

*Załącznik do Uchwały  
Rady Nadzorczej  
Banku Spółdzielczego w Radymnie  
Nr 6 z dnia 14.12.2021 r.*



**BANK SPÓLDZIELCZY**

**W RADYMNIE**

**Polityka wynagrodzeń  
w Banku Spółdzielczym w Radymnie**

*Zaakceptowano na posiedzeniu Zarządu Banku w dniu 13.12.2021 r.*

---

**Radymno, 2021 rok**

## **SPIS TREŚCI**

<b>Rozdział 1. Postanowienia ogólne .....</b>	<b>3</b>
<b>Rozdział 2. Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne.....</b>	<b>5</b>
<b>Rozdział 3. Wynagrodzenie stałe .....</b>	<b>6</b>
Oddział 1. Składniki wynagrodzeń stałych .....	6
Oddział 2. Wynagrodzenie zasadnicze .....	6
Oddział 3. Świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy .....	6
Oddział 4. Świadczenia pozapłacowe .....	7
<b>Rozdział 4. Wynagrodzenie zmienne.....</b>	<b>7</b>
Oddział 1. Składniki wynagrodzeń zmiennych .....	7
Oddział 2. Premie uznaniowe .....	7
Oddział 3. Nagrody specjalne.....	7
Oddział 4. Odprawa rentowa lub emerytalna .....	8
<b>Rozdział 5. Zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku .....</b>	<b>8</b>
<b>Rozdział 6. Szczególne zasady wynagradzania pracowników zaangażowanych w świadczenie usług.....</b>	<b>9</b>
<b>Rozdział 7. Postanowienia końcowe .....</b>	<b>9</b>

## Rozdział 1. Postanowienia ogólne

### § 1.

1. Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Radymnie, 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) przepisów implementujących w Polsce dyrektywę 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 (tzw. dyrektywa MIFID II);
  - 3) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
  - 4) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
  - 5) ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
  - 6) 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;
  - 7) wytycznych EBA z 27 czerwca 2016 r. dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń;
  - 8) 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;
  - 9) wytycznych ESMA z 11 lipca 2016 r. dotyczących praktyk sprzedaży krzyżowej;
  - 10) uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”;
  - 11) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
  - 12) Rekomendacji S Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie;
  - 13) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.
2. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
  - 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Radymnie;
  - 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku;
  - 3) **Zarząd** – Zarząd Banku;
  - 4) **organ Banku** – Zarząd lub Rada Nadzorcza;
  - 5) **wynagrodzenie stałe** – składnik wynagrodzenia spełniający kryteria, o których mowa w § 4 ust. 4;

- 6) **wynagrodzenie zmienne** – składnik wynagrodzenia niespełniający kryteriów, o których mowa w § 4 ust. 5;
- 7) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, a także członkowie Zarządu Banku;
- 8) **pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku** – pracownik wykazany na liście stanowiącej Załącznik nr 1 do Polityki identyfikacji oraz wynagrodzeń osób istotnie wpływających na profil ryzyka w Banku;
- 9) **komórka kadrowa** – stanowisko ds. organizacyjno-samorządowych, zajmujące się w Banku sprawami kadrowymi;
- 10) **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 i firm inwestycyjnych; wysokość posiadanej przez Bank bazy kapitałowej powinna być wystarczająca do spełnienia wymagań regulacyjnych;

## § 2.

1. Wprowadzenie Polityki ma na celu:
  - 1) adekwatne wynagradzanie pracowników za wykonaną pracę, a także motywowanie ich do osiągania 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 lub niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów.
2. Postanowienia Polityki dotyczą zasad wynagradzania wszystkich pracowników, w tym:
  - 1) pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
  - 2) pracowników bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanych w sprzedaż produktów bankowych lub świadczenie usług bankowych bezpośrednio dla klientów;
  - 3) członków Zarządu Banku.
3. Polityka wynagrodzeń Banku uwzględnia wielkość ryzyka związanego z działalnością Banku oraz zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Bank.
4. Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników zróżnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy.
5. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.

## § 3.

1. Postanowienia Polityki znajdują odzwierciedlenie we wdrażanych w Banku regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy

o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, a także członków Zarządu, jak również w umowach zawieranych z pracownikami.

2. 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 akcjonariuszom, w zakresie niezbędnym do ochrony ich praw.

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

### **§ 4.**

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się wynagrodzenia stałe i wynagrodzenia zmienne, z zastrzeżeniem ust. 2, 3 i 4, przy czym stałe składniki winny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nie przyznawanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia.
2. Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznane przez Bank pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej w dłuższym okresie i powinno uwzględniać interesy akcjonariuszy, deponentów i wszelkich innych zainteresowanych stron. Wynagrodzenie zmienne nie powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej bazy kapitałowej.
3. Wysokość wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia zmiennego pracownika Stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej nie jest uzależniona od wyników finansowych Banku.
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, przedstawicielami organizacji związkowych lub w następstwie zmiany zasad wynagradzania określonych przepisami prawa powszechnego;
  - 6) nie mogą zostać ograniczone, zawieszane 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. 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
    - c) świadczenia pozapłacowe;
  - 2) 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 w Banku, umowach zawartych z pracownikami, a w przypadku członków Zarządu odpowiednio także w uchwałach Rady Nadzorczej.

### **Oddział 2. Wynagrodzenie zasadnicze**

#### **§ 6.**

1. Podstawę wynagradzania w Banku stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, przyznawane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, ustalane w taki sposób, aby jego wysokość odzwierciedlała ilość i jakość wykonywanej na danym stanowisku pracy, jak również wpływ stanowiska na wynik Banku.
3. Wynagrodzenie zasadnicze indywidualnych pracowników ustalane jest zgodnie z obowiązującą w Banku Tabelą stanowisk, zaszeregowan i wymagań kwalifikacyjnych oraz Tabelą miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącymi załączniki do Regulaminu wynagradzania pracowników, z uwzględnieniem kwalifikacji pracowników i możliwości ekonomicznych Banku.
4. Wynagrodzenie zasadnicze członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.

### **Oddział 3. Świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy**

#### **§ 7.**

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. 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**

### **§ 8.**

1. System wynagrodzeń w Banku uzupełniać mogą motywatory pozapłacowe materialne i niematerialne, wspierające możliwość rozwoju pracowników oraz realizacji ich ambicji zawodowych.
2. Świadczenia pozapłacowe oferowane obecnie w Banku to w szczególności Pracownicze Plany Kapitałowe. Nie są one oparte na wynikach i są przyznawane pracownikom, którzy zadeklarowali chęć przystąpienia do PPK.
3. W wyjątkowych przypadkach pracownikom, o których mowa w § 5 ust. 1 pkt 2, mogą być przyznane świadczenia pozapłacowe, o ile przewidziano je w treści umowy.

## **Rozdział 4. Wynagrodzenie zmienne**

### **Oddział 1. Składniki wynagrodzeń zmiennych**

#### **§ 9.**

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

### **Oddział 2. Premie uznaniowe**

#### **§ 10.**

1. System premiowania pracowników w Banku ma na celu koncentrację działań pracowników na celach ważnych dla Banku, wspierających pożądane 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**

#### **§ 11.**

Nagrody specjalne mają charakter wyjątkowy i przyznawane są za szczególne osiągnięcia w pracy, wykraczające poza zakres obowiązków pracownika. Przyznawane pracownikom nagrody specjalne mają charakter uznaniowy, a ich wypłata uzależniona jest od sytuacji ekonomicznej Banku.

## **Oddział 4. Odprawa rentowa lub emerytalna**

### **§ 12.**

1. Pracownikowi 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 200% wynagrodzenia zasadniczego.
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, 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 Banku 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 lub przepisów prawa powszechnego.

## **Rozdział 5. Zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku**

### **§ 17.**

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.
2. Szczegółowe zasady identyfikacji, w tym kryteria ilościowe oraz jakościowe oraz zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń tym pracownikom określa „Polityka wynagrodzeń osób istotnie wpływających na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Radymnie”.

### **§ 18.**

Pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, nie korzystają z własnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania.

### **§ 19.**

Pracownicy Stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej oraz Stanowiska ds. analiz i ryzyk bankowych, są wynagradzani za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji. Wynagrodzenie tych osób nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.



## **Rozdział 6. Szczególne zasady wynagradzania pracowników zaangażowanych w świadczenie usług**

### **§ 20.**

1. Wynagrodzenia zmienne, o ile są przyznawane pracownikom bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanym w świadczenie usług klientom, mają stanowić zachętę do odpowiedzialnej praktyki biznesowej, uczciwego i rzetelnego traktowania klienta, oferowania klientom produktów dostosowanych do ich potrzeb i oczekiwań oraz unikania konfliktu interesów w stosunkach z klientami. W tym celu Bank w odniesieniu do pracowników sprzedaży stawiane im cele ilościowe równoważy celami jakościowymi, takimi jak: liczba reklamacji, satysfakcja klienta, wyniki badania tajemniczego klienta.
2. Bank nie wynagradza pracowników ani nie ocenia ich wyników w sposób, który jest sprzeczny z obowiązkiem polegającym na działaniu w najlepiej pojętym interesie swoich klientów, na przykład poprzez wynagrodzenia, cele w zakresie sprzedaży lub inne, które zachęcają do rekomendowania lub sprzedawania danego produktu w sytuacji, gdy to inny produkt może lepiej zaspokoić potrzeby klientów. W tym celu Bank konstruując systemy motywacyjne stosuje m. in. takie same zasady premiowania w odniesieniu do sprzedaży wszystkich produktów w ramach danej grupy produktów.
3. Bank stosuje różne wagi dla sprzedaży produktów lub grup produktów tylko w uzasadnionych przypadkach, z zastrzeżeniem ust. 1 i 2, np.: gdy wynika to ze stopnia złożoności produktu.
4. Bank unika sytuacji gdzie pracownik sprzedaży otrzymuje wynagrodzenie zmienne w oparciu jedynie o zrealizowane cele ilościowe, bez realizacji celów jakościowych. Poziom realizacji celów jakościowych powinien przekładać się na możliwość przyznania premii oraz jej wysokość. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia zmiennego Bank bierze pod uwagę takie wskaźniki jakościowe jak wzrost liczby klientów czy różnorodność produktów posiadanych przez klientów.

## **Rozdział 7. Postanowienia końcowe**

### **§ 21.**

1. Co najmniej raz w roku, Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej przeprowadza niezależny przegląd wdrożenia zasad polityki wynagrodzeń w Banku, którego wyniki w postaci raportu przedstawia Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.
2. Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, w procesie zapewnienia zgodności, dokonuje analizy wpływu polityki w zakresie wynagrodzeń na przestrzeganie przez Bank przepisów ustawowych i wykonawczych, polityk wewnętrznych i zasad podejmowania ryzyka.
3. Rada Nadzorcza dokonuje raz w roku przeglądu zasad wynagradzania, ze szczególnym uwzględnieniem monitoringu poziomu wynagrodzenia zmiennego pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku oraz danych zawartych w raportach, o którym mowa w ust. 1 i 2.
4. Stosowanie przez Bank niniejszej Polityki podlega okresowej ocenie dokonywanej przez komórkę audytu wewnętrznego Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

5. W procesie kształtowania Polityki, a także jej oceny uczestniczy komórka kadrowa, która, w zakresie swoich kompetencji z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi, przekazuje organom Banku oraz innym komórkom organizacyjnym istotne w tym procesie informacje, obejmujące, między innymi, dane na temat struktury wynagrodzeń, systemów zachęt itp.

## § 22.

1. Informacje o obowiązującej w Banku polityce wynagrodzeń oraz informacje o wynagrodzeniach członków Zarządu oraz innych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku podlegają upublicznieniu zgodnie z przyjętą przez Bank Polityką informacyjną.
2. Bank, raz do roku, w terminie do dnia 31 stycznia, przekazuje 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, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.
3. Za przygotowanie i przekazanie informacji, o której mowa w ust. 2, odpowiada komórka kadrowa.