

Załącznik do Uchwały Nr 1/69/2021/ZA
Zarządu Nadsańskiego Banku Spółdzielczego
z dnia 15 grudnia 2021r.

Załącznik do Uchwały Nr 3/12/2021/RN
Rady Nadzorczej Nadsańskiego Banku Spółdzielczego
z dnia 20 grudnia 2021r.



Polityka wynagrodzeń w Nadsańskim Banku Spółdzielczym

Stalowa Wola, Grudzień 2021r.

SPIS TREŚCI

Rozdział 1.	Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2.	Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne.....	5
Rozdział 3.	Wynagrodzenie stałe	6
Rozdział 4.	Wynagrodzenie zmienne	7
Rozdział 5.	Szczególne zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku	8
Rozdział 6.	Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników.....	9
Rozdział 7.	Ocena efektów pracy	10
Rozdział 8.	Zasady wypłacania zmiennych składników.....	12
Rozdział 9.	Postanowienia końcowe.....	13

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka wynagrodzeń Nadsańskiego Banku Spółdzielczego, 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) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
 - 3) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
 - 4) ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
 - 5) 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;
 - 6) wytycznych EBA z 27 czerwca 2016 r. dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń;
 - 7) 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;
 - 8) uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”;
 - 9) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
 - 10) Rekomendacji S Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie;
 - 11) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.

2. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
 - 1) **Bank** – Nadsański Bank Spółdzielczy
 - 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku;
 - 3) **Zarząd** – Zarząd Banku;
 - 4) **organ Banku** – Zarząd lub Rada Nadzorcza;
 - 5) **wynagrodzenie stałe** – składnik wynagrodzenia spełniający kryteria, o których mowa w § 4;

- 6) **wynagrodzenie zmienne** – składnik wynagrodzenia niespełniający kryteriów, o których mowa w § 4;
- 7) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, , a także członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej;
- 8) **zidentyfikowani pracownicy** – osoby, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1 ustawy - Prawo bankowe, identyfikowani zgodnie z Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) nr 923/2021 z dnia 25 marca 2021r z którymi związany jest zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności umożliwiający wywieranie znaczącego wpływu na kierowanie Bankiem;
- 9) **zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie** – zarządzanie ryzykiem w zakresie, 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,
- 10) **osoba zaangażowana:**
 - a) pracownik oferujący produkty bankowe lub świadczący usługi bankowe bezpośrednio dla konsumentów lub
 - b) bezpośrednio lub pośrednio zarządza pracownikiem, o której mowa w lit. a);
- 11) **regulamin wynagradzania** pracowników– Regulamin wynagradzania pracowników w Nadszańskim Banku Spółdzielczym;
- 12) regulamin wynagradzania osób istotnych - Regulamin wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Nadszańskiego Banku Spółdzielczego;
- 13) **trzyletni okres oceny** – okres oceny pracy zidentyfikowanych pracowników;
- 14) **rok „n”** – rok, za który dokonuje się oceny pracy zidentyfikowanego pracownika;

§ 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, 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.
3. Bank realizuje Politykę wynagrodzeń odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
 4. 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, a także członków Zarządu i Rady Nadzorczej, w szczególności w Regulaminie wynagradzania pracowników w Nadszańskim Banku Spółdzielczym, Regulaminie wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Nadszańskiego Banku Spółdzielczego, a także umowach zawartych z pracownikami.
2. Bank unika nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia dostęp do regulacji określających zasady wynagradzania pracownikom.

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 i 3, 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
2. Wynagrodzenie jest stałe, jeżeli warunki jego przyznania i jego wysokość:
 - 1) opierają się na z góry określonych kryteriach;
 - 2) nie są uznaniowe i odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego oraz miejsce w hierarchii służbowej pracownika;
 - 3) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
 - 4) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej funkcji lub wykonywania obowiązków zawodowych;
 - 5) są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań z pracownikiem, przedstawicielami organizacji związkowych lub w następstwie zmiany zasad wynagradzania określonych przepisami prawa powszechnego;

- 6) nie mogą zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione przez Bank, z zastrzeżeniem realizacji przepisów prawa powszechnego;
 - 7) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka; oraz
 - 8) nie zależą od wyników.
3. Wynagrodzenie zmienne obejmuje zmienne składniki wynagrodzeń, zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników lub innych czynników określonych w Polityce wynagrodzeń.
 4. Wynagrodzenie zmienne osób zaangażowanych, nie może zachęcać tych pracowników do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla konsumentów.
 5. Wynagrodzenie za pracę pracowników wykonujących jakiegokolwiek czynności związane z oceną zdolności kredytowej nie mogą być zależne od zaakceptowanych wniosków o udzielenie kredytu hipotecznego rozumianych zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 23 marca 2017r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami.

Rozdział 3. Wynagrodzenie stałe

§ 5.

1. Na wynagrodzenia stałe składają się:
 - 1) przyznawane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę:
 - a) świadczenia przyznawane pracownikom na podstawie Regulaminu wynagradzania i umowy o pracę;
 - b) świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy;
 - c) świadczenia pozapłacowe;
 - 2) wynagrodzenia przyznawane członkom Rady Nadzorczej na podstawie uchwały Zebrania Przedstawicieli;
2. Przyznanie pracownikom stałych składników wynagrodzeń innych niż wymienione w ust. 1, możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, poprzez 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.

§ 6.

1. Podstawę wynagradzania w Banku stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, przyznawane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, ustalane 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 taryfikator kwalifikacyjny i tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia.

3. Wynagrodzenie zasadnicze członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza w umowie o pracę.

§ 7.

1. Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę przysługują świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy (m.in. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatek za pracę w porze nocnej, odprawa emerytalna/rentowa) na poziomie określonym w przepisach powszechnych oraz świadczenia płacowe przyznane na podstawie umowy i regulaminu wynagradzania.
2. Zastosowanie świadczeń korzystniejszych niż określone w przepisach powszechnych możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania w Banku lub umowach zawartych z pracownikami.

§ 8.

1. System wynagrodzeń w Banku uzupełniać mogą motywatory pozapłacowe materialne i niematerialne, wspierające możliwość rozwoju pracowników oraz realizacji ich ambicji zawodowych.
2. Podstawową formę 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 pracownikom.

Rozdział 4. Wynagrodzenie zmienne

§ 9.

1. Na wynagrodzenia zmienne składają się premie uznaniowe.
2. Przyznanie pracownikom zmiennych składników wynagrodzeń innych niż wymienionych w ust. 1, możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze.
3. Bank corocznie określa w planie finansowym łączny budżet na wynagrodzenie zmienne na dany rok kalendarzowy, z zastrzeżeniem ust. 5.
4. Ustanawiając budżet na wynagrodzenia zmienne Bank bierze pod uwagę zakładane w Strategii Banku wyniki biznesowe.
5. Zarząd może podjąć decyzję o zmniejszeniu lub zwiększeniu budżetu na wynagrodzenia zmienne w trakcie roku kalendarzowego z uwzględnieniem wyników biznesowych.

Rozdział 5. Szczególne zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

§ 10.

1. Bank prowadzi wykaz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w oparciu o kryteria ilościowe i jakościowe.
2. Pracowników wymienionych w ust. 1 identyfikuje się na podstawie:
 - 1) kryteriów określonych w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady 923/2021r. oraz w oparciu o zapisy dotyczące funkcji kluczowych zawarte w Rekomendacji Z,
 - 2) pkt. 105 „Wytycznych dotyczącymi prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013” (EBA/GL/2015/22) – tzn. głównym kryterium identyfikacji nie jest nazwa funkcji, lecz zakres kompetencji i obowiązków przypisanych tej funkcji;
 - 3) zasady proporcjonalności – w tym przepisów 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 - tzn. Bank stosuje Rozporządzenie odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
3. Wykaz podlega aktualizacji corocznej, do końca stycznia kolejnego roku obrotowego, a także w trakcie roku obrotowego, w przypadku zmian organizacyjnych, kadrowych lub zmian wysokości wynagrodzeń powodujących zidentyfikowanie pracownika jako istotnie wpływającego na profil ryzyka Banku.
4. Zmienne składniki wynagrodzenia przyznane zidentyfikowanym pracownikom powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń; Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania; umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z polityki wynagrodzeń;
5. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia mają charakter wyjątkowy i występują jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy lub zawarcia innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia lub sprawowania funkcji.
6. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku, łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznawanego zidentyfikowanym pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych.

7. Średnie całkowite wynagrodzenie brutto członków Zarządu w okresie rocznym stanowi nie więcej niż 7-krotność średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym.

§ 11.

1. Bank ma obowiązek zapewnienia w Polityce wynagrodzeń, odpowiednio w Regulaminie pracy, Regulaminie wynagradzania, umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji przez zidentyfikowane osoby, skuteczność realizacji Polityki wynagrodzeń.
2. Polityka wynagrodzeń, Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zapewniają możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia. Kryteria dotyczące wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia obejmują w szczególności sytuacje, w których dany zidentyfikowany pracownik:
 - 1) uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania,
 - 2) nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.
3. Zidentyfikowani pracownicy powinni zobowiązać się do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania;

Rozdział 6. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników.

§ 12.

1. Na system wynagrodzeń zidentyfikowanych pracowników w Banku składają się:
 - 1) wynagrodzenia stałe – obejmujące stałe składniki wynagrodzeń, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, a także jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów prawa lub Regulaminu wynagradzania, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom, nie związane z wynikami osiąganymi przez Bank lub wynikami pracy danego zidentyfikowanego pracownika,
 - 2) wynagrodzenia zmienne – obejmujące zmienne składniki wynagrodzeń, zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników lub innych czynników określonych w Polityce wynagrodzeń.

§ 13.

2. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia, przy czym stosunek

zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100 % w odniesieniu do każdej zidentyfikowanej osoby.

3. W przypadku gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia zależy od wyników, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników zidentyfikowanego pracownika i danej jednostki organizacyjnej oraz wyników Banku w obszarze odpowiedzialności tego pracownika, z uwzględnieniem wyników całego Banku.
4. Ocena wyników odbywa się za co najmniej trzy lata, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny banku i ryzyko związane z prowadzoną przez bank działalnością gospodarczą.
5. Pracownicy komórki audytu wewnętrznego, komórki do spraw zgodności, komórki prawnej, komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie oraz za sprawy kadrowe są wynagradzani w zakresie wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.
6. W przypadku gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia zależy od pozytywnej oceny realizacji celów wskazanych pracownikowi w danym okresie, przy ocenie bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe, które uwzględniają zakres odpowiedzialności pracownika na danym stanowisku.
7. Zmienne składniki wynagrodzenia pracowników odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie, kierowanie komórką do spraw zgodności są opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą Banku.
8. Łączne wynagrodzenie zmienne przyznawane zidentyfikowanym pracownikom nie mogą ograniczać zdolności Banku do podwyższania funduszy własnych.
9. Rada Nadzorcza, zatwierdza zasady wynagradzania członków Zarządu Banku, w tym szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia.
10. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników jest określone szczegółowo w „Regulaminie wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Nadsańskiego Banku Spółdzielczego”, zatwierdzanym przez Radę Nadzorczą i odpowiednich umowach.

Rozdział 7. Ocena efektów pracy

§ 14.

Ocena efektów pracy dokonywana jest po zakończeniu roku „n” i obejmuje 3 lata, tj. rok „n”, rok „n-1” i rok „n-2” – obejmująca efekty pracy za 3 lata poprzedzające dokonywanie oceny.

§ 15.

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza.
2. Podstawą oceny efektów pracy są kryteria dotyczące oceny wyników całego Banku, a także ocena indywidualnych wyników danego członka Zarządu.
3. Ocena wyników całego Banku obejmuje kryteria w perspektywie długoterminowej obejmujące:
 - 1) stopień wykonania planu finansowego w zakresie zysku netto,

- 2) stopień wykonania planu finansowego w zakresie sumy bilansowej
 - 3) zwrot z kapitału własnego (ROE),
 - 4) zwrot z aktywów (ROA),
 - 5) jakości portfela kredytowego,
 - 6) całkowity współczynnik kapitałowy.
4. Wynagrodzenia zmiennego nie przyznaje się lub zmniejsza się je proporcjonalnie za okres, w którym Bank prowadzi działalność ze stratą lub odnotowano istotne pogorszenie się sytuacji ekonomiczno-finansowej Banku.
5. Przez istotne pogorszenie sytuacji ekonomiczno – finansowej Banku rozumie się:
- 1) spadek wyniku finansowego o co najmniej 25% w stosunku do zaplanowanego wyniku finansowego,
 - 2) spadek sumy bilansowej wynikający z podniesienia poziomu ryzyka płynności mierzonego spadkiem wielkości depozytów o 25%,
 - 3) spadek wskaźników efektywności ROA i ROE o 40%,
 - 4) wzrost wskaźnika ryzyka kredytowego o 50%.
6. Pozytywna ocena danego członka Zarządu, warunkująca możliwość przyznania premii rocznej, jest wydawana po upływie trzyletniego okresu oceny jeżeli:
- 1) dokonano pozytywnej oceny efektów pracy członka Zarządu;
 - 2) dany członek Zarządu uzyskał absolutorium z wykonania obowiązków za dany rok obrotowy (rok „n”);
 - 3) dany członek Zarządu uzyskał pozytywną ocenę odpowiedniości zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe;
 - 4) dany członek Zarządu nie uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub nie był odpowiedzialny za takie działania;
 - 5) nie jest prowadzona likwidacja Banku;
 - 6) brak jest postanowienia o upadłości Banku;
 - 7) nie zachodzi sytuacja, o której mowa w art. 142 ust. 1 ustawy – Prawo bankowe, tzn. nie zachodzi strata bilansowa lub groźba jej powstania albo powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności oznaczająca konieczność podejmowania postępowania naprawczego (planu naprawy).
7. Jeżeli trzyletnia ocena efektów pracy danego członka Zarządu w oparciu o w/w kryteria jest pozytywna, to dany członek Zarządu podlegający ocenie jest o tym informowany odpowiednio przez Radę Nadzorczą na piśmie. W piśmie tym określa się kwotę całkowitego zmiennego składnika wynagrodzenia.
8. Negatywna ocena efektów pracy oznacza podjęcie decyzji przez Radę Nadzorczą o nie przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzeń.

§ 16.

1. Oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników innych niż członkowie Zarządu Banku dokonuje Zarząd.
2. Oceny efektów pracy innych niż członkowie Zarządu zidentyfikowanych osób dokonuje się w oparciu o poziom realizacji przez te osoby powierzonych przez Zarząd celów, a także spełnienie kryteriów jakościowych.
3. Kryteria oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników innych niż członkowie Zarządu zależą od zajmowanego stanowiska i mogą to być kryteria finansowe jak i niefinansowe, odzwierciedlające realizację celów wynikających z pełnionej funkcji.
4. Kryteria finansowe – to np. stopień realizacji powierzonych przez Zarząd do realizacji planów finansowych, operacyjnych, budżetów – w razie nałożenia takiej odpowiedzialności i wskazania tego jako zadanie premiowe z określonym przez Zarząd progmem oceny powodzenia planu, budżetu.
5. Kryteria niefinansowe:
 - 1) pozytywna ocena zaangażowania danej osoby w realizację powierzonych zadań dokonana przez Zarząd,
 - 2) pozytywna ocena odpowiedniości zgodnie z art.22aa Ustawy Prawo bankowe, w przypadku objęcia danego stanowiska obowiązkiem takiej oceny;
 - 3) ocena działań nadzorowanego obszaru dokonana przez audyt wewnętrzny – wyniki audytu wewnętrznego nie zawierające krytycznych nieprawidłowości.
6. Pozytywna ocena efektów pracy zidentyfikowanego pracownika jest przekazywana przez Zarząd na piśmie. W piśmie tym określana jest kwota całkowitego zmiennego składnika wynagrodzenia.
7. Negatywna ocena efektów pracy oznacza podjęcie decyzji przez Zarząd o nie przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzeń.

Rozdział 8. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń

§ 17

1. Zidentyfikowany pracownik może zostać pozbawiony wypłaty określonej w indywidualnej umowie o pracę odprawy lub rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy w przypadku ogłoszenia upadłości Banku lub wszczęcia postępowania naprawczego w stosunku do Banku. Bank przewiduje w umowie z osobą możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takiej sytuacji.
2. Wypłata wynagrodzenia zmiennego jest zmniejszana lub wstrzymywana, w sytuacji o której mowa w art. 142 Ustawy – Prawo bankowe.
3. Przyznane zidentyfikowanemu pracownikowi odpowiednio przez Radę Nadzorczą lub Zarząd zmienne składniki wynagrodzeń, wypłacane są w roku „n+1”, po Zebraniu Przedstawicieli, po ich zaakceptowaniu do wypłaty.

Rozdział 9. Przepisy końcowe

§ 18

1. Politykę przygotowuje Zarząd, zatwierdza Rada Nadzorcza Banku.
2. Zasady Polityki podlegają corocznemu przeglądowi dokonywanemu przez Radę Nadzorczą.
3. Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.