



BANK SPÓŁDZIELCZY W KRASNOSIELCU
z siedzibą w Makowie Mazowieckim

Załącznik do Uchwały nr 36/2025
Zarządu Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu
z siedzibą w Makowie Mazowieckim z dnia 31.03.2025.
Załącznik do Uchwały nr 15/2025
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu
z siedzibą w Makowie Mazowieckim z dnia 28.04.2025.

Polityka wynagrodzeń

Maków Mazowiecki, 2025 rok

SPIS TREŚCI

Rozdział 1. Postanowienia ogólne	2
Rozdział 2. Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne	4
Rozdział 3. Wynagrodzenie stałe	5
Oddział 1. Składniki wynagrodzeń stałych.....	5
Oddział 2. Wynagrodzenie zasadnicze	6
Oddział 3. Świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy	6
Rozdział 4. Wynagrodzenie zmienne	6
Oddział 1. Składniki wynagrodzeń zmiennych	6
Oddział 2. Premie uznaniowe	7
Oddział 3. Nagrody specjalne.....	7
Oddział 4. Odprawa rentowa lub emerytalna	7
Oddział 5. Odprawy pośmiertna	7
Rozdział 5. Szczególne zasady wynagradzania pracowników MRT	8
Rozdział 6. Postanowienia końcowe	8

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim, zwana dalej Polityką, opracowana została na podstawie:
 - 1) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 (CRR) oraz przepisów implementujących w Polsce Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE (CRD IV) oraz Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/878 (CRD V);
 - 2) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniającej dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE;
 - 3) Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniające 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;
 - 4) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
 - 5) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
 - 6) ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi;
 - 7) ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
 - 8) rozporządzenia 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;
 - 9) wytycznych EBA z 2 lipca 2021 r. dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy 2013/36/EU;
 - 10) wytycznych EBA z 13 grudnia 2016 r. dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych;
 - 11) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/97 z dnia 20 stycznia 2016 r. w sprawie dystrybucji ubezpieczeń;
 - 12) wytycznych ESMA z 11 lipca 2016 r. dotyczących praktyk sprzedaży krzyżowej;
 - 13) wytycznych ESMA z 3 kwietnia 2023 r. w sprawie określonych aspektów wymogów MiFID II dotyczących wynagrodzeń;
 - 14) uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”;
 - 15) uchwała Nr 385/2008 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 17 grudnia 2008 r. w sprawie szczegółowych zasad i sposobu ogłaszania przez banki informacji

o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczących adekwatności kapitałowej oraz zakresu informacji podlegających ogłaszaniu ze zm.;

- 16) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
 - 17) Rekomendacji S Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie;
 - 18) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.
2. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim;
 - 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim;
 - 3) **organ Banku** – Zarząd lub Rada Nadzorcza;
 - 4) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, a także członkowie Zarządu;
 - 5) **pracownik MRT** – (Material Risk Taker) – pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, zidentyfikowany zgodnie z Regulaminem zmiennych składników wynagrodzeń w Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim, a także członek Rady Nadzorczej Banku;
 - 6) **baza kapitałowa** – poziom i struktura funduszy własnych Banku stanowiących sumę kapitału Tier I i kapitału Tier II Banku, wyznaczonych zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych oraz zmieniającego rozporządzenie (UE) nr 648/2012; wysokość posiadanej przez Bank bazy kapitałowej powinna być wystarczająca do spełnienia wymagań regulacyjnych;

§ 2.

1. Postanowienia Polityki dotyczą zasad wynagradzania wszystkich pracowników.
2. Wprowadzenie Polityki ma na celu:
 - 1) adekwatne wynagradzanie pracowników za wykonaną pracę, a także motywowanie ich do osiągnięcia wysokich wyników oraz realizacji celów strategicznych Banku;
 - 2) przyciąganie oraz zatrzymywanie wykwalifikowanych pracowników przy jednoczesnym zachowaniu równowagi pomiędzy przewagą konkurencyjną wynagrodzeń, a rentownością Banku;
 - 3) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza akceptowalny przez Radę Nadzorczą ogólny poziom ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów;
 - 4) zapewnienie realizacji i spójności strategii Banku oraz strategii zarządzania ryzykiem, w tym strategii związanych z ryzykami: środowiskowymi,

społecznymi związanymi z zarządzaniem (ryzykami ESG), a także ograniczaniu konfliktu interesów.

3. Postanowienia Polityki dotyczą zasad wynagradzania wszystkich pracowników, w tym pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w banku oraz członów organów Banku.
4. Polityka uwzględnia wielkość ryzyka związanego z działalnością Banku oraz zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Bank.
5. Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników zróżnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy.
6. Polityka oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.

§ 3.

1. Wynagrodzenia w Banku obejmują wypłatę stałych i zmiennych składników wynagradzania.
2. Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli, zgodnie ze Statutem Banku.
3. Wynagrodzenia dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania członków Zarządu.
4. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Prezes Zarządu, pełniący funkcję kierownika zakładu pracy – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd Regulaminie wynagradzania pracowników.
5. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
6. Postanowienia Polityki odzwierciedlone są w innych regulacjach Banku, określających zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zleceni, w szczególności w Regulaminie wynagradzania pracowników Banku spółdzielczego w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim, regulaminie wynagradzania zarządu banku Spółdzielczego w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim a także w umowach zawartych z pracownikami.
7. Bank unika nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia dostęp do regulacji określających zasady wynagradzania pracownikom, w zakresie niezbędnym do ochrony ich praw.

Rozdział 2. Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne

§ 4.

1. System wynagrodzeń w Banku składa się z wynagrodzeń stałych i zmiennych, z zastrzeżeniem ust. 2, 3 i 4. Stałe składniki winny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym ich obniżanie lub nie przyznawanie w ogóle.

2. Wynagrodzenie zmienne przyznane pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej w dłuższym okresie i powinno uwzględniać interesy udziałowców, deponentów i wszelkich innych zainteresowanych stron. Wynagrodzenie zmienne nie powinno być ono przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej bazy kapitałowej.
3. Pracownicy zatrudnieni na podstawie innej niż umowa o pracę, w szczególności w celu uniknięcia konfliktu interesów członkowie Rady Nadzorczej Banku, mogą otrzymywać wyłącznie wynagrodzenie stałe.
4. Wysokość wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia zmiennego komórki ds. zgodności nie jest uzależniona od wyników finansowych Banku, a wynagrodzenie powinno być w przeważającej mierze stałe.
5. Wynagrodzenie jest stałe, jeżeli warunki jego przyznania i jego wysokość:
 - 1) opierają się na z góry określonych kryteriach;
 - 2) nie są uznaniowe i odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego oraz miejsce w hierarchii służbowej pracownika;
 - 3) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
 - 4) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej funkcji lub wykonywania obowiązków zawodowych;
 - 5) są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań z pracownikiem, lub w następstwie zmiany zasad wynagradzania określonych przepisami prawa powszechnego;
 - 6) nie mogą zostać ograniczone, zawieszone ani unieważnione przez Bank, z zastrzeżeniem realizacji przepisów prawa powszechnego;
 - 7) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka; oraz
 - 8) nie zależą od wyników.
6. Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia kryteriów określonych w ust. 5, uznawany jest za składnik zmienny wynagrodzenia.

Rozdział 3. Wynagrodzenie stałe

Oddział 1. Składniki wynagrodzeń stałych

§ 5.

1. Na wynagrodzenia stałe składają się w szczególności:
 - 1) przyznawane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy; oraz
 - 2) wynagrodzenia przyznawane członkom Rady Nadzorczej Banku na podstawie uchwały Zebrania Przedstawicieli;
 - 3) wynagrodzenia przyznawane pracownikom wykonującym pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, zgodnie z treścią umowy.

2. Przyznanie pracownikom stałych składników wynagrodzeń innych niż wymienione w ust. 1, możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim określającym zasady wynagradzania pracowników, umowach zawartych z pracownikami, a w przypadku Członków Zarządu Banku lub Rady Nadzorczej Banku odpowiednio także w uchwałach Rady Nadzorczej Banku oraz w uchwałach Zebrania Przedstawicieli .

Oddział 2. Wynagrodzenie zasadnicze

§ 6.

1. Podstawę wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, przyznawane w wysokości odzwierciedlającej ilość i jakość wykonywanej pracy, jak również jej wpływ na wynik Banku.
2. Wynagrodzenia zasadnicze indywidualnych pracowników uwzględnia kwalifikacje pracowników i możliwości ekonomiczne Banku.
3. Wynagrodzenia zasadnicze członków Zarządu Banku ustala Rada Nadzorcza Banku . Wysokość wynagrodzenia określona jest w Regulaminie wynagradzania Zarządu Banku.

Oddział 3. Świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy

§ 7.

1. Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę przysługują świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy (m.in. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatek za pracę w porze nocnej) na poziomie określonym w przepisach powszechnych.
2. Zastosowanie świadczeń korzystniejszych niż określone w przepisach powszechnych możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania w Banku lub umowach zawartych z pracownikami.

Rozdział 4. Wynagrodzenie zmienne

Oddział 1. Składniki wynagrodzeń zmiennych

§ 8.

1. Na wynagrodzenia zmienne pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę składają się w szczególności: premie uznaniowe, odprawy emerytalne i rentowe, nagrody specjalne.
2. Przyznanie wynagrodzeń zmiennych innych niż wymienionych w ust. 1, możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników.

Oddział 2. Premie uznaniowe

§ 9.

1. System premiowania obejmuje pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i koncentruje ich działania na celach ważnych dla Banku, wspierających požądane z punktu widzenia Banku zachowania.
2. Poziom ustalonych wynagrodzeń z tytułu premii uznaniowej skorelowany jest z wynikami Banku i uwzględnia postawę oraz wkład pracy poszczególnych osób i zespołów w osiągnięcie założonych na dany okres celów.

Oddział 3. Nagrody specjalne

§ 10.

1. Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę mogą zostać przyznane uznaniowe nagrody specjalne. Ich wypłata uzależniona jest od sytuacji ekonomicznej Banku.
2. Nagrody specjalne mają charakter wyjątkowy i przyznawane są za szczególne osiągnięcia i zaangażowanie w pracy. W szczególności mogą dotyczyć realizacji kluczowych inicjatyw, innowacyjnych rozwiązań, usprawnień procesów, dzielenia się wiedzą oraz działań wykraczających poza zakres obowiązków pracownika. Nagrody mogą być także przyznawane z okazji jubileuszu Banku.

Oddział 4. Odprawa rentowa lub emerytalna

§ 11.

1. Pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna w wysokości uzależnionej od stażu pracy pracownika.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną lub rentową, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
3. Bank nie prowadzi polityki dotyczącej uznaniowych (zmiennych) świadczeń emerytalnych pracowników MRT (których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku). Za uznaniowe świadczenie emerytalne nie uznaje się Pracowniczych Planów Kapitałowych oraz odpraw rentowych i emerytalnych przysługujących wszystkim pracownikom spełniającym warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przyznanych na podstawie Regulaminu wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim.

Oddział 5. Odprawy pośmiertna

§ 12.

1. W przypadku śmierci pracownika, która nastąpiła w czasie trwania stosunku pracy, albo w czasie pobierania zasiłku chorobowego z tytułu niezdolności do pracy, mimo rozwiązania stosunku pracy, rodzinie zmarłego przysługuje od Pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy pośmiertnej jest uzależniona od okresu zatrudnienia w Banku Spółdzielczym, jej wysokość określona jest w Regulaminie wynagradzania

pracowników Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim.

Rozdział 5. Szczególne zasady wynagradzania pracowników MRT

§ 13.

1. Zarząd Banku, nie rzadziej niż raz w roku, identyfikuje pracowników MRT, w oparciu o kryteria ilościowe i jakościowe. Szczegółowe zasady identyfikacji, w tym kryteria ilościowe oraz jakościowe oraz zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń tym pracownikom określa Polityka zmiennych składników wynagrodzeń.
2. 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 zatrudnionych na umowę o pracę w okresie rocznym.
3. Średnie całkowite wynagrodzenia brutto Członków Zarządu Banku w okresie rocznym nie może przekroczyć 3,8 średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym.
4. Propozycje wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
5. Szczegółowe zasady dotyczące pracowników MRT, w tym ich identyfikacji, maksymalnego stosunku wynagrodzenia zmiennego do stałego oraz wypłat zmiennych składników wynagrodzeń określa Polityka zmiennych składników wynagrodzeń.

Rozdział 6. Postanowienia końcowe

§ 14.

1. Rada Nadzorcza corocznie monitoruje poziom wynagrodzenia zmiennego pracowników MRT.
2. Komórka ds. zgodności corocznie:
 - 1) przeprowadza niezależny przegląd wdrożenia zasad polityki wynagrodzeń w Banku; oraz
 - 2) analizuje wpływ polityki wynagrodzeń na przestrzeganie przez Bank przepisów ustawowych i wykonawczych, polityk wewnętrznych i zasad podejmowania ryzyka,z czego raport wraz z działaniami naprawczymi przedstawia Zarządowi Banku oraz Radzie Nadzorczej Banku do zatwierdzenia.
3. Rada Nadzorcza nadzoruje wdrożenie oraz stosowanie przez Zarząd niniejszej Polityki i zawartych w niej zasad wynagradzania. Rada Nadzorcza Banku corocznie, na podstawie informacji zawartych w raporcie, o którym mowa w ust.2, przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raport z oceny funkcjonowania polityki wynagrodzeń, w celu oceny czy polityka ta sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

§ 15.

1. Informacje o obowiązującej w Banku polityce wynagrodzeń podlegają upublicznieniu zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie w Banku regulacjami.
2. Stanowisko ds. organizacyjno-administracyjnych raz do roku, w terminie do dnia 31 stycznia, przygotowuje i przekazuje w imieniu Banku do Komisji Nadzoru Finansowego:
 - 1) informacje za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć;
 - 2) dane o liczbie osób określonych w ust. 1, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 1 000 000 euro, obliczonej wg średniego kursu euro ogłoszonego przez Narodowy Bank Polski na ostatni dzień roboczy tego roku, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.