



*Załącznik do Uchwały Nr 3/42/2021
Zarządu Banku Spółdzielczego w Łańcucie
z dnia 13 grudnia 2021 r.*

*Załącznik do Uchwały Nr 2/8/2021
Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Łańcucie
z dnia 17 grudnia 2021 r.*

Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Łańcucie

SPIS TREŚCI

Rozdział 1. Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2. Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne	5
Rozdział 3. Wynagrodzenie stałe	5
Oddział 1. Składniki wynagrodzeń stałych	5
Oddział 2. Wynagrodzenie zasadnicze	6
Oddział 3. Świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy.....	6
Oddział 4. Świadczenia pozapłacowe	6
Rozdział 4. Wynagrodzenie zmienne	7
Oddział 1. Składniki wynagrodzeń zmiennych.....	7
Oddział 2. Premia uznaniowa regulaminowa	7
Oddział 3. Nagroda specjalna	7
Oddział 4 Nagroda jubileuszowa.....	7
Oddział 5. Odprawa rentowa lub emerytalna	7
Oddział 6. Odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy.....	8
Oddział 7. Umowy o zakazie konkurencji	8
Rozdział 5. Korekta wynagrodzenia zmiennego o ryzyko	9
Oddział 1. Budżet na wynagrodzenia zmienne.....	9
Oddział 2. Proces dostosowania indywidualnego wynagrodzenia zmiennego do ryzyka....	9
Rozdział 6. Szczególne zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku	10
Rozdział 7. Szczególne zasady wynagradzania pracowników zaangażowanych w świadczenie usług.....	11
Rozdział 8. Postanowienia końcowe.....	11



Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Łańcucie, zwana dalej Polityką, opracowana została na podstawie:
 - 1) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 (CRR) oraz przepisów implementujących w Polsce Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE (CRD IV) oraz Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/878 (CRD V);
 - 2) przepisów implementujących w Polsce dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniającej dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE (tzw. dyrektywa MIFID II);
 - 3) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
 - 4) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
 - 5) ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi;
 - 6) ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
 - 7) 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;
 - 8) wytycznych EBA z 27 czerwca 2016 r. dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń;
 - 9) wytycznych EBA z 13 grudnia 2016 r. dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych;
 - 10) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/97 z dnia 20 stycznia 2016 r. w sprawie dystrybucji ubezpieczeń;
 - 11) wytycznych ESMA z 11 lipca 2016 r. dotyczących praktyk sprzedaży krzyżowej;
 - 12) uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”;
 - 13) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
 - 14) Rekomendacji S Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie;
 - 15) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.
2. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
 - 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Łańcucie;
 - 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Łańcucie;
 - 3) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Łańcucie;
 - 4) **organ Banku** – Zarząd lub Rada Nadzorcza;
 - 5) **wynagrodzenie stałe** – składnik wynagrodzenia spełniający kryteria, o których mowa w § 4 ust. 5;
 - 6) **wynagrodzenie zmienne** – składnik wynagrodzenia niespełniający kryteriów, o których mowa w § 4 ust. 5;
 - 7) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, a także członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej;



- 8) **pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku** – pracownik wskazany w „Regulaminie zmiennych składników wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Łańcucie”;
- 9) **baza kapitałowa** – poziom i struktura funduszy własnych Banku stanowiących sumę kapitału Tier I i kapitału Tier II Banku, wyznaczonych zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych; wysokość posiadanej przez Bank bazy kapitałowej powinna być wystarczająca do spełnienia wymagań regulacyjnych;

§ 2.

1. Wprowadzenie Polityki ma na celu:
 - 1) adekwatne wynagradzanie pracowników za wykonaną pracę, a także motywowanie ich do osiągnięcia wysokich wyników oraz realizacji celów strategicznych Banku;
 - 2) przyciąganie oraz zatrzymywanie wykwalifikowanych pracowników przy jednoczesnym zachowaniu równowagi pomiędzy przewagą konkurencyjną wynagrodzeń, a rentownością Banku;
 - 3) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów.
2. Postanowienia Polityki dotyczą zasad wynagradzania wszystkich pracowników, w tym:
 - 1) pracowników bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanych w sprzedaż produktów bankowych lub świadczenie usług bankowych bezpośrednio dla klientów;
 - 2) pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
 - 3) członków organów Banku.
3. Polityka wynagrodzeń Banku uwzględnia wielkość ryzyka związanego z działalnością Banku oraz zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Bank.
4. Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników zróżnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy.
5. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.

§ 3.

1. Postanowienia Polityki znajdują odzwierciedlenie we wdrażanych w Banku regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, a także Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Bank unika nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia dostęp do regulacji określających zasady wynagradzania pracownikom, a także innym interesariuszom, w szczególności klientom oraz udziałowcom, w zakresie niezbędnym do ochrony ich praw.



Rozdział 2. Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne

§ 4.

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się wynagrodzenia stałe i wynagrodzenia zmienne, z zastrzeżeniem ust. 2, 3 i 4, 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.
2. 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.
3. W celu uniknięcia konfliktu interesów, członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać tylko wynagrodzenie stałe.
4. Wysokość wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia zmiennego, pracownika Stanowiska ds. zgodności, nie jest uzależniona od wyników finansowych Banku, a jego wynagrodzenie powinno być w przeważającej mierze stałe.
5. 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 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;
 - 8) nie zależą od wyników.
6. Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia kryteriów określonych w ust. 5, uznawany jest za składnik zmienny wynagrodzenia.

Rozdział 3. Wynagrodzenie stałe

Oddział 1. Składniki wynagrodzeń stałych

§ 5.

1. Na wynagrodzenia stałe składają się w szczególności:
 - 1) przyznawane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy; oraz
 - c) świadczenia pozapłacowe;
 - 2) wynagrodzenia przyznawane członkom Rady Nadzorczej na podstawie Regulaminu działania Rady Nadzorczej;



- 3) wynagrodzenia przyznawane pracownikom wykonującym pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, zgodnie z treścią umowy.
2. Przyznanie pracownikom stałych składników wynagrodzeń innych niż wymienione w ust. 1, możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, przez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników w Banku, umowach zawartych z pracownikami, a w przypadku Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej odpowiednio także w uchwałach Rady Nadzorczej oraz w uchwałach Zebrania Przedstawicieli.

Oddział 2. Wynagrodzenie zasadnicze

§ 6.

1. Podstawę wynagradzania w Banku stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, przyznawane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, ustalone w taki sposób, aby jego wysokość odzwierciedlała ilość i jakość wykonywanej na danym stanowisku pracy, jak również wpływ stanowiska na wynik Banku.
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach ustalana jest w oparciu o wartościowanie stanowisk.
3. Wynagrodzenie zasadnicze indywidualnych pracowników ustalane jest zgodnie z przyjętą w Banku tabelą miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz uwzględnia kwalifikacje pracowników i możliwości ekonomiczne Banku. Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego obowiązuje wszystkich pracowników Banku zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, z wyłączeniem Członków Zarządu.
4. Wynagrodzenie zasadnicze Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza na podstawie Regulaminu wynagradzania Członków Zarządu.

Oddział 3. Świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy

§ 7.

Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę przysługują świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy na poziomie określonym w przepisach powszechnych. Zastosowanie świadczeń korzystniejszych niż określone w przepisach powszechnych możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach przez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania w Banku lub umowach zawartych z pracownikami.

Oddział 4. Świadczenia pozapłacowe

§ 8.

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. Wspierają one w szczególności takie obszary pracownika jak jego: zdrowie, rozwój, zabezpieczenie przyszłości, poczucie bezpieczeństwa socjalnego, zachowanie odpowiedniego balansu pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.
3. Świadczenia pozapłacowe oferowane w Banku, w szczególności Pracowniczy Program Emerytalny, nie są oparte na wynikach i w sposób jednolity przyznawane są danej kategorii pracowników.

Rozdział 4. Wynagrodzenie zmienne

Oddział 1. Składniki wynagrodzeń zmiennych

§ 9.

1. Na wynagrodzenia zmienne składają się w szczególności: premia uznaniowa i regulaminowa, nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy, nagroda jubileuszowa, odprawa emerytalna i rentowa, odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy oraz wynagrodzenie z tytułu umowy o zakazie konkurencji.
2. Przyznanie pracownikom zmiennych składników wynagrodzeń innych niż wymienionych w ust. 1, możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, przez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze.

Oddział 2. Premia uznaniowa lub regulaminowa

§ 10.

1. System premiowania pracowników w Banku ma na celu koncentrację działań pracowników na celach ważnych dla Banku, wspierających zachowania pożądane z punktu widzenia Banku.
2. Poziom ustalonych wynagrodzeń z tytułu premii uznaniowej lub regulaminowej, skorelowany jest z wynikami Banku i uwzględnia postawę oraz wkład pracy poszczególnych osób i zespołów w osiągnięcie założonych na dany okres celów.

Oddział 3. Nagroda specjalna

§ 11.

Nagroda specjalna ma charakter wyjątkowy i przyznawana jest za szczególne osiągnięcia w pracy, wykraczające poza zakres obowiązków pracownika. Przyznawane pracownikom nagrody specjalne mają charakter uznaniowy, a ich wypłata uzależniona jest od sytuacji ekonomicznej Banku.

Oddział 4 Nagroda jubileuszowa

§ 12.

1. Pracownikom, za długoletnią pracę przysługują nagrody jubileuszowe.
2. Szczegółowe zasady przyznawania nagród jubileuszowych są określone w Regulaminie wynagradzania pracowników i Regulaminie wynagradzania Członków Zarządu.

Oddział 5. Odprawa rentowa lub emerytalna

§ 13.

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna zgodnie z przepisami prawa powszechnego. Zastosowanie świadczeń korzystniejszych niż określone w przepisach powszechnych możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach przez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania w Banku lub umowach zawartych z pracownikami.

2. Pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną lub rentową, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
3. Bank nie prowadzi polityki dotyczącej uznaniowych (zmiennych) świadczeń emerytalnych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.
4. Pracowniczy Program Emerytalny nie jest uznaniowym świadczeniem emerytalnym.

Oddział 6. Odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy

§ 14.

1. Odprawy pieniężne z tytułu rozwiązania stosunku pracy przysługują pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i wypłacane są na zasadach określonych w przepisach prawa pracy lub regulacjach wewnętrznych, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy w wysokości wyższej niż wynikająca z przepisów prawa pracy mają charakter wyjątkowy.
3. W odniesieniu do Członków Zarządu decyzje o przyznaniu odpraw, o których mowa w ust. 2, podejmuje Rada Nadzorcza.
4. Odprawy, o których mowa w ust. 2, nie powinny stanowić nieproporcjonalnego wynagrodzenia, lecz powinny stanowić odpowiednią rekompensatę dla pracownika w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy zatrudnienia. Odprawy przyznawane pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, muszą odzwierciedlać wyniki osiągnięte w dłuższym czasie i nie mogą premiować niepowodzeń lub uchybień.
5. Odprawy, o których mowa w ust. 2, nie powinny być przyznawane w przypadku rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika lub gdy dany pracownik dobrowolnie rezygnuje z pracy z przyczyny innej niż w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

Oddział 7. Umowy o zakazie konkurencji

§ 15.

1. Z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę, w uzasadnionych przypadkach, może zostać zawarta umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.
2. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może zostać sporządzona przed jak również w trakcie trwania umowy z pracownikiem, z uwzględnieniem standardów zawierania umów o zakazie konkurencji określonych przez Bank.
3. Odszkodowanie przysługujące pracownikowi z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie może być niższe od 25% oraz wyższe od 100% wynagrodzenia, które otrzymał pracownik przed ustaniem umowy o pracę przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Rozdział 5. Korekta wynagrodzenia zmiennego o ryzyko

Oddział 1. Budżet na wynagrodzenia zmienne

§ 16.

1. Bank corocznie określa w planie finansowym łączny budżet na wszystkie wynagrodzenia zmienne na dany rok kalendarzowy, z zastrzeżeniem ust. 3.
2. Ustanawiając budżet na wynagrodzenia zmienne, o którym mowa w ust. 1, Bank bierze pod uwagę zakładane w Strategii Banku wyniki biznesowe, 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 i wskaźników adekwatności kapitałowej oraz zapisów ust. 2.

Oddział 2. Proces dostosowania indywidualnego wynagrodzenia zmiennego do ryzyka

§ 17.

1. Bank ustala zasady przyznawania indywidualnych wynagrodzeń zmiennych tak, aby zachęty do podejmowania ryzyka były zrównoważone z zachętami do zarządzania ryzykiem, w szczególności przez ustalanie celów wrażliwych na ryzyko, warunkowe przyznawanie i odraczanie części zmiennych składników wynagrodzeń, równoważenie celów ilościowych celami jakościowymi 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, komórki organizacyjnej i całego Banku, w szczególności na podstawie oceny poziomu realizacji celów i uwzględnia podejmowane ryzyko.
3. Stosowane w Banku wskaźniki korekty wynagrodzenia zmiennego o ryzyko odzwierciedlają przede wszystkim ryzyko związane z działalnością danej komórki organizacyjnej Banku, na które wpływ ma pracownik tej komórki. Wskaźniki korekty o ryzyko dla pojedynczych pracowników mogą uwzględniać wyłącznie niektóre rodzaje ryzyka.
4. Systemy premiowe stosowane w Banku uwzględniają metodę kaskadowania celów, tj. są przekładane z celów strategicznych Banku na cele poszczególnych komórek organizacyjnych oraz cele pojedynczych pracowników. Cele wyznaczone 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.

Rozdział 6. Szczegółne zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku
§ 18.

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. Szczegółowe zasady identyfikacji, w tym kryteria ilościowe, jakościowe oraz zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń tym pracownikom określa Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń.
2. Stosunek zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia u pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, nie może przekraczać 100%. Stosunek ten może zostać podwyższony jedynie za zgodą Zebrania Przedstawicieli z zachowaniem procedury określonej w przepisach prawa.
3. 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), a także świadczenia pozapłacowe, o których mowa w § 8, nie są uwzględniane przy obliczaniu stosunku między zmiennymi oraz stałymi składnikami wynagrodzenia, o którym mowa w ust.2.
4. Wynagrodzenie zmienne pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, podlegają dostosowaniu do ryzyka. Dostosowanie do ryzyka dokonywane jest w trzech procesach:
 - 1) wyznaczania celów i rozliczania efektów pracy, w tym oceny poziomu realizacji celów i oceny ryzyka;
 - 2) przyznania wynagrodzenia zmiennego;
 - 3) wypłaty wynagrodzenia zmiennego.
5. Rozliczenie efektów pracy i ocena ryzyka dokonywane są z uwzględnieniem celów wyznaczonych na poziomie Banku, na poziomie komórki organizacyjnej oraz na poziomie pracownika i odbywają się w formie oceny za dany okres. Dostosowanie wynagrodzenia zmiennego 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, z zachowaniem zasad opisanych w niniejszej Polityce, a w szczególności w Regulaminach wynagradzania oraz w umowach zawartych z pracownikami.

§ 19.

Pracownik na Stanowisku ds. zgodności jest wynagradzany za osiągnięcie celów wynikających z pełnionej przez niego funkcji. Jego wynagrodzenie nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez niego obszarach działalności Banku.

Rozdział 7. Szczegółne zasady wynagradzania pracowników zaangażowanych w świadczenie usług

§ 20.

1. Wynagrodzenia zmienne, o ile są przyznawane pracownikom bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanym w świadczenie usług klientom, mają stanowić zachętę do odpowiedzialnej praktyki biznesowej, uczciwego i rzetelnego traktowania klienta, oferowania klientom produktów dostosowanych do ich potrzeb i oczekiwań oraz unikania konfliktu interesów w stosunkach z klientami. W tym celu, w odniesieniu do pracowników sprzedaży, stawiane są cele ilościowe równoważone z celami jakościowymi, takimi jak: liczba reklamacji, satysfakcja klienta, wyniki badania tajemniczego klienta.
2. Bank nie wynagradza pracowników ani nie ocenia ich wyników w sposób, który jest sprzeczny z obowiązkiem polegającym na działaniu w najlepiej pojętym interesie swoich klientów, na przykład poprzez wynagrodzenia, cele w zakresie sprzedaży lub inne, które zachęcają do rekomendowania lub sprzedawania danego produktu w sytuacji, gdy to inny produkt może lepiej zaspokoić potrzeby klientów. W tym celu Bank konstruując systemy motywacyjne stosuje m. in. takie same zasady premiowania w odniesieniu do sprzedaży wszystkich produktów w ramach danej grupy produktów.
3. Bank stosuje różne wagi dla sprzedaży produktów lub grup produktów tylko w uzasadnionych przypadkach, z zastrzeżeniem ust. 1 i 2, np. gdy wynika to ze stopnia złożoności produktu.
4. Bank unika sytuacji, gdzie pracownik sprzedaży otrzymuje wynagrodzenie zmienne w oparciu jedynie o zrealizowane cele ilościowe, bez realizacji celów jakościowych. Poziom realizacji celów jakościowych powinien przekładać się na możliwość przyznania premii oraz jej wysokość. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia zmiennego Bank bierze pod uwagę takie wskaźniki jakościowe jak wzrost liczby klientów czy różnorodność produktów posiadanych przez klientów.

Rozdział 8. Postanowienia końcowe

§ 21.

1. Rada Nadzorcza ustala maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym, wynoszący 400%.
2. Rada Nadzorcza raz w roku weryfikuje maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku.

§ 22.

1. Za monitorowanie poziomu wynagrodzenia zmiennego pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku odpowiada Rada Nadzorcza.
2. Co najmniej raz w roku, Stanowisko ds. zgodności przeprowadza niezależny przegląd wdrożenia zasad polityki wynagrodzeń w Banku, którego wyniki w postaci raportu zawierającego propozycje zmian lub działań naprawczych, przedstawia Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.
3. Stanowisko ds. zgodności dokonuje analizy wpływu polityki w zakresie wynagrodzeń na przestrzeganie przez Bank przepisów ustawowych i wykonawczych, polityk wewnętrznych i zasad podejmowania ryzyka.



4. Rada Nadzorcza dokonuje raz w roku przeglądu zasad wynagradzania, ze szczególnym uwzględnieniem danych, zawartych w raporcie z monitoringu poziomu wynagrodzeń zmiennych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku i w raporcie z wdrożenia polityki wynagrodzeń w Banku, o którym mowa w ust. 2 i 3.
5. Rada Nadzorcza raz w roku przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raport z oceny funkcjonowania polityki wynagrodzeń w Banku. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania z działalności Rady Nadzorczej.

§ 23.

1. Informacje o obowiązującej w Banku polityce wynagrodzeń oraz informacje o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz innych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku podlegają upublicznieniu zgodnie z przyjętą przez Bank Polityką informacyjną.
2. 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 ust. 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.
3. Za przygotowanie i przekazanie informacji, o której mowa w ust. 2, odpowiada Stanowisko ds. zgodności.