



BANK SPÓŁDZIELCZY W KRASNOSIELCU
z siedzibą w Makowie Mazowieckim

Załącznik do Uchwały nr 130/2025

*Zarządu Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu
z siedzibą w Makowie Mazowieckim z dnia 19.12.2025.*

Załącznik do Uchwały nr 37/2025

*Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu
z siedzibą w Makowie Mazowieckim z dnia 22.12.2025.*

Polityka wynagrodzeń
Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu
z siedzibą w Makowie Mazowieckim

Maków Mazowiecki, 2025 rok

SPIS TREŚCI

Rozdział 1. Postanowienia ogólne.....	3
Rozdział 2. Zasady ogólne	5
Rozdział 3. Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne	7
Rozdział 4. Wynagrodzenie stałe.....	8
Oddział 1. Składniki wynagrodzeń stałych	8
Oddział 2. Wynagrodzenie zasadnicze.....	8
Oddział 3. Świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy	8
Oddział 4. Świadczenia pozapłacowe	9
Rozdział 5. Wynagrodzenie zmienne.....	9
Oddział 1. Składniki wynagrodzeń zmiennych	9
Oddział 2. Premie uznaniowe.....	9
Oddział 3. Nagrody specjalne	10
Oddział 4. Odprawa rentowa lub emerytalna	10
Oddział 5. Odprawy pośmiertne.....	10
Rozdział 6. Szczegółne zasady wynagradzania pracowników MRT	11
Rozdział 7. Monitorowanie przestrzegania polityki	11
Rozdział 8. Przepisy końcowe.....	12

Załączniki:

Załącznik nr 1 – Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku;

Załącznik nr 2 – Szczegółowe zasady identyfikacji, w tym kryteria ilościowe oraz jakościowe oraz zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim zwana dalej „Polityką” określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku, w tym osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
2. Wprowadzenie i stosowanie 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.

§ 2.

Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim 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.

§ 3.

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim;
- 2) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli w Banku Spółdzielczym w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim;
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim;

- 4) **Zarząd Banku** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim;
- 5) **organ Banku** – Zarząd lub Rada Nadzorcza;
- 6) **Kierujący komórką ds. zgodności** – jednoosobowe Stanowisko ds. zgodności w Banku;
- 7) **CRR** - 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; wysokość posiadanej przez Bank bazy kapitałowej powinna być wystarczająca do spełnienia wymagań regulacyjnych, ze zm.;
- 8) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, a także członkowie Zarządu;
- 9) **pracownik MRT** - (Material Risk Taker) – pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w banku, zidentyfikowany zgodnie z niniejszą Polityką;
- 10) **zidentyfikowani pracownicy** – osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1 ustawy - Prawo bankowe, identyfikowani zgodnie z kryteriami określonymi w art. 92 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE, a także rozporządzenia delegowanego Komisji 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;
- 11) **baza kapitałowa** – poziom i struktura funduszy własnych Banku stanowiących sumę kapitału Tier I i kapitału Tier II Banku, wyznaczonych zgodnie z CRR, spełniający w szczególności wymogi kapitałowe, zgodnie z art. 92 CRR, w tym wymóg bufora wskaźnika dźwigni w rozumieniu art. 92 ust. 1a CRR, a także wymóg połączonego bufora zgodnie z art. 55 ust. 4 Ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nadzorze makroostrożnościowym nad systemem finansowym i zarządzaniu kryzysowym w systemie finansowym;
- 12) **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.

Rozdział 2. Zasady ogólne

§ 4.

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagrodzeń (wynagradzania) wszystkich pracowników, obejmuje to również osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (zidentyfikowanych pracowników).

2. Bank prowadzi Politykę wynagrodzeń, zgodnie z zasadą proporcjonalności zapisaną w art. 92 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE, a także § 30 ust. 2 Rozp. MF, uwzględniając: formę prawną, w jakiej działa Bank, rozmiar działalności, ryzyko związane z prowadzoną działalnością, wewnętrzną organizację oraz charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności.
3. Postanowienia Polityki znajdują odzwierciedlenie we wdrażanych w Banku regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników, w szczególności w *Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim*.

§ 5.

1. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.
2. Bank unika nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia dostęp do regulacji określających zasady wynagradzania pracownikom.
3. 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 zaszerzegowania oraz dodatków funkcyjnych, a także innych dodatków zgodnie z *Regulaminem wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim*.
4. Polityka wynagrodzeń w zakresie osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku prowadzona jest z uwzględnieniem następujących zasad:
 - a) Bank, nie jest dużą instytucją, wobec tego zakłada się stosowanie polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, zgodnie z przepisami art. 9ca ust. 1 b ustawy Prawo bankowe. Ograniczony zakres stosowania Polityki dotyczy braku konieczności przyznawania co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych, odroczenia wypłaty co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia oraz wstrzymania wypłaty uznaniowych świadczeń emerytalnych w postaci instrumentów finansowych;
 - b) żaden ze zidentyfikowanych pracowników nie będzie uzyskiwać rocznej wysokości zmiennego wynagrodzenia przekraczającego równowartości w złotych 50 000 euro, ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.

§ 6.

Pracownik komórki do spraw zgodności jest wynagradzany za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji. Wynagrodzenie tej osoby nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

§ 7.

Wysokość wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia zmiennego pracownika kierującego komórką ds. zgodności jest zatwierdzana przez Radę Nadzorczą.

§ 8.

Bank unika nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia dostęp do regulacji określających zasady wynagradzania pracownikom, a także innym interesariuszom, w szczególności klientom oraz udziałowcom, w zakresie niezbędnym do ochrony ich praw.

Rozdział 3. Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne

§ 9.

1. System wynagrodzeń w Banku składa się z wynagrodzeń stałych i zmiennych, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3. 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. 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. 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.
5. Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia kryteriów określonych w ust. 4, uznawany jest za składnik zmienny wynagrodzenia.

Rozdział 4. Wynagrodzenie stałe

Oddział 1. Składniki wynagrodzeń stałych

§ 10.

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
 - c) świadczenia pozapłacowe
 - 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 regulacjach określających 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

§ 11.

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 uwzględniają kwalifikacje pracowników i możliwości ekonomiczne Banku. Ustalane są zgodnie z *Regulaminem wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim*.
3. Wynagrodzenia zasadnicze członków Zarządu Banku ustala Rada Nadzorcza Banku w drodze uchwał.

Oddział 3. Świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy

§ 12.

Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę przysługują świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy (m.in. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych) na

poziomie określonym w przepisach. 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.

Oddział 4. Świadczenia pozapłacowe

§ 13.

1. Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, z zastrzeżeniem ust. 3, mogą być przyznawane świadczenia pozapłacowe (benefity) wspierające takie obszary pracownika jak np. jego: zdrowie, rozwój, zabezpieczenie przyszłości, poczucie bezpieczeństwa socjalnego, zachowanie odpowiedniego balansu pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.
2. Świadczenia pozapłacowe, w szczególności Pracownicze Plany Kapitałowe, nie są oparte na wynikach i są przyznawane w sposób niedyskryminacyjny.
3. Pracownikom, o których mowa w § 10 ust. 1 pkt 3, mogą być przyznane świadczenia pozapłacowe, o ile przewidziano je w treści umowy lub innych regulacjach w Banku określających zasady wynagradzania pracowników.

Rozdział 5. Wynagrodzenie zmienne

Oddział 1. Składniki wynagrodzeń zmiennych

§ 14.

1. Na wynagrodzenia zmienne pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę składają się w szczególności: premie uznaniowe, nagrody specjalne, odprawy emerytalne i rentowe.
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

§ 15.

1. System premiowania obejmuje pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i koncentruje ich działania na celach ważnych dla Banku, wspierających pożądane z punktu widzenia Banku zachowania.
2. Wysokość indywidualnych premii uwzględnia postawę oraz wkład pracy poszczególnych osób i zespołów w osiągnięcie założonych na dany okres celów.

Oddział 3. Nagrody specjalne

§ 16.

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

§ 17.

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 całkowitego 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. 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* lub przepisów prawa powszechnego.

Oddział 5. Odprawy pośmiertne

§ 18.

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, jej wysokość określona jest w *Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim*.

Rozdział 6. Szczególne zasady wynagradzania pracowników MRT

§ 19.

1. Zarząd Banku, nie rzadziej niż raz w roku, identyfikuje pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, 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 Załącznik nr 2 do Polityki.
2. Wykaz zidentyfikowanych pracowników podlega aktualizacji corocznej, w toku przeglądu zarządczego do końca I kwartału po zakończonym roku, a także w trakcie roku obrotowego, w przypadku zmian organizacyjnych, kadrowych lub zmian wysokości wynagrodzeń powodujących zidentyfikowanie pracownika jako istotnie wpływającego na profil ryzyka Banku.
3. 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.
4. Propozycje wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
5. 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.
6. Wynagrodzenie zmienne zidentyfikowanych pracowników podlega dostosowaniu do ryzyka. Dostosowanie do ryzyka dokonywane jest w trzech etapach:
 - 1) wyznaczania celów i rozliczania efektów pracy, w tym oceny poziomu realizacji celów i oceny ryzyka;
 - 2) określenie kwoty i przyznanie wynagrodzenia zmiennego;
 - 3) wypłaty wynagrodzenia zmiennego.
7. Rozliczenie efektów pracy i ocena ryzyka dokonywane są z uwzględnieniem celów wyznaczonych na poziomie Banku, na poziomie jednostki/komórki organizacyjnej oraz na poziomie pracownika i odbywają się w formie oceny za dany okres. Cele oraz kryteria oceny ich realizacji określone są w Załączniku nr 2.
8. W przypadku pracowników istotnie wpływających na profil ryzyka, poza członkami Zarządu, propozycję wysokości premii przedstawia Radzie Nadzorczej Zarząd.
9. Wynagrodzenie pracowników istotnie wpływających na profil ryzyka, w tym komórki ds. zgodności zatwierdzane jest przez Radę Nadzorczą.
10. Decyzje o wysokości indywidualnej premii uznaniowej dla Zarządu Banku w toku roku obrotowego podejmuje Rada Nadzorcza.

Rozdział 7. Monitorowanie przestrzegania polityki

§ 20.

1. Co najmniej raz w roku, Stanowisko ds. ryzyka braku zgodności przeprowadza niezależny przegląd wdrożenia zasad polityki wynagrodzeń w Banku, którego wyniki w postaci raportu wraz z działaniami naprawczymi przedstawia Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.
2. Rada Nadzorcza dokonuje raz w roku przeglądu zasad wynagradzania ze szczególnym uwzględnieniem danych zawartych w raporcie z monitoringu poziomu wynagrodzeń zmiennych pracowników i raporcie z wdrożenia polityki wynagrodzeń w Banku.
3. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku, obejmującą funkcjonowanie Polityki wynagrodzeń.
4. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.
8. Stosowanie przez Bank niniejszej Polityki podlega okresowej ocenie dokonywanej przez audyt wewnętrzny.
9. Zasady Polityki podlegają corocznemu przeglądowi dokonywanemu przez Radę Nadzorczą.

Rozdział 9. Przepisy końcowe

§ 21.

1. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu na podstawie art. 111a ust. 4 Ustawy Prawo bankowe.
2. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.