zainteresowanym w formie elektronicznej na stronie www. Banku: www.bskadzidlo.pl oraz w siedzibie Banku, ul. Kurpiowska 10, 07-420 Kadzidło, na pierwszym piętrze w pokoju Administracja/Kadry, w każdy poniedziałek w godzinach od 09⁰⁰-14⁰⁰.

*Załącznik do Uchwały nr 12/2022
Zarządu Banku Spółdzielczego
w Kadzidle z dnia 26.04.2022r.*

*Załącznik do Uchwały nr 11/2022
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Kadzidle z dnia 24.05.2022r.*

**Polityka zarządzania ładem korporacyjnym
w Banku Spółdzielczym
w Kadzidle**

§ 1

W związku z opublikowaniem przez Komisję Nadzoru Finansowego „Zasad Ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”(uchwała KNF 218/2014), Bank Spółdzielczy w Kadzidle, zwany dalej Bankiem opracował Politykę zarządzania ładem korporacyjnym w Banku Spółdzielczym w Kadzidle.

§ 2

Polityka zarządzania ładem korporacyjnym obejmuje następujące obszary:

- 1) organizacja i struktura organizacyjna,
- 2) relacje z udziałowcami,
- 3) organ zarządzający,
- 4) organ nadzorujący,
- 5) polityka wynagradzania,
- 6) polityka informacyjna,
- 7) działalność promocyjna i relacje z klientami,
- 8) kluczowe systemy i funkcje wewnętrzne.

§ 3

1. Organizacja Banku jak i jego struktura organizacyjna umożliwia osiągnięcie długoterminowych celów prowadzonej działalności, stąd kształt struktury organizacyjnej Banku jest dostosowany do specyfiki prowadzonej działalności oraz skali, złożoności i profilu ryzyka występującego w Banku.
2. Podział zadań, sprawozdawczości i zasady kontroli są jasno i jednoznacznie określone w procedurach wewnętrznych oraz w zakresach czynności pracowników Banku, w sposób zapewniający, że zadania nie nakładają się, a odpowiedzialność za poszczególne obszary działania jest jednoznacznie określona.
3. Struktura organizacyjna obejmuje wszystkie poziomy zarządzania pogrupowane w funkcyjne pionny, obejmujące wszystkie istotne grupy procesów, realizowanych przez Bank.
4. Struktura organizacyjna znajduje swoje odzwierciedlenie między innymi w:
 - a) Regulaminie działania Zarządu – w zakresie nadzoru nad poszczególnymi komórkami organizacyjnymi oraz zasady odpowiedzialności za poszczególne obszary funkcjonowania Banku,
 - b) Regulaminie systemu kontroli wewnętrznej – w zakresie organizacji systemu kontroli wewnętrznej.
 - c) Instrukcji sporządzania informacji zarządczej, gdzie zdefiniowano min. zakres informacji, częstotliwość, komórki sporządzające i odbiorców informacji,
 - d) pozostałych regulacjach Banku, które są okresowo weryfikowane przez Zarząd i Radę Nadzorczą między innymi pod kątem spójności z zatwierdzoną strukturą organizacyjną.
5. Podstawowa struktura organizacyjna, zatwierdzona przez Zarząd i Radę Nadzorczą jest publikowana na stronie internetowej Banku.
6. Zarząd odpowiada za dobór kadr o odpowiednich do realizowanych zadań kwalifikacjach.
7. Bank stosuje plany ciągłości działania mające na celu zapewnianie ciągłości działania i ograniczenia strat na wypadek poważnych zakłóceń w działalności. Plany ciągłości działania są elementem zarządzania ryzykiem operacyjnym.

8. W ramach oceny poziomu ryzyka operacyjnego Rada Nadzorcza i Zarząd są informowane o wszystkich stwierdzonych nadużyciach, zgłoszonych i zarejestrowanych w Rejestrze zdarzeń ryzyka operacyjnego.
9. Bank zapewnia pracownikom odpowiedni dostęp do informacji o zakresach uprawnień, obowiązkach i odpowiedzialności poszczególnych komórek organizacyjnych. Wszyscy pracownicy Banku są powiadamiani z każdą zmianą regulaminu organizacyjnego, co poświadczają w stosownych oświadczeniach.
10. Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej, w Banku funkcjonuje System anonimowego zgłaszania wskazanemu członkowi Zarządu informacji naruszeń przepisów zewnętrznych, regulacji wewnętrznych oraz zasad etycznych, mimo iż skala i specyfika działalności związana z zatrudnieniem jest niewielka i jest szybki przepływ informacji w strukturze Banku.
11. Prawa pracowników są należycie chronione, a ich interesy należycie uwzględniane. Powyższe zasady znalazły odzwierciedlenie w Regulaminie Pracy, zakresach czynności, w Regulaminie Organizacyjnym oraz w Instrukcji zarządzania kadrami Banku.

§ 4

Relacja z udziałowcami:

1. Bank działa w interesie wszystkich udziałowców z poszanowaniem interesu klientów.
2. Bank zapewnia udziałowcom właściwy dostęp do informacji.
3. Udziałowcy mogą wpływać na funkcjonowanie instytucji nadzorowanej wyłącznie poprzez decyzje organu stanowiącego nie naruszając kompetencji pozostałych organów.
4. Udziałowcy w swych decyzjach powinni kierować się interesem Banku.
5. Udziałowcy nie powinni wykorzystywać swojej pozycji do podejmowania decyzji prowadzących do przeniesienia aktywów z Banku do innych podmiotów a także do nabycia lub zbycia albo zawierania innych transakcji powodujących rozporządzenie przez Bank jej majątkiem na warunkach innych niż rynkowe, czy też z narażeniem bezpieczeństwa lub interesu Banku.
6. Bank nie posiada podmiotów powiązanych.
7. Udzielanie kredytów podmiotom powiązanim jest dokonane w sposób transparenty w oparciu o zapisy regulacji wewnętrznych Banku, zatwierdzanych przez Radę Nadzorczą.
8. Udziałowcy odpowiadają za utrzymanie pozycji kapitałowej Banku zdefiniowanej w Polityce kapitałowej (w tym w Polityce dywidendowej) Banku.
9. W Banku nie stosuje się zasady uprzywilejowania udziałowców.
10. Powyższe zasady mają odzwierciedlenie w regulaminach obejmujących zasady działania organów statutowych Banku.

§ 5

Zarząd:

1. Członkowie Zarządu Banku posiadają odpowiednie kompetencje do prowadzenia spraw oraz dają rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków.
2. Zarząd jest jedynym uprawnionym i odpowiedzialnym za zarządzanie działalnością Banku, w tym za prowadzenie spraw, planowanie, organizowanie, decydowanie, kierowanie oraz kontrolowanie działalności Banku.
3. Pracą Zarządu kieruje Prezes, a wewnętrzny podział obowiązków w Zarządzie zapewnia unikanie konfliktów interesów.

4. Pełnienie funkcji w Zarządzie powinno stanowić główny obszar aktywności zawodowej członka Zarządu.
5. Powyższe zasady reguluje Regulamin działania Zarządu Banku Spółdzielczego w Kadzidle.

§ 6

Rada Nadzorcza:

1. Członkowie Rady Nadzorczej Banku posiadają odpowiednie kompetencje do prowadzenia spraw oraz dają rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków.
2. Indywidualne kompetencje poszczególnych członków Rady Nadzorczej powinny uzupełniać się w taki sposób, aby umożliwiać zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegialnego sprawowania nadzoru nad wszystkimi obszarami działania.
3. Rada Nadzorcza oraz poszczególni jej członkowie przy wykonywaniu nadzoru kierują się obiektywną oceną i osądem.
4. Określony w Statucie skład liczebny Rady Nadzorczej jest adekwatny do charakteru i skali prowadzonej przez Bank działalności.
5. Członek Rady Nadzorczej powinien podejmować aktywność zawodową bez uszczerbku dla działalności w Radzie Nadzorczej Banku oraz z zachowaniem zasady unikania konfliktów interesów.
6. Powyższe zasady reguluje Regulamin działania Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Kadzidle.

§ 7

Polityka wynagradzania:

1. Bank wprowadził transparentną „Politykę wynagradzania Banku Spółdzielczego w Kadzidle” uwzględniającą zasadę proporcjonalności oraz sytuację finansową Banku.
2. Polityka podlega okresowej weryfikacji i ocenie przez Radę Nadzorczą Banku.
3. Wyniki oceny przestrzegania Polityki są przekazywane organowi stanowiącemu tzn. Zebraniu Przedstawicieli w ramach sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Wynagrodzenia członków organu zarządzającego lub osób pełniących kluczowe funkcje są finansowane i wypłacane ze środków Banku.

§ 8

Polityka informacyjna:

1. Bank wdrożył Politykę informacyjną, zatwierdzoną i co najmniej raz w roku weryfikowaną przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Bank publikuje na tablicy ogłoszeń oraz na stronie internetowej wszystkie, wymagane przepisami prawa informacje.
3. Zasady i terminy udzielania odpowiedzi udziałowcom oraz klientom regulują Zasady składania i rozpatrywania skarg i reklamacji w Banku Spółdzielczym w Kadzidle.
4. Polityka informacyjna Banku zapewnia ochronę informacji, zgodnie z przepisami wewnętrznymi i zewnętrznymi.

§ 9

Działalność promocyjna i relacje z klientami:

1. Bank opracowuje materiały promocyjne i reklamowe, zgodnie z Zasadami ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych.
2. Niniejsze Zasady wprowadzają wymagania odnośnie rzetelności, jakości, poszanowania powszechnie obowiązujących przepisów prawa, zasad uczciwego obrotu jak również dobrych obyczajów.
3. Bank rzetelnie i w sposób przystępny dla przeciętnego odbiorcy informuje o oferowanym produkcie lub usłudze, w czasie umożliwiającym podjęcie decyzji.
4. Jeśli w ocenie klienta nie jest możliwe zapoznanie się z przedstawionymi dokumentami na miejscu Bank przekazuje klientowi na koszt własny kopie odpowiednich dokumentów.
5. Bank posiada jasne Zasady składania i rozpatrywania skarg i reklamacji w Banku Spółdzielczym w Kadzidle. Informacja o ww. zasadach znajduje się na tablicach ogłoszeń w miejscu wykonywania czynności.
6. Bank, dochodząc swoich roszczeń, w szczególności prowadząc działania windykacyjne wobec klientów działa profesjonalnie i dba o reputację instytucji zaufania publicznego.

§ 10

Kluczowe systemy i funkcje wewnętrzne:

1. Bank posiada adekwatny, efektywny i skuteczny system kontroli wewnętrznej.
2. Zasady przeprowadzania kontroli wewnętrznej opisuje, zatwierdzony przez Radę Nadzorczą Regulamin systemu kontroli wewnętrznej w Banku Spółdzielczym w Kadzidle.
3. System kontroli wewnętrznej obejmuje wszystkie poziomy w strukturze organizacyjnej Banku.
4. Rada Nadzorcza okresowo, zgodnie z Systemem Informacji Zarządczej dokonuje oceny mechanizmów oraz skuteczności kontroli wewnętrznej w oparciu o oceny wewnętrzne i zewnętrzne.
5. Bank zapewnił niezależność funkcji zapewnienia zgodności na podstawie zapisów Regulaminu funkcjonowania komórki ds. zgodności.
6. Bank zapewnia niezależność audytu wewnętrznego poprzez zlecenie zadań audytu Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.
7. Powoływanie i odwoływanie podmiotu wykonującego zadania audytu wewnętrznego odbywa się za zgodą Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza podejmuje wszelkie decyzje w zakresie komórki do spraw zapewnienia zgodności w Banku.
8. W Banku wdrożono adekwatny i skuteczny, dostosowany do skali, złożoności działalności i profilu ryzyka system zarządzania ryzykiem uwzględniający strategię zarządzania ryzykiem obejmującą tolerancję na ryzyko określoną przez Bank.
9. Na proces zarządzania ryzykiem składa się jego identyfikacja, pomiar, szacowanie, monitorowanie oraz stosowanie mechanizmów kontrolujących i ograniczających zidentyfikowany, zmierzony lub oszacowany poziom ryzyka.
10. Za skuteczność zarządzania ryzykiem odpowiada Zarząd. Członkowie Zarządu, uwzględniając charakter, skalę i złożoność prowadzonej działalności nie powinni łączyć odpowiedzialności za zarządzanie danym ryzykiem z odpowiedzialnością za obszar działalności generujący to ryzyko,
11. Funkcję członka zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym pełni Prezes Zarządu.
12. Rada Nadzorcza zatwierdza i nadzoruje realizację strategii zarządzania ryzykiem, sprawując nadzór nad skutecznością zarządzania ryzykiem w oparciu o raporty generowane przez sprawny system informacji zarządczej.

§ 11

Rada Nadzorcza dokonuje regularnej oceny stosowania zasad ładu korporacyjnego, w cyklach określonych w Instrukcji sporządzania informacji zarządczej, a wyniki tej oceny są udostępniane na stronie internetowej Banku oraz przekazywane Zarządowi i udziałowcom podczas Zebrań Grup Członkowskich oraz podczas Zebrania Przedstawicieli.

§ 12

Zarządzanie ładem korporacyjnym ma za zadanie min. unikanie konfliktów interesów, zdefiniowanych w Regulaminie zarządzania ryzykiem braku zgodności.

§ 13

Przestrzeganie Zasad ładu korporacyjnego poddawane jest ocenie w ramach audytu wewnętrznego.

§14

1. Niniejsza Polityka podlega okresowym przeglądom oraz ocenie jej realizacji przez Radę Nadzorczą, zgodnie z zapisami Instrukcji sporządzania informacji zarządczej.
2. Polityka zarządzania ładem korporacyjnym oraz jej zmiany wchodzi w życie z dniem podjęcia uchwały przez Radę Nadzorczą Banku.