

*Załącznik Nr 1
do Uchwały Nr 189/2023
Zarządu Banku
z dnia 06.12.2023r.*

*Załącznik Nr 1
do Uchwały Nr
Rady Nadzorczej
z dnia 14.12.2023r.*



Bank Spółdzielczy w Kowalu
Spółdzielcza Grupa Bankowa

**Polityka zmiennych składników
wynagrodzeń osób, których działalność
zawodowa ma istotny wpływ na profil
ryzyka
Banku Spółdzielczego
w Kowalu**

Grudzień, 2023r.

Spis treści

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2 – Kadra kierownicza wyższego szczebla	5
Rozdział 3 – Zasady oceny efektów pracy kadry kierowniczej wyższego szczebla	7
Rozdział 4 – Zasady przyznawania i wypłacania premii rocznej	8
Rozdział 5 – Tryb odwoławczy	9
Rozdział 6 – Przepisy końcowe	10

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne

§ 1

1. Na Politykę wynagrodzeń (dalej: Politykę) wszystkich pracowników Banku składa się:
 - 1) obowiązujący w Banku Regulamin wynagradzania, zawierający politykę stałych składników wynagrodzeń oraz zmiennych składników wynagrodzeń (z wyłączeniem zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka);
 - 2) niniejsza „Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Kowalu”;
 - 3) „Regulamin wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Kowalu”;
 - 4) „Regulamin zatrudniania i wynagradzania pracowników pełniących funkcje kluczowe w Banku Spółdzielczym w Kowalu”;
2. Celem wprowadzenia Polityki Banku jest:
 - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza akceptowalny poziom ryzyka;
 - 2) wspieranie realizacji przyjętej przez Bank strategii działania oraz strategii zarządzania ryzykiem;
 - 3) ograniczanie ryzyka konfliktu interesów;
 - 4) zachowanie neutralności wynagrodzeń pod względem płci.
3. Bank realizuje Politykę z uwzględnieniem zasady proporcjonalności wynikającej z §30 ust. 2 Rozporządzenia, tj. 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. Za osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, Bank uznaje:
 - 1) członków Rady Nadzorczej;
 - 2) kadrę kierowniczą wyższego szczebla tj.
 - a) członków Zarządu Banku,
 - b) innych pracowników, którzy posiadają wiedzę z zakresu ryzyka związanego z działalnością Banku oraz posiadają kompetencje do podejmowania decyzji mających wpływ na poziom ryzyka Banku,
 - c) stanowiska kierownicze/istotne, które posiadają wiedzę z zakresu ryzyka związanego z działalnością Banku a ich działalność w znaczący sposób wpływa na kierowanie Bankiem,
 - 3) innych pracowników, od określonych w pkt 2 lit. b), którzy kierują istotną jednostką lub komórką organizacyjną Banku, jeżeli:
 - a) łączne wynagrodzenie takiego pracownika w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość 500.000 euro oraz nie mniej niż średnie roczne wynagrodzenie osób, o których mowa w pkt 1) i 2), oraz
 - b) świadczona praca lub realizowane zadania przez tę osobę w ramach istotnej jednostki gospodarczej mają znaczny wpływ na profil ryzyka tej jednostki.

(prawdopodobnie zapisy zawarte w pkt 3) nie będą miały w bankach spółdzielczych miejsca ponieważ wszystkie warunki są połączone spójnikiem „oraz” czyli powinny być spełnione jednocześnie – wydaje się mało prawdopodobne, aby wynagrodzenie roczne pracownika przekraczało równowartość 500.000 euro).

5. Postanowień niniejszej Polityki nie stosuje się do członków Rady Nadzorczej Banku na podstawie §25 ust.2 Rozporządzenia. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie ustalane uchwałą Zebrania Przedstawicieli, bez podziału na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia.
6. W myśl zapisów Ustawy oraz Rozporządzenia, Bank stosuje politykę zmiennych składników wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, co oznacza, że:
 - 1) Bank nie odacza wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń;
 - 2) Bank nie odacza również uznaniowych świadczeń emerytalnych, jeżeli Bank wypłaca takie świadczenia;
 - 3) Bank odacza (na zasadach określonych w Ustawie) wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń, osobom których zmienne roczne wynagrodzenie jest równe lub przekracza równowartość w złotych 50.000 euro¹ lub jedną trzecią łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby. W takich przypadkach odroczone jest wypłata 40% zmiennego składnika wynagrodzenia na okres 4 lat.

§ 2

Polityka opracowana została na podstawie:

- 1) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26.06.2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi (CRD IV);
- 2) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/878 z dnia 20 maja 2019 zmieniająca dyrektywę 2013/36/UE w odniesieniu do podmiotów zwolnionych, finansowych spółek holdingowych, finansowych spółek holdingowych o działalności mieszanej, wynagrodzeń, środków i uprawnień nadzorczych oraz środków ochrony kapitału (dalej: Dyrektywa);
- 3) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe, zwana dalej „Ustawą”;
- 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 (dalej: Rozporządzenie);
- 5) Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy (dalej: Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 2021/923).

§ 3

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) Bank – Bank Spółdzielczy w Kowalu;
- 2) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Kowalu;
- 3) Kadra kierownicza wyższego szczebla – stanowisko pracy zajmowane przez osobę, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku oraz stanowiska kierownicze/istotne zajmowane przez osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na kierowanie Bankiem;
- 4) Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego w Kowalu;

¹ Równowartość w złotych kwot w euro, wyliczenia jest według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym roku, za który są przekazywane dane.

5) Zebranie Przedstawicieli – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Kowalu.

§ 4

1. Wynagrodzenie kadry kierowniczej wyższego szczebla obejmuje:
 - 1) składniki stałe – wynagrodzenie zasadnicze zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją określone w umowie o pracę, jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów Kodeksu pracy lub „Regulaminu wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Kowalu”, „Regulaminu zatrudniania i wynagradzania pracowników pełniących funkcje kluczowe w Banku Spółdzielczym w Kowalu”; przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom;
 - 2) składniki zmienne – premie, nagrody uznaniowe.
2. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
3. 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 z osób zajmującej stanowisko kierownicze.
4. Bank może zastosować wyższy maksymalny stosunek zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń, jednak nie wyższy niż 200%, na zasadach określonych w §25 ust.3 pkt 4) lit. b) Rozporządzenia oraz po spełnieniu łącznie następujących warunków:
 - 1) wynik finansowy netto Banku na poziomie 200%;
 - 2) kapitały własne nie niższe niż 5 mln euro,na co wymagana jest zgoda Zebrania Przedstawicieli Banku podjęta większością 2/3 głosów w obecności co najmniej połowy uprawnionych do głosowania, a w przypadku braku kworum wymagana jest uchwała podjęta większością 3/4 głosów.
5. Łączna wysokość premii przyznanej osobom zajmującym stanowiska kadry kierowniczej wyższego szczebla nie może ograniczać zdolności Banku do zwiększania jego funduszy własnych i nie może być wyższa, niż 4% (*Bank powinien samodzielnie określić wartość procentową: wartość ta powinna być uzależniona od aktualnego poziomu adekwatności kapitałowej Banku*) rocznego, zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto Banku za dany rok podlegający ocenie.
6. Bank ustala maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym na poziomie nie wyższym niż 6-krotność.
7. Stosunek ten powinien umożliwiać skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników Banku, z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania bankiem.

Rozdział 2 – Kadra kierownicza wyższego szczebla

§ 5

1. Bank stosując zasadą proporcjonalności, w celu określenia innych (oprócz członków Zarządu) pracowników, którzy mogą mieć istotny wpływ na profil ryzyka Banku, przeprowadza tylko analizę stanowisk, o których mowa w art.92 ust.3 Dyrektywy, tj. *(art.92 ust.3 „3. Do celów ust.2 do kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, należą co najmniej*

- a) wszyscy członkowie organu zarządzającego oraz kadra kierownicza wyższego szczebla;
 - b) pracownicy pełniący obowiązki kierownicze względem funkcji kontrolnych instytucji lub istotnych jednostek gospodarczych;
 - c) pracownicy uprawnieni do znacznego wynagrodzenia w poprzednim roku obrachunkowym, o ile spełniono następujące warunki:
 - (i) wynagrodzenie pracownika wynosi co najmniej 500.000 EUR oraz co najmniej tyle, co średnie wynagrodzenie przyznane członkom organu zarządzającemu i kadry kierowniczej wyższego szczebla instytucji, o której mowa w lit. a);
 - (ii) pracownik prowadzi działalność zawodową w ramach istotnej jednostki gospodarczej, a działalność ta jest tego rodzaju, który ma znaczny wpływ na profil ryzyka odnośnej jednostki gospodarczej”).
- 1) Stanowisko ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej,
 - 2) Kierujący Zespołem Analiz i Ryzyk Bankowych,
 - 3) Główny Księgowy.
(proszę w tym miejscu podać nazwę stanowiska osoby odpowiedzialnej za działalność biznesową – jeżeli jest to inna osoba niż członek zarządu nadzorujący pion handlowy. Za jednostkę gospodarczą należy uważać jednostkę banku, która generuje przychody z działalności bankowej –w procedurze uznano, że główne przychody banku to są przychody z odsetek od kredytów oraz przychody prowizyjne. Jeżeli główne przychody z działalności biznesowej wynikałyby z lokowania nadwyżek środków lub z działalności walutowej, to w tym miejscu należałoby wskazać osoby odpowiedzialne za taką działalność).
2. Bank obejmuje polityką zmiennych składników wynagrodzeń osoby wymienione w ust.1, przy czym osoby te nie posiadają kompetencji decyzyjnych, ale ich działalność zawodowa w znaczący sposób wpływa na kierowanie Bankiem, w tym w szczególności:
- 1) Stanowisko ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej odpowiada za: prawidłowe przestrzeganie prawa, realizację zaleceń pokontrolnych, opiniowanie regulacji wewnętrznych Banku;
 - 2) Kierownik Zespołu Analiz i Ryzyk Bankowych odpowiada za: monitorowanie ryzyka w Banku, realizację zaleceń pokontrolnych, ustalanie i prezentowanie Zarządowi limitów ograniczających ryzyko, ustalanie metod pomiaru ryzyka, przeprowadzanie testów warunków skrajnych;
 - 3) Główny Księgowy odpowiada za: realizację planów finansowych Banku, lokowanie nadwyżek finansowych Banku, płynność finansową krótko i długoterminową.
3. Analiza, o której mowa w ust.1 jest przeprowadzana na początku roku obrachunkowego, za który miałyby zostać wypłacone zmienne składniki wynagrodzenia.

§ 6

Osoby zajmujące stanowiska kierownicze/istotne, o których mowa w §5 ust.1 zobowiązane są do niekorzystania z indywidualnych ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważenia skutków uwzględniania ryzyka w ramach realizacji niniejszej Polityki. Odpowiednie zapisy znajdują się w umowach o pracę z pracownikami objętymi zapisami niniejszej Polityki.

Rozdział 3 – Zasady oceny efektów pracy kadry kierowniczej wyższego szczebla

§ 7

1. Podstawą oceny efektów pracy są kryteria dotyczące oceny wyników całego Banku, a także ocena indywidualnych wyników danej osoby.
2. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza, oceny pozostałych pracowników kadry kierowniczej, osób pełniących funkcje kluczowe dokonuje Zarząd (dotyczy pracowników, którzy zostali objęci wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń).
3. Ocena ta dokonywana jest po zakończeniu roku obrachunkowego, nie później niż do końca czerwca roku następującego po okresie oceny, i obejmuje 3 lata, tzn. miniony rok obrotowy oraz dwa poprzednie lata, tak aby wysokość wynagrodzenia zależna od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością oraz zweryfikowany przez biegłego rewidenta wynik finansowy netto na dzień 31 grudnia roku poprzedzającego ocenę.
4. Ocena wyników całego Banku obejmuje koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej.
5. Ocena ilościowa obejmuje m.in. wskaźniki Banku osiągnięte w latach podlegających ocenie w podziale na poszczególne lata w odniesieniu do realizacji planu finansowego w danym okresie, w zakresie:
 - 1) zysku netto;
 - 2) zwrotu z aktywów (ROA);
 - 3) wskaźnika należności zagrożonych;
 - 4) łącznego współczynnika kapitałowego;
 - 5) wskaźnika płynności LCR;- przy czym ocena ilościowa nie dotyczy stanowisk wymienionych § 5 ust. 2 pkt 1) – 3).
6. Ocena jakościowa bierze pod uwagę:
 - 1) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności;
 - 2) pozytywną ocenę kwalifikacji;
 - 3) uzyskanie absolutorium z wykonania obowiązków za dany rok obrotowy (dla członków Zarządu);
 - 4) wyniki kontroli przeprowadzonych w Banku przez podmioty zewnętrzne, w tym audyt wewnętrzny sprawowany przez Spółdzielczy System Ochrony SGB lub kontrole Komisji Nadzoru Finansowego.
7. W odniesieniu do kryteriów określonych w ust. 5 osoba ma prawo do premii, gdy w okresie podlegającym ocenie wykonanie planu finansowego zostało zrealizowane na poziomie:
 - 1) 80% zysku netto;
 - 2) 80% zwrotu z aktywów (ROA);
 - 3) 80% wskaźnika należności zagrożonych;
 - 4) 80% łącznego współczynnika kapitałowego;
 - 5) 80% wskaźnika płynności LCR.
8. W przypadku kryteriów określonych w ust. 6 osoba ma prawo do premii, gdy w okresie podlegającym ocenie:
 - 1) dokonano pozytywnej oceny efektów pracy realizacji zadań danej osoby, wynikających z zakresu jej obowiązków i odpowiedzialności;
 - 2) uzyskała pozytywną ocenę kwalifikacji;
 - 3) uzyskała absolutorium z wykonania obowiązków za dany rok obrotowy (w przypadku członka Zarządu);

- 4) wyniki kontroli przeprowadzonych w Banku przez podmioty zewnętrzne, w tym audyt wewnętrzny przeprowadzony przez Spółdzielczy System Ochrony SGB lub kontrola Komisji Nadzoru Finansowego, nie wykazały istotnych uchybień w obszarze wynikającym z zakresu obowiązków i odpowiedzialności danej osoby.
9. Osoba uzyskuje pozytywną ocenę tylko i wyłącznie w przypadku spełnienia wszystkich przesłanek wskazanych w ust. 7 i 8 oraz dodatkowo w przypadku spełnienia indywidualnych zadań przypisanych dla poszczególnych osób:
 - 1) Prezes Zarządu:
 - a) sprawowanie prawidłowego nadzoru nad ryzykiem istotnym w działalności Banku, w tym ryzykiem braku zgodności,
 - b) zapewnienie właściwej zgodnej z wymogami prawa realizacji Strategii działania Banku,
 - c) zapewnienie właściwej i racjonalnej organizacji systemu kontroli wewnętrznej.
 - 2) Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych:
 - a) zapewnienie bezpieczeństwa finansowego Banku, w tym płynności Banku,
 - b) prawidłowe planowanie podatkowe oraz jakość i terminowość sporządzania sprawozdań finansowych na potrzeby zewnętrzne i wewnętrzne Banku.
 - 3) Wiceprezes Zarządu ds. Handlowych:
 - a) prawidłowe planowanie i organizowanie wykonania zadań przez jednostki organizacyjne Banku zapewniające pełną, terminową i efektywną realizację,
 - b) zapewnienie organizacji pracy i sprawowanie nadzoru nad realizacją zadań handlowych przez jednostki organizacyjne Pionu handlowego.

Rozdział 4 – Zasady przyznawania i wypłacania premii

§ 8

1. Wysokość premii nie może stanowić znaczącej części wynagrodzenia osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń, o której mowa w §5 (zwanej dalej osobą objętą wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń).
2. Łączna kwota premii dla osób objętych wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń została określona w §4.
3. Na podstawie przeprowadzonej oceny, decyzję o przyznaniu premii i jej wysokości podejmuje:
 - 1) Rada Nadzorcza dla poszczególnych członków Zarządu;
 - 2) Zarząd dla pozostałych pracowników objętych wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń,w przypadku oceny pozytywnej.
4. Uchwały, o których mowa w ust.3 podejmowane są odrębnie dla każdej osoby i uwzględniają elementy oceny opisane w §7.
5. Wypłata premii jest zmniejszana w przypadku nieobecności osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń w okresie podlegającym ocenie trwającej dłużej niż 6 miesięcy.
6. Premia nie jest przyznawana w przypadku:
 - 1) negatywnej oceny pracy osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń,
 - 2) zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych, o których mowa w art. 142 ust.1 Ustawy Prawo bankowe;
 - 3) zagrożenia upadłością;
 - 4) gdy osoba objęta wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub była odpowiedzialna za takie działania;

- 5) nie spełnienia odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem;
- 6) jeśli Bank nie spełnia minimalnych wymogów odnośnie wewnętrznego współczynnika wypłacalności;
- 7) gdy wynik finansowy netto Banku w roku wypłaty premii jest niższy niż łączna kwota premii przysługująca wszystkim uprawnionym do wypłaty premii z tytułu zmiennych składników wynagrodzenia;
- 8) podjęcia decyzji przez Bankowy Fundusz Gwarancyjny o ograniczeniu bądź odmowie wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia. *(jest to zgodne z nową ustawą o BFG – przepisy art.96a ust.2 i 3 pkt 2) i 3), które wejdą w życie z dniem 15 września 2021r, z tym, że pierwszy cel śródroczny będzie mógł być realizowany od 1 stycznia 2022r, a pełne wdrożenie MREL od dnia 1 stycznia 2024r.).*

§ 9

1. Wypłata premii jest dokonywana w formie pieniężnej, z zastrzeżeniem ust.3, w okresach rocznych, w terminie 14 dni roboczych po podjęciu uchwały przez:
 - 1) Radę Nadzorczą dla członków Zarządu;
 - 2) Zarząd dla Stanowiska ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej, po uprzednim zatwierdzeniu jej wysokości przez Radę Nadzorczą.
 - 3) Zarząd dla pozostałych pracowników objętych wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń.
2. Ustanie stosunku pracy osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń w okresie oceny nie powoduje pozbawienia go prawa do premii. W takiej sytuacji, ocena pracy tej osoby pod kątem wypłaty premii obejmuje wyłącznie okres jej zatrudnienia w trakcie okresu podlegającego ocenie.
3. Stanowiskom wymienionym w §5 ust.1 Bank może wypłacać premię w okresach krótszych niż rok, jeżeli:
 - 1) nie występują przesłanki dotyczące konieczności odroczenia premii, o których mowa w §1 ust.6 pkt 3),
 - 2) zastosował odpowiednio, wskazane w rozdziałach 3 i 4 zasady oceny efektów pracy, przyznawania i wypłacania premii.

Rozdział 5 – Tryb odwoławczy

§ 10

1. Członkom Zarządu Banku oraz osobie na Stanowisku ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej przysługuje prawo odwołania się do Rady Nadzorczej Banku w przypadku zmniejszenia lub nie przyznania zmiennego składnika wynagrodzenia, na zasadach określonych w „Regulaminie wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Kowalu” oraz „Regulaminie zatrudniania i wynagradzania pracowników pełniących funkcje kluczowe w Banku Spółdzielczym w Kowalu”.
2. Pozostałym pracownikom objętym wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń przysługuje prawo odwołania się do Zarządu Banku w przypadku zmniejszenia lub nie przyznania zmiennego składnika wynagrodzenia, na zasadach określonych w „Regulamin zatrudniania i wynagradzania pracowników pełniących funkcje kluczowe w Banku Spółdzielczym w Kowalu”;

Rozdział 6 – Przepisy końcowe

§ 11

1. Politykę zatwierdza Rada Nadzorcza, która raz w roku dokonuje jej weryfikacji oraz przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania Polityki w Banku.
2. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.
3. Wdrożenie Polityki podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku przez pracownika Stanowiska ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej. Raport z przeglądu Polityki przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.

Wprowadzono na posiedzeniu
Zarządu w dniu 06.12.2023r.
Prot. 32/2023

ZARZĄD Banku Spółdzielczego

WICEPREZES ZARZĄDU
DS. HANDLOWYCH
Beata Sosińska

WICEPREZES ZARZĄDU
DS. FINANSOWYCH
Magdalena Sosińska

PREZES ZARZĄDU
BANKU SPÓLDZIELCZEGO
Halina Radziejewska