

*Załącznik do Uchwały Zarządu
Banku Spółdzielczego w Rabie Wyżnej z dnia 18.12.2024r
(Uchwała nr 1/3/46/2024)*

*Załącznik do Uchwały Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Rabie Wyżnej z dnia 18.12.2024r
(Uchwała nr 7/10/2024)*

Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Rabie Wyżnej

Raba Wyżna, grudzień 2024 r.

Spis treści

1. Postanowienia ogólne.....	3
2. Zasady ogólne.....	8
3. Kryteria podziału wynagrodzenia na wynagrodzenie stałe i wynagrodzenie zmienne	6
4. Korekta wynagrodzenia zmiennego o ryzyko.....	7
5. Zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka.....	8
6. Monitorowanie przestrzegania polityki wynagrodzeń.....	10
7. Postanowienia końcowe.....	10

Spis załączników:

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
Załącznik nr 3	Oświadczenie o zobowiązaniu do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania

1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. „Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Rabie Wyżnej” zwana dalej „Polityką wynagrodzeń” 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 wynagrodzeń ma na celu:
 - 1) wsparcie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i brak zachęt do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - 2) wsparcie realizacji strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów;
 - 3) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów;
 - 4) zapewnienie neutralności wynagrodzenia pod względem płci.

§ 2

Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe – art. 9ca;
- 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;
- 4) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012 (Rozporządzenie CRR);
- 5) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniająca dyrektywę 2002/87/WE i uchylająca dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE (Dyrektywa 2013/36);
- 6) 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;
- 7) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04);

- 8) Wytycznych dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych (EBA/GL/2016/06);
- 9) „Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego;
- 10) Rekomendacji „H” KNF dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
- 11) Rekomendacji „S” KNF dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie;
- 12) Rekomendacji „Z” KNF dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.

§ 3

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Rabie Wyżnej;
- 2) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Rabie Wyżnej;
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Rabie Wyżnej;
- 4) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Rabie Wyżnej;
- 5) **Duża instytucja** – instytucja, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 146 Rozporządzenia CRR;
- 6) **Pracownik** – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę bez względu na rodzaj zawartej umowy, powołania lub wyboru;
- 7) **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;
- 8) **Osoba zaangażowana:**
 - a) pracownik oferujący produkty bankowe lub świadczący usługi bankowe bezpośrednio dla konsumentów lub
 - b) bezpośrednio lub pośrednio zarządza pracownikiem, o której mowa w lit. a);
- 9) **Baza kapitałowa** – poziom i struktura funduszy własnych Banku stanowiących sumę kapitału Tier I i kapitału Tier II Banku, wyznaczonych zgodnie z Rozporządzeniem CRR, spełniający w szczególności wymogi kapitałowe, zgodnie z art. 92 Rozporządzenia CRR, w tym wymóg bufora wskaźnika dźwigni w rozumieniu art. 92 ust. 1a Rozporządzenia 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;
- 10) **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.

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 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, 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 wynagrodzeń znajdują odzwierciedlenie we wdrażanych w Banku regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników, w szczególności w:
 - 1) „Regulaminie wynagradzania pracowników w Banku Spółdzielczym w Rabie Wyżnej”;
 - 2) „Regulaminie wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Rabie Wyżnej”.

§ 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 zaszeregowania oraz dodatków funkcyjnych, a także innych dodatków zgodnie z „Regulaminie wynagradzania pracowników w Banku Spółdzielczym w Rabie Wyżnej”.
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. 1b ustawy Prawo bankowe. Ograniczony zakres stosowania Polityki wynagrodzeń 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

Pracownicy pełniący kierowniczą rolę w komórce ds. zgodności, komórce kontroli wewnętrznej na drugiej linii, komórce zarządzania ryzykiem i komórce finansów 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.

§ 7

Wysokość wynagrodzenia pracowników istotnie wpływających na profil ryzyka, w tym wynagrodzenia zmiennego pracownika kierującego komórką ds. zgodności jest zatwierdzana przez Radę Nadzorczą.

3. Kryteria podziału wynagrodzenia na wynagrodzenie stałe i wynagrodzenie zmienne

§ 8

Na system wynagrodzeń w Banku składają się wynagrodzenia stałe i wynagrodzenia zmienne, z zastrzeżeniem § 9, § 10, § 11, 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.

§ 9

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 udziałowców, deponentów i wszelkich innych zainteresowanych stron. Wynagrodzenie zmienne nie powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej bazy kapitałowej.

§ 10

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, zawieszone ani unieważnione przez Bank, z zastrzeżeniem realizacji przepisów prawa powszechnego;
- 7) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka; oraz
- 8) nie zależą od wyników.

§ 11

Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia kryteriów określonych w § 10, uznawany jest za składnik zmienny wynagrodzenia.

§ 12

1. System wynagrodzeń w Banku uzupełniać mogą motywatory pozapłacowe materialne i niematerialne, wspierające możliwość rozwoju pracowników oraz realizacji ich ambicji zawodowych.
2. Podstawową formą motywowania pozapłacowego pracowników w Banku stanowią benefity. Mogą one, w przypadku wprowadzenia, wspierać w szczególności takie obszary

dotyczące pracownika jak jego: zdrowie, rozwój, zabezpieczenie przyszłości, poczucie bezpieczeństwa socjalnego, zachowanie odpowiedniego balansu pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.

3. Podstawowe świadczenie pozapłacowe oferowane w Banku, to Pracowniczy Program Emerytalny (PPE). Świadczenie to nie jest oparte na wynikach i jest w sposób jednolity przyznawane pracownikom.
4. 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.

4. Korekta wynagrodzenia zmiennego o ryzyko

§ 13

1. Bank corocznie określa w planie finansowym łączny budżet na wszystkie wynagrodzenia stałe i zmienne (w tym premie, nagrody, itp. zmienne składniki wynagrodzeń) na dany rok kalendarzowy, z zastrzeżeniem ust. 3. W procesie określania budżetu na wynagrodzenia stałe i zmienne w ramach planu finansowego, Bank stosuje mechanizm kontrolny w postaci obowiązku przedstawienia do zatwierdzenia planu finansowego Radzie Nadzorczej.
2. Ustanawiając budżet na wynagrodzenia zmienne, o którym mowa w ust. 1, Bank bierze pod uwagę sytuację finansową oraz zakładane w planie finansowym wyniki biznesowe, a także wskaźniki efektywności działania, w szczególności: wynik finansowy, ROA, ROE, C/I oraz wskaźniki adekwatności kapitałowej.
3. Zarząd w szczególności może podjąć decyzję o obniżeniu budżetu na wynagrodzenia zmienne, w przypadku naruszenia przepisów, o których mowa w art. 142 ust. 1 Prawa bankowego.
4. Zarząd może podjąć decyzję o zmniejszeniu lub zwiększeniu budżetu na wynagrodzenia zmienne w trakcie roku kalendarzowego z uwzględnieniem wyników biznesowych oraz wskaźników adekwatności kapitałowej, o których mowa w ust. 1 oraz zapisów ust. 2.
5. W ramach budżetu na wynagrodzenia zmienne ustalany jest budżet premiowy.
6. Wysokość budżetu premiowego dla pracowników ustala corocznie Zarząd w planie finansowym Banku.
7. Budżet premiowy dla Zarządu Banku zatwierdzany jest przez Radę Nadzorczą.

§ 14

1. Bank ustala zasady przyznawania indywidualnych wynagrodzeń zmiennych tak, aby zachęty do podejmowania ryzyka były zrównoważone z zachętami do zarządzania ryzykiem, w szczególności poprzez uwzględnienie w przyznawanej premii stopnia przestrzegania zasad obowiązujących w Banku oraz wskazywanie maksymalnych poziomów premii, w tym stosunku zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia.
2. Decyzja, o przyznaniu indywidualnego wynagrodzenia zmiennego, podejmowana jest na podstawie oceny efektów pracy danego pracownika, jednostki/komórki organizacyjnej i całego Banku, w szczególności na podstawie oceny poziomu realizacji celów, w tym osiągania celów strategii Banku i uwzględnia podejmowane ryzyko.

3. Bank stosuje zasadę korekty wynagrodzenia zmiennego o ryzyko, odzwierciedlając w ramach korekty wpływ ryzyka związanego z działalnością danej jednostki / komórki organizacyjnej Banku, na które wpływ ma pracownik tej jednostki / komórki.
4. Zasada korekty o ryzyko oznacza, że wysokość premii uznaniowej przewidywanej pierwotnie dla pracownika może zostać obniżona adekwatnie do stwierdzonych czynników ryzyka związanych z działaniami danego pracownika, np. przestrzeganiem zasad obowiązujących w Banku lub wskaźników ryzyka na których wysokość ma wpływ działalność pracownika. Korekta o ryzyko dla pojedynczych pracowników może uwzględniać również niektóre rodzaje ryzyka, tzn. nie wszystkie jakie są monitorowane.
5. Systemy premiowe stosowane w Banku uwzględniają realizację celów Banku.
6. Cele wyznaczane pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku stanowią wypadkową głównych celów finansowych i niefinansowych Banku i uwzględniają zakres odpowiedzialności pracownika na danym stanowisku.

§ 15

1. Wynagrodzenie za pracę 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, uprzywilejowane korzystanie z funduszu reprezentacyjnego lub udziału w seminariach.
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.

5. Zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka

§ 16

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. Wykaz zidentyfikowanych pracowników podlega aktualizacji corocznej w toku przeglądu zarządczego, 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. Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Rabie Wyżnej zawiera Załącznik nr 1 do niniejszej Polityki wynagrodzeń.
4. Szczegółowe zasady identyfikacji, w tym kryteria ilościowe oraz jakościowe oraz zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń tym pracownikom określa Załącznik nr 2 do niniejszej Polityki wynagrodzeń.

5. Roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.
6. Składniki wynagrodzeń, które przyznawane są proporcjonalnie, tj. składki na ubezpieczenia społeczne oraz składki na Pracowniczy Program Emerytalny, przyznawane zgodnie z przepisami prawa i w wysokości określonej w tych przepisach, o których mowa w ust. 10, a także świadczenia pozapłacowe, o których mowa w § 12 nie są uwzględniane przy obliczaniu stosunku między zmiennymi oraz stałymi składnikami wynagrodzenia.
7. 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.
8. 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. Dostosowanie wynagrodzenia zmiennego do ryzyka polega na ocenie efektów pracy, w tym stopnia realizacji wyznaczonych celów, z uwzględnieniem stopnia wpływu osoby podlegającej ocenie na ich osiągnięcie. Cele oraz kryteria oceny ich realizacji określone są w Załączniku nr 2 do niniejszej Polityki wynagrodzeń.
9. Proces przyznania wynagrodzenia zmiennego obejmuje: analizę budżetu na wynagrodzenia stałe i zmienne, zgodnie z § 13 ust. 1, określenie kwoty, tzn. naliczenie wynagrodzenia zmiennego za dany okres oraz określenie wysokości wynagrodzenia zmiennego dla danego pracownika z uwzględnieniem tzw. korekty o ryzyko ex ante tzn. korekty ryzyka dokonanej z góry, przed wystąpieniem zdarzeń związanych z ryzykiem – tzn. uwzględniając poziom wykonania wskaźników ryzyka.
10. Korekta o ryzyko dokonywana jest po określeniu wysokości wynagrodzenia zmiennego przewidzianego do przyznania za dany okres, ale przed jego przyznaniem. Korekta ex ante dokonywana jest na poziomie indywidualnego wynagrodzenia w formie oceny efektów pracy pracownika.
11. Wypłata wynagrodzenia może być poddawana korekcie o ryzyko ex post (tzn. korekta po fakcie, po zaistnieniu zdarzenia związanego z ryzykiem). Korekta ex post obejmuje zdarzenia wykryte po fakcie, a dotyczące ostatnich 3 lat obrotowych poprzedzających rok wypłaty wynagrodzenia (np. obejmuje zjawiska, które spowodowały zmianę uprzednio ocenionych wskaźników ryzyka za lata poprzedzające rok wypłaty).
12. W przypadku pracowników istotnie wpływających na profil ryzyka, poza Członkami Zarządu, propozycję wysokości premii przedstawia Radzie Nadzorczej Zarząd.
13. Wynagrodzenie pracowników istotnie wpływających na profil ryzyka, w tym kierującego komórką ds. zgodności zatwierdzane jest przez Radę Nadzorczą w formie Uchwały.
14. Decyzje o wysokości indywidualnej premii uznaniowej dla poszczególnych Członków Zarządu w toku roku obrotowego podejmuje Rada Nadzorcza w formie Uchwały.

15. Elementy wynagrodzenia przyznawane zgodnie z przepisami prawa i w wysokości określonej w tych przepisach, takie jak: odprawy rentowe, emerytalne lub odprawy wypłacane w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, nie podlegają korekcie o ryzyko.
16. Zidentyfikowani pracownicy powinni zobowiązać się do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania, wzór oświadczenia zawarty jest w Załączniku nr 3 do niniejszej Polityki wynagrodzeń.

6. Monitorowanie przestrzegania polityki wynagrodzeń

§ 17

1. Za monitorowanie poziomu wynagrodzenia zmiennego pracowników, w tym pracowników których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku odpowiada Wiceprezes Zarządu ds. finansowo–księgowych.
2. Wiceprezes Zarządu ds. finansowo–księgowych przedstawia Radzie Nadzorczej co najmniej raz w roku wyniki monitoringu w postaci raportu, który powinien obejmować również analizę tego, czy polityka wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci
3. Co najmniej raz w roku Zespół zgodności i kontroli wewnętrznej przeprowadza niezależny przegląd wdrożenia zasad polityki wynagrodzeń w Banku, którego wyniki w postaci raportu wraz z działaniami naprawczymi przedstawia Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.
4. Maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym wynosi nie więcej niż 400%.
5. 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, o którym mowa w ust. 2, 3 i 4.
6. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku, obejmującą funkcjonowanie Polityki wynagrodzeń.
7. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.
8. Zasady Polityki podlegają corocznemu przeglądowi dokonywanemu przez Radę Nadzorczą.

7. Postanowienia końcowe

§ 18

1. Politykę przygotowuje Zarząd, zatwierdza Rada Nadzorcza Banku.
2. W procesie kształtowania Polityki wynagrodzeń, a także jej oceny uczestniczy Zespół organizacyjno–administracyjny który 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, a także systemu płac.
3. Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2025 r.