

Załącznik do Uchwały Nr 2/73/2024/ZA
Zarządu Nadsańskiego Banku Spółdzielczego
z dnia 12.12.2024r.

Załącznik do Uchwały 2/13/2024/RN
Rady Nadzorczej Nadsańskiego Banku Spółdzielczego
z dnia 18.12.2024r.



Polityka wynagrodzeń w Nadsańskim Banku Spółdzielczym

Tekst jednolity uwzględniający zmiany dokonane uchwałami:
Uchwała Zarządu Banku nr 2/73/2024/ZA z dnia 12.12.2024r.

Stalowa Wola, Grudzień 2024r.

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.	Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń.....	10
Rozdział 8.	Zasady wynagradzania pracowników zaangażowanych w świadczenie usług	11
Rozdział 9.	Postanowienia końcowe.....	11

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 2.07.2021r. 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 2014r. 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.
 - 12) wytycznych ESMA z 3 kwietnia 2023 r. w sprawie określonych aspektów wymogów MiFID II dotyczących wynagrodzeń.
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 ust. 2;
- 6) **wynagrodzenie zmienne** – składnik wynagrodzenia niespełniający kryteriów, o których mowa w § 4 ust. 5;
- 7) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, w tym członkowie Zarządu;
- 8) **zidentyfikowany pracownik** - pracownik, którego działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o którym mowa w art. 9ca ust. 1 ustawy - Prawo bankowe, identyfikowany zgodnie z kryteriami określonymi w art. 92ca ust.1 Dyrektywy UE a także Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) nr 923/2021 z dnia 25 marca 2021r, z którym związany jest zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności umożliwiający wywieranie znaczącego wpływu na kierowanie Bankiem.

Zgodnie z zasadą proporcjonalności w Banku do osób istotnie wpływających na profil ryzyka zalicza się członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu oraz osoby pełniące kluczowe funkcje w Banku;
- 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;
- 15) **zasada proporcjonalności** – zapisana w art. 92 ust.2 dyrektywy 2013/36/UE ma na celu zapewnienie dopasowania polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń do indywidualnego profilu ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i strategii danej instytucji w celu skutecznego zrealizowania celów wyznaczonych w ramach odpowiednich obowiązków.

§ 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;oraz 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 są uwzględniane w wdrażanych w Banku regulacjach:
 - 1) w niniejszej Polityce, a także w odpowiednich uchwałach Zebrania Przedstawicieli;
 - 2) Regulaminie wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Nadsańskiego Banku Spółdzielczego,
 - 3) Regulaminie wynagradzania pracowników w Nadsańskim Banku Spółdzielczym.
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, 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 niniejszej Polityce.
 4. Wynagrodzenie zmienne osób zaangażowanych, nie może zachęcać tych pracowników do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla Klientów.
 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 świadczenia płacowe przyznawane na podstawie umowy o pracę i Regulaminu wynagradzania pracowników, świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy oraz świadczenia pozapłacowe.
 - 2) wynagrodzenia przyznawane członkom Rady Nadzorczej na podstawie uchwały Zebrania Przedstawicieli;
2. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.
3. Przyznanie pracownikom stałych składników wynagrodzeń innych niż wymienione w ust. 1 oraz zastosowanie świadczeń korzystniejszych niż określone w przepisach powszechnych, 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 zasadniczego, a w przypadku członków Zarządu i Głównego Księgowego w umowach o pracę.

§ 7.

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

§ 8.

1. Na wynagrodzenia zmienne składają się premie i nagrody 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.
3. Bank corocznie określa w planie finansowym łączny budżet na wynagrodzenie zmienne na dany rok kalendarzowy, z zastrzeżeniem ust. 5. W procesie określania budżetu na wynagrodzenia zmienne w ramach planu finansowego, Bank stosuje mechanizm kontrolny w postaci obowiązku przedstawienia do zatwierdzenia planu finansowego Radzie Nadzorczej.
4. Ustanawiając budżet na wynagrodzenia zmienne Bank bierze pod uwagę zakładane w planie wyniki biznesowe.
5. Zarząd może podjąć decyzję o zmniejszeniu lub zwiększeniu budżetu na wynagrodzenia zmienne w trakcie roku kalendarzowego z uwzględnieniem wyników biznesowych.
6. Bank nie stosuje zasady wyznaczania celów indywidualnych dla osób objętych Polityką, w oparciu o realizację których przyznawane byłyby zmienne składniki wynagrodzeń.

7. Przyznanie zmiennego składnika jest równoznaczne z uzyskaniem przez osobę objętą Polityką pozytywnej oceny efektów jej pracy.
8. Wpłata nagród uznaniowych dokonywana jest dla pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy, w tym wykraczające poza zakres obowiązków pracownika.

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

§ 9.

1. Bank prowadzi wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w oparciu o kryteria ilościowe i jakościowe.
2. Osoby wymienione 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 dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE,
 - 3) zasady proporcjonalności – w szczególności uwzględnia przepisy zawarte w art. 9ca ust. 1b Ustawy Prawo Bankowe oraz 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.
3. Wykaz podlega corocznej aktualizacji, w toku przeglądu zarządczego do końca 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. Wykaz stanowi załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Nadsańskiego Banku Spółdzielczego,
4. Zmienne składniki wynagrodzenia przyznane zidentyfikowanym pracownikom powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń;
5. 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.

9. 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.

§ 10.

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 pracownik:
 - 1) uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania,
 - 2) nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękopisami 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

§ 11.

1. Na system wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka 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 składniki wynagrodzeń, zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników lub innych czynników określonych w Polityce wynagrodzeń.

§ 12.

1. Stałe składniki wynagrodzenia pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku powinny stanowić 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.
2. W przypadku gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia zależy od wyników, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników pracownika i danej jednostki organizacyjnej oraz wyników Banku w obszarze odpowiedzialności tego pracownika, z uwzględnieniem wyników całego Banku.
3. 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.
4. Pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, inni niż członkowie Zarządu są wynagradzani w zakresie wynagrodzenia zmiennego biorąc pod uwagę pozytywną ocenę realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.
5. W przypadku gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia zależy od pozytywnej oceny realizacji zadań wskazanych pracownikowi w danym okresie, przy ocenie bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe, które uwzględniają zakres odpowiedzialności pracownika na danym stanowisku.
6. Zmienne składniki wynagrodzenia pracowników odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie, kierowanie komórką do spraw zgodności są opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą Banku.
7. Łączne wynagrodzenia zmienne przyznawane zidentyfikowanym pracownikom nie mogą ograniczać zdolności Banku do podwyższania funduszy własnych.
8. Rada Nadzorcza, zatwierdza zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w tym szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia.
9. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników, jest określane szczegółowo w „Regulaminie wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Nadsańskiego Banku Spółdzielczego”, zatwierdzanym przez Radę Nadzorczą i odpowiednich umowach.

Rozdział 7. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń

§ 13

1. Proces wypłaty wynagrodzenia zmiennego dla pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku jest realizowany zgodnie

z postanowieniami „Regulaminu wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Nadsańskiego Banku Spółdzielczego”.

2. Członkom Zarządu oraz pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku może zostać zmniejszone wynagrodzenie zmienne, aż do całkowitego pozbawienia, w szczególności:
 - 1) w przypadku o którym mowa w art. 142 Ustawy Prawo bankowe;
 - 2) braku spełnienia standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem;
 - 3) wydaniem wobec Banku prawomocnych decyzji administracyjnych organów podatkowych, ZUS i innych instytucji lub prawomocnych orzeczeń sądowych, na podstawie których nałożono sankcje administracyjną lub uznano odpowiedzialność Banku.
3. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po jej przyznaniu.

Rozdział 8. Zasady wynagradzania pracowników zaangażowanych w świadczenie usług

§ 14

1. Nadsański Bank Spółdzielczy stosuje zasady wynagradzania pracowników zaangażowanych w świadczenie usług bankowych z uwzględnieniem praw i interesów klienta.
2. Wynagrodzenia zmienne przyznawane w/w pracownikom 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.

Rozdział 9. Postanowienia końcowe

§ 15

1. Polityka wynagrodzeń podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
2. W procesie kształtowania Polityki, a także jej oceny uczestniczy Zespół Organizacji i Kadr, który w zakresie swoich kompetencji z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi, przekazuje organom Banku istotne w tym procesie informacje, obejmujące, między innymi, dane na temat struktury wynagrodzeń, a także systemu płac.
3. Rada Nadzorczą przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagrodzeń w Banku.
4. Zgodnie z postanowieniami art. 9ca ust.5 ustawy Prawo Bankowe, Bank raz do roku, w terminie do 31 stycznia, przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego:

- 1) informacje za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć;
 - 2) dane o liczbie osób informacje za rok, których łączne wynagrodzenie wyniosło co najmniej 1 mln euro.
5. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2025r.