

*Załącznik do Uchwały Nr 50/2022 z dnia 29.12.2022 r.
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Nowym Sączu*



Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Nowym Sączu

Nowy Sącz, grudzień 2022 rok

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 ;
 - 2) Wytycznych w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2021/06 z dnia 2 lipca 2021 r.),
 - 3) Rekomendacji KNF zawartych w Dokumencie Zasady ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych, przyjętym Uchwałą KNF z dnia 22 lipca 2014 roku.
 - 4) 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;
 - 5) Rekomendacji S Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie;
 - 6) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.
3. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
 - 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Nowym Sączu;
 - 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku;
 - 3) **Zarząd** – Zarząd Banku;
 - 4) **organ Banku** – Zarząd lub Rada Nadzorcza;
 - 5) **wynagrodzenie stale:**

- a) w przypadku członków Zarządu – 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,
- b) w przypadku pozostałych pracowników – wynagrodzenie zasadnicze zgodnie z kwalifikacjami, dodatek stażowy i inne dodatki, nagrody jubileuszowe,.

6) wynagrodzenie zmienne:

- a) w przypadku członków Zarządu - premie stanowiące łączne zmienne składniki wynagrodzeń w części wypłacanej niezwłocznie po przyznaniu.
- b) w przypadku pracowników - premie stanowiące łączne zmienne składniki wynagrodzeń wypłacane są zgodnie z Regulaminem wynagradzania (...) niezwłocznie po przyznaniu przez Zarząd, z tym zastrzeżeniem, że w przypadku:
 - Stanowiska ds. zgodności wypłata premii następuje niezwłocznie po zaopiniowaniu premii przez Radę Nadzorczą,
 - Głównego Księgowego wypłata premii następuje niezwłocznie po zaopiniowaniu przez Radę Nadzorczą,
- c) wypłata premii za IV kwartał dla Zarządu i Głównego Księgowego następuje po pozytywnej weryfikacji bilansu za poprzedni rok obrotowy przez biegłego rewidenta.

7) kluczowe funkcje w Banku - zidentyfikowane, zgodnie z art. 22aa ust. 10 ustawy – Prawo bankowe, stanowiska organizacyjne, inne niż funkcje członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku, z którymi związany jest zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności umożliwiający wywieranie znaczącego wpływu na kierowanie Bankiem.

8) osoby zajmujące stanowiska istotne – osoby, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1 ustawy - Prawo bankowe, zidentyfikowani zgodnie z kryteriami określonymi w art. 92 ust. 3 Dyrektywy UE, a także Rozporządzenia UE oraz, w przypadku gdy to właściwe, aby zapewnić pełną identyfikację pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, dodatkowo na podstawie kryteriów określonych przez Bank, a także zgodnie z zasadą proporcjonalności; w Banku do osób pełniących funkcje istotne zalicza się

członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu, oraz osoby pełniące funkcje kluczowe w Banku.

4. Polityka wynagrodzeń ma na celu wspieranie:

- 1) realizacji strategii działalności oraz ograniczenie konfliktu interesów,
- 2) adekwatne wynagradzanie pracowników za wykonaną pracę, a także motywowanie ich do osiągnięcia wysokich wyników oraz realizacji celów strategicznych Banku;
- 3) przyciąganie oraz zatrzymywanie wykwalifikowanych pracowników przy jednoczesnym zachowaniu równowagi pomiędzy przewagą konkurencyjną wynagrodzeń, a rentownością Banku;
- 4) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów.

5. Postanowienia Polityki dotyczą zasad wynagradzania wszystkich pracowników, w tym:

- 1) pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
- 2) pracowników bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanych w sprzedaż produktów bankowych lub świadczenie usług bankowych bezpośrednio dla klientów;
- 3) członków organów Banku.

6. W szczególności niniejsza Polityka, uwzględnia to że Bank obecnie działa głównie na terenie powiatu nowosądeckiego w szczególności gmin: Chełmiec, 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 organizację oraz charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności, a także wysokość sumy bilansowej i funduszy Banku.

7. Polityka wynagradzania osób , których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku prowadzona jest zgodnie z zasadą proporcjonalności, w szczególności uwzględnia przepisy zawarte w art. 9ca ust. 1b Ustawy prawo bankowe (Bank nie jest dużą instytucją, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt. 146 Rozporządzenia nr 575/2013), oraz § 30 ust. 2 Rozporządzenia MFFiPR, tj. Bank stosuje przepisy Rozporządzenia MFFiPR, będącego podstawą przyjęcia Polityki, odpowiednio do formy prawnej w jakiej Bank działa, rozmiaru

działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.

8. Jednocześnie, Bank będąc małą niezłożoną instytucją stosuje Politykę wynagradzania w ograniczonym zakresie w odniesieniu do osób , których roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro (równowartość wyliczana jest według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym danego roku) ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.
9. Łączna wysokość zmiennych składników osób zajmujących stanowiska istotne nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższania funduszy własnych Banku. Nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
10. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość zmiennych składników wynagrodzeń po przyznaniu, z uwzględnieniem pkt.8 oraz rozdziału III pkt.13.
11. Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników zróżnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy oraz posiadane kwalifikacje i umiejętności.
12. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.
13. Polityka zawiera ogólne zasady wynagradzania, które mają zastosowane odpowiednio do członków Rady Nadzorczej, Zarządu oraz pracowników.
14. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
15. Postanowienia Polityki znajdują odzwierciedlenie we wdrażanych w Banku regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a także członków Zarządu i Rady Nadzorczej, w szczególności w *Regulaminie wynagradzania Zarządu Banku Spółdzielczego w Nowym Sączu oraz przyznawania zmiennych składników wynagradzania pracownikom zatrudnionym na stanowiskach istotnych dla Banku.*

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) Zmienne składniki wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska istotne są opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą Banku.
 - 9) 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,
 - 10) Rada Nadzorcza przedkłada corocznie Zebraniu Przedstawicieli raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku,
 - 11) uregulowania Banku w zakresie wynagradzania są opracowywane przez Zarząd i przedkładane Radzie Nadzorczej celem zatwierdzenia,
 - 12) Zarząd praktycznie realizuje zatwierdzone przez Radę Nadzorczą zasady wynagradzania, zawarte w wewnętrznych uregulowaniach,
 - 13) dla zapewniania odpowiednich zasobów ludzkich zastosowanie posiadają motywatory płacowe,

- 14) 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,
- 15) 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,
- 16) 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,
- 17) 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 (w przeliczeniu na jednego członka Zarządu) do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym (w przeliczeniu na jednego pracownika Banku).
- 18) Rada Nadzorcza ustala stosunek, o którym mowa w ust. 17 na poziomie umożliwiającym skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników Banku, z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem.
- 19) Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
- 20) Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie nie przekraczającym 420% średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pracownika banku w okresie rocznym.

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,
- 9) w celu uniknięcia konfliktu interesów, członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wyłącznie wynagrodzenie stałe.

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. Polityka wynagrodzeń Stanowiska ds. zgodności oparta jest na następujących zasadach:

- 1) 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.
- 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, zawieszone ani unieważnione przez Bank;
 - g) nie stanowi zachęty do podejmowania ryzyka;
 - h) wypłacane jest w okresach miesięcznych.

5. Zmienne składniki wynagrodzeń obejmują premie. Oceny efektów pracy Stanowiska ds. zgodności dokonuje Zarząd, wysokość zmiennych składników wynagradzania przyznaje Zarząd, po zasięgnięciu opinii Rady Nadzorczej.

6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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 nią obszarach działalności Banku.
10. Polityka wynagrodzeń Głównego Księgowego oparta jest na następujących zasadach:
 - 1) 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, zawieszone ani unieważnione przez Bank;
 - g) nie stanowi zachęty do podejmowania ryzyka;
 - h) wypłacane jest w okresach miesięcznych.
- 2) wysokość wynagrodzenia zmiennego Głównego Księgowego uzależniona jest od spełnienia następujących warunków:
- a) Główny Księgowy uzyskał pozytywną ocenę odpowiedniości w ocenianym okresie trzyletnim,
 - b) prowadzenie ksiąg rachunkowych Banku w ocenianym okresie trzyletnim było rzetelne i opierało się o przepisy Ustawy o rachunkowości oraz o przyjęte przez Bank zasady rachunkowości (brak błędów krytycznych wykazanych podczas testowania, lustracji, audytów wewnętrznych lub kontroli (inspekcji) zewnętrznych oraz brak zastrzeżeń biegłego rewidenta),
 - c) w ocenianym okresie trzyletnim 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 Banku.
11. Zmienne składniki wynagrodzeń obejmują premie. Oceny efektów pracy Głównego Księgowego dokonuje Zarząd, wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznaje Zarząd po zasięgnięciu opinii Rady Nadzorczej.
12. Proces przyznania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego dla stanowisk istotnych następuje w chwili podjęcia decyzji o uruchomieniu premii dla wszystkich pracowników Banku.
13. Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej oraz Rozporządzeniu UE 2021/923, zalicza się:
- 1) Członków Rady Nadzorczej,
 - 2) Prezesa Zarządu Banku,
 - 3) Wiceprezesa ds. finansowo - księgowych,
 - 4) Wiceprezesa ds. handlowych,
 - 5) Wiceprezesa ds. produktów bankowych i marketingu,
 - 6) Stanowisko ds. zgodności,

7) Głównego Księgowego

Do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk ponieważ:

- 1) Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR.
- 2) Struktura organizacyjna Banku nie jest skomplikowana.
- 3) Rada Nadzorcza Banku określa apetyt na ryzyko, sprawuje nadzór nad funkcjonującym w Banku systemem zarządzania ryzykiem, ocenia jakość i skuteczność metod zarządzania ryzykiem oraz nadzoruje system kontroli wewnętrznej.
- 4) Zarząd decyduje o profilu podejmowanego ryzyka, a także o jakości zarządzania zarówno w Pionie Handlowym, Pionie Finansowym oraz Pionie Zarządzania Bankiem.
- 5) Główny Księgowy pełni obowiązki kierownicze w zakresie finansów, w tym opodatkowania i budżetowania.
- 6) Stanowisko ds. zgodności pełni funkcje kontrolne i odpowiada za zgodność działania Banku z przepisami zewnętrznymi.
- 7) Uznanie członków Rady Nadzorczej, Zarządu, Stanowiska ds. zgodności oraz Głównego Księgowego, jako osób zajmujących stanowiska istotne 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 i wypłacane, gdy odpowiada sytuacji finansowej całego Banku, oraz jest uzasadnione wynikami Banku, oraz efektami pracy pracowników;

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 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.
3. Wynagrodzenie stałe wypłacane jest w okresach miesięcznych.
4. Wynagrodzenie zmienne dla Członków Zarządu – premie są przyznawane w okresach kwartalnych według zasad określonych w *Regulaminie wynagradzania Zarządu Banku Spółdzielczego w Nowym Sączu oraz przyznawania zmiennych składników wynagradzania pracownikom zatrudnionym na stanowiskach istotnych dla Banku*.
5. Zmienne składniki wynagrodzeń obejmują premie przyznawane członkom Zarządu Banku przez Radę Nadzorczą.
6. Zmiennych składników wynagrodzeń nie stanowią wystandaryzowane (nie indywidualne):
 - a) nagrody wypłacane za szczególne osiągnięcia w pracy;
 - b) nagrody jubileuszowe z tytułu okresu pracy w Banku,
7. Rada Nadzorcza w Regulaminie wynagradzania Zarządu Banku Spółdzielczego w Nowym Sączu (...) ustala zasady wynagradzania, zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia.
8. W Regulaminie wynagradzania Zarządu Banku Spółdzielczego w Nowym Sączu oraz przyznawania zmiennych składników wynagradzania pracownikom zatrudnionym na stanowiskach istotnych dla Banku wskazane są kryteria oceny i procedura przyznawania premii uznaniowych dla wszystkich osób zajmujących stanowiska istotne.

9. 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.
10. Uruchomienie premii uznaniowej za IV kwartał dla Członka Zarządu i Głównego Księgowego, nastąpi pod warunkiem uzyskania przez nich pozytywnej oceny efektów pracy za okres oceny oraz po przeprowadzeniu weryfikacji bilansu Banku za dany rok obrotowy przez biegłego rewidenta.
11. 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.
12. 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. Oceny efektów pracy Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza.
3. Ocena efektów pracy obejmuje realizację następujących wskaźników:
 - a) zysk netto minimum 90% planu finansowego – wskaźnik uwzględniany przy ocenie Prezesa Zarządu i Wiceprezesów Zarządu ,
 - b) współczynnik kapitałowy (nie niższy niż określony w apetycie na ryzyko w Strategii zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka...) - wskaźnik uwzględniany przy ocenie Prezesa Zarządu,
 - c) wskaźnik jakość portfela kredytowego (RWEF) maksymalnie do wysokości określonej w planie finansowym jednak nie więcej niż 12% - wskaźnik uwzględniany przy ocenie Wiceprezesa Zarządu ds. handlowych, Wiceprezesa Zarządu ds. produktów bankowych i marketingu,
 - d) zwrot z kapitału własnego (ROE) minimum 90% planu finansowego wskaźnik - uwzględniany przy ocenie Prezesa Zarządu, Wiceprezesa Zarządu ds. finansowo-księgowych,
 - e) wskaźnik płynności krótkoterminowej LCR wynosił co najmniej 1,00 – wskaźnik wyliczany przez SSOZ BPS - wskaźnik uwzględniany przy ocenie Wiceprezesa Zarządu ds. finansowo-księgowych,

6. Ocena efektów pracy obejmuje także kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania którymi są:
 - a) uzyskanie pozytywnej oceny odpowiedniości członków Zarządu uwzględniającej kryteria rękojmi należytego wykonania obowiązków i kwalifikacji dokonanej przez Radę Nadzorczą 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 stanowisko istotne jest o tym pisemnie informowana przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej. W piśmie tym Przewodniczący wskazuje jakie warunki nie zostały spełnione. Po otrzymaniu pisma, osoba ta ma prawo do odwołania się do Rady Nadzorczej w terminie 14 dni od daty jego otrzymania.
11. Odwołanie Rada Nadzorczą 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 zasad wynagradzania.
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 Spółdzielczego w Nowym Sączu oraz przyznawania zmiennych składników wynagradzania pracownikom zatrudnionym na stanowiskach istotnych dla Banku,
 - b) Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Nowym Sączu
4. Wdrożona Polityka wynagrodzeń podlega nie rzadziej niż raz w roku przeglądowi i weryfikacji.
5. Ocena funkcjonowania Polityki wynagrodzeń jest dokonywana co roku przez Radę Nadzorczą Banku.
6. Zasady niniejszej polityki podlegają ujawnieniu.
7. Niniejsza Polityka została przyjęta Uchwałą Rady Nadzorczej Nr 50/2022 z dnia 29.12.2022 roku z mocą obowiązującą od 01.01.2023 roku.
8. Z dniem 01.01.2023 roku traci moc Polityka wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska istotne w Banku Spółdzielczym Nowym Sączu przyjęta Uchwałą Rady Nadzorczej 41/2021 z dnia 29.12.2021 r.