

*Załącznik
do Uchwały Nr 50/23/2022
Zarządu BS w Żmigrodzie
z dnia 26.09.2022 r.*

*Załącznik
do Uchwały Nr 45/8/2022
Rady Nadzorczej BS w Żmigrodzie
z dnia 29.09.2022 r.*



Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Żmigrodzie

Żmigród, wrzesień 2022 r.

Spis treści:

Rozdział 1. Postanowienia ogólne.....	3
Rozdział 2. Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne	4
Rozdział 3. Korekta wynagrodzenia zmiennego o ryzyko	6
Rozdział 4. Szczególne zasady wynagrodzeń osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.....	6
Dział I. Ocena efektów pracy osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.....	8
Rozdział 5. Szczególne postanowienia dotyczące zasad wynagradzania pozostałych pracowników	9
Rozdział 6. Postanowienia końcowe	9

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Żmigrodzie, zwana dalej Polityką wynagrodzeń, określa zasady wynagradzania pracowników.
2. Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:
 - 1) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych oraz zmieniającego rozporządzenie (UE) nr 648/212 (dalej: Rozporządzenie CRR) ze zmianami;
 - 2) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi zmieniającej dyrektywę 2002/87/WE i uchylającej dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE;
 - 3) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
 - 4) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks 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 dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy 2013/36/UE (ENUB/GL/2021/04);
 - 7) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych – wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego w 2014 r.;
 - 8) Rekomendacji H dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach, wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego w 2017 r.;
 - 9) Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach, wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego w 2020 r.;
 - 10) Wytycznych Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS dotyczących wdrażania Rekomendacji Z KNF u Uczestników Systemu Ochrony Zrzeszenia.
3. Polityka wynagrodzeń została opracowana z uwzględnieniem formy prawnej w jakiej działa Bank Spółdzielczy w Żmigrodzie, rozmiaru jego działalności (instytucja mała i niezłożona w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt. 145 Rozporządzenia CRR), ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.

§ 2.

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Żmigrodzie;
- 2) **kluczowe funkcje** – stanowiska organizacyjne, inne niż funkcje członków Rady Nadzorczej i Zarządu, z którymi związany jest zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności umożliwiający wywieranie znaczącego wpływu na kierowanie Bankiem;
- 3) **osoba, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku** – członek Zarządu, członek Rady Nadzorczej oraz pracownik pełniący kluczową funkcję w Banku;
- 4) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, a także członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej;

- 5) **Regulamin wynagradzania** – odpowiednio Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Żmigrodzie lub Regulamin wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Żmigrodzie;
- 6) **wynagrodzenie stałe** – składnik wynagrodzenia spełniający kryteria, o których mowa w § 4 ust. 2;
- 7) **wynagrodzenie zmienne** – składnik wynagrodzenia niespełniający kryteriów, o których mowa w § 4 ust. 2.

§ 3.

1. Polityka wynagrodzeń ma na celu:
 - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą ogólny poziom ryzyka;
 - 2) wspieranie realizacji Strategii działania Banku, Strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów.
2. Postanowienia Polityki wynagrodzeń dotyczą zasad wynagradzania wszystkich pracowników Banku, w tym:
 - 1) pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
 - 2) pozostałych pracowników.
3. Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników zróżnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy.
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.

Rozdział 2. Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne

§ 4.

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się stałe i zmienne składniki wynagrodzeń, przy czym stałe składniki winny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia danego pracownika, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nie przyznawanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia.
2. Składnik wynagrodzenia jest stały, 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. Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia kryteriów określonych w ust. 2, uznawany jest za składnik zmienny wynagrodzenia.

§ 5.

1. Polityka wynagrodzeń i wszelkie powiązane warunki zatrudnienia, które mają wpływ na wynagrodzenie pracowników, są neutralne pod względem płci, tj. w Banku brak jest różnicowania między pracownikami płci męskiej, żeńskiej lub niebinarnej.
2. Niezależnie od zapisów ust. 1, przy ustalaniu wynagrodzenia pracowników uwzględnia się następujące aspekty, neutralne pod względem płci:
 - 1) wymogi edukacyjne, zawodowe i szkoleniowe, umiejętności, wysiłek i odpowiedzialność, podjęte prace oraz charakter wykonywanych zadań;
 - 2) miejsce zatrudnienia i występujące w nim koszty utrzymania;
 - 3) poziom zaszerzegowania pracowników oraz czy pracownicy mają obowiązki kierownicze;
 - 4) poziom formalnego wykształcenia pracowników;
 - 5) niedobór pracowników dostępnych na rynku pracy na wyspecjalizowanych stanowiskach;
 - 6) charakter umowy o pracę, w tym czy jest to umowa na czas określony lub nieokreślony;
 - 7) staż zawodowy pracowników;
 - 8) certyfikaty zawodowe personelu;
 - 9) odpowiednie świadczenia, w tym wypłata dodatków na gospodarstwo domowe i na dziecko pracownikom posiadającym współmałżonków i członków rodziny na utrzymaniu.

§ 6.

1. Na stałe składniki wynagrodzeń w Banku składają się w szczególności:
 - 1) wynagrodzenie przyznawane członkom Rady Nadzorczej na podstawie uchwały Zebrania przedstawicieli;
 - 2) przyznawane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - c) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - d) inne składniki wynagrodzenia wynikające ze stosunku pracy, określone odrębnymi przepisami,
 - e) świadczenia obligatoryjnie przysługujące z mocy przepisów prawa pracy, w tym odprawy emerytalno-rentowe,
 - f) inne świadczenia, m.in.: Pracownicze Plany Kapitałowe,
 - 3) wynagrodzenia przyznawane pracownikom wykonującym pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, zgodnie z treścią umowy.
 2. Na zmienne składniki wynagrodzeń, przyznawane w Banku, składają się w szczególności:
 - 1) premie uznaniowe,
 - 2) nagrody za osiągnięcia zawodowe,
 - 3) nagrody okolicznościowe
- z zastrzeżeniem, że Bank nie gwarantuje wypłaty żadnych ze zmiennych składników wynagrodzeń.

§ 7.

1. Wynagrodzenie zmienne jest rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń.
2. Bank zapewnia w Regulaminie pracy, Regulaminie wynagradzania lub w umowie o pracę, skuteczność realizacji Polityki wynagrodzeń.
3. Postanowienia Regulaminu pracy, Regulaminu wynagradzania lub/i umowy o pracę zapewniają możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzeń.

Rozdział 3. Korekta wynagrodzenia zmiennego o ryzyko

§ 8.

1. Bank corocznie określa w planie ekonomiczno-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 zakładane w Strategii Banku wyniki biznesowe, w szczególności: wynik finansowy, wynik działalności bankowej i współczynniki kapitałowe.
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. W ramach budżetu na wynagrodzenia zmienne tworzony jest fundusz premiowy.
6. Fundusz premiowy uruchamiany jest do końca miesiąca poprzedzającego okres premiowy po dokonaniu oceny realizacji poziomu wyniku finansowego, wyniku działalności bankowej i wyników sprzedażowych określonych w poszczególnych kwartałach w planie ekonomiczno-finansowym.
7. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, Zarząd może podjąć decyzję o uruchomieniu oraz zmianie wysokości funduszu premiowego niezależnie od poziomu realizacji wyniku finansowego i wyników sprzedażowych uruchamiającego fundusz premiowy, o którym mowa w ust. 5-6, z uwzględnieniem sytuacji ekonomicznej Banku, w szczególności:
 - 1) poziomu realizacji wyniku finansowego Banku, w stosunku do planu finansowego, za okres, za który przyznawana jest premia;
 - 2) prognozy przyszłych wyników.
8. Wypłata premii następuje w ramach uruchomionego funduszu premiowego za dany okres premiowy. Przekroczenie łącznego funduszu na premie kwartalne oraz funduszu na premie roczne wymaga decyzji Zarządu, o której mowa w ust. 4.

Rozdział 4. Szczególne zasady wynagrodzeń osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku

§ 9.

1. Stanowisko ds. kadr prowadzi wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Do osób tych w Banku zalicza się:
 - 1) członków Rady Nadzorczej,
 - 2) członków Zarządu,

- 3) pracowników pełniących kluczowe funkcje w Banku, w tym:
 - a) Główny Księgowy,
 - b) Komórka zgodności.
2. Wykaz kluczowych funkcji stanowi załącznik do Polityki identyfikowania kluczowych funkcji w Banku Spółdzielczym w Żmigrodzie.

§ 10.

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.
2. Bank nie wprowadza podziału wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia oraz nie stosuje przepisów niniejszego rozdziału Polityki wynagrodzeń w odniesieniu do wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej.

§ 11.

1. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
2. Rada Nadzorcza ustalając wynagrodzenia członków Zarządu (w tym Prezesa), bierze pod uwagę zakresy obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu i potrzebę zachowania odpowiednich proporcji wynagrodzenia tych osób, wynikających z ich zakresów.
3. W regulaminie wynagrodzeń Banku ustala się maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym w wysokości 3,0.

Stosunek ten został ustalony na poziomie umożliwiającym skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników banku z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania.

§ 12.

1. Łączna kwota wypłaconych za dany rok, zmiennych składników wynagrodzeń osobom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
2. Wysokość zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, za dany rok nie może stanowić więcej niż 100% całkowitego rocznego wynagrodzenia tych osób, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Udział zmiennego wynagrodzenia w całkowitym wynagrodzeniu Komórki zgodności nie może być znaczący.
3. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia Głównego Księgowego i Komórki zgodności ustalana jest za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji i nie jest uzależniona od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

§ 13.

Pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, nie korzystają z własnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności, z wyłączeniem ubezpieczeń obowiązkowych wynikających z przepisów szczególnych, które neutralizowały środki podejmowane w odniesieniu do tych osób.

Dział I. Ocena efektów pracy osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku

§ 14.

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku, dokonuje się w oparciu o wyniki całego Banku.
2. Ocena efektów pracy Głównego Księgowego oraz Komórki zgodności dokonuje się w oparciu o poziom realizacji celów.
3. Ocena efektów pracy dokonywana jest po zakończeniu roku (lub kwartału w zależności od wypłaty premii).

§ 15.

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w oparciu o kryterium ilościowe i jakościowe.
2. Ocena efektów pracy członków Zarządu obejmuje następujące wskaźniki Banku (kryterium ilościowe) w ostatnich trzech latach:
 - 1) zysk brutto,
 - 2) zwrot z kapitału własnego (ROE),
 - 3) współczynniki kapitałowe,
 - 4) jakość portfela kredytowego.
3. Ocenie podlega:
 - 1) stopień wykonania wymienionych w ust. 2 pkt. 1, 2 i 3 wskaźników w odniesieniu do planów ekonomiczno - finansowych w poszczególnych kwartałach podlegających ocenie. Zmienne składniki są przyznawane, w przypadku, gdy średnie wykonanie planu w zakresie wyżej wymienionych wskaźników w ostatnich trzech latach (ostatnie 12 kwartałów) wynosiło przynajmniej 70%;
 - 2) jakość portfela kredytowego - zmienne składniki są przyznawane, jeżeli w kwartale podlegającym ocenie wskaźnik kredytów zagrożonych kształtuje się poniżej maksymalnego poziomu określonego w Polityce kredytowej Banku.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu to:
 - 1) uzyskane absolutorium w okresie oceny,
 - 2) pozytywna ocena rękopisem należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
 - 3) ogólna dobra ocena Rady Nadzorczej realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.
5. Oceny efektów pracy pracowników pełniących kluczowe funkcje, dokonuje Zarząd Banku. Kryteria oceny efektów pracy zależą od zajmowanego stanowiska. W przypadku stanowisk mających bezpośredni wpływ na wyniki Banku, są kryteria ilościowe i jakościowe, w przypadku pozostałych osób, są to kryteria jakościowe, odzwierciedlające realizację celów wynikających z pełnionych funkcji.
6. Kryteria oceny efektów pracy:
 - 1) dla Głównego Księgowego – rzetelne prowadzenie ksiąg rachunkowych w oparciu o zatwierdzone zasady rachunkowości oraz dbałość o staranne sporządzanie sprawozdań finansowych, zapewnienie bezpieczeństwa finansowego w tym płynności;
 - 2) Komórki zgodności – wykonanie rocznego planu Komórki zgodności w ostatnim roku na poziomie co najmniej 70%.

§ 16.

1. Pozytywna ocena danego pracownika jest udzielana, jeżeli w stosunku do niego nie zostało wszczęte postępowanie przygotowawcze przez organy ścigania dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Banku oraz jeżeli w odniesieniu do ocenianego okresu, w stosunku do Banku:
 - 1) nie jest prowadzona likwidacja,
 - 2) brak jest postanowienia o upadłości,
 - 3) nie zostały otrzymane decyzje administracyjne organów podatkowych lub ZUS oraz nie są prowadzone postępowania dotyczące ustalenia lub określenia zaległych zobowiązań podatkowych lub ZUS przekraczających kwotę 500 tys. zł,
 - 4) nie zostały przez Bank otrzymane decyzje administracyjne lub wyroki sądowe, zobowiązujące Bank do zapłaty kwoty przekraczającej 500 tys. zł.
2. Wyniki oceny efektów pracy pracowników za dany okres ustalane są przez:
 - 1) Radę Nadzorczą wobec członków Zarządu;
 - 2) Zarząd wobec pozostałych pracowników.

Rozdział 5. Szczególne postanowienia dotyczące zasad wynagradzania pozostałych pracowników

§ 17.

Komórka zgodności, Zespół zarządzania ryzykami i analiz oraz Stanowiska ds. kadr są wynagradzani za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie (w tym premia) nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności.

§ 18.

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. W tym celu Bank w odniesieniu do pracowników sprzedaży stawiane im cele ilościowe równoważy celami jakościowymi, takimi jak: liczba reklamacji, satysfakcja klienta, wyniki badania tajemniczego klienta.
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. W tym celu Bank konstruując systemy motywacyjne stosuje m. in. takie same zasady premiowania w odniesieniu do sprzedaży wszystkich produktów w ramach danej grupy produktów.
3. Bank unika sytuacji, gdzie pracownik sprzedaży otrzymuje wynagrodzenie zmienne w oparciu jedynie o zrealizowane cele ilościowe, bez realizacji celów jakościowych. Poziom realizacji celów jakościowych powinien przekładać się na możliwość przyznania premii oraz jej wysokość. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia zmiennego Bank bierze pod uwagę takie wskaźniki jakościowe jak wzrost liczby klientów czy różnorodność produktów posiadanych przez klientów.

Rozdział 6. Postanowienia końcowe

§ 19.

Rada Nadzorcza Banku nadzoruje wdrożenie oraz stosowanie przez Zarząd Banku niniejszej Polityki wynagrodzeń oraz raz w roku ocenia jej wpływ na sposób zarządzania Bankiem.

§ 20.

1. Wdrożenie niniejszej Polityki podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu z częstotliwością roczną.
2. Niezależny wewnętrzny przegląd, o którym mowa w ust. 1, dokonywany jest przez Komórkę zgodności.
3. Przegląd, o którym mowa w ust.1, obejmuje w szczególności:
 - 1) zdefiniowanie przez Bank osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku,
 - 2) określenie stałych i zmiennych składników wynagrodzenia,
 - 3) w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia, uwzględnienie zasad opisanych szczegółowo w par. 25 ust. 3 Rozporządzenia wymienionego w § 1 ust. 2 pkt. 5.
4. Raport z przeglądu, o którym mowa w ust. 1, przedstawiany jest Radzie Nadzorczej Banku, która na jego podstawie dokonuje oceny realizacji niniejszej Polityki.

§ 21.

1. Bank ujawnia informacje na temat obowiązującej Polityki wynagrodzeń zgodnie z przyjętą przez Bank Polityką informacyjną dotyczącą adekwatności kapitałowej oraz innych informacji podlegających ujawnieniom w Banku Spółdzielczym w Żmigrodzie.
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 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.
3. Za przygotowanie i przekazanie informacji, o których mowa w ust. 1 i 2, odpowiada Stanowisko ds. kadr.

§ 22.

1. Niniejsza Polityka podlega co najmniej raz w roku weryfikacji, celem dostosowania jej do zmian w przepisach prawa, standardów rynkowych, zmian wielkości i profilu ryzyka oraz otoczenia gospodarczego, w którym działa Bank, zapewniając jej adekwatność do charakteru, skali i złożoności działania Banku.
2. Weryfikacji, o której mowa w ust. 1, dokonuje Stanowisko ds. kadr.
3. Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia jej przez Radę Nadzorczą.