*Załącznik do Uchwały Nr28/2022*

*Zarządu Banku Spółdzielczego w Legionowie*

*z dnia12.05.2022 r.*

*Załącznik do Uchwały Nr20/2022*

*Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Legionowie z dnia 19.05.2022 r.*



**Polityka wynagrodzeń**

**Banku Spółdzielczego w Legionowie**

Legionowo, 2022 rok

**Metryka regulacji**

**Podstawowe dane regulacji**

|  |  |
| --- | --- |
| Właściciel dokumentu: | Zarząd |
| Pełna nazwa dokumentu: | Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Legionowie |
| Nr uchwały i data wydania: | Uchwała Zarządu Nr 28/2022 z 12.05.2022 r.,Uchwała Rady Nadzorczej Nr 20/2022 z 19.05.2022 r. |
| Data obowiązywania: | Od dnia zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą |
| Uchyla: | Uchwała Zarządu Nr 75/15 z 03.12.2015 r.,Uchwała Rady Nadzorczej Nr 23/15 z 10.12.2015 r. |
| Zmienia: | --------------------------------------------- |
| Kogo obowiązuje: | wszyscy pracownicy Banku  |

**Osoby zaangażowane**

|  |  |
| --- | --- |
| Sporządzony przez: | Irena Skoroszewska – Prezes Zarządu |
| Zaakceptowany przez:  | Zarząd Banku |
| Uzgodniony merytorycznie z: | Irena Kocon – Specjalista ds. zgodności i kontroli wewnętrznej |
| Sprawdzony pod względem prawnym: | **--------------------------** |
| Sprawdzony pod względem legislacyjnym: | Anna Czechowska – Inspektor ds. organizacji, administracji i samorządu |

**Historia zmian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Data | Rodzaj zmian | Autor | Zatwierdził(osoba/ stanowisko) |
| 12.05.2022 r.  | Utworzenie dokumentu  | Irena Skoroszewska – Prezes Zarządu | Rada Nadzorcza |
|  |  |  |  |

SPIS TREŚCI

[Rozdział 1. Postanowienia ogólne 4](#_Toc101957808)

[Rozdział 2. Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne 6](#_Toc101957809)

[Rozdział 3. Wynagrodzenie stałe 7](#_Toc101957810)

[Oddział 1. Składniki wynagrodzeń stałych 7](#_Toc101957811)

[Oddział 2. Wynagrodzenie zasadnicze 7](#_Toc101957812)

[Oddział 3. Świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy 7](#_Toc101957813)

[Oddział 4. Świadczenia pozapłacowe 8](#_Toc101957814)

[Rozdział 4. Wynagrodzenie zmienne 8](#_Toc101957815)

[Oddział 1. Składniki wynagrodzeń zmiennych 8](#_Toc101957816)

[Oddział 2. Premie uznaniowe 8](#_Toc101957817)

[Oddział 3. Nagrody specjalne 8](#_Toc101957818)

[Oddział 4. Odprawa rentowa lub emerytalna 8](#_Toc101957819)

[Rozdział 5. Korekta wynagrodzenia zmiennego o ryzyko 9](#_Toc101957820)

[Oddział 1. Budżet na wynagrodzenia zmienne 9](#_Toc101957821)

[Rozdział 6. Szczególne zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku 9](#_Toc101957822)

[Rozdział 7. Szczególne zasady wynagradzania pracowników zaangażowanych w świadczenie usług 10](#_Toc101957823)

[Rozdział 8. Postanowienia końcowe 10](#_Toc101957824)

# Postanowienia ogólne

**§ 1.**

1. Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Legionowie, zwana dalej „Polityką”, opracowana została na podstawie:
2. 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);
3. przepisów implementujących w Polsce dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniającej dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE (tzw. dyrektywa MIFID II);
4. Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
5. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
6. Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi;
7. Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
8. 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 MFFiPR);
9. Wytycznych EBA z 27 czerwca 2016 r. dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń;
10. 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;
11. Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/97 z dnia 20 stycznia
2016 r. w sprawie dystrybucji ubezpieczeń;
12. Wytycznych ESMA z 11 lipca 2016 r. dotyczących praktyk sprzedaży krzyżowej;
13. Uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”;
14. Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej
w bankach;
15. Rekomendacji S Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie;
16. Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego
w bankach.
17. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
18. **Bank** – Bank Spółdzielczy w Legionowie;
19. **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku;
20. **Zarząd** –Zarząd Banku;
21. **organ Banku** – Zarząd lub Rada Nadzorcza;
22. **wynagrodzenie stałe** – składnik wynagrodzenia spełniający kryteria, o których mowa w § 4 ust. 6;
23. **wynagrodzenie zmienne** – składnik wynagrodzenia niespełniający kryteriów,
o których mowa w § 4 ust. 6;
24. **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, a także członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej;
25. **pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku** – pracownik wykazany w § 3 *Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku*, a także członek Rady Nadzorczej;
26. **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:
2. adekwatne wynagradzanie pracowników za wykonaną pracę, a także motywowanie ich
do osiągania wysokich wyników oraz realizacji celów strategicznych Banku;
3. utrzymanie wykwalifikowanych pracowników przy jednoczesnym zachowaniu równowagi pomiędzy przewagą konkurencyjną wynagrodzeń a rentownością Banku;
4. zapewnienie, aby system wynagradzania nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów;
5. wspieranie realizacji Strategii działania Banku i Strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów.
6. Postanowienia Polityki dotyczą zasad wynagradzania wszystkich pracowników, w tym:
7. pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku;
8. pracowników bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanych w sprzedaż produktów bankowych lub świadczenie usług bankowych bezpośrednio dla klientów;
9. członków organów Banku.
10. Polityka wynagrodzeń Banku uwzględnia wielkość ryzyka związanego z działalnością Banku
oraz zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Bank.
11. 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:
2. we wdrażanych w Banku regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę;
3. zawieranych umowach zlecenia lub innych umowy o podobnym charakterze;
4. uchwałach Zebrania Przedstawicieli dotyczących ustalania wysokości wynagrodzenia dla Rady Nadzorczej;
5. w decyzjach Rady Nadzorczej dotyczących ustalania wynagrodzenia dla członków Zarządu.
6. Bank unika nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania
oraz zapewnia dostęp do regulacji określających zasady wynagradzania pracownikom, a także innym interesariuszom, w szczególności klientom oraz akcjonariuszom, w zakresie niezbędnym do ochrony ich praw.

# 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 przez Bank pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej w dłuższym okresie i powinno uwzględniać interesy akcjonariuszy, deponentów i wszelkich 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 6-krotności.
4. W celu uniknięcia konfliktu interesów, członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wyłącznie wynagrodzenie stałe.
5. Wysokość wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia zmiennego Głównego księgowego
oraz pracownika zatrudnionego na Stanowisku ds. zgodności i kontroli wewnętrznej nie jest uzależniona od wyników finansowych Banku, a ich wynagrodzenie powinno być w przeważającej mierze stałe.
6. Wynagrodzenie jest stałe, jeżeli warunki jego przyznania i jego wysokość:
7. opierają się na z góry określonych kryteriach;
8. nie są uznaniowe i odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego oraz miejsce
w hierarchii służbowej pracownika;
9. są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
10. są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej funkcji
lub wykonywania obowiązków zawodowych;
11. 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;
12. nie mogą zostać ograniczone, zawieszone ani unieważnione przez Bank, z zastrzeżeniem realizacji przepisów prawa powszechnego;
13. nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka; oraz
14. nie zależą od wyników.
15. Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia kryteriów określonych w ust. 6, uznawany jest
za składnik zmienny wynagrodzenia.

# Wynagrodzenie stałe

## Oddział 1. Składniki wynagrodzeń stałych

 **§ 5.**

1. Na wynagrodzenia stałe składają się w szczególności:
2. przyznawane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę:
3. wynagrodzenie zasadnicze,
4. świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy, oraz
5. świadczenia pozapłacowe;
6. wynagrodzenia przyznawane członkom Rady Nadzorczej na podstawie uchwały Zebrania Przedstawicieli;
7. wynagrodzenia przyznawane pracownikom wykonującym pracę na postawie umowy zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, zgodnie z treścią umowy.
8. 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.

## Oddział 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 w Banku Spółdzielczym w Legionowie.
3. Wynagrodzenie zasadnicze członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza w umowie o pracę.

## Oddział 3. Świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy

**§ 7.**

Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę przysługują świadczenia wynikające
z przepisów prawa pracy na poziomie określonym w przepisach. 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.

## Oddział 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. Świadczenia pozapłacowe oferowane w Banku, w szczególności Pracowniczy Program Emerytalny, nie są oparte na wynikach i w sposób jednolity przyznawane są danej kategorii pracowników.
3. 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.

# Wynagrodzenie zmienne

## Oddział 1. Składniki wynagrodzeń zmiennych

**§ 9.**

1. Na wynagrodzenia zmienne składają się w szczególności: premie uznaniowe, nagrody specjalne, odprawy emerytalne i rentowe.
2. Przyznanie pracownikom zmiennych składników wynagrodzeń, innych niż wymienionych w ust. 1, możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów
w regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze.

## Oddział 2. Premie uznaniowe

**§ 10.**

1. System premiowania pracowników w Banku ma na celu koncentrację działań pracowników
na celach ważnych dla Banku, wspierających pożądane z punktu widzenia Banku zachowania.
2. Poziom ustalonych wynagrodzeń z tytułu premii uznaniowej skorelowany jest z wynikami Banku
i uwzględnia postawę oraz wkład pracy poszczególnych osób i zespołów w osiągnięcie założonych na dany okres celów.

## Oddział 3. Nagrody specjalne

**§ 11.**

Nagrody specjalne mają charakter wyjątkowy i przyznawane są za szczególne osiągnięcia
w pracy, wykraczające poza zakres obowiązków pracownika. Przyznawane pracownikom nagrody specjalne mają charakter uznaniowy, a ich wypłata uzależniona jest od sytuacji ekonomicznej Banku.

## Oddział 4. Odprawa rentowa lub emerytalna

**§ 12.**

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy
lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna, której wysokość określa Regulamin wynagradzania pracowników w Banku Spółdzielczym w Legionowie.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną lub rentową, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
3. Bank nie prowadzi polityki dotyczącej uznaniowych (zmiennych) świadczeń emerytalnych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
Za uznaniowe świadczenie emerytalne nie uznaje się Pracowniczego Programu Emerytalnego
oraz odpraw rentowych i emerytalnych przysługujących wszystkim pracownikom Banku spełniającym warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przyznanych na podstawie Regulaminu wynagradzania pracowników w Banku Spółdzielczym w Legionowie.

# Korekta wynagrodzenia zmiennego o ryzyko

## Oddział 1. Budżet na wynagrodzenia zmienne

**§ 13.**

1. Bank corocznie określa w planie finansowym łączny budżet na wszystkie wynagrodzenia zmienne na dany rok kalendarzowy, z zastrzeżeniem ust. 3.
2. Ustanawiając budżet na wynagrodzenia zmienne, o którym mowa w ust. 1, Bank bierze pod uwagę wyniki biznesowe, w szczególności: zysk netto, zwrot z kapitału własnego (ROE netto), jakość portfela kredytowego, łączny współczynnik kapitałowy, wskaźnik płynności LCR.
3. Zarząd może podjąć decyzję o zmniejszeniu lub zwiększeniu budżetu na wynagrodzenia zmienne w trakcie roku kalendarzowego z uwzględnieniem wyników biznesowych oraz wskaźników adekwatności kapitałowej oraz zapisów ust. 2.

# Szczególne zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka 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:
2. w art. 9ca ust. 1 b ustawy Prawo bankowe, tzn. Bank nie jest dużą instytucją, o której mowa
w art. 4 ust. 1 pkt 146 Rozporządzenia nr 575/2013, a średnia wartość aktywów, obliczona
dla 4-letniego 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, tzn.:
3. stosowanie Polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie dotyczy zmiennych składników wynagrodzenia oraz uznaniowych świadczeń emerytalnych;
4. ograniczony zakres stosowania Polityki oznacza brak 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;
5. w § 30 ust. 2 Rozporządzenia MFFiPR, tzn. Bank stosuje przepisy Rozporządzenia MFFiPR, będącego podstawą przyjęcia Polityki wynagrodzeń, 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.
6. Zarząd Banku, nie rzadziej niż raz w roku, identyfikuje pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka 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 Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Legionowie.
7. W przypadku Głównego księgowego i Stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej są
to kryteria niefinansowe, odzwierciedlające realizację celów wynikających z pełnionej funkcji. Wynagrodzenie tych osób nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

# Szczególne zasady wynagradzania pracowników zaangażowanych w świadczenie usług

**§ 15.**

1. Wynagrodzenia zmienne, o ile są 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.
2. 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.

# Postanowienia końcowe

**§ 16.**

1. Co najmniej raz w roku Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej przeprowadza niezależny przegląd wdrożenia zasad Polityki wynagrodzeń w Banku, którego wyniki w postaci raportu
wraz z działaniami naprawczymi przedstawia Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.
2. Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznejw procesie zapewnienia zgodności dokonuje analizy wpływu Polityki wynagrodzeń na przestrzeganie przez Bank przepisów ustawowych
i wykonawczych, polityk wewnętrznych i zasad podejmowania ryzyka.
3. Rada Nadzorcza dokonuje raz w roku przeglądu zasad wynagradzania ze szczególnym uwzględnieniem danych zawartych w raporcie z monitoringu poziomu wynagrodzeń zmiennych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku i raporcie z wdrożenia Polityki wynagrodzeń w Banku, o którym mowa w ust. 1 i 2.

**§ 17.**

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 Banku podlegają upublicznieniu zgodnie z przyjętą przez Bank Polityką informacyjną.
2. Bank, raz do roku, w terminie do dnia 31 stycznia, przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego:
3. informacje za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć;
4. dane o liczbie osób określonych w ust. 1, 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 premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.
5. Za przygotowanie i przekazanie informacji, o której mowa w ust. 2, odpowiada komórka kadrowa.

**§ 18.**

1. Politykę przygotowuje Zarząd, zatwierdza Rada Nadzorcza Banku.
2. Niniejsza Polityka podlega publikacji na stronie internetowej Banku, www.bslegionowo.pl.
3. Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Banku.