
*Załącznik do Uchwały nr 159/2025
Zarządu Banku Spółdzielczego w Mońkach.
z dnia 16.12.2025*

*Załącznik do Uchwały nr 111/2025
Rady Nadzorczej Banku
Spółdzielczego w Mońkach
z dnia 17.12.2025*

**Polityka wynagradzania
w Banku Spółdzielczym w Mońkach**

Mońki 2025 r.

Metryka regulacji

Podstawowe dane regulacji:

Właściciel dokumentu	Stanowisko ds. kadr i płac – Danuta Ciborowska
Pełna nazwa dokumentu	Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Mońkach
Data wydania	16.12.2025 r.
Data obowiązywania	01.01.2026 r.
Uchyła	Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Mońkach – Załącznik do Uchwały nr 135/2024 Zarządu Banku Spółdzielczego w Mońkach z dnia 19.12.2024
Zmienia	nie dotyczy
Kogo obowiązuje	Wszystkie jednostki i komórki organizacyjne

Osoby zaangażowane:

Sporządzony przez	Stanowisko ds. kadr i płac – Danuta Ciborowska
Zaakceptowany przez	Prezes Zarządu Banku – Jan Ciborowski
Uzgodniony merytorycznie z:	Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej – Zuzanna Torebko

Historia zmian:

Data	Rodzaj zmian	Autor	Zatwierdził (osoba/stanowisko)
01.12.2021	Utworzenie regulacji	Stanowisko ds. kadrowych – Danuta Ciborowska	Prezes Zarządu Banku – Jan Ciborowski
14.12.2023	Weryfikacja regulacji – modyfikacja kryteriów indywidualnej oceny efektów pracy członków Zarządu	Stanowisko ds. kadr i płac – Danuta Ciborowska	Prezes Zarządu Banku – Jan Ciborowski

19.12.2024	Weryfikacja regulacji - uzupełnienie listy osób których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka o funkcje kluczowe	Stanowisko ds. kadr i płac – Danuta Ciborowska	Prezes Zarządu Banku – Jan Ciborowski
16.12.2025	Weryfikacja regulacji - Identyfikacja stanowiska ds. bezpieczeństwa ICT jako funkcji kluczowej w banku	Stanowisko ds. kadr i płac – Danuta Ciborowska	Prezes Zarządu Banku – Jan Ciborowski

Dokumenty powiązane:

1. Polityka ładu korporacyjnego Banku Spółdzielczego w Mońkach.
2. Zasady identyfikowania funkcji kluczowych w Banku Spółdzielczym w Mońkach
3. Regulamin wynagradzania pracowników w Banku Spółdzielczym w Mońkach będących członkami Zarządu
4. Regulamin wynagradzania pracowników w Banku Spółdzielczym w Mońkach

§ 1.

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Mońkach, zwanej dalej „Polityką” jest:

- 1) Zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Mońkach, zwanym dalej Bankiem,
- 2) określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, zgodnie z zasadami zawartymi w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r. oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego.
- 3) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez radę nadzorczą skłonność do ryzyka,
- 4) wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.

§ 2.

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku,
2. Definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne,
3. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako wynagrodzenie zasadnicze, nagrody / premie okolicznościowe oraz inne składniki niezależne od indywidualnych wyników pracy pracownika.
4. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa.
5. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
6. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagradzania pracowników.

§ 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 pracowników będących członkami 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. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.

§ 4.

1. Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikację stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka (stanowisk istotnych) na podstawie zapisów Zasad identyfikacji funkcji kluczowych w Banku Spółdzielczym w Mońkach.

2. Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021r. oraz w Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej
 - 2) Członków Zarządu.
 - 3) Z uwagi na fakt, że żaden z pracowników Banku nie posiada kompetencji decyzyjnych przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.
3. Zasadami przyznawania zmiennych składników wynagradzania zostały objęte także następujące stanowiska (funkcje kluczowe):
 - 1) Główny Księgowy,
 - 2) Kierownik ds. księgowości i sprawozdawczości.
 - 3) Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej,
 - 4) Zespół ds. ryzyk bankowych i analiz.
 - 5) Stanowisko ds. bezpieczeństwa ICT

§ 5.

Do składników wynagradzania zalicza się:

Wyszczególnienie	Stałe składniki pieniężne	Stałe składniki niepieniężne	Zmienne składniki pieniężne	Zmienne składniki niepieniężne
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu	brak	brak	brak
Prezes Zarządu	Składniki stałe, w szczególności: wynagrodzenie zasadnicze, nagrody jubileuszowe, świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy oraz świadczenia pozapłacowe	korzystanie z samochodu służbowego dla celów prywatnych	premia uznaniowa	brak
Członkowie Zarządu	Składniki stałe, w szczególności: wynagrodzenie zasadnicze, nagrody jubileuszowe, świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy oraz świadczenia pozapłacowe	brak	premia uznaniowa	brak

Wyszczególnienie	Stałe składniki pieniężne	Stałe składniki niepieniężne	Zmienne składniki pieniężne	Zmienne składniki niepieniężne
Pozostali pracownicy	Składniki stałe, w szczególności: wynagrodzenie zasadnicze, nagrody jubileuszowe, świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy oraz świadczenia pozapłatowe	brak	premia uznaniowa	brak

§ 6.

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje wynagrodzenie ryczałtowe za udział w posiedzeniu.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla funkcji kluczowych ustala Zarząd, z zastrzeżeniem ust. 5.
5. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego przyznawanego Stanowisku ds. zgodności i kontroli wewnętrznej oraz wysokość wynagrodzenia zmiennego dla pozostałych funkcji kluczowych zatwierdza Rada Nadzorcza.

§ 7.

1. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagradzania osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
2. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust. 3-5.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.
4. W przypadku wyższego maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń o którym mowa w ust. 3 wymagana jest zgoda Zebrania Przedstawicieli podjęta większością 2/3 głosów w obecności co najmniej połowy uprawnionych do głosowania, a w przypadku braku kworum wymagana jest uchwała podjęta większością 3/4 głosów.
5. W myśl zapisów Ustawy Prawo bankowe (art. 9ca) oraz Rozporządzenia MFFiPR, Bank stosuje politykę zmiennych składników wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, co oznacza, że:
 - a. Bank nie odracza wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń, z zastrzeżeniem ppkt b;
 - b. Bank odracza (na zasadach określonych w Ustawie) wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń, osobom których zmienne roczne wynagrodzenie przekracza równowartość

w złotych 50.000 euro¹ lub jedną trzecią łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby.
W takich przypadkach odroczone jest wypłata 40% zmiennego składnika wynagrodzenia na okres 4 lat.

§ 8.

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno – finansowego. Podstawą oceny efektów pracy członków Zarządu są kryteria dotyczące oceny wyników całego Banku, a także ocena indywidualnych wyników danego członka Zarządu oraz nadzorowanego przez niego obszaru działania Banku, obejmująca kryteria ilościowe i jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje okres co najmniej 3 lat, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą.
3. Ocenie efektów pracy danego członka Zarządu dokonywanej przez Radę Nadzorczą podlega stopień wykonania wskaźników wymienionych w Tabeli 1.

Tabela 1. Kryteria ilościowe

Rodzaj kryterium	Wskaźnik dotyczący kryterium	Wymagany poziom wskaźnika	Kryterium dotyczy
Koszt kapitału	Wskaźnik ROE	Średnia wartość wskaźnika z ostatnich trzech lat nie wyniosła nie mniej, niż 80% wartości planowanej (wg planu finansowego)	Prezes Zarządu Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych
Koszt kapitału	Współczynnik ROA	Średnia wartość wskaźnika z ostatnich trzech lat nie wyniosła nie mniej, niż 80% wartości planowanej (wg planu finansowego)	Prezes Zarządu Wiceprezes Zarządu ds. handlowych
Koszt kapitału	Łączny współczynnik kapitałowy Tier 1	Średnia wartość łącznego współczynnika kapitałowego w stosunku do jego wielkości założonej wyniosła nie mniej, niż 80% wartości planowanej (wg planu finansowego)	Prezes Zarządu Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych
Koszt ryzyka	Wskaźnik należności zagrożonych	Średnia wartość wskaźnika z ostatnich trzech lat nie przekroczyła 8 %	Prezes Zarządu Wiceprezes Zarządu ds. handlowych

¹ Równowartość w złotych kwot w euro, wyliczania jest według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym roku, za który są przekazywane dane.

Rodzaj kryterium	Wskaźnik dotyczący kryterium	Wymagany poziom wskaźnika	Kryterium dotyczy
Ryzyko płynności	Wskaźnik płynności LCR	Średnia wartość wskaźnika z ostatnich trzech lat wyniosła nie mniej, niż 100%	Prezes Zarządu Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych
Ryzyko kredytowe	Wskaźnik orezerwowania portfela kredytowego	średnia wartość wskaźnika z ostatnich trzech lat wyniosła nie mniej, niż 40%	Prezes Zarządu Wiceprezes Zarządu ds. handlowych

4. Oceniając indywidualne wyniki pracy członka Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę kryteria jakościowe:
- ogólna ocena realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału kompetencji w Zarządzie;
 - pozytywna ocena dawania rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe (oceny odpowiedniości), zgodnie z ostatnio przeprowadzoną oceną.
5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

§ 9.

Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w §3 niniejszej Polityki:

- 1) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania,
- 2) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem.

§ 10.

1. 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 w okresie rocznym.
2. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
3. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 500 %.

4. Wysokość wskaźnika, o którym mowa w ust.3 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku.

§ 11.

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Weryfikacja, o której mowa w ust. 1 obejmuje min.:
 - 1) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - 2) weryfikację stanowisk istotnych,
 - 3) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania.
3. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli.
4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu na podstawie art. 111a ust. 4 Ustawy Prawo bankowe.
5. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2026r.