

*Załącznik
do Uchwały nr 50/2024
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Halinowie
z dnia 12.12.2024 roku*

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

grudzień 2024 r.

Spis treści

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

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne

§ 1

1. Na Politykę wynagrodzeń (dalej: Politykę) wszystkich pracowników Banku składa się:
 - 1) obowiązujący w Banku Regulamin wynagradzania pracowników, 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;
 - 3) Regulamin wynagradzania Członków Zarządu.
2. Celem wprowadzenia Polityki wynagrodzeń 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) kadre 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;
 - 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.
5. W Banku nie występują pracownicy określeni w ust. 4 pkt 3), którzy kierują istotną jednostką lub komórką organizacyjną Banku.
6. Postanowień niniejszej Polityki nie stosuje się do członków Rady Nadzorczej Banku na podstawie § 25 ust. 2 Rozporządzenia. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie ustalane uchwałą Walnego Zgromadzenia.
7. W szczególności Polityka uwzględnia to, że Bank:
 - 1) jest Spółdzielnią;

- 2) prowadzi działalność na ograniczonym terenie określonym w Statucie Banku;
 - 3) jest uczestnikiem Spółdzielczego Systemu Ochrony SGB;
 - 4) posiada prostą strukturę organizacyjną;
 - 5) funkcjonuje w oparciu o zasadę, iż członkowie organu zarządzającego ponoszą ostateczną odpowiedzialność za instytucję, jej strategię i działalność, Zarząd decyduje o profilu podejmowanego ryzyka, a także o jakości zarządzania zarówno w pionie handlowym jak i finansowo-księgowym;
 - 6) nie posiada istotnych jednostek;
 - 7) w przyjętych zasadach wynagradzania zachowuje praktykę polegającą na tym, iż zmienne składniki wynagrodzeń stanowią jedynie część w relacji do stałych składników wynagrodzeń.
8. W myśl zapisów Ustawy oraz Rozporządzenia, Bank stosuje politykę zmiennych składników wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, co oznacza, że:
- 1) Bank nie odracza wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń;
 - 2) Bank nie odracza również uznaniowych świadczeń emerytalnych, jeżeli Bank wypłaca takie świadczenia;
 - 3) Bank odracza (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 (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1896, z późn. zm.), 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 2021 r. *uzupełniającym 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

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.

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Halinowie;
- 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Halinowie;
- 3) **stanowisko kierownicze/stanowisko istotne** – stanowisko pracy zajmowane przez osobę, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku;
- 4) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Halinowie;
- 5) **Walne Zgromadzenie** – Walne Zgromadzenie Banku Spółdzielczego w Halinowie

§ 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, a także dodatki za staż pracy, 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 Halinowie i Regulaminu wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Halinowie, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom;
 - 2) składniki zmienne – premie roczną.
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 4.000.000,00 zł.;
 - 2) kapitały własne nie niższe niż 50.000.000,00 zł.,na co wymagana jest zgoda Walnego Zgromadzenia 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 rocznej przyznanej osobom zajmującym stanowiska istotne nie może ograniczać zdolności Banku do zwiększania jego funduszy własnych i nie może być wyższa, niż 10 % rocznego, zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto Banku za dany rok podlegający ocenie, z zastrzeżeniem, że wysokość premii nie może być wyższa niż 20 % osiągniętego w danym roku przez Członka Zarządu wynagrodzenia ze stosunku pracy oraz innych świadczeń z nim związanych, pomniejszonego o uzyskane:
 - 1) stałe składniki wynagrodzenia w postaci: nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalnej lub rentowej, dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego, wpłat w ramach oszczędzania w systemie PPK i świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych;
 - 2) zmienne składniki wynagrodzenia.
6. Bank ogranicza ryzyko kosztów związanych z wypłatą zmiennych składników wynagrodzenia poprzez tworzenie rezerw na przyszłe zobowiązania wynikające z Polityki wynagrodzeń do wysokości 20 % osiąganego w danym roku przez Członka Zarządu wynagrodzenia zasadniczego, jednak nie więcej niż 10 % wyniku finansowego netto za dany okres.

Rozdział 2 – Kadra kierownicza wyższego szczebla

§ 5

1. Bank, stosując zasadę 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.:
 - 1) kierującego komórką ds. zapewnienia zgodności;
 - 2) stanowisko ds. kontroli wewnętrznej;
 - 3) kierującego zespołem ds. monitoringu, restrukturyzacji i windykacji;
 - 4) kierującego zespołem ds. ryzyk i analiz ekonomicznych.
2. Bank nie obejmuje polityką zmiennych składników wynagrodzeń osoby wymienione w ust. 1, gdyż nie posiadają one kompetencji decyzyjnych przekraczających 5 mln EUR, a Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE.
3. Wszystkie istotne decyzje są podejmowane przez Zarząd i żaden pracownik nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka z uwagi na pełnione funkcje lub zakres zadań i obowiązków oraz Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln euro, dlatego do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk w Banku.
4. Ponadto osoby wymienione w ust. 1 nie posiadają kompetencji decyzyjnych, obejmujących odpowiednio w przypadku:
 - 1) kierującego komórką ds. zapewnienia zgodności posiada kompetencje do: zatwierdzania zaleceń pokontrolnych, zatwierdzania regulacji wewnętrznych Banku, zatwierdzania wzorów umów z klientami;
 - 2) osoba zajmująca stanowisko ds. kontroli wewnętrznej posiada kompetencje do: zatwierdzania zaleceń pokontrolnych;
 - 3) kierującego zespołem ds. ryzyk i analiz ekonomicznych posiada kompetencje do: zatwierdzania zaleceń pokontrolnych, ustalania i zatwierdzania limitów ograniczających ryzyko, zatwierdzania metod pomiaru ryzyka;
 - 4) kierującego zespołem ds. monitoringu, restrukturyzacji i windykacji posiada kompetencje w zakresie podejmowania decyzji dotyczących klasyfikacji ekspozycji kredytowych do poszczególnych kategorii ryzyka.
5. 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, o których mowa w § 5 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 w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe, oceny pozostałych członków kadry kierowniczej dokonuje Zarząd, przy czym ocena ilościowa nie dotyczy stanowisk wymienionych w § 5 ust. 1 pkt 1) – 4).

3. Ocena ta dokonywana jest po zakończeniu roku obrachunkowego, nie później niż do końca 30 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 osiągnęte 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 (TCR);
 - 5) wskaźnika płynności LCR;
 - 6) wskaźnika dźwigni finansowej (LR);
6. Przy ocenie jakościowej bierze się pod uwagę:
 - 1) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach poddziału zadań w Zarządzie;
 - 2) pozytywną ocenę kwalifikacji/odpowiedniości;
 - 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, w obszarach nadzorowanych przez danego członka Zarządu.
7. W odniesieniu do kryteriów określonych w ust. 5 członek Zarządu ma prawo do premii rocznej, gdy w okresie podlegającym ocenie wykonanie planu finansowego zostało zrealizowane na poziomie:
 - 1) min. 85 % zysku netto;
 - 2) min. 85 % stopy zwrotu z aktywów (ROA brutto);
 - 3) max 115 % wskaźnika należności zagrożonych²;
 - 4) min 80 % łącznego współczynnika kapitałowego (TCR);
 - 5) min 80 % wskaźnika płynności LCR, przy czym minimalny poziom tego wskaźnika nie może być niższy niż wymagana wartość wynikająca z Umowy Systemu Ochrony SGB,
 - 6) min 80 % wskaźnika dźwigni finansowej (LR).lub średnia z ostatnich trzech lat nie przekracza ustalonego limitu dla każdego ze wskaźników osobno.
8. W przypadku kryteriów określonych w ust. 6 osoba ma prawo do premii rocznej, gdy w okresie podlegającym ocenie:
 - 1) dokonano pozytywnej oceny efektów pracy realizacji zadań członka Zarządu wynikających z zakresu jego obowiązków i odpowiedzialności;
 - 2) uzyskała pozytywną ocenę odpowiedniości (w przypadku Członka Zarządu);

² Wskaźnik liczony jako udział należności zagrożonych z tytułu udzielonych kredytów od podmiotów sektora finansowego, sektora niefinansowego i sektora instytucji rządowych lub samorządowych (według wartości bilansowej brutto) w ogólnej kwocie należności z tytułu udzielonych kredytów od podmiotów sektora finansowego, sektora niefinansowego i sektora instytucji rządowych lub samorządowych (według wartości bilansowej brutto).

- 3) uzyskał absolutorium z wykonania obowiązków za dany rok obrotowy;
 - 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.

Rozdział 4 – Zasady przyznawania i wypłacania premii rocznej

§ 8

1. Wysokość premii rocznej 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 rocznej dla osób objętych wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń została określona w § 4.
3. Na podstawie przeprowadzonej oceny, decyzję o przyznaniu premii rocznej 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 rocznej jest zmniejszana w przypadku nieobecności osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń w okresie podlegającym ocenie trwającej dłużej niż 6 miesięcy.
6. Premia roczna 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, powiększony o ewentualnie utworzone (w roku za który ma być wypłacana premia) rezerwy na wypłatę 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.

§ 9

1. Wypłata premii jest dokonywana jednorazowo w formie pieniężnej, z zastrzeżeniem ust. 3, w okresach rocznych, w terminie do końca następnego miesiąca po miesiącu w którym podjęto przedmiotową uchwałę przez:
 - 1) Radę Nadzorczą dla członków Zarządu;

- 2) Zarząd dla kierującego komórką ds. zgodności, 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 rocznej. W takiej sytuacji, ocena pracy tej osoby pod kątem wypłaty premii rocznej obejmuje wyłącznie okres jej zatrudnienia w trakcie okresu podlegającego ocenie.
 3. Stanowiskom wymienionym w § 5 ust. 1 Bank może wypłacać premię w okresach kwartalnych, jeżeli:
 - 1) nie występują przesłanki dotyczące konieczności odroczenia premii, o których mowa w § 1 ust. 8 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 kierującemu komórką ds. zapewnienia zgodności przysługuje prawo odwołania się do Rady Nadzorczej Banku w przypadku zmniejszenia lub nie przyznania premii rocznej, na zasadach określonych w Regulaminie wynagradzania Członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Halinowie.
2. Pozostałym pracownikom objętym wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń przysługuje prawo odwołania się do Zarządu Banku w przypadku zmniejszenia lub nie przyznania premii rocznej, na zasadach określonych w Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Halinowie.

Rozdział 6 – Przepisy końcowe

§ 11

1. 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 do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym.
2. Rada Nadzorcza ustala wskaźnik, o którym mowa w ust. 1 na poziomie umożliwiającym skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników Banku, z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem.
3. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
4. Na podstawie ww. analizy ustala się maksymalną wysokość ww. wskaźnika na poziomie 300 %.
5. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust. 4 podlega publikacji, zgodnie z zasadami polityki informacyjnej obowiązującymi w Banku.

§ 12

1. Politykę zatwierdza Rada Nadzorcza, która raz w roku dokonuje jej weryfikacji oraz przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu raz w roku raport z oceny funkcjonowania Polityki w Banku.
2. Walne Zgromadzenie dokonuje oceny, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.
3. Weryfikacja o której mowa w ust. 1 obejmuje min.:

- 1) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku;
 - 2) weryfikację stanowisk istotnych;
 - 3) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzenia;
 - 4) weryfikację zadań przydzielanych pracownikom na stanowiskach istotnych.
4. Wdrożenie Polityki podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku przez komórkę ds. zapewnienia zgodności. Raport z przeglądu Polityki przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.