

*Załącznik do Uchwały Nr 59/Z/2021
Zarządu Banku Spółdzielczego w Bieczu
z dnia 01.12.2021 r.*

**Polityka wynagrodzeń
w Banku Spółdzielczym w Bieczu**

Biecz, grudzień rok 2021

Rozdział 1 Postanowienia ogólne

§ 1

1. Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Bieczu, 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) 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) wytycznych EBA z 27 czerwca 2016 r. dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń;
 - 6) 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;
 - 7) uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”;
 - 8) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
 - 9) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.
2. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
 - 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Bieczu;
 - 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 ust. 4;
 - 6) **wynagrodzenie zmienne** – składnik wynagrodzenia niespełniający kryteriów, o których mowa w § 4 ust. 4;
 - 7) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, a także członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej;
 - 8) **pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku** – osoby wykazane na liście stanowiącej Załącznik nr 1 do Regulaminu zmiennych składników wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Bieczu, a także członek Rady Nadzorczej;

- 9) **baza kapitałowa** – poziom i struktura funduszy własnych Banku stanowiących sumę kapitału Tier I i kapitału Tier II Banku, wyznaczonych zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych; wysokość posiadanej przez Bank bazy kapitałowej powinna być wystarczająca do spełnienia wymagań regulacyjnych;

§ 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) utrzymanie 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 wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą apetyt na ryzyko,
 - 4) wspieranie realizacji Strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów.
2. Postanowienia Polityki dotyczą zasad wynagradzania:
 - 1) członków organów Banku,
 - 2) pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
 - 3) pracowników bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanych w sprzedaż produktów bankowych lub świadczenie usług bankowych bezpośrednio dla klientów;
3. Polityka wynagrodzeń Banku uwzględnia wielkość ryzyka związanego z działalnością Banku oraz zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Bank.
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 w:
 - a) wdrażanych w Banku regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę,
 - b) zawieranych umowach zlecenia lub innych umowach o podobnym charakterze,
 - c) uchwałach Zebrania Przedstawicieli dotyczących ustalania wysokości wynagrodzenia dla Rady Nadzorczej,
 - d) w decyzjach Rady Nadzorczej dotyczących ustalania wynagrodzenia dla członków Zarządu;
2. Bank unika nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia dostęp do tych regulacji pracownikom a także innym interesariuszom, w szczególności klientom oraz udziałowcom, w zakresie niezbędnym do ochrony ich praw.

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, 3 i 4, 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 zmiennych składników wynagrodzenia.
2. Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznane pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej w dłuższym okresie i powinno uwzględniać interesy udziałowców, deponentów i wszystkich innych zainteresowanych stron. Wynagrodzenie zmienne nie powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej bazy kapitałowej. W tym celu wprowadza się limit łącznej kwoty zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku wynoszący maksymalnie 2 % funduszy własnych Banku.
3. Maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym powinien zapewnić skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników Banku z uwzględnieniem potrzeby stabilnego i ostrożnego zarządzania Bankiem i nie powinien przekroczyć 10%.
4. Bank nie wprowadza podziału wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia.
5. 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 pracowników 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;
 - 8) nie zależą od wyników.
6. Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia kryteriów określonych w ust. 4, uznawany jest za składnik zmienny wynagrodzenia.
7. W Banku nie przyznaje się indywidualnych odpraw emerytalnych.
8. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej i Komitetu audytu ustala Zebranie Przedstawicieli.

9. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia bierze pod uwagę zakres obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu i potrzebę zachowania proporcji wynagrodzenia tych osób.
10. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego pracowników ustala Zarząd Banku.
11. Wysokość wynagrodzenia w odniesieniu do umów zlecenia oraz innych o podobnym charakterze ustala Zarząd Banku.
12. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają wyłącznie charakter pieniężny.

Rozdział 3 Wynagrodzenie stałe

1. Składniki wynagrodzeń stałych

§ 5

1. Na wynagrodzenia stałe składają się w szczególności:
 - 1) przyznawane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę oraz członkom Zarządu:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy,
 - c) świadczenia pozapłacowe;
 - 2) wynagrodzenia przyznawane członkom Rady Nadzorczej oraz Komitetu audytu,
 - 3) wynagrodzenia przyznawane pracownikom wykonującym pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze.
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.

2. Wynagrodzenie zasadnicze

§ 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 określona jest w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego stanowiącej załącznik do Regulaminu wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Bieczu.

3. Świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy

§ 7

1. Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę przysługują świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy, m.in.:
 - a) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - b) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - c) odprawa emerytalna lub rentowa,
 - d) odprawa w związku z zwolnieniami grupowymi,
 - e) odprawa pośmiertna,
 - f) nagroda jubileuszowa,
 - g) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego,
 - h) dodatek uzupełniający do zasiłku chorobowego,
 - i) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,

oraz inne składniki wynagrodzenia oraz świadczenia na rzecz pracowników wynikające ze stosunku pracy, przysługujące na podstawie odrębnych przepisów.

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.

4. Świadczenia pozapłacowe

§ 8

1. System wynagrodzeń w Banku uzupełniać mogą motywatory pozapłacowe materialne i niematerialne, wspierające możliwość rozwoju pracowników oraz realizacji ich ambicji zawodowych.
2. Podstawową formą 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 Pracownicze Plany Kapitałowe, nie są oparte na wynikach i w sposób jednolity przyznawane są danej kategorii pracowników.
4. W wyjątkowych przypadkach pracownikom, o których mowa w § 5 ust. 1 pkt 3, mogą być przyznane świadczenia pozapłacowe, o ile przewidziano je w treści umowy.

Rozdział 4 Wynagrodzenie zmienne

§ 9

1. Wynagrodzenie zmienne jest ustalane w sposób przejrzysty i możliwy do zweryfikowania.
2. Bank ustala zasady przyznawania indywidualnych wynagrodzeń zmiennych tak, aby zachęty do podejmowania ryzyka były zrównoważone z zachętami do zarządzania ryzykiem.

3. Przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia ma charakter uznaniowy. Warunkiem przyznania zmiennych składników wynagrodzeń za dany okres jest pozytywna ocena stopnia realizacji głównych celów finansowych Banku określonych w rocznych planach finansowych oraz strategii działania Banku a także Strategii zarządzania ryzykami.
4. Bank nie stosuje zasady wyznaczania celów indywidualnych dla osób objętych Polityką w oparciu o realizację których przyznawane byłyby zmienne składniki wynagrodzeń.
5. Przyznanie zmiennego składnika wynagrodzeń jest równoznaczne z uzyskaniem przez osobę objętą Polityką pozytywnej oceny efektów jej pracy.
6. Przyznanie pracownikom zmiennych składników wynagrodzeń innych niż wymienionych w §11 ust. 1, możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§ 10

1. Pracownicy komórki do spraw zgodności, komórki kontroli wewnętrznej, komórki odpowiedzialnej za zarządzanie ryzykiem oraz komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za sprawy kadrowe, są wynagradzani za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji. Wynagrodzenie tych osób nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.
2. Zmienne składniki wynagrodzenia, osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie, kierowanie komórką ds. zgodności są opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą Banku.

1. Składniki wynagrodzeń zmiennych

§ 11

1. W Banku Spółdzielczym w Bieczu do zmiennych składników wynagrodzeń zalicza się **nagrody**.
2. Nagrody mają charakter uznaniowy, w związku z czym pracownikom nie przysługuje roszczenie o ich wypłatę.
3. Wypłata nagród dokonywana jest z zakładowego funduszu nagród, dla pracowników z inicjatywy Zarządu, dla członków Zarządu z inicjatywy Rady Nadzorczej.
4. Zgodnie z § 4 pkt. 5 członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują wynagrodzenia zmiennego.
5. Podstawą przyznania nagrody oraz ustalenia jej wysokości dla członków Zarządu jest pozytywna ocena efektów pracy Zarządu w oparciu o kryterium ilościowe i jakościowe, dokonana przez Radę Nadzorczą.

6. Podstawą przyznania nagrody oraz ustalenia jej wysokości dla pracownika, jest pozytywna ocena dokonana przez Zarząd w oparciu o kryteria określone w Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Bieczu
7. Pracownik może otrzymać:
- a) nagrodę przyznawaną za okresy miesięczne, przy czym w każdym przypadku przy ustalaniu prawa do nagrody oraz jej wysokości, bierze się pod uwagę okresy absencji w pracy, w taki sposób, że nagroda nie przysługuje pracownikowi za okresy:
 - pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy,
 - pobierania zasiłku chorobowego lub świadczenia pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w przypadku choroby i macierzyństwa;
 - b) nagrodę przyznaną za szczególne osiągnięcia w pracy, wykraczające poza zakres obowiązków pracownika.

§ 12

Schemat podziału wynagrodzenia stałego i zmiennego:

Wyszczególnienie	Stale składniki pieniężne	Zmienne składniki pieniężne
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu	brak
Członkowie Komitetu audytu	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu	brak
Członkowie Zarządu	Wynagrodzenie wymienione w § 5,6,7	Nagroda
Pozostali pracownicy	Wynagrodzenie wymienione w § 5,6,7	Nagroda

Rozdział 5 Korekta wynagrodzenia zmiennego o ryzyko

§ 13

1. Bank corocznie określa w planie finansowym łączny budżet na wynagrodzenia zmienne na dany rok kalendarzowy, z zastrzeżeniem ust. 3.
2. Ustanawiając budżet na wynagrodzenia zmienne, Bank bierze pod uwagę zakładane w Strategii Banku wyniki biznesowe, w szczególności:
 - 1) zysk brutto, ,
 - 2) zwrot z kapitału własnego ROE,
 - 3) wskaźnik rentowności aktywów ROA ,
 - 4) wskaźnik jakości portfela kredytowego,
 - 5) współczynnik kapitałowy Banku,
 - 6) wskaźnik MRL,

- 7) wskaźnik płynności krótkoterminowej LCR.
3. Zarząd w szczególności może podjąć decyzję o obniżeniu budżetu na wynagrodzenia zmienne, w przypadku naruszenia przepisów, o których mowa w art. 142 ust. 1 Prawa bankowego.
 4. Zarząd może podjąć decyzję o zmniejszeniu lub zwiększeniu budżetu na wynagrodzenia zmienne w trakcie roku kalendarzowego z uwzględnieniem wyników biznesowych oraz wskaźników adekwatności kapitałowej, o których mowa w ust. 1 oraz zapisów ust. 2.
 5. Przekroczenie łącznego funduszu na nagrody dokonywane jest z inicjatywy Zarządu i wymaga decyzji Rady Nadzorczej.

Rozdział 6 Szczególne zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

§ 14

1. Polityka wynagradzania w stosunku do pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku prowadzona jest zgodnie z zasadą proporcjonalności, w szczególności uwzględnia przepisy zawarte w:
 - 1) art. 9ca ust. 1 b Ustawy Prawo Bankowe – tzn. Bank, nie jest dużą instytucją, a średnia wartość aktywów, obliczona dla czteroletniego okresu bezpośrednio poprzedzającego okres objęty Polityką (bieżący rok obrachunkowy), nie przekracza równowartości w złotych 5 000 000 000 euro – w związku z tym stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie wobec osób, spełniających kryteria poziomu i struktury wynagrodzenia:
 - a) stosowanie polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie dotyczy zmiennych składników wynagrodzenia oraz uznaniowych świadczeń emerytalnych;
 - b) ograniczony zakres stosowania Polityki dotyczy braku konieczności przyznawania co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych, odroczenia wypłaty co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia oraz wstrzymania wypłaty uznaniowych świadczeń emerytalnych w postaci instrumentów finansowych;
 - 2) oraz § 30 ust. 2 Rozp. MFFiPR - tzn. Bank stosuje przepisy Rozp. 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.
2. Bank stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, o którym mowa w ust. 1 pkt. 1 w odniesieniu do osób, których roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.

§ 15

1. Zarząd Banku, nie rzadziej niż raz w roku, identyfikuje pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w oparciu o kryteria ilościowe i jakościowe. Szczegółowe zasady identyfikacji, w tym kryteria ilościowe oraz jakościowe oraz zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń tym pracownikom określa

Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Bieczu,
stanowiący załącznik do niniejszej Polityki

2. Stosunek zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia u pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, nie może przekraczać 100%, w odniesieniu do każdej osoby z zastrzeżeniem ust. 3. Stosunek ten może zostać podwyższony maksymalnie do 200%, jedynie za zgodą Zebrania Przedstawicieli z zachowaniem procedury określonej w przepisach prawa.
3. Składniki wynagrodzeń, które przyznawane są proporcjonalnie, tj. składki na ubezpieczenia społeczne oraz składki na Pracownicze Plany Kapitałowe, przyznawane zgodnie z przepisami prawa i w wysokości określonej w tych przepisach, a także świadczenia pozapłacowe, o których mowa w § 8 oraz zmienne składniki wynagrodzenia, jeżeli są nieistotne, nie są uwzględniane przy obliczaniu stosunku między zmiennymi oraz stałymi składnikami wynagrodzenia.
4. Proces wypłaty wynagrodzenia zmiennego dla pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku obejmuje: wypłatę części wynagrodzenia z góry oraz części wynagrodzenia w postaci odroczonej i jest realizowany zgodnie z postanowieniami **Regulaminu zmiennych składników wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Bieczu**.
5. Warunkiem wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku jest:
 - 1) uczestnictwo osoby w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub gdy osoba ta była odpowiedzialna za takie działania,
 - 2) nie spełnienie przez tą osobę standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.

Rozdział 7 Szczególne zasady wynagradzania pracowników zaangażowanych w świadczenie usług

§ 16

1. Bank Spółdzielczy w Bieczu stosuje zasady wynagradzania pracowników zaangażowanych w świadczenie usług bankowych z uwzględnieniem praw i interesów klientów.
2. Wynagrodzenia zmienne przyznawane pracownikom bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanym w świadczenie usług klientom, mają stanowić zachętę do odpowiedzialnej praktyki biznesowej, uczciwego i rzetelnego traktowania klienta, oferowania klientom produktów dostosowanych do ich potrzeb i oczekiwań oraz unikania konfliktu interesów w stosunkach z klientami
3. Bank nie wynagradza pracowników ani nie ocenia ich wyników w sposób, który jest sprzeczny z obowiązkiem polegającym na działaniu w najlepiej pojętym interesie swoich klientów, na przykład poprzez wynagrodzenia, cele w zakresie sprzedaży lub inne, które zachęcają do rekomendowania lub sprzedawania danego produktu w sytuacji, gdy to inny produkt może lepiej zaspokoić potrzeby klientów. Przyznawanie wynagrodzenia zmiennego odbywa się na zasadach określonych w Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Bieczu.

Rozdział 8 Postanowienia końcowe

§ 17

1. Zarząd Banku jest odpowiedzialny za opracowanie i wdrożenie Polityki wynagrodzeń.
2. Integralną część Polityki stanowi **Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Bieczu**.
3. Treść niniejszej Polityki podaje się do wiadomości pracowników Banku poprzez zamieszczenie w lokalizacji sieciowej **REGULACJE\SPRAWY PRACOWNICZE I BHP\POLITYKA WYNAGRODZEŃ**.
4. Politykę wynagrodzeń zatwierdza Rada Nadzorcza oraz co najmniej raz w roku dokonuje jej przeglądu obejmującego:
 - a) zgodność Polityki z przepisami prawa zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - b) weryfikację kryteriów zaliczania pracowników, do osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku,
 - c) weryfikację przyjętych zasad przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzenia
5. Ponadto Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wdrożeniem oraz stosowaniem przez Zarząd Banku przyjętych w Polityce zasad wynagradzania oraz dokonuje przynajmniej raz w roku oceny ich wpływu na sposób zarządzania Bankiem.
6. Do obowiązków Rady Nadzorczej należy również bieżące monitorowanie poziomu wynagrodzenia zmiennego.
7. Wyniki przeprowadzonych przeglądów i ocen są przekazywane Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Komórka ds. zgodności, co najmniej raz w roku, przeprowadza niezależny przegląd wdrożenia zasad Polityki wynagrodzeń w Banku oraz jej zgodności z obowiązującymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi, politykami wewnętrznymi i zasadami podejmowania ryzyka. Wyniki przeglądu w postaci raportu przedstawiane są Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.

§ 18

1. Informacje o obowiązującej w Banku Polityce wynagrodzeń oraz informacje o wynagrodzeniach członków Zarządu oraz innych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku podlegają ujawnieniu zgodnie z przyjętą przez Bank Polityką informacyjną. Za przygotowanie i przekazanie informacji odpowiada Główny księgowy.
2. Bank, raz do roku, w terminie do dnia 31 stycznia, przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego:
 - 1) informacje za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć;
 - 2) dane o liczbie osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 1 000 000 euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych nagród oraz odprowadzonych składek emerytalnych.

3. Za przygotowanie i przekazanie informacji, o której mowa w ust. 2, odpowiada komórka ds. zgodności.

**Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń
w Banku Spółdzielczym w Bieczu**

Biecz, grudzień 2021 rok

Rozdział 1 - Postanowienia ogólne

§ 1.

1. **Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Bieczu**, zwany dalej „Regulaminem” określa zasady ustalania, wypłaty i monitorowania zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.
2. Wprowadzenie Regulaminu ma na celu:
 - 1) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów;
 - 2) wspieranie realizacji strategii działalności Banku;
 - 3) ograniczenie konfliktu interesów;
 - 4) kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na wynikach poprzez wynagradzanie pracowników za osiągnięcie trwałych wyników odpowiadających długofalowym interesom Banku.
3. Niniejszy Regulamin, opracowany został 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 (CRDIV) oraz Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/878 (CRD V);
 - 2) Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) Nr 2021/923 z dnia 25 marca 2021 roku 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 istniejącej 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,
 - 3) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe, zwanej dalej Prawem bankowym;
 - 4) Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, zwanej dalej Kodeksem pracy;
 - 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) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
 - 8) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.
4. Użyte w Regulaminie określenia oznaczają:
 - 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Bieczu;

- 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku;
- 3) **Zarząd** – Zarząd Banku;
- 4) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę;
- 5) **pracownik objęty Regulaminem/pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku** – pracownik wykazany na liście stanowiącej Załącznik nr 1 do Regulaminu;
- 6) **wynagrodzenie stałe** – składnik wynagrodzenia spełniający kryteria, o których mowa w Polityce wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Bieczu;
- 7) **wynagrodzenie zmienne** – składnik wynagrodzenia niespełniający kryteriów, dotyczących wynagrodzenia stałego;
- 8) **okres odroczenia** - 4 kolejne lata, w których pracownikowi wypłacane jest przyznane wynagrodzenie zmienne odroczone, na zasadach określonych w Regulaminie;
- 9) **okres oceny** - okres, który brany jest pod uwagę przy ocenie pracowniczej będącej podstawą wypłaty wynagrodzenia zmiennego;

Rozdział 2 - Identyfikacja pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

§ 2.

1. W Banku identyfikacji pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, dokonuje się w oparciu o kryteria jakościowe oraz ilościowe, zgodnie z zasadami określonymi w ustawie Prawo bankowe oraz Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z późniejszymi zmianami oraz aktami wykonawczymi, zgodnie z załącznikiem nr 2 do niniejszego Regulaminu.
2. Proces identyfikacji, o którym mowa w ust. 1, dokonywany jest nie rzadziej niż raz w roku. Za weryfikację kryteriów jakościowych i ilościowych, a także identyfikację pracowników spełniających te kryteria odpowiada Zarząd.
3. Wyniki identyfikacji są przekazywane Radzie Nadzorczej.

Rozdział 3 – Wynagrodzenie zmienne

§ 3.

1. Wynagrodzenie zmienne jest ustalane w sposób przejrzysty, możliwy do zweryfikowania, zapewniający efektywną realizację celów Polityki wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Bieczu.
2. Wynagrodzenie zmienne przyznawane pracownikom objętym Regulaminem nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższania funduszy własnych.
3. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują za udział w posiedzeniu wyłącznie wynagrodzenie stałe, którego wysokość ustala Zebranie Przedstawicieli. W związku z powyższym zapisy niniejszego Regulaminu nie mają zastosowania do wynagrodzenia członków Rady.

4. W Banku do zmiennych składników wynagrodzeń zalicza się wyłącznie nagrody.
5. Pracownik objęty Regulaminem może otrzymać:
 - c) nagrodę przyznawaną za okresy miesięczne, przy czym w każdym przypadku przy ustalaniu prawa do nagrody oraz jej wysokości, bierze się pod uwagę okresy absencji w pracy, w taki sposób, że nagroda nie przysługuje pracownikowi za okresy:
 - pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy,
 - pobierania zasiłku chorobowego lub świadczenia pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w przypadku choroby i macierzyństwa;
 - d) nagrody przyznawane są za szczególne osiągnięcia w pracy, wykraczające poza zakres obowiązków pracownika.
6. Nagrody mają charakter uznaniowy, w związku z czym pracownikom nie przysługuje roszczenie o ich wypłatę.
7. Wypłata nagród dokonywana jest z zakładowego funduszu nagród, dla pracowników z inicjatywy Zarządu, dla członków Zarządu z inicjatywy Rady Nadzorczej.
8. Warunkiem uruchomienia funduszu nagród za dany okres jest pozytywna ocena stopnia realizacji głównych celów finansowych Banku określonych w rocznych planach finansowych, Strategii działania Banku oraz Strategii zarządzania ryzykami.
9. Wysokość nagród dla Zarządu ustala Rada Nadzorcza, dla pozostałych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Zarząd.
10. Określone procentowo w stosunku do wynagrodzeń zasadniczych nagrody dla członków Zarządu w wysokości identycznej jak dla pozostałych pracowników Banku nie wymagają odrębnej decyzji Rady Nadzorczej i są wypłacane gotówkowo w terminie wypłat dla pozostałych pracowników. O wysokości wypłaconych nagród dla Zarządu Rada Nadzorcza informowana jest na najbliższym posiedzeniu.
11. Przyznanie pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku zmiennych składników wynagrodzeń innych niż wymienionych w ust. 4, możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania tych pracowników, uwzględniających zasady Regulaminu.

Rozdział 4 - Ocena pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka.

§ 4.

1. Bank nie stosuje zasady wyznaczania celów indywidualnych dla osób objętych Regulaminem w oparciu o realizację których przyznawane byłyby zmienne składniki wynagrodzeń (nagrody). Podstawą przyznania nagrody dla poszczególnych pracowników objętych Regulaminem oraz ustalenia jej wysokości, jest indywidualna ocena tych pracowników.
2. Oceny efektów pracy Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza. Podstawą oceny efektów pracy członków Zarządu są kryteria dotyczące:
 - 1) oceny wyników całego Banku,
 - 2) a także ocena indywidualnych wyników danego członka Zarządu obejmująca kryteria ilościowe i jakościowe.

3. Ocena efektów pracy Zarządu w oparciu o kryterium ilościowe obejmuje wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach oraz w okresie niepełnego roku, za który jest prowadzona ocena takie jak:
 - a) zysk brutto, na poziomie nie niższym niż 75% wyniku określonego w rocznym planie finansowym. Nie spełnienie warunku stanowi podstawę do pomniejszenia kwoty zmiennego wynagrodzenia o procentowy wskaźnik nie wykonania planu finansowego,
 - b) zwrot z kapitału własnego ROE (zysk netto do kapitałów), nie niższy niż 3,5.
 - c) wskaźnik rentowności aktywów ROA , nie niższy niż 0,2.
 - d) wskaźnik jakości portfela kredytowego (stosunek wartości brutto kredytów w sytuacji zagrożonej do wartości brutto wszystkich kredytów, zdefiniowany w RWEF)- max 10%,
 - e) współczynnik kapitałowy Banku, nie jest mniejszy niż wymagany próg,
 - f) wskaźnik MRL – nie niższy niż 4,
 - g) wskaźnik płynności krótkoterminowej LCR wynosi co najmniej 1,00 (wg wyliczeń Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS).

4. Oceniając indywidualne wyniki pracy członka Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę:
 - 1) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału zadań w Zarządzie;
 - 2) uzyskanie absolutorium w okresie oceny;
 - 3) pozytywna ocena dawania rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe (oceny odpowiedniości);
 - 4) ocenę działań nadzorowanego obszaru wydaną przez audyt wewnętrzny SSOZ, KNF w ramach procesu BION, biegłego rewidenta w ramach badania sprawozdania finansowego a także lustracji ustawowej nie zawierającą krytycznych nieprawidłowości rozumianych zgodnie z rekomendacją H KNForaz, czy w stosunku do Banku w okresie ocenianym:
 - 5) nie jest prowadzona likwidacja,
 - 6) nie jest prowadzone postępowanie upadłościowe,
 - 7) nie jest prowadzone postępowanie naprawcze.

5. Pozytywna ocena efektów pracy członka Zarządu uwarunkowana jest od łącznego spełnienia przesłanek zawartych w ust. 3 i ust. 4.

6. Oceny pracy pozostałych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku dokonuje Zarząd.

7. Przy ocenie efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, innych niż członkowie Zarządu uwzględnia się:
 - a) pozytywną oceną zaangażowania danej osoby w realizację powierzonych zadań dokonaną przez Zarząd,
 - b) pozytywną ocenę odpowiedniości zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe, w przypadku objęcia danego stanowiska obowiązkiem takiej oceny;
 - c) ocenę działań nadzorowanego obszaru wydaną przez audyt wewnętrzny SSOZ, KNF w ramach procesu BION, biegłego rewidenta w ramach badania sprawozdania finansowego a także lustracji ustawowej nie zawierającą krytycznych nieprawidłowości rozumianych zgodnie z rekomendacją H KNF.

8. Pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, może zostać zmniejszone wynagrodzenie zmienne, aż do całkowitego pozbawienia, w szczególności w przypadku:
- 1) **uczestnictwa pracownika w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku powstałe w związku z :**
 - a) prawomocnym skazaniem pracownika za przestępstwo, którego skutkiem jest szkoda w majątku Banku, lub
 - b) wydaniem wobec Banku prawomocnych decyzji administracyjnych organów podatkowych lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz prowadzone postępowania dotyczące ustalenia lub określenia zaległych zobowiązań podatkowych lub ZUS, lub
 - c) wydaniem wobec Banku prawomocnych decyzji administracyjnych innych instytucji niż wymienionych w lit. b lub prawomocnych orzeczeń sądowych, na podstawie których nałożono sankcje administracyjną lub uznano odpowiedzialność Banku, lub
 - d) utworzeniem rezerwy na ryzyko związane z dochodzonym od Banku roszczeniem;
 - 2) **braku spełnienia przez pracownika standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem, poprzez:**
 - a) nieuzyskanie pozytywnej oceny w procesie oceny odpowiedniości osób objętych Regulaminem;
 - b) dopuszczenie się naruszenia obowiązków pracowniczych, skutkujących udzieleniem pracownikowi kary porządkowej,
 - c) podejmowanie działań mających na celu osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści materialnych,
 - d) wystąpienie znaczącej liczby reklamacji klientów wynikających z podjętych przez pracownika działań,
 - e) dopuszczenie się naruszenia zasad Kodeksu etyki;
9. Ocena odbywa się za okres co najmniej 3 lat, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny banku i ryzyko związane z prowadzoną przez bank działalnością gospodarczą.
10. Ocena efektów pracy dokonywana jest po zakończeniu roku „N” i obejmuje 3 lata tj. rok „N”, rok „N-1”, i rok „N-2”. W celu przyznania zmiennego składnika w trakcie trwania roku „N+1” ocenę za okres trzyletni uzupełnia się o ocenę za niepełnego okres roku, za który przyznawane jest wynagrodzenie zmienne.
11. Ocena dokonywana wg arkusza stanowiącego załącznik nr 3 do Regulaminu.
12. Przyznanie zmiennego składnika wynagrodzeń jest równoznaczne z uzyskaniem przez osobę objętą Regulaminem pozytywnej oceny i nie wymaga podejmowania uchwał w tym zakresie przez Radę Nadzorczą i Zarząd.

§ 5.

Pracownicy komórki do spraw zgodności, komórki kontroli wewnętrznej, komórki odpowiedzialnej za zarządzanie ryzykiem oraz komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za sprawy kadrowe, są wynagradzani za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji. Wynagrodzenie tych osób nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

Rozdział V – Przyznanie i wysokość wynagrodzenia zmiennego

§ 6.

1. Przyznanie i wypłata wynagrodzenia zmiennego pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, następuje w ramach określonego w planie finansowym budżetu na wynagrodzenia zmienne, ustalonego z uwzględnieniem zasad określonych w Rozdziale V Polityki wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Bieczu.
2. Przed decyzją o przyznaniu wynagrodzenia zmiennego, Zarząd weryfikuje czy przyznanie wynagrodzenia zmiennego nie spowoduje przekroczenia limitu określonego na ten cel w planie finansowym na dany rok kalendarzowy.
3. Przekroczenie łącznego funduszu nagród dokonywane jest z inicjatywy Zarządu i wymaga decyzji Rady Nadzorczej.

§ 7.

1. Stosunek zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia u pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, **nie może przekraczać 100%**, w odniesieniu do każdej osoby objętej Regulaminem. Stosunek ten może zostać podwyższony maksymalnie do 200%, jedynie za zgodą Zebrania Przedstawicieli z zachowaniem procedury określonej w przepisach prawa.
2. Stosunek zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia wyliczany jest za dany rok kalendarzowy, w którym przyznawane jest wynagrodzenie zmienne, niezależnie od tego czy w całym roku pracownik był objęty Regulaminem.
3. Stosunek zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia uwzględnia składniki wynagrodzeń, które przyznano oraz zaprognozowano pracownikowi w danym roku kalendarzowym, w tym kwoty warunkowo przyznane i odroczone. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w trakcie tego roku, kwoty ustalane są w wysokości, jaka przyznana zostałaby pracownikowi do końca tego roku.
4. Stosunek zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia wyliczany jest każdorazowo przed decyzją o przyznaniu wynagrodzenia zmiennego pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.

Rozdział VI - Wypłata wynagrodzenia zmiennego

§ 9.

1. Wynagrodzenie zmienne, z zastrzeżeniem ust. 2 i 8 może być przyznawane i wypłacane na następujących zasadach:
 - 1) 60% (sześćdziesiąt procent) wynagrodzenia zmiennego jest przyznawane i wypłacane, niezwłocznie po jego przyznaniu pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
 - 2) 40% (czterdzieści procent) wynagrodzenia zmiennego jest przyznawane warunkowo i wypłacane z odroczeniem na zasadach przewidzianych w ust. 4 i 6, z zastrzeżeniem ust. 7.
2. W przypadku, gdy za dany rok, całkowite wynagrodzenie zmienne pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku jest wyższe niż 500.000 (pięćset tysięcy) złotych, wynagrodzenie zmienne jest przyznawane i wypłacane na zasadach:
 - 1) 40% (czterdzieści procent) wynagrodzenia zmiennego jest przyznawane i wypłacane, niezwłocznie po jego przyznaniu pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
 - 2) 60% (sześćdziesiąt procent) wynagrodzenia zmiennego jest przyznawane warunkowo i wypłacane jest z odroczeniem na zasadach przewidzianych w ust. 4 i 6.
3. Wynagrodzenie zmienne, o którym mowa w ust. 1 oraz ust. 2 wypłacane jest w gotówce.
4. Zmienne wynagrodzenie w częściach odroczonech, tj. przyznanych warunkowo, o których mowa w ust. 1 i 2, może być wypłacone pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, jedynie pod warunkiem pozytywnej oceny jego pracy, dokonanej w myśl postanowień § 4. Okres odroczenia wynagrodzenia zmiennego wynosi 4 kolejne lata, od zakończenia okresu oceny.
5. W przypadku negatywnej oceny pracy pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, lub zmaterializowania ryzyka za dany okres, pracownik traci prawo do wypłaty części lub całości odroczonego, warunkowo przyznanego wynagrodzenia zmiennego.
6. Ostateczną decyzję w sprawie zmniejszenia, aż do całkowitego zaniechania wypłaty wynagrodzenia zmiennego za wskazane okresy odroczenia, podejmuje Rada Nadzorcza w stosunku do członków Zarządu i Zarząd Banku do pozostałych pracowników.
7. Wypłata odroczonej części wynagrodzenia zmiennego następuje w czterech równych, rocznych ratach płatnych z dołu w terminie 14 dni od dnia podjęcia przez Radę Nadzorczą lub Zarząd (odpowiednio) decyzji w tym zakresie.
8. W przypadku pracownika objętego Regulaminem, którego wynagrodzenie zmienne przyznane oraz warunkowo przyznane w danym roku kalendarzowym nie przekracza kwoty stanowiącej równowartości w złotych 50 000 euro oraz jednej trzeciej jego łącznego rocznego wynagrodzenia całkowitego, postanowienia określone w ust. 1-2 nie mają zastosowania, z zastrzeżeniem ust. 9. Pracownikowi, o którym mowa w zdaniu pierwszym, wynagrodzenie zmienne przyznane i warunkowo przyznane wypłacane jest niezwłocznie po jego przyznaniu. Równowartość w złotych kwoty wyrażonej w euro obliczana jest według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski,

obowiązującego w ostatnim dniu roboczym miesiąca poprzedzającego przyznanie wynagrodzenia zmiennego.

9. Łączne roczne wynagrodzenie całkowite wyliczane jest analogicznie jak w przypadku analizy stosunku zmiennego wynagrodzenia do stałego, o czym mowa w § 7.
10. Ustanie stosunku pracy zidentyfikowanego pracownika w ciągu trzyletniego okresu oceny nie powoduje pozbawienia go prawa do premii za okres jego pracy. W takiej sytuacji ocena pracy zidentyfikowanego pracownika, pod kątem wypłaty zmiennych składników obejmuje tylko i wyłącznie okres jego pracy w Banku w trakcie trzyletniego okresu oceny.