

*Załącznik do Uchwały Nr 135/2024 Zarządu Banku z 14.08.2024 r.
Załącznik do Uchwały Nr 81/2024 Rady Nadzorczej Banku z 25.10.2024 r.*



**Polityka wynagrodzeń
Banku Spółdzielczego w Sochaczewie**

Sochaczew, sierpień 2024

METRYKA PRZEPISU

Zespół Organizacyjno - Administracyjny (nazwa komórki organizacyjnej- Właściciela regulowanego procesu)			
<i>Lp. zmiany **)</i>	<i>Wprowadzona Uchwałą **)</i>	<i>Data zmiany **)</i>	<i>Przyczyna i zakres zmiany (krótki opis) *)</i>
Wprowadzenie	Z - 135/2024 14.08.2024 r. RN – 81/2024 25.10.2024 r.	25.10.2024 r.	a) dodanie w słowniczku definicji wynagrodzeń stałych i wynagrodzeń zmiennych, b) zmiana zapisów w zakresie ustalania wynagrodzeń stałych poprzez określenie, że powinny odpowiadać doświadczeniu i kwalifikacjom oraz uwzględniać zadania określone zakresem czynności. c) zmiany o charakterze uspoźniającym i redakcyjnym
Uchylenie			

*) wypełnia Właściciel przepisu

***) wypełnia ZOA; należy wpisać datę od jakiej obowiązuje zmiana

Spis treści

Rozdział 1. Postanowienia ogólne	4
Rozdział 2. System wynagrodzeń.....	7
Rozdział 3. Monitorowanie przestrzegania Polityki.....	10
Rozdział 4. Postanawiania końcowe	11

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Sochaczewie zwana dalej „Polityką wynagrodzeń” określa ogólne zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagradzania wszystkich pracowników Banku, w tym osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
2. Polityka wynagrodzeń uwzględnia formę prawną w jakiej Bank działa, rozmiary, charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności, wewnętrzną organizację oraz ryzyka z tą działalnością związane, zgodnie z zasadą proporcjonalności zapisaną w art. 92 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE, a także § 30 ust. 2 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.
3. Wprowadzenie i stosowanie Polityki wynagrodzeń ma na celu:
 - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka w Banku;
 - 2) wspieranie realizacji strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem w Banku,
 - 3) ograniczanie konfliktu interesów,
 - 4) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów,
 - 5) zapewnienie neutralności wynagradzania pod względem płci.
4. Postanowienia niniejszej 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;oraz członków Zarządu Banku.

§ 2.

Polityka niniejsza opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy Prawo bankowe z dnia 29 sierpnia 1997 r.;
- 2) Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
- 3) 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, zwanego dalej Rozporządzeniem;
- 4) Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. 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;

- 5) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na podstawie dyrektywy 2013/36/UE – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego 2 lipca 2021 (EBA/GL/2021/04);
- 6) Wytycznych dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych – EBA/GL/2016/06 wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego;
- 7) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych, przyjętych do stosowania w Banku przez uprawnione organy Banku,
- 8) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach,
- 9) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
- 10) Rekomendacji U Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie bancassurance;
- 11) Rekomendacji S Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie.

§ 3.

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) Bank – Bank Spółdzielczy w Sochaczewie;
- 2) pracownik – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę,
- 3) Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego w Sochaczewie,
- 4) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Sochaczewie,
- 5) Regulamin wynagradzania – obowiązujący Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Sochaczewie, określający szczegółowe zasady w zakresie wynagradzania pracowników Banku,
- 6) Polityka zmiennych składników wynagrodzeń – Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Sochaczewie,
- 7) Regulamin wypłaty premii za sprzedaż produktów ubezpieczeniowych - Regulamin wypłaty premii dla pracowników Banku Spółdzielczego w Sochaczewie za sprzedaż produktów ubezpieczeniowych objętych umowami agencyjnymi podpisanymi przez Bank z Zakładami Ubezpieczeń, stanowiący załącznik do Regulaminu wynagradzania,
- 8) osoba, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku – osoba zdefiniowana, o której mowa w art. 9ca ust.1 Ustawy Prawo bankowe, zidentyfikowana 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, dodatkowe kryteria określone przez Bank, a także zgodnie z zasadą proporcjonalności; Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku określony jest w załączniku nr 1 do Polityki zmiennych składników wynagrodzeń;
- 9) osoba zaangażowana:
 - a) pracownik oferujący produkty bankowe lub świadczący usługi bankowe bezpośrednio dla konsumentów lub
 - b) bezpośrednio lub pośrednio zarządza pracownikiem, o którym mowa w lit. a);

- 10) wynagrodzenia stałe – wynagrodzenia spełniające kryteria, o których mowa w § 9 ust. 1 niniejszej Polityki, w szczególności wynagrodzenia zasadnicze i inne elementy określone w Regulaminie wynagradzania i w obowiązujących przepisach prawa.
- 11) wynagrodzenia zmienne – wynagrodzenia nie spełniające kryteriów wynagrodzenia stałego,
- 12) zasada proporcjonalności - zapisana w art. 92 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE, która 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.

§ 4.

1. Polityka wynagrodzeń stanowi istotny element rozwoju i bezpieczeństwa funkcjonowania Banku, uwzględnia sytuację finansową Banku i jest realizowana przy czynnym udziale wszystkich organów Banku.
2. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania, w tym poprzez poddawanie szczególnemu nadzorowi wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej, a także osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku. Zasady wynagradzania zostały określone odrębnymi regulacjami wewnętrznymi.
3. Polityka wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci, co oznacza, że pracownicy Banku - niezależnie od płci, powinni być jednakowo wynagradzani za taką samą pracę lub pracę o równej wartości. W szczególności rozumie się przez to płacę zasadniczą oraz wszystkie inne korzyści, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy.
4. 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 oraz innych dodatków zgodnie z Regulaminem wynagradzania oraz wobec osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku zgodnie z Polityką zmiennych składników wynagrodzeń.
5. Bank unika nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia dostęp do regulacji określających zasady wynagradzania pracownikom.

§ 5.

1. Pracownicy komórki do spraw zgodności, komórki odpowiedzialnej za zarządzanie ryzykiem oraz komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za sprawy kadrowe, 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.
2. Wynagrodzenie zmienne osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku jest bezpośrednio nadzorowane przez Radę Nadzorczą.
3. Wysokość wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia zmiennego pracownika kierującego komórką ds. zgodności jest zgodne z Rekomendacją H KNF i jest zatwierdzane przez Radę Nadzorczą.

§ 6.

Postanowienia niniejszej Polityki znajdują odzwierciedlenie w regulacjach wewnętrznych Banku określających szczegółowe zasady wynagradzania pracowników Banku, a także członków Zarządu i Rady Nadzorczej, w szczególności w:

- 1) Polityce wynagradzania Rady Nadzorczej oraz w odpowiednich uchwałach Zebrania Przedstawicieli;

- 2) Polityce zmiennych składników wynagrodzeń – w stosunku do członków Zarządu i innych osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku,
- 3) Regulaminie wynagradzania Banku, w tym Regulaminie wypłaty premii za sprzedaż produktów ubezpieczeniowych.

§ 7.

Polityka wynagrodzeń obejmuje wyraźnie wyodrębnione kryteria określania:

- 1) wynagrodzenia stałego, które przede wszystkim powinno odzwierciedlać odpowiednie doświadczenie zawodowe i zakres odpowiedzialności wyrażony w zakresie zadań danego pracownika;
- 2) wynagrodzenia zmiennego, które powinno odzwierciedlać zrównoważone i dostosowane do ryzyka wyniki, a także osiągnięte wyniki wykraczające poza zakres obowiązków wyrażony w zakresie zadań pracownika.

Rozdział 2. System wynagrodzeń

§ 8.

1. System wynagrodzeń w Banku zbudowany jest ze współdziałających ze sobą motywatorów, dzięki czemu efektywność całego systemu jest większa niż efektywność poszczególnych jego części.
2. System wynagrodzeń w Banku służy zapewnieniu stabilnego rozwoju Banku i ma na celu:
 - 1) pozyskanie i utrzymanie najlepszych pracowników, w tym Członków Zarządu,
 - 2) zabezpieczenie interesów udziałowców poprzez określanie ścisłych zasad wynagradzania osób, w tym Członków Zarządu, których wpływ na ryzyko Banku jest istotny, w taki sposób, aby wynagrodzenie nie stanowiło zachęty do podejmowania ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Banku.
3. Na system wynagrodzeń w Banku składają się:
 - 1) wynagrodzenie stałe, które stanowi podstawę kształtowania polityki wynagradzania w Banku,
 - 2) wynagrodzenie zmienne.
4. Kształtowanie wynagrodzeń jest elementem planowania ekonomiczno-finansowego Banku, z uwzględnieniem długofalowej polityki kadrowej Banku.
5. Określenie poziomu wynagrodzeń stałych i zmiennych w Planie finansowym nie jest wyłącznym warunkiem jego realizacji. Jeśli sytuacja ekonomiczno-finansowa Banku oraz stopień realizacji Planu finansowego na to nie pozwala, podwyżka stałych wynagrodzeń oraz przyznanie zmiennych wynagrodzeń może nie zostać zrealizowana, mimo ujęcia jej w Planie.
6. Wynagrodzenia stałe i wynagrodzenie zmienne mają charakter pieniężny, są finansowane i wypłacane ze środków Banku.
7. Premia za sprzedaż ubezpieczeń ma charakter pieniężny, jest finansowana i wypłacana ze środków uzyskanych od Towarzystw Ubezpieczeniowych za sprzedaż produktów ubezpieczeniowych po odliczeniu kosztów użytkowania portalu ubezpieczeniowego.

§ 9.

1. Stałe składniki wynagrodzeń zgodnie z Wytocznymi EBA/GL/2021/04:
 - a) obejmują składniki opierające się na z góry określonych kryteriach;

- b) mają charakter nie uznaniowy, odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego;
 - c) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
 - d) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej roli lub wykonywania obowiązków organizacyjnych;
 - e) są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań zbiorowych lub w następstwie renegocjacji przebiegających zgodnie z krajowymi kryteriami ustalania płac;
 - f) nie mogą zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione przez Bank;
 - g) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka;
 - h) nie zależą od wyników.
2. Na wynagrodzenie stałe składają się:
- a) wynagrodzenie zasadnicze – stanowiące podstawę kształtowania polityki wynagrodzeń w Banku, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją i powierzonymi zadaniami,
 - b) inne elementy określone w Regulaminie wynagradzania i w obowiązujących przepisach prawa.
3. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzeń, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie zmiennych składników wynagrodzeń. Przyjęty stosunek zmiennych składników wynagrodzeń do stałych ich składników określa Polityka zmiennych składników wynagrodzeń.
4. Decyzję o uruchomieniu planowanej podwyżki wynagrodzeń zasadniczych podejmuje Zarząd Banku, pod warunkiem uzyskania pozytywnej oceny sytuacji ekonomiczno-finansowej Banku oraz realizacji Planu finansowego za rok poprzedzający, dokonanych przez Radę Nadzorczą Banku.
5. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracowników Banku ustalana jest w oparciu o Tabelę stanowisk, kwalifikacji i stawek wynagrodzenia zasadniczego, którą określa Regulamin wynagradzania.
6. Wynagrodzenia zasadnicze powinny być ustalone tak, aby odpowiadały w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom i doświadczeniu wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniały ilość i jakość pracy lub zakres powierzonych obowiązków.
7. Wynagrodzenia zasadnicze są ustalane:
- 1) dla Prezesa Zarządu - przez Radę Nadzorczą,
 - 2) dla Wiceprezesów Zarządu - przez Radę Nadzorczą na wniosek Prezesa Zarządu,
 - 3) dla osób zajmujących w Banku stanowiska kierownicze - przez Zarząd Banku, z uwzględnieniem propozycji nadzorującego stanowisko członka Zarządu Banku, a w przypadku kierownika Stanowiska ds. Zgodności – po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą,
 - 4) dla pozostałych pracowników Banku – przez Prezesa Zarządu z uwzględnieniem propozycji bezpośredniego przełożonego i/lub nadzorującego osobę/stanowisko członka Zarządu Banku.
8. Rekomendacje w zakresie wysokości wynagrodzenia zasadniczego dla Członków Zarządu, przedkłada Radzie Nadzorczej Prezydium Rady.
9. Wynagrodzenie zasadnicze dla członków Zarządu oraz Kierownika Stanowiska ds. Zgodności ustalane jest w formie uchwały Rady Nadzorczej.

10. Wynagrodzenia zasadnicze wypłacane są w okresach miesięcznych.

§ 10.

1. Wynagrodzenia zmienne w Banku stanowią w szczególności:
 - a) premie i nagrody,
 - b) premie za sprzedaż produktów objętych umowami dystrybucyjnymi.
2. Zmienne składniki wynagrodzeń, z wyjątkiem premii za sprzedaż produktów objętych umowami dystrybucyjnymi, są przyznawane lub wypłacane gdy jest to odpowiednio uzasadnione sytuacją finansową Banku, jego wynikami, efektami pracy jednostki/komórki organizacyjnej, oraz efektami pracy osoby, której zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane.
3. Premia za sprzedaż ubezpieczeń uzależniona jest tylko od efektów pracy osoby je sprzedającej i następuje zgodnie z Regulaminem wypłaty premii za sprzedaż produktów ubezpieczeniowych.
4. Zmienne składniki wynagrodzeń członków Zarządu i innych osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku jest przyznawana na podstawie oceny spełnienia kryteriów określonych w Polityce zmiennych składników wynagrodzeń.
5. Zmienne składniki wynagrodzeń, z wyjątkiem premii za sprzedaż ubezpieczeń uruchamia Zarząd Banku, każdorazowo po uzyskaniu pozytywnej oceny sytuacji ekonomiczno-finansowej Banku oraz realizacji Planu finansowego dokonanej przez Radę Nadzorczą Banku.
6. Premia za sprzedaż ubezpieczeń jest wypłacana w okresach kwartalnych na podstawie zestawień sprzedanych ubezpieczeń, zgodnie z Regulaminem wypłaty premii za sprzedaż produktów ubezpieczeniowych.
7. Wysokość zmiennych składników wynagrodzeń, z wyjątkiem premii za sprzedaż ubezpieczeń ustalana jest na podstawie indywidualnej oceny wyników pracy i realizacji powierzonych zadań, z uwzględnieniem oceny jakościowej oraz – jeśli to możliwe – ilościowej.
8. Wysokość zmiennych składników wynagrodzeń jest ustalana:
 - 1) dla Prezesa Zarządu - przez Radę Nadzorczą,
 - 2) dla Wiceprezesów Zarządu oraz osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku - przez Radę Nadzorczą na wniosek Prezesa Zarządu,
 - 3) dla osób zajmujących w Banku stanowiska kierownicze inne niż wymienione w punkcie 2) - przez Zarząd Banku, z uwzględnieniem propozycji nadzorującego stanowisko członka Zarządu Banku,
 - 4) dla pozostałych pracowników Banku – przez Prezesa Zarządu z uwzględnieniem propozycji bezpośredniego przełożonego i/lub nadzorującego osobę/stanowisko członka Zarządu Banku,
 - 5) dla pracowników upoważnionych do sprzedaży ubezpieczeń – przez Wiceprezesa Zarządu odpowiedzialnego za Pion Sprzedaży, na podstawie raportów sprzedaży z uwzględnieniem oceny jakościowej zgodnie z Regulaminem wypłaty premii za sprzedaż produktów ubezpieczeniowych.
9. Rekomendacje w zakresie wysokości wynagrodzenia zmiennego dla osób objętych Polityką zmiennych składników wynagrodzeń, przedkłada Radzie Nadzorczej Prezydium Rady. Wynagrodzenie to przyznane jest w formie uchwały.

10. Szczegółowe zasady oceny wyników pracy pod kątem przyznawania zmiennych składników wynagrodzeń oraz wypłaty tych wynagrodzeń określa:
 - a) Polityka zmiennych składników wynagrodzeń – w stosunku do osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Sochaczewie,
 - b) Regulamin wynagradzania - w stosunku do pozostałych pracowników.
11. Szczegółowe zasady i tryb wypłaty premii za sprzedaż produktów ubezpieczeniowych reguluje Regulamin wypłaty premii za sprzedaż produktów ubezpieczeniowych.

§ 11.

W celu skutecznego wykonywania zadań przez pracowników Banku, z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem ustala się maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu Banku w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym w wysokości 600%.

§ 12.

Świadczenia w postaci nagród jubileuszowych, odpraw emerytalno-rentowych oraz składki na Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) wypłacane są wg zasad określonych Regulaminem wynagradzania i nie stanowią zmiennych składników wynagrodzeń

§ 13.

1. System wynagrodzeń Banku uzupełniają motywatory pozapłacowe materialne i niematerialne wspierające możliwość rozwoju pracowników oraz realizacji ich ambicji zawodowych, a także takie obszary jak: możliwość rozwoju (np. szkolenia, kursy, konferencje), poczucie bezpieczeństwa socjalnego, poczucie bezpieczeństwa i kontroli nad własnym zdrowiem (np. prywatna opieka medyczna), zachowanie odpowiedniego balansu pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.
2. Wprowadzenie kolejnych świadczeń pozapłacowych powinno zostać poprzedzone oceną czy to świadczenie spełnia kryteria dla składnika stałego, jeżeli nie, należy uznać takie świadczenie za składnik zmienny i określić zasady jego przyznawania, odpowiednio uzupełniając regulacje wewnętrzne Banku.

§ 14.

1. Wynagrodzenie osób zaangażowanych, nie może zachęcać tych pracowników do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla konsumentów.
2. Zasada wymieniona w ust. 1 obejmuje świadczenia pieniężne, jak również niepieniężne mogące obejmować między innymi (ale nie są ograniczone do wymienionych) rozwój kariery, ubezpieczenie zdrowotne, zniżki lub udostępnienie służbowego samochodu lub telefonu komórkowego, udziału w seminariach, kursach, szkoleniach.
3. W szczególności wynagrodzenie za pracę osób wymienionych w ust. 1 nie może być zależne od poziomu sprzedaży kredytów hipotecznych, rozumianych zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami, jak również od ilości rozpatrzonych wniosków o udzielenie kredytu hipotecznego.

Rozdział 3. Monitorowanie przestrzegania Polityki

§ 15.

1. Za monitorowanie poziomu wynagrodzenia zmiennego pracowników, w tym osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku odpowiada Zespół Organizacyjno-Administracyjny.

2. Zespół Organizacyjno-Administracyjny przedstawia Radzie Nadzorczej co najmniej raz w roku wyniki ww. monitoringu w ramach raportu z przeglądu o którym mowa w § 18.
3. Wdrożenie i stosowanie Polityki wynagrodzeń ze szczególnym uwzględnieniem stosowania Polityki zmiennych składników wynagrodzeń podlega raz w roku niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu w trybie kontroli wewnętrznej realizowanej przez Stanowisko ds. Zgodności. Wyniki przeglądu przedstawiane są Radzie Nadzorczej Banku w terminie do 31 maja każdego roku, a raport może być podstawą przygotowania przez Radę Nadzorczą Raportu z oceny funkcjonowania w Banku Polityki wynagrodzeń, o którym mowa w § 16 ust. 2.
4. Raport z przeglądu, o którym mowa w ust. 3 przedstawiany jest Radzie Nadzorczej Banku w terminie do 31 maja każdego roku.

§ 16.

1. Rada Nadzorcza nadzoruje wdrożenie oraz stosowanie przez Zarząd Banku zasad wynagradzania w Banku oraz dokonuje raz w roku oceny ich wpływu na sposób zarządzania Bankiem, ze szczególnym uwzględnieniem danych zawartych w raporcie z monitoringu, o którym mowa w § 17 ust. 1.
2. Rada Nadzorcza corocznie przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli Raport z oceny funkcjonowania Polityki wynagradzania w Banku, a Zebranie Przedstawicieli ocenia czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.
3. Ocena powinna obejmować całokształt prowadzonej przez Bank polityki wynagradzania, w tym w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej, Zarządu, a także osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.

§ 17.

Informacje o obowiązującej w Banku polityce wynagradzania oraz informacje o wynagrodzeniach Członków Zarządu Banku oraz innych osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, podlegają upublicznieniu zgodnie z obowiązującym prawem oraz przyjętą przez Bank Instrukcją sporządzania i ogłaszania informacji w Banku Spółdzielczym w Sochaczewie.

§ 18.

1. Niniejsza Polityka podlega raz w roku przeglądowi pod kątem aktualności, zgodności z przepisami prawa oraz spójności z powiązаныmi regulacjami wewnętrznymi. Przegląd powinien obejmować również analizę czy polityka wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci oraz weryfikację wskaźnika, o którym mowa w § 11.
2. Przeglądu dokonuje oraz przedstawia Zarządowi i Radzie Nadzorczej Raport z tego przeglądu Zespół Organizacyjno-Administracyjny w terminie do 30 kwietnia każdego roku.

Rozdział 4. Postanowienia końcowe

§ 19.

1. 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 punkcie 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.
2. Za przygotowanie i przekazanie informacji, o której mowa w ust. 1, odpowiada Zespół Organizacyjno-Administracyjny.

§ 20.

Niniejsza Polityka wynagrodzeń podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą Banku.