

Załącznik do Uchwały Nr 16/2022 **Zarządu Banku** z 28.02.2022 r.
Załącznik do Uchwały Nr 34/2022 **Rady Nadzorczej Banku** z 12.04.2022 r.



**Polityka wynagrodzeń
Banku Spółdzielczego w Sochaczewie**

Sochaczew, luty 2022

METRYKA PRZEPISU

WŁAŚCICIEL REGULACJI *)			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 nowej	Z - 16/2022 z 28.02.2022 r. RN - 34/2022 z 12.04.2022 r.	01.01.2022	<i>Dostosowanie do zmienionych przepisów prawa, w szczególności: Rekomendacji Z, Rozporządzenia MFFiPR z dnia 08.06.2021 r., Wytycznych dot. prawidłowej polityki wynagrodzeń na podstawie dyrektywy 2013/36/UE, Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r.</i>
1.	Z – 61/2023 z 19.04.2023 r. RN – 40/2023 z 27.04.2023 r	19.04.2023	- zmiany związane ze zmianami osobowymi w Stanowisku ds. Zgodności, - dostosowanie terminu dokonywania przeglądu Polityki.
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 wynagradzania pracowników 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 z kwietnia 2017 roku;
- 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) duża instytucja – instytucja, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 146 Rozporządzenia nr 575/2013;
- 9) 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 do Polityki zmiennych składników wynagrodzeń;
- 10) 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);

11) 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 w gotówce lub w naturze, 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 zaszerogowania oraz dodatków funkcyjnych, a także 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) podstawowego stałego wynagrodzenia, 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 (zasadnicze), które stanowi podstawę kształtowania polityki wynagradzania w Banku,
 - 2) wynagrodzenie zmienne,
 - 3) inne elementy o charakterze niefinansowym.
4. Kształtowanie wynagrodzeń jest elementem planowania ekonomiczno-finansowego Banku, z uwzględnieniem długofalowej polityki kadrowej Banku. Planowane podwyżki składników stałych oraz wypłata zmiennych składników wynagrodzeń powinny być uwzględnione w rocznym Planie finansowym 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 składników wynagrodzeń oraz przyznanie zmiennych 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 Wytycznymi 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 stałych 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, zaszeregowania i kwalifikacji pracowników oraz Tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia, które określa Regulamin wynagradzania.
6. Wynagrodzenia zasadnicze ustalane są po dokonaniu oceny sytuacji ekonomiczno-finansowej Banku, na podstawie indywidualnej oceny wyników pracy i realizacji powierzonych zadań, z uwzględnieniem oceny jakościowej oraz – jeśli to możliwe – ilościowej.
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 oraz kierownika Stanowiska ds. Zgodności - przez Zarząd Banku, z uwzględnieniem oceny dokonanej przez 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 oceny dokonanej przez bezpośredniego przełożonego i/lub nadzorującego osobę/stanowisko członka Zarządu Banku.

8. Rekomendacje w zakresie wysokości wynagrodzenia dla Członków Zarządu, przedkłada Radzie Nadzorczej Prezydium Rady.
9. Wynagrodzenie zasadnicze dla członków Zarządu oraz kierownika Stanowiska do spraw 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 uznaniowe i nagrody,
 - b) premie za sprzedaż produktów ubezpieczeniowych.
2. Zmienne składniki wynagrodzeń, z wyjątkiem premii za sprzedaż ubezpieczeń, są przyznawane lub wypłacane gdy jest to odpowiednio uzasadnione sytuacją finansową całego Banku, jego wynikami, efektami pracy jednostki 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 oceny dokonanej przez nadzorującego stanowisko członka Zarządu Banku,
 - 4) dla pozostałych pracowników Banku – przez Prezesa Zarządu z uwzględnieniem oceny dokonanej przez 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. Szczegółowe zasady oceny wyników pracy oraz wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń osób, które mają istotny wpływ na profil ryzyka w Banku określa Polityka zmiennych składników wynagrodzeń.
10. 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 w rozumieniu Polityki zmiennych składników wynagrodzeń.

§ 13.

1. System wynagrodzeń Banku uzupełniają motywatory pozapłacowe materialne i niematerialne.
2. Poprzez motywatory pozapłacowe wspierane są w szczególności takie obszary jak: możliwość rozwoju, zabezpieczenie przyszłości pracownika, poczucie bezpieczeństwa socjalnego, zachowanie odpowiedniego balansu pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.

§ 14.

1. Wynagrodzenie za pracę osób zaangażowanych, nie może zachęcać tych pracowników do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla konsumentów.
2. 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. 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.
2. Raport z przeglądu, o którym mowa w ust. 1 przedstawiany jest Radzie Nadzorczej Banku w terminie do 31 maja każdego roku.
3. Raport może być wykorzystany w celu dokonania przez Radę Nadzorczą oceny, o której mowa w § 17.

§ 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.
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.