

Załącznik do Uchwały Nr 65/5
Zarządu Banku Spółdzielczego w Jabłonce
z dnia 20.12.2022 roku



**Polityka wynagradzania
osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ
na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jabłonce**

Politykę zatwierdzono Uchwałą Rady Nadzorczej

Nr VI/12d z dnia 21.12.2022 roku

Jabłonka, grudzień 2022

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jabłonce, określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania stałych i zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jabłonce, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r. oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego, zwana dalej „Polityką”.
2. Wprowadzenie polityki wynagrodzeń ma na celu wspieranie:
 - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - 2) wspieranie realizacji strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów.

§ 2.

1. Polityka opracowana została na podstawie:
 - 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe, zwanej dalej „Ustawą”;
 - 2) Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach, zwanego dalej „Rozporządzeniem MRiF”.
 - 3) Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r., zwanego dalej „Rozporządzeniem UE”.
 - 4) Rozporządzenie Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r.,
 - 5) Rozporządzenie Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 27 lipca 2021r.,
 - 6) Rozporządzenie PE 923/2021.
2. Zgodnie z Rozporządzeniem MRiF Polityka dostosowana została odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa Bank, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej struktury organizacyjnej oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.

§ 3.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
 - 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Jabłonce;
 - 2) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony w oparciu o Regulamin Pracy obowiązujący w Banku;
 - 3) **stanowisko istotne** – stanowisko pracy zajmowane przez osobę mającą istotny wpływ na kierowanie bankiem w Banku oraz stanowiska członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku;
 - 4) **kierownik** – Prezes Zarządu, Zastępca Prezesa, Członek Zarządu, Główny Księgowy oraz Kierownik Wydziału Ryzyka i Informatyki (KWRiI);

- 5) **regulamin wynagradzania** – obowiązujące i stosowane w Banku regulacje: Regulamin Wynagradzania Pracowników Banku Spółdzielczego w Jabłonce oraz Regulaminu Wynagradzania Członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Jabłonce;
 - 6) **stałe składniki wynagrodzeń** - następujące składniki przyznawane w ramach regulaminu wynagradzania:
 - a) płaca zasadnicza,
 - b) dodatek za staż pracy,
 - c) dodatek funkcyjny i dodatek za pracę w Komitecie lub zespole,
 - d) nagroda jubileuszowa,
 - e) odprawa rentowa lub emerytalna,
 - f) inne dodatki określone w regulaminie wynagradzania, nie zaklasyfikowane do zmiennych składników wynagrodzeń;
 - 7) **zmienne składniki wynagrodzeń** – obejmują następujące składniki wynagrodzeń kierowników:
 - a) premie uznaniowe przyznawane kwartalnie członkom Zarządu Banku na podstawie uchwały Rady Nadzorczej,
 - b) premie uznaniowe przyznawane miesięcznie innym osobom zajmującym stanowiska kierownicze w Banku przez Zarząd Banku,
 - c) nagrody roczne z okazji Dnia Spółdzielcy lub nagrody z tytułu innych różnych okoliczności przyznawane członkom Zarządu Banku na podstawie uchwały Rady Nadzorczej,
 - d) nagrody roczne z okazji Dnia Spółdzielcy lub nagrody z tytułu innych różnych okoliczności przyznawane innym osobom zajmującym stanowiska kierownicze w Banku przez Zarząd Banku.
 - 8) **wynagrodzenie zmienne** – łączne zmienne składniki wynagrodzeń w części odroczonej i w części wypłacanej niezwłocznie po przyznaniu;
 - 9) **okres oceny** – roczny okres oceny pracy kierownika;
 - 10) **indywidualne konto kierownika** – konto, na którym deponowane są odroczone części zmiennych składników wynagrodzeń, utworzone i prowadzone odrębnie dla każdego kierownika przez Bank.
 - 11) **stanowisko kluczowe** - stanowiska organizacyjne, inne niż funkcje członków rady nadzorczej i zarządu, z którymi związany jest zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności umożliwiający wywieranie znaczącego wpływu na kierowanie bankiem,
2. W odniesieniu do członków Rady Nadzorczej Bank nie wprowadza podziału wynagrodzenia na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia oraz nie stosuje przepisów Rozporządzenia MRiF dotyczących zmiennych składników wynagrodzenia.
 3. Wysokość oraz rodzaj wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie, zgodnie ze Statutem Banku.
 4. Zgodnie z podjętymi Uchwałami Walnego Zgromadzenia członkowie Rady Nadzorczej otrzymują następujące rodzaje wynagrodzeń:
 - 1) wynagrodzenie za udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej, Komitetu Audytu, oraz Prezydium Rady Nadzorczej,

- 2) zryczałtowane wynagrodzenie miesięczne w zróżnicowanej wysokości względem przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku za pełny rok poprzedni ogłaszany przez GUS.
5. Wynagrodzenia dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania Członków Zarządu.
6. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Prezes Zarządu, pełniący funkcję kierownika zakładu pracy – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd Regulaminie wynagradzania pracowników.
7. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
8. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 4.

Osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku wymienionym w § 5 ust. 1 pkt 3) i 4) przysługują dodatki do wynagradzania za pracę w zespołach i komitetach.

§ 5.

1. Do stanowisk istotnych w rozumieniu Rozporządzenia MRiF oraz Rozporządzenia 923/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady UE zalicza się w Banku:
 - 1) członków Rady Nadzorczej,
 - 2) członków Zarządu,
 - 3) Głównego Księgowego,
 - 4) Kierownika Wydziału Ryzyka i Informatyki,
 - 5) pozostałych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku,
2. Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR, a działalność zawodowa pracowników, o których mowa w ust. 1 pkt 5) nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka Banku, do stanowisk istotnych zalicza się wyłącznie stanowiska wymienione powyżej w ust. 1 pkt 1) do 4).
3. Bank raz w roku dokonuje analizy stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.
4. Osoby na stanowiskach istotnych identyfikuje się w oparciu o dwa kryteria oceny:
 - 1) Kryterium jakościowe:
 - a) Pracownicy, (którzy) pełnią obowiązki kierownicze mogący podejmować strategiczne lub inne decyzje o zasadniczym znaczeniu, które mają wpływ na działalność gospodarczą lub stosowane ramy kontroli.
 - b) pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiegokolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79–87 dyrektywy 2013/36/UE (kredytowe, rezydualne, koncentracji, rynkowe, stopy procentowej, operacyjne, płynności, nadmiernej dźwigni finansowej),
 - c) odnośnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe i kontrahenta kwoty nominalnej na transakcję, która to kwota stanowi 0,5 % kapitału podstawowego Tier I instytucji i wynosi co najmniej 5 mln EUR, pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe;

- d) pracownik jest kierownikiem grupy pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do zobowiązania danej instytucji do przeprowadzania transakcji w wysokości o której mowa w li. c,
 - e) pracownik posiada uprawnienia do podejmowania decyzji w sprawie nowych produktów bankowych.
- 2) Kryterium ilościowe - pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, jeżeli pracownikowi, przyznano w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy łączne wynagrodzenie równe co najmniej 750 000 EUR.

§ 6.

1. Łączna kwota przyznanych zmiennych składników wynagrodzeń osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok obrachunkowy nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych.
2. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w skali rocznej, w odniesieniu do każdego kierownika.

Rozdział 2. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń

§ 7.

1. Przyznane kierownikowi zmienne składniki wynagrodzeń wypłacane są w **60%** w formie pieniężnej, niezwłocznie po ich przyznaniu, natomiast wypłata pozostałej części **40%** odroczonego wynagrodzenia zostaje zdeponowana na „indywidualnym koncie każdego kierownika”.
2. Wypłata zmiennych składników wynagrodzenia odbywa się w oparciu o ocenę efektów pracy kierownika zgodnie z zasadami określonymi w Rozdziale 3 w oparciu o dane z bieżącego roku.
3. Uruchomienie części odroczonej, o której mowa w ust. 1 nastąpi pod warunkiem uzyskania przez kierownika pozytywnej oceny efektów pracy za roczny okres oceny zgodnie z zasadami określonymi w Rozdziale 3.
4. Ocena efektów pracy każdego kierownika, pod kątem wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń odbywa się każdorazowo przed ich przyznaniem i wypłatą oraz dodatkowo w przypadku zmiennych składników wynagrodzenia, stanowiących odroczonej część w wysokości 40%, corocznie po zakończeniu roku obrotowego i po uprawomocnieniu się uchwał Walnego Zgromadzenia za poprzedni rok obrachunkowy przed wypłatą.
5. Wypłata części odroczonej następuje corocznie jednorazowo w terminie do trzech miesięcy od daty Walnego Zgromadzenia.
6. Odroczonej część wynagrodzenia nie staje się natychmiast wymagalna w związku z ustaniem stosunku pracy.

§ 8.

Część odroczonej zmiennego składnika wynagrodzeń, o którym mowa w § 7 ust. 1, zapisana na „indywidualnym koncie każdego kierownika” podlega oprocentowaniu od daty przyznania do dnia wypłaty według stopy oprocentowania w stosunku rocznym równej stopie oprocentowania 12 – miesięcznej lokaty terminowej oferowanej przez Bank.

§ 9.

1. W zależności od wyników indywidualnej oceny efektów pracy kierownika część odroczonego zmiennych składników wynagrodzeń może być przyznana do wypłaty w pełnej wysokości, części, bądź też kierownik może jej zostać pozbawiony w całości.
2. Wynagrodzenie zmienne nie przysługuje i nie może zostać przyznane, w przypadku wystąpienia sytuacji, o których mowa w art. 142 ust. 1 i 2 Ustawy.

Rozdział 3. Ocena efektów pracy

§ 10.

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza w oparciu o wyniki całego Banku w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno-finansowego w oparciu o kryterium ilościowe i jakościowe.
2. Oceny efektów pracy Głównego Księgowego Banku i Kierownika WRiI dokonuje się w oparciu o poziom realizacji celów.
3. Ocena efektów pracy kierownika obejmuje cały rok obrotowy.
4. Ocena za rok 2018 i lata następne dokonywana jest wg zasad obowiązujących w niniejszej Polityce.

§ 11.

1. **Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza.**
2. Pozytywna ocena danego członka Zarządu po każdym okresie oceny jest udzielana:
 - 1) jeżeli spełnione zostały łącznie wszystkie obligatoryjne warunki określone poniżej w ust. 3 oraz spełniony został co najmniej jeden warunek, spośród fakultatywnych warunków określonych w ust 4 – w przypadku odroczonego zmiennych składników wynagrodzenia przed ich wypłatą,
 - 2) jeżeli spełnione zostały warunki określone poniżej w ust. 5 punkt 1 i 4 obligatoryjnie i punkt 2, 3 i 5 fakultatywnie – w przypadku całości zmiennych składników wynagrodzenia (nie spełnienie warunków obligatoryjnych może skutkować wykluczeniem przyznania lub obniżeniem zmiennych składników wynagrodzenia, natomiast nie spełnienie warunków fakultatywnych może skutkować pomniejszeniem zmiennych składników wynagrodzenia).
3. Warunki obligatoryjne dotyczące oceny efektów pracy to:
 - 1) w okresie ocenianego roku w stosunku do członka Zarządu nie zostało wszczęte postępowanie przygotowawcze przez organy ścigania dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Banku,
 - 2) członek Zarządu uzyskał absolutorium na Walnym Zgromadzeniu za działalność w ocenianym roku,
 - 3) w stosunku do Banku, w okresie ocenianego roku:
 - a) nie jest prowadzona likwidacja,
 - b) nie zostało wydane postanowienie o upadłości,
 - c) nie jest prowadzone postępowanie naprawcze,
 - d) współczynnik wypłacalności Banku wynosił co najmniej 13,50%, wg stanów na koniec każdego miesiąca,

4. Warunki fakultatywne dotyczące oceny efektów pracy to:
 - 1) w okresie ocenianego roku nie zostały nałożone na Bank decyzje administracyjne lub prawomocne wyroki sądowe, zobowiązujące Bank do zapłaty kwoty przekraczającej 1% funduszy własnych. Nie spełnienie warunku stanowi podstawę do pomniejszenia kwoty odroczonego wynagrodzenia zmiennego o 34%;
 - 2) średnioroczny wskaźnik nieregularności portfela kredytowego nie przekroczył poziomu 4%. Nie spełnienie warunku stanowi podstawę do pomniejszenia kwoty odroczonego wynagrodzenia zmiennego o 33%.
 - 3) Bank osiągnął roczny wynik finansowy netto na poziomie nie niższym niż 100% wyniku ustalonego w planie finansowym. Nie spełnienie warunku stanowi podstawę do pomniejszenia kwoty odroczonego wynagrodzenia zmiennego o 33%.
5. Warunki dotyczące oceny efektów pracy to:
 - 1) w okresie ocenianym w stosunku do członka Zarządu nie zostało wszczęte postępowanie przygotowawcze przez organy ścigania dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Banku,
 - 2) na podstawie analizy wykonania planu nie wynikają negatywne następstwa dla Banku,
 - 3) zysk netto osiągnął poziom min. 80% planu,
 - 4) współczynnik wypłacalności osiągnął wyznaczonym minimalny poziom,
 - 5) sytuacja ekonomiczna Banku nie zagraża wprowadzeniem postępowania naprawczego.

§ 12.

1. **Oceny efektów pracy Głównego Księgowego Banku dokonuje Zarząd Banku.**
2. Pozytywna ocena Głównego Księgowego Banku po każdym okresie oceny jest udzielana:
 - 1) jeżeli spełnione zostały łącznie wszystkie obligatoryjne warunki określone poniżej w ust. 3 oraz spełniony został co najmniej jeden warunek, spośród fakultatywnych warunków określonych w ust 4 - w przypadku odroczonego zmiennych składników wynagrodzenia przed ich wypłatą,
 - 2) jeżeli spełnione zostały warunki określone poniżej w ust. 5 punkt 1 i 2 obligatoryjnie i punkt 3 i 4 fakultatywnie – w przypadku całości zmiennych składniki wynagrodzenia (nie spełnienie warunków obligatoryjnych może skutkować wykluczeniem przyznania lub obniżeniem zmiennych składników wynagrodzenia, natomiast nie spełnienie warunków fakultatywnych może skutkować pomniejszeniem zmiennych składników wynagrodzenia).
3. Warunki obligatoryjne dotyczące oceny efektów pracy to:
 - 1) w okresie ocenianego roku w stosunku do Głównego Księgowego nie zostało wszczęte postępowanie przygotowawcze przez organy ścigania dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Banku,
 - 2) sprawozdanie finansowe za rok podlegający ocenie zostało sporządzone rzetelnie i potwierdzone pozytywną opinią biegłego rewidenta.
4. Warunki fakultatywne dotyczące oceny efektów pracy to:
 - 1) w okresie ocenianego roku nie zostały nałożone na Bank decyzje administracyjne organów podatkowych lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz nie są prowadzone postępowania dotyczące ustalenia lub określenia zaległych zobowiązań podatkowych lub ZUS przekraczających kwotę 1% funduszy własnych. Nie

- spełnienie warunku stanowi podstawę do pomniejszenia kwoty odroczonego wynagrodzenia zmiennego o 50%;
- 2) prowadzenie ksiąg rachunkowych Banku było rzetelne i opierało się o przepisy Ustawy o rachunkowości oraz o przyjęte przez Bank zasady rachunkowości. Nie spełnienie warunku stanowi podstawę do pomniejszenia kwoty odroczonego wynagrodzenia zmiennego o 50%.
5. Warunki dotyczące oceny efektów pracy to:
- 1) w okresie ocenianym w stosunku do Głównego Księgowego Banku nie zostało wszczęte postępowanie przygotowawcze przez organy ścigania dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Banku - ,
 - 2) w okresie oceny nie zostały nałożone na Bank decyzje administracyjne organów podatkowych lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz nie są prowadzone postępowania dotyczące ustalenia lub określenia zaległych zobowiązań podatkowych lub ZUS przekraczających kwotę 1% funduszy własnych,
 - 3) rzetelnie i terminowo sporządzono miesięczne/kwartalne sprawozdanie finansowe,
 - 4) zaangażowanie w wykonywanie obowiązków służbowych sprzyjało rozwojowi Banku.

§ 13.

1. **Oceny efektów pracy Kierownika WRiI w Banku dokonuje Zarząd Banku.**
2. Pozytywna ocena Kierownika WRiI po każdym okresie oceny jest udzielana:
 - 1) jeżeli spełnione zostały łącznie wszystkie obligatoryjne warunki określone poniżej w ust. 3 oraz spełniony został co najmniej jeden warunek, spośród fakultatywnych warunków określonych poniżej w ust 4 - w przypadku odroczonego zmiennych składników wynagrodzenia przed ich wypłatą,
 - 2) jeżeli spełnione zostały warunki określone poniżej w ust. 5 punkt 1 i 2 obligatoryjnie i punkt 3 i 4 fakultatywnie – w przypadku całości zmiennych składniki wynagrodzenia (nie spełnienie warunków obligatoryjnych może skutkować wykluczeniem przyznania lub obniżeniem zmiennych składników wynagrodzenia, natomiast nie spełnienie warunków fakultatywnych może skutkować pomniejszeniem zmiennych składników wynagrodzenia).
3. Warunki obligatoryjne dotyczące oceny efektów pracy to:
 - 1) w okresie ocenianego roku w stosunku do Kierownika WRiI nie zostało wszczęte postępowanie przygotowawcze przez organy ścigania dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Banku,
 - 2) sprawozdanie finansowe za rok podlegający ocenie zostało sporządzone rzetelnie i potwierdzone pozytywną opinią biegłego rewidenta.
4. Warunki fakultatywne dotyczące oceny efektów pracy to:
 - 1) w okresie ocenianego roku nie nałożono na Bank kar finansowych z tytułu znacznego pogorszenia poziomu ryzyk bankowych, a zwłaszcza ryzyka kredytowego i Kierownik WRiI nie otrzymał pisemnej nagany (waga 33%),
 - 2) sporządzenie dla potrzeb Zarządu pełnego wykazu obowiązkowych przeglądów zarządczych w zakresie instrukcji monitorowania poszczególnych ryzyk, rekomendacji i polityk z projektem podziału realizacji na poszczególne kwartały (waga 33%),
 - 3) za wyraźnie stwierdzony przez Zarząd brak **sporządzenia projektu** dokonania przeglądów zarządczych nałożonych wymaganymi przepisami prawa a wymaganych przez rekomendacje i zawarte ustalenia w procedurach wewnętrznych Banku (po

dokonaniu właściwej analizy Kierownik WRiI składa Zarządowi w określonym terminie projekt przeglądu wraz z analizą i innymi załącznikami - waga 34%).

5. Warunki dotyczące oceny efektów pracy to:
 - 1) w okresie oceny w stosunku do Kierownika WRiI nie zostało wszczęte postępowanie przygotowawcze przez organy ścigania dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Banku,
 - 2) w okresie oceny nie nałożono na Bank kar finansowych z tytułu znacznego pogorszenia poziomu ryzyk bankowych, a zwłaszcza ryzyka kredytowego i Kierownik WRiI nie otrzymał pisemnej nagany,
 - 3) rzetelnie i terminowo sporządzono kwartalne sprawozdanie z ryzyk,
 - 4) zaangażowanie w wykonywanie obowiązków służbowych sprzyjało rozwojowi Banku.

§ 14.

1. Wyniki oceny efektów pracy kierowników za dany okres ogłaszane są w formie uchwały Rady Nadzorczej wobec Członków Zarządu Banku i uchwały Zarządu Banku wobec Głównego Księgowego i Kierownika WRiI.
2. Jeżeli ocena efektów pracy danego kierownika, w oparciu o kryteria określone w §11, §12 i §13 jest pozytywna, to kierownik jest o tym pisemnie informowany przez Zarząd Banku (wystarczy parafka kierownika na Uchwale Rady Nadzorczej lub Zarządu).
W wyliczeniach Księgowości winna być określona poprawnie kwota odroczonego wynagrodzenia zmiennego (z określeniem poziomu ewentualnego pomniejszenia) oraz kwota należnych odsetek.
3. Negatywna ocena efektów pracy oznacza podjęcie decyzji o anulowaniu wypłaty części odroczonej zmiennych składników wynagrodzeń. Nie wypłaca się również przypadającej na tę część odsetek.
4. Jeżeli ocena efektów pracy danego kierownika, w oparciu o kryteria określone w §11, §12 lub §13 jest negatywna, to kierownik jest o tym pisemnie informowany przez Zarząd Banku. W piśmie tym Zarząd Banku wskazuje jakie warunki nie zostały spełnione.
5. Kierownik, po otrzymaniu wiadomości, o którym mowa w ust. 2 i 4 ma prawo do odwołania się od uchwały w terminie 14 dni od daty jego otrzymania.
6. Odwołanie się kierownika złożone do Zarządu lub odwołanie się członka Zarządu skierowane do Rady Nadzorczej podlega rozpatrzeniu po przeprowadzeniu ponownej analizy kryteriów i warunków przydziału części odroczonej zmiennych składników wynagrodzeń w terminie 30 dni od daty otrzymania odwołania, po czym informuje kierownika o wynikach tego odwołania. Po otrzymaniu pisma z wynikami odwołania, kierownik ma prawo do odwołania skierowanego do Rady Nadzorczej lub do Sądu Pracy w sprawie wymiaru i wypłaty części odroczonej zmiennych składników wynagrodzeń.

Rozdział 4. Przydział części odroczonej zmiennych składników wynagrodzeń

§ 15.

1. Kierownik ma prawo do żądania wypłaty odroczonego wynagrodzenia zmiennego, przydzielonego mu jako część odroczonej zmiennych składników wynagrodzeń, tylko i wyłącznie, jeżeli warunki, o których mowa w ust. 2 zostały spełnione.
2. Warunkiem koniecznym wypłaty części odroczonej zmiennych składników wynagrodzeń, jest uzyskanie pozytywnej oceny za dany rok, co oznacza, że spełnione zostały wszystkie

obligatoryjne warunki i co najmniej jeden warunek fakultatywny, spośród warunków określonych w §11, § 12 i § 13.

§ 16.

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. Zgodnie ze wzorem:

$$\frac{\text{Suma rocznych wynagrodzeń brutto (stałe + zmienne)} \\ \text{Członków Zarządu / ilość członków Zarządu}}{\text{Suma rocznych wynagrodzeń brutto (stałe + zmienne)} \\ \text{pracowników*) / ilość pracowników*)}$$

*) bez członków Zarządu

3. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 2,30%. Wskaźnik może zostać zmieniony Uchwałą Rady Nadzorczej.

Rozdział 5. Przepisy końcowe

§ 17.

1. Niniejsza Polityka podlega przeglądowi przez Zarząd oraz zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej przez Radę Nadzorczą Banku.
 - 1) Weryfikacja o której mowa w ust. 1 obejmuje:
 - a. zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - b. weryfikację stanowisk istotnych,
 - c. przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzenia.
2. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Walnemu Zgromadzeniu w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
3. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.
4. Polityka wchodzi w życie z dniem 01 stycznia 2023 roku.

Załącznik nr 1 – druk przyznania premii i nagrody rocznej kierownikom i pracownikom

Załącznik nr 2 – druk przyznania premii i nagrody rocznej członkom Zarządu