

Polityka wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska istotne w Banku Spółdzielczym Nowym Sączu

I. Postanowienia ogólne

§ 1

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń jest elementem składowym funkcjonujących w Banku Spółdzielczym zasad zarządzania opartych na kulturze korporacyjnej, na którą składają się, przejrzysta struktura organizacyjna, wartości etyczne i kompetencje personelu, zakresy uprawnień i odpowiedzialności, kanały informacji, mechanizmy kontrolne oraz system zarządzania ryzykiem bankowym.
2. Polityka została opracowana z uwzględnieniem w szczególności:
 - 1) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. „Prawo bankowe” (Dz.U. 2017 r. poz. 1876 z późn. zm.);
 - 2) ustawy z dnia 7 grudnia 2000 r. o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających (Dz.U. 2018, poz. 613),
 - 3) Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 8 marca 2017r. (DZ. U poz. 637).
 - 4) Wytycznych w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2017/12 z dnia 21/03/2018);
 - 5) Rekomendacji KNF zawartych w Dokumencie Zasady ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych, przyjętym Uchwałą KNF z dnia 22 lipca 2014 roku.
3. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanych dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Nowym Sączu jest określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Nowym Sączu.
4. Polityka wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska istotne w Banku ma na celu wspieranie:
 - 1) realizacji strategii działalności oraz ograniczenie konfliktu interesów,
 - 2) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Banku.
5. W szczególności niniejsza Polityka, uwzględnia to że Bank obecnie działa głównie na terenie powiatu nowosądeckiego w szczególności gmin: Chelmiec, Kamionka Wielka, Gródek n/Dunajcem, Nawojowa i Łabowa i nie posiada poza tymi gminami swoich placówek. Przy opracowaniu Polityki uwzględniono ryzyko związane z rozmiarem prowadzonej działalności, wewnętrzną organizacją oraz charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności, a także wysokość sumy bilansowej i funduszy Banku.

6. Łączna wysokość zmiennych składników osób zajmujących stanowiska istotne nie może ograniczać zdolności banku do podwyższania funduszy własnych banku.
7. Polityka zawiera ogólne zasady wynagradzania, które mają zastosowane odpowiednio do członków Rady Nadzorczej, Zarządu oraz pracowników.
8. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
9. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
 - 1) Bank – Bank Spółdzielczy w Nowym Sączu
 - 2) stanowisko kierownicze – stanowisko pracy zajmowane przez osobę mającą istotny wpływ na profil ryzyka w Banku - stanowiska członków Zarządu Banku’
 - 3) wynagrodzenie stałe – wynagrodzenie zasadnicze liczone na podstawie średniego zasadniczego miesięcznego wynagrodzenia brutto z dnia 31 grudnia poprzedniego roku obrotowego przypadającego na jednego pracownika zatrudnionego w Banku, dodatek funkcyjny, dodatek stażowy, nagrody jubileuszowe, odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika w przypadku członków Zarządu.
wynagrodzenie stałe – wynagrodzenie zasadnicze zgodnie z kwalifikacjami i możliwościami ekonomicznymi Banku , dodatek stażowy, nagrody jubileuszowe, odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika w przypadku Stanowiska ds. zgodności.
 - 4) wynagrodzenie zmienne – premie stanowiące łączne zmienne składniki wynagrodzeń w części odroczonej i w części wypłacanej niezwłocznie po przyznaniu w przypadku członków Zarządu.
wynagrodzenie zmienne – premie stanowiące łączne zmienne składniki wynagrodzeń wypłacone niezwłocznie po przyznaniu w przypadku Stanowiska ds. zgodności.
 - 5) trzyletni okres oceny – okres oceny pracy Zarządu ;

II. Ogólne zasady funkcjonowania systemu wynagrodzeń

1. W zakresie wynagrodzeń przyjmuje się następujące ogólne zasady:
 - 1) projektowanie i stosowanie systemu wynagrodzeń w aspekcie bezpieczeństwa funkcjonowania oraz rozwoju Banku,
 - 2) system wynagradzania zostaje uwzględniony oraz dopasowany do ogólnej strategii działania Banku, jej celów długoterminowych,

- 3) nadzorowanie systemu wynagrodzeń pod kątem zgodności z zasadami prawidłowego i efektywnego zarządzania finansami Banku,
- 4) szczegółowe zasady wynagradzania zostają ustalone zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi Banku,
- 5) adekwatność wynagrodzenia do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji zawodowych wymaganych na danym stanowisku, z uwzględnieniem jakości świadczonej pracy,
- 6) organy statutowe Banku: Zebranie Przedstawicieli, Rada Nadzorcza i Zarząd, zgodnie z kompetencjami określają sposób i wysokość wynagrodzenia dla określonych kategorii osób,
- 7) Rada Nadzorcza pełni nadzór nad realizacją zasad polityki wynagrodzeń w odniesieniu do członków Zarządu, zaś Zarząd w odniesieniu do pracowników,
- 8) Rada Nadzorcza dokonuje corocznej oceny założeń polityki wynagrodzeń, struktury i wysokości wynagrodzeń na tle kosztów Banku, zapoznaje się z regulacjami wewnętrznymi, dotyczącymi wynagrodzeń, wydaje zalecenia Zarządowi w przypadkach takiej konieczności,
- 9) Rada Nadzorcza przedkłada corocznie Zebraniu Przedstawicieli raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku,
- 10) uregulowania Banku w zakresie wynagradzania są opracowywane przez Zarząd i przedkładane Radzie Nadzorczej celem zatwierdzenia,
- 11) Zarząd praktycznie realizuje zatwierdzone przez Radę Nadzorczą zasady wynagradzania, zawarte w wewnętrznych uregulowaniach,
- 12) dla zapewniania odpowiednich zasobów ludzkich zastosowanie posiadają motywatory płacowe,
- 13) na system motywacyjny składają się wynagrodzenia stałe oraz zmienne (premia uznaniowa) oraz pozostałe elementy systemu wynagrodzeń, to jest dodatki, nagrody oraz powiązany z nimi celowościowo mechanizm ocen pracowniczych,
- 14) pozostałe elementy systemu wynagrodzeń: nagrody jubileuszowe, jednorazowe odprawy z tytułu zakończenia pracy po uzyskaniu uprawnień emerytalnych lub rentowych pozostają dostosowane regulacyjnie do możliwości finansowych Banku i w rozsądnej relacji do całości kosztów wynagrodzeń,
- 15) premie mają charakter efektywnościowy, poprzez uzależnienie wysokości funduszu premiowego od poziomu uzyskiwanych wyników finansowych Banku, a wysokość

indywidualnej premii pracownika ma charakter uznaniowy, zależy także od kategorii stanowiska, jakości i stopnia realizowanych zadań,

2. Sposób wynagradzania członków Rady Nadzorczej oparty jest na następujących zasadach:

- 1) członek Rady Nadzorczej nie jest zatrudniany przez Bank, pełni swoją funkcję na podstawie wyboru dokonanego przez Zebranie Przedstawicieli,
- 2) ustalanie zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej należy do kompetencji Zebrania Przedstawicieli,
- 3) propozycje sposobu wynagradzania członków Rady Nadzorczej są przedkładane przez Prezydium Rady,
- 4) wynagrodzenie zostaje ustalone w wysokości zapewniającej odpowiednią jakość i efektywność pracy członków Rady Nadzorczej,
- 5) wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej nie stanowią istotnej pozycji kosztów działalności Banku,
- 6) wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej nie są powiązane z wynikami działalności Banku,
- 7) wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej jest jednoskładnikowe, wypłacane za jego udział w posiedzeniu, w dniu odbytego posiedzenia Rady Nadzorczej, Prezydium Rady Nadzorczej, Komitetu Audytu.
- 8) oprócz wymienionego powyżej, nie mają zastosowania inne, dodatkowe formy wynagradzania członków Rady,

3. Polityka wynagrodzeń członków Zarządu oparta jest na następujących zasadach:

- 1) członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, wymogami nadzoru bankowego oraz wewnętrznymi uregulowaniami Banku,
- 2) Rada Nadzorcza poprzez swoich upoważnionych przedstawicieli, zgodnie z przepisami prawa i wewnętrznymi uregulowaniami nawiązuje stosunek pracy z członkami Zarządu,
- 3) członkowie Zarządu zatrudnieni są na podstawie umów o pracę, a tym samym podlegają wewnętrznym uregulowaniom Banku, wynikającym z przepisów prawa pracy, w tym dotyczących nagród jubileuszowych, odpraw jednorazowych oraz innych świadczeń dodatkowych przyznanych pracownikom Banku,

- 4) w przypadku zawieszenia w pełnieniu funkcji członka Zarządu, w okresie zawieszenia członek ten nie ma prawa do otrzymywania przyznanego wynagrodzenia,
 - 5) ustalanie zasad wynagradzania członków Zarządu i innych świadczeń związanych z pracą należy do kompetencji Rady Nadzorczej,
 - 6) Rada Nadzorcza przy ustalaniu oraz weryfikacji wysokości wynagrodzenia członków Zarządu uwzględnia nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji członka Zarządu, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji członka Zarządu
 - 7) wynagrodzenie członków Zarządu składa się z części stałej oraz elementu zmiennego (premii uznaniowej), uzależnionej od jakości pracy Zarządu, tj. sytuacji ekonomiczno – finansowej Banku i uzyskanych wyników finansowych – ocenianej w okresach kwartalnych,
 - 8) wynagrodzenia stałe i zmienne w postaci premii uznaniowej przyznane przez Radę Nadzorczą, składające się na wynagrodzenie całkowite członków Zarządu, pozostają w rozsądnym stosunku do wyników finansowych Banku, jak również do całości poniesionych kosztów Banku,
 - 9) wysokość całkowitych wynagrodzeń członków Zarządu podlega ujawnieniu w sprawozdaniu finansowym Banku za dany rok obrotowy oraz upublicznieniu, zgodnie z zasadami, zawartymi w Polityce informacyjnej Banku.
4. Sposób wynagradzania Stanowiska ds. zgodności oparty jest na następujących zasadach:
- 1) Wysokość wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia zmiennego pracowników Stanowiska ds. zgodności nie jest uzależniona od wyników finansowych Banku, a ich wynagrodzenie powinno być w przeważającej mierze stałe.
 - 2) Wynagrodzenie jest stałe, jeżeli warunki jego przyznania i jego wysokość:
 - a) opiera się na z góry określonych kryteriach;
 - b) jest nieuznaniowe i odzwierciedla poziom doświadczenia zawodowego oraz miejsce w hierarchii służbowej pracownika;
 - c) jest przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
 - d) jest trwale obowiązujące, tj. obowiązuje przez dany okres pełnienia określonej funkcji lub wykonywania obowiązków zawodowych;

- e) jest nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań z przedstawicielami organizacji związkowych lub w następstwie zmiany zasad wynagradzania określonych przepisami prawa powszechnego;
 - f) nie może zostać ograniczone, zawieszona ani unieważniona przez Bank;
 - g) nie stanowi zachęty do podejmowania ryzyka;
 - h) wypłacane jest w okresach miesięcznych.
- 3) Zmienne składniki wynagrodzeń obejmują premie. Oceny efektów pracy stanowiska ds. zgodności dokonuje Rada Nadzorcza, a wysokość zmiennych składników wynagradzania rekomenduje Zarząd, a przyznaje Rada Nadzorcza.
 - 4) System premiowania Stanowiska ds. zgodności w Banku ma na celu koncentrację działań pracownika Stanowiska ds. zgodności na celach ważnych dla Banku, wspierających pożądane z punktu widzenia Banku zachowania.
 - 5) Wynagrodzenie zmienne pracownika Stanowiska ds. zgodności, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, podlega dostosowaniu do ryzyka. Dostosowanie do ryzyka dokonywane jest w trzech procesach:
 - a) wyznaczania celów i rozliczania efektów pracy, w tym oceny poziomu realizacji celów i oceny ryzyka;
 - b) przyznania wynagrodzenia zmiennego;
 - c) wypłaty wynagrodzenia zmiennego.
 - 6) Rozliczenie efektów pracy i ocena ryzyka dokonywane są z uwzględnieniem celów wyznaczonych na poziomie Banku 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.
 - 7) Pracownik Stanowiska ds. zgodności wynagradzany jest w zakresie wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionej funkcji. Wynagrodzenie zmienne tej osoby nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.
 - 8) Proces przyznania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego następuje w chwili podjęcia decyzji o uruchomieniu premii dla kadry Banku.

5. Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów oraz w uchwale 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE), zalicza się:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej,
 - 2) Prezesa Zarządu Banku,
 - 3) Wiceprezesa ds. finansowo - księgowych,
 - 4) Wiceprezesa ds. handlowych,
 - 5) Wiceprezes ds. produktów bankowych i marketingu,
 - 6) Stanowisko ds. zgodności,
6. Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk w Banku.
7. Uznanie członków Rady Nadzorczej, Zarządu , jako osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Nowym Sączu uzasadnione jest tym, że głównie te osoby mają wpływ na profil i poziom generowanego ryzyka w Banku.

III. Zasady wypłacania składników wynagrodzeń.

1. Niniejsza Polityka uwzględnia następujące zasady:
 - a) Bank zarówno stałe jak i zmienne składniki wynagrodzenia będzie wypłacał w formie środków pieniężnych;
 - b) wynagrodzenie zmienne powinno być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację polityki wynagrodzeń;
 - c) wynagrodzenie zmienne jest przyznawane lub wypłacane, gdy odpowiada sytuacji finansowej całego Banku, oraz jest uzasadnione wynikami Banku, oraz efektami pracy osoby zajmującej stanowisko kierownicze w Banku;
 - d) wypłata zmiennych składników wynagrodzeń nie może obniżyć zdolności Banku do zasilenia kapitałów własnych;
 - e) w przypadku wynagrodzeń zależnych od wyników, podstawą do określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego jest ocena efektów pracy danej osoby zajmującej stanowisko istotne w Banku, oraz wyników Banku w obszarze odpowiedzialności tej osoby z uwzględnieniem wyników całego Banku;
 - f) ocena wyników odbywa się w cyklach kwartalnych, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała stopień realizacji wskaźników w odniesieniu do planów finansowych w poszczególnych kwartałach i latach podlegających ocenie w stosunku do założeń Strategii Banku za dany okres;

2. Podstawę wypłaty wynagrodzenia zależnego od wyników za dany rok stanowi kwartalna ocena wyników osób zajmujących stanowiska istotne w danym roku, natomiast w kolejnych latach okresem oceny będą poszczególne kwartały danego roku kalendarzowego;
3. Łączna kwota wypłacanej premii uznaniowej osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku w danym roku nie podlega odroczeniu chyba, że zostaną spełnione łącznie następujące przesłanki tj. łączna kwota należnych premii rocznych wraz z narzutami dla wszystkich osób zajmujących stanowiska istotne przekroczy 15% wypracowanego zysku netto Banku za dany rok obrotowy i 1,5% funduszy własnych Banku,
4. Jeżeli łączna kwota należnych premii rocznych wraz z narzutami dla wszystkich Członków Zarządu przekroczy 15 % wypracowanego zysku netto Banku za dany rok obrotowy i 1,5% funduszy własnych Banku to wypłata nadwyżki premii ponad tak ustaloną kwotę zostanie odroczone (premia odroczone) do terminu wypłaty przypadającym po trzyletnim terminie oceny efektów pracy Zarządu.
5. Wynagrodzenie stałe wypłacane jest w okresach miesięcznych.
6. Wynagrodzenie zmienne – premie są przyznawane w okresach rocznych i mogą być wypłacane zaliczkowo w okresach kwartalnych według zasad określonych w Regulaminie wynagradzania Zarządu w Banku Spółdzielczym w Nowym Sączu.
7. Zmienne składniki wynagrodzeń obejmują premie przyznawane członkom Zarządu Banku przez Radę Nadzorczą.
8. Zmiennych składników wynagrodzeń nie stanowią:
 - a) wystandaryzowane (nie indywidualne) odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy,
 - b) nagrody wypłacane za szczególne osiągnięcia w pracy;
 - c) nagrody jubileuszowe z tytułu okresu pracy w Banku,
 - d) wypłaty z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS).
9. W celu nieograniczania zdolności Banku do podwyższania funduszy własnych wprowadza się limit łącznej kwoty zmiennych składników wynagrodzeń osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku - stanowiska członków Zarządu Banku w wysokości max 2% funduszy własnych Banku.
10. Rada Nadzorczą w Regulaminie wynagradzania Zarządu Banku Spółdzielczego w Nowym Sączu ustala zasady wynagradzania, zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia oraz zasady odraczania nadwyżki premii (premia odroczone) ponad kwoty o których mowa w pkt. 3

11. W Regulaminie wynagradzania wskazane są kryteria oceny i procedura przyznawania premii uznaniowych dla wszystkich osób zajmujących stanowiska istotne.
12. Decyzję o przyznaniu premii uznaniowej dla Członków Zarządu podejmuje Rada Nadzorcza.
13. Wypłata całości zmiennych składników wynagrodzenia uzależniona jest od pozytywnej oceny przez Radę Nadzorczą realizacji Strategii działania Banku, Strategii zarządzania ryzykami, Polityk w zakresie zarządzania ryzykami i Planu ekonomiczno-finansowego.
14. Uruchomienie premii uznaniowej, o której mowa w pkt.3 nastąpi pod warunkiem uzyskania przez Członka Zarządu pozytywnej oceny efektów pracy za okres oceny oraz po przeprowadzeniu weryfikacji bilansu Banku za dany rok obrotowy przez biegłego rewidenta.
15. Wypłata części odroczonej o której mowa w pkt.4 następuje corocznie jednorazowo w terminie miesiąca od daty Zebrania Przedstawicieli Banku.
16. Odroczonego wynagrodzenia nie staje się natychmiast wymagalna w związku z ustaniem stosunku pracy.
17. Premia odroczonego jest lokowana na oprocentowanym rachunku bankowym „premiów odroczonego”. Wysokość oprocentowania tego rachunku jest takie samo jak oprocentowanie lokat terminowych 6 miesięcznych zakładanych przy rachunkach oszczędnościowo - rozliczeniowych.
18. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z Członkiem Zarządu przed upływem trzyletniego okresu oceny wypłata premii odroczonego temu Członkowi Zarządu następuje po zakończeniu najbliższej oceny rocznej.
19. Suma wynagrodzenia zmiennego nie może przekroczyć 100% sumy wynagrodzenia stałego uzyskanego przez osobę zajmującą stanowisko istotne w roku obrachunkowym, za który przyznawany jest zmienny składnik wynagradzania.
20. Wynagrodzenie zmienne nie przysługuje i nie może zostać przyznane, w przypadku wystąpienia sytuacji o której mowa w art. 142 ust. 1 Prawa bankowego.

IV. Ocena efektów pracy Zarządu

1. Oceny efektów pracy Zarządu Banku, dokonuje się w oparciu o wyniki całego Banku.
2. Ocena efektów pracy obejmuje cały rok obrachunkowy przy uwzględnieniu trzyletniego okresu oceny.

3. Ocena efektów pracy dokonywana jest po zakończeniu roku i obejmuje 3 lata, tj rok miniony oraz 2 poprzednie lata .
4. Oceny efektów pracy Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza.
5. Ocena efektów pracy obejmuje realizację planu finansowego /kryteria ilościowe/ w zakresie minimum 90% następujących wskaźników:
 - a) zysk netto,
 - b) współczynnik wypłacalności (przy czym nie może być niższy niż określony w apetycie na ryzyko w Strategii zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka...)
 - c) jakość portfela kredytowego
 - d) zwrot z kapitału własnego (ROE),
6. Ocena efektów pracy obejmuje także kryteria jakościowe oceny osób zajmujących stanowiska kierownicze przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzenia którymi są:
 - a) uzyskanie pozytywnej oceny odpowiedniości członków Zarząd uwzględniającej kryteria rękojmi należytego wykonania obowiązków i kwalifikacji dokonanej przez Radę Nadzorcza tj.
 - reputację, uczciwość i etyczność;
 - poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia w odniesieniu do pełnionej funkcji i powierzonych obowiązków;
 - czas poświęcony na wykonywanie obowiązków w Banku i liczba pełnionych funkcji dyrektorskich;
 - możliwość wystąpienia konfliktu interesów oraz umiejętność zachowania niezależności osądu.
 - b) brak wyroków skazujących za nadużycia finansowe,
 - c) ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.
7. Pozytywna ocena danego członka Zarządu po każdym okresie oceny jest udzielana, jeżeli spełnione zostały kryteria oceny jakościowej i ilościowej.
8. Proces przyznania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego następuje w chwili podjęcia decyzji o uruchomieniu premii dla kadry Banku.
9. Negatywna ocena efektów pracy oznacza podjęcie decyzji o nie dokonaniu wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń.

10. Jeżeli ocena efektów pracy jest negatywna, to osoba zajmująca stanowiska istotne jest o tym pisemnie informowany przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej. W piśmie tym Przewodniczący wskazuje jakie warunki nie zostały spełnione. Po otrzymaniu pisma, przysługuje ma prawo do odwołania się do Rady Nadzorczej w terminie 14 dni od daty jego otrzymania.
11. Odwołanie Rada Nadzorcza rozpatruje po przeprowadzeniu ponownej analizy kryteriów i warunków przydziału zmiennych składników wynagrodzeń w terminie 30 dni od daty otrzymania odwołania, po czym informuje o wynikach tego odwołania. Po otrzymaniu pisma z wynikami odwołania, osobie zajmującej stanowisko istotne przysługuje prawo do odwołania do sądu pracy w sprawie wymiaru i wypłaty części odroczonej zmiennych składników wynagrodzeń.

V. Postanowienia końcowe

1. Niniejsza Polityka stanowi formalne, pisemne udokumentowanie stosowanych w przeszłości oraz aktualnie zasad wynagradzania, jak i deklarację ich dalszego kontynuowania.
2. Szczegółowe zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej zostają określone w uchwałach podjętych przez Zebranie Przedstawicieli.
3. Szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu oraz pracowników zostają zawarte w następujących regulacjach:
 - a) Regulaminie wynagradzania Zarządu Banku Spółdzielczym w Nowym Sączu;
 - b) Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Nowym Sączu
4. Wdrożona Polityka wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska istotne podlega nie rzadziej niż raz w roku przeglądowi i weryfikacji.
5. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega raz w roku ocenie w ramach audytu, raport z oceny Polityki wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska istotne w Banku Spółdzielczym Nowym Sączu jest przedstawiany Radzie Nadzorczej Banku.
6. Rada Nadzorcza monitoruje wynagrodzenia zmienne osób zajmujących stanowiska istotne biorąc pod uwagę zarządzanie ryzykiem oraz zachowanie zgodności działania Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi. Stanowisko w tym zakresie Rada Nadzorcza zajmuje po otrzymaniu raportu raz na 3 lata, Rada Nadzorcza dokonuje oceny wpływu Zasad Polityki na działalność Banku oraz w miarę potrzeb i zmieniającego się stanu faktycznego i prawnego dokonuje jej aktualizacji.

7. Zasady niniejszej podlegają ujawnieniu.
8. Niniejsza Polityka została przyjęta Uchwałą Rady Nadzorczej Nr 44/2020 Rady z dnia 29.12.2020 roku z mocą obowiązująca od 29.12.2020 roku.
9. Z dniem 29.12.2020 roku traci moc Polityka wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska istotne w Banku Spółdzielczym Nowym Sączu przyjęta Uchwałą Rady Nadzorczej 20/2020 z dnia 28.07.2020 r.