

*Załącznik do uchwały Zarządu
nr 23/2021 z dnia 09.06.2021r.*

*Załącznik do uchwały Rady Nadzorczej
nr 15/2021 z dnia 15.06.2021r.*

**Polityka wynagradzania pracowników, których
działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka
w Banku Spółdzielczym w Brańsku**

Brańsk, 2021 rok

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. „Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Brańsku” zwana dalej „Polityką wynagrodzeń” określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w tym wynagrodzeń Zarządu, Rady Nadzorczej oraz Komitetu Audytu.
2. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Brańsku, zwanej dalej „Polityką” jest:
 - 1) określenie stałych i zmiennych składników wynagrodzeń pracowników na stanowiskach istotnych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Brańsku, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 06 marca 2017r., zwanego dalej „Rozporządzeniem”.
 - 2) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowany przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka,
 - 3) wspieranie realizacji Strategii działania Banku i Strategii zarządzania ryzykami oraz ograniczanie konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Brańsku, zwanym dalej „Bankiem”.
3. Bank prowadzi, 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 opracowana została na podstawie:
 - Ustawy Prawo bankowe – art. 9ca.,
 - Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach,
 - Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 - EBA/GL/2015/22,
 - Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014,
 - Stanowiska Urzędu Komisji Nadzoru Finansowego wyrażonego w piśmie DBS-W5.7111.54.2018.SK z dnia 05.04.2019 r. zgodnie z którym banki spółdzielcze mogą korzystać z możliwości nieodraczania zmiennych składników wynagrodzeń,
 - Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.
5. Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:
 - Bank – Bank Spółdzielczy w Brańsku;
 - Zebranie Przedstawicieli – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Brańsku,
 - Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Brańsku,
 - Komitet Audytu – Komitet Audytu Banku Spółdzielczego w Brańsku,

- Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego w Brańsku,
- pracownik - osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, powołania lub wyboru;
- zidentyfikowani pracownicy – osoby, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1 ustawy - Prawo bankowe, określone zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającym dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (Dz. Urz. UE L 167 z 06.06.2014, str. 30, z późn. zm.),
- zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie – zarządzanie ryzykiem w zakresie, o którym mowa w § 3 ust. 3 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach,
- zmienne składniki wynagrodzeń – następujące składniki wynagrodzeń zidentyfikowanych pracowników: premie uznaniowe przyznawane członkom Zarządu Banku na podstawie uchwały Rady Nadzorczej,
- wynagrodzenie zmienne – łączne zmienne składniki wynagrodzeń w części odroczonej i w części wypłacanej niezwłocznie po przyznaniu;
- regulamin wynagradzania – Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Brańsku;
- trzyletni okres oceny – okres oceny pracy zidentyfikowanych pracowników;
- rok „n” – rok, za który dokonuje się oceny pracy zidentyfikowanego pracownika.

§ 2

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. Stałe składniki wynagrodzenia, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, oraz wynikające z Kodeksu Pracy, rozumiane jako:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - c) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - d) zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych,
 - e) nagrody jubileuszowe,
 - f) odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika
2. Zmienne składniki wynagrodzenia zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników, rozumiane jako premia uznaniowa, przy czym osoby odpowiedzialne za zarządzanie ryzykiem, o których mowa w Rozporządzeniu delegowanym komisji UE nr 604/2014 są wynagradzane w zakresie wynagradzania zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

3. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia.

§ 3

1. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
2. Do stałych i zmiennych składników wynagrodzenia zalicza się odpowiednio:

<i>Stanowiska</i>	<i>Stale składniki</i>	<i>Zmienne składniki</i>
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu	-
Członkowie Komitetu Audytu	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu	-
Członkowie Zarządu	Wymienione w §2 ust. 1 niniejszej Polityki	Premia, nagroda uznaniowa
Pozostali pracownicy	Wymienione w §2 ust. 1 niniejszej Polityki	Premia, nagroda uznaniowa

§ 4

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu ustala Zebranie Przedstawicieli.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza. 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 tych zakresów.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd.
4. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 50 % w odniesieniu do każdej osoby wymienionej w § 5 niniejszej Polityki, z zastrzeżeniem § 25 ust. 2 pkt. 4 lit b Rozporządzenia.
5. W celu nieograniczania zdolności Banku do podwyższania funduszy własnych wprowadza się limit łącznej kwoty zmiennych składników wynagrodzeń osób o których mowa w § 6 ust.1 pkt 1) w wys. max 2 % funduszy własnych Banku.

§ 5

Do stanowisk istotnych o których mowa w § 24 Rozporządzenia oraz w Rozporządzeniu delegowanym Komisji UE Nr 604/2014 zalicza się:

<i>L.p.</i>	<i>Stanowiska istotne wg Rozporządzenia</i>	<i>Zidentyfikowani pracownicy</i>	<i>Uzasadnienie</i>
1.	Członek organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą	Członkowie Rady Nadzorczej, w tym: – Przewodniczący Rady Nadzorczej – Zastępca Przewodniczącego – Sekretarz Rady – Przewodniczący Komitetu Audytu – Członkowie Komitetu Audytu – oraz pozostali Członkowie Rady	Zgodnie ze Statutem
2.	Członek organu zarządzającego pełniącego funkcję niewykonawczą	Prezes Zarządu	Zgodnie ze Statutem
3.	Członek organu zarządzającego pełniącego funkcję wykonawczą	Wiceprezesi Zarządu	Zgodnie ze Statutem
4.	Pracownik kadry kierowniczej wyższego szczebla	Członkowie Zarządu	W Banku przyjmuje się, że kadre kierowniczą wyższego szczebla stanowią Członkowie Zarządu
5.	Pracownik odpowiedzialny za działanie funkcji zarządzania	Prezes Zarządu	Kierownik Zespołu Zarządzania Ryzykami i Analiz podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, odpowiedzialnemu za działanie ww. Zespołu
6.	Pracownik odpowiedzialny za działanie funkcji zgodności	Prezes Zarządu	Stanowisko ds. ryzyka braku zgodności /kontroli wewnętrznej podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, który jest odpowiedzialny za działanie ww. Stanowiska
7.	Pracownik odpowiedzialny za działanie funkcji kontroli wewnętrznej	Prezes Zarządu	Stanowisko ds. ryzyka braku zgodności /kontroli wewnętrznej podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, który jest odpowiedzialny za działanie ww. Stanowiska
8.	Pracownik odpowiedzialny za działanie funkcji audytu wewnętrznego	Brak	Bank przystąpił do Systemu Ochrony, powierza Audyt Wewnętrzny Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

9.	Pracownicy i kierujący jednostką istotną	Brak	W Banku nie występuje istotna jednostka – Bank nie alokuje kapitału na jednostki organizacyjne. Bank prowadzi scentralizowany system zarządzania ryzykiem.
10.	Pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za finanse, podatki i budżetowanie	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych	Główny Księgowy podlega bezpośrednio Wiceprezesowi Zarządu ds. Finansowo-Księgowych, który jest odpowiedzialny za działanie ww. stanowiska
11.	Pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za sprawy kadrowe	Prezes Zarządu	Naczelnik ds. kadrowo-płacowych podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, który jest odpowiedzialny za działanie ww. Wydziału.
12.	Pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za technologie informacyjne	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych	Informatyk (ASI) podlega bezpośrednio Wiceprezesowi Zarządu ds. Finansowo-Księgowych, który jest odpowiedzialny za działanie ww. stanowiska
13.	Pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za analizę ekonomiczną	Prezes Zarządu	Kierownik Zespołu Zarządzania Ryzykami i Analiz podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, odpowiedzialnemu za działanie ww. Zespołu. Nadzór nad sporządzeniem analizy ekonomiczno – finansowej sprawuje Prezes Zarządu .
14.	Członek Komitetu decyzyjnego	Brak	W Banku nie powołano Komitetów decyzyjnych
15.	Osoby zaangażowane w nadzór nad sprzedażą i procesem decyzyjnym w zakresie kredytów przekraczających 5 mln EUR.	Brak	Bank posiada fundusze własne poniżej 80 mln PLN, w związku z czym nie udziela kredytów wyższych niż 5 mln EUR.
16.	Pracownicy odpowiedzialni za zatwierdzanie nowych produktów	Brak	Nowe produkty zatwierdza Zarząd.
17.	Pracownik otrzymał wynagrodzenie powyżej 500 tys. EUR	Brak	Pracownicy Banku nie otrzymują wynagrodzenia wyższego niż 500 tys. EUR rocznie.

18.	pracownik należy do 0,3 % pracowników, w zaokrągleniu do najbliższej liczby całkowitej, którym w poprzednim roku obrachunkowym przyznano najwyższe łączne wynagrodzenie	Brak	Osoby o najwyższych zarobkach w Banku to członkowie Zarządu.
-----	---	------	--

Wykaz podlega aktualizacji corocznej, do końca stycznia następnego 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.

§ 6

1. Zgodnie z określoną w § 29 ust. 2 Rozporządzenia zasadą proporcjonalności:
 - 1) spośród stanowisk istotnych zgodnie z § 5 niniejszej Polityki wyodrębnia się tzw. zidentyfikowanych pracowników, których zmienne składniki wynagrodzenia podlegają ocenie,
 - 2) przy ocenie efektów pracy zidentyfikowanych pracowników bierze się pod uwagę rok bieżący i dwa lata poprzednie.
2. Jako zidentyfikowanych pracowników traktuje się wyłącznie członków Zarządu związanych z Bankiem umową o pracę, ponieważ:
 - 1) Bank jest działającą na rynku lokalnym instytucją spółdzielczą, świadczącą podstawowe usługi bankowe,
 - 2) Struktura organizacyjna Banku nie jest skomplikowana,
 - 3) Decyzje w zakresie inwestycji kapitałowych i decyzje kredytowe powyżej 50 tys. zł są podejmowane przez Zarząd,
 - 4) Zarząd decyduje o profilu podejmowanego ryzyka, a także o jakości zarządzania zarówno w Pionie Handlowym, Pionie Finansowo-Księgowym oraz Pionie Ryzyka.

Rozdział 2. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń

§ 7

1. Wypłata zidentyfikowanym pracownikom zmiennych składników wynagrodzenia uzależniona jest od pozytywnej oceny przez Radę Nadzorczą realizacji Strategii działania Banku, Strategii zarządzania ryzykami, Polityk zarządzania ryzykami i Planu finansowego oraz indywidualnych efektów pracy zidentyfikowanych pracowników.
2. Przyznane zidentyfikowanemu pracownikowi zmienne składniki wynagrodzeń, z zastrzeżeniem ust.3 , wypłacane są w formie pieniężnej zgodnie z Regulaminem przyznawania premii pracownikom Banku Spółdzielczego w Brańsku stanowiącego załącznik do Regulaminu wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Brańsku.

3. Zidentyfikowane osoby zobowiązują się do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podwyższania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania.
4. Wypłata zmiennych składników wynagrodzeń nastąpi pod warunkiem uzyskania przez zidentyfikowanego pracownika pozytywnej oceny efektów pracy za trzyletni okres oceny zgodnie z warunkami określonymi w Rozdziale 4.

§ 8

Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Regulaminu pracy, Regulaminu wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Brańsku, umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji i powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Brańsku;

Rozdział 3. Ocena efektów pracy

§ 9

1. 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.
2. Ocena efektów pracy dokonywana jest po zakończeniu roku „n” i obejmuje 3 lata, tj. rok „n”, rok „n-1” i rok „n-2” – obejmująca efekty pracy za 3 lata poprzedzające dokonywanie oceny. Do obliczeń wskaźników stosuje się średnią arytmetyczną z okresu podlegającego ocenie.
3. Ocena efektów pracy każdego zidentyfikowanego pracownika, pod kątem wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń odbywa się corocznie po zakończeniu roku obrotowego i z uwzględnieniem wyników całego Banku oraz wyników zidentyfikowanego pracownika.
4. Rada Nadzorcza zatwierdza zasady wynagradzania członków Zarządu Banku, w tym szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia.
5. Wynagrodzenie zmienne nie przysługuje i nie może zostać przyznane, w przypadku wystąpienia sytuacji o której mowa w art. 142 ust. 1 Prawa bankowego.

Rozdział 4. Warunki wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia

§10

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku – zidentyfikowanych pracowników o których mowa w § 6 ust. 2 niniejszej Polityki, dokonuje Rada Nadzorcza.
2. Warunkiem wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia jest pozytywna ocena danego członka Zarządu, czyli gdy spełnione zostały łącznie wszystkie warunki określone w ust. 4 oraz ust. 5.
3. Ocena efektów pracy członków Zarządu dokonywana jest w oparciu o kryterium ilościowe

oraz jakościowe.

4. Dokonując oceny kryteriów ilościowych Rada Nadzorcza bierze pod uwagę wyniki oceny punktowej Banku przeprowadzonej zgodnie z postanowieniami Umowy Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS, na koniec trzech ostatnich lat poprzedzających datę oceny oraz na datę oceny.
 - a) w przypadku gdy globalna ocena punktowa Banku nadana zgodnie z zapisami Umowy SOZ BPS w każdym z analizowanych okresów mieściłaby się w przedziale 1,00 - 3,99, zmienne składniki wynagradzania mogłyby być przyznawane w wysokości nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne,
 - b) w przypadku gdy globalna ocena punktowa Banku nadana zgodnie z zapisami Umowy SOZ BPS, w którymkolwiek z badanych okresów mieściłaby się w przedziale 4 - 4,99, zmienne składniki wynagradzania mogłyby być przyznawane w wysokości nieprzekraczającej 30% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne,
 - c) w przypadku gdy globalna ocena punktowa Banku nadana zgodnie z zapisami Umowy SOZ BPS, w którymkolwiek z badanych okresów mieściłaby się w przedziale 5,00 – 6,00, zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.
5. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - a) uzyskane absolutorium w okresie oceny,
 - b) pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
 - c) ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną,
 - d) w ocenianym okresie w stosunku do członka Zarządu nie zostało wszczęte postępowanie przygotowawcze przez organy ścigania dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Banku,
 - e) członek Zarządu uzyskał od Rady Nadzorczej pozytywną ocenę odpowiedniości dokonaną w okresie trzyletnim, o którym mowa w § 9 ust. 1 i 2,
 - f) w stosunku do Banku, w ocenianym okresie trzyletnim:
 - nie jest prowadzona likwidacja,
 - nie zostało wydane postanowienie o upadłości,
 - nie jest prowadzone postępowanie naprawcze.
6. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością, zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

§11

1. Coroczne wyniki oceny efektów pracy członków Zarządu za okres 3-letni przyjmowane są w formie uchwały Rady Nadzorczej.
2. Członkowie Zarządu są niezwłocznie informowani przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej o wynikach oceny, o której mowa w ust. 1
3. Jeżeli ocena efektów pracy danego członka Zarządu jest negatywna w całości lub w części, to Przewodniczący Rady w piśmie wskazuje jakie warunki nie zostały spełnione.
4. Negatywna ocena efektów pracy oznaczać będzie podstawę do nie wypłacania zmiennych

składników wynagrodzenia.

5. Członek Zarządu ma prawo złożyć od niego odwołanie w terminie 14 dni na ręce Przewodniczącego Rady.
6. Odwołanie, o którym mowa w ust. 5, podlega rozpatrzeniu przez Radę Nadzorczą na najbliższym posiedzeniu z udziałem odwołującego się i Głównego Księgowego.

Rozdział 5. Postanowienia końcowe

§12

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją SIZ przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Weryfikacja, o której mowa w ust. 1 obejmuje min.:
 - 1) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - 2) weryfikację stanowisk istotnych,
 - 3) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzenia,
 - 4) zadań przydzielanych pracownikom na stanowiskach istotnych.
3. Rada Nadzorczą Banku co najmniej raz w roku nadzoruje wdrożenie oraz stosowanie przez Zarząd Banku zasad wynagradzania w Banku oraz dokonuje regularnej (tj. przynajmniej raz w roku) oceny ich wpływu na sposób zarządzania Bankiem.
4. Bank, poprzez stosowanie okresowych szkoleń zapewnia, że Członkowie Rady Nadzorczej, Zarządu oraz inni pracownicy uczestniczący w opracowaniu i realizacji niniejszej Polityki, posiadają odpowiednią wiedzę merytoryczną i doświadczenie by być w stanie formułować niezależne osądy na temat adekwatności zasad wynagradzania w Banku, w tym na temat ich wpływu na zarządzanie ryzykiem.
5. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
6. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie w ramach Audytu Wewnętrznego oraz kontroli wewnętrznej przez Stanowisko ds. ryzyka braku zgodności / kontroli wewnętrznej.
7. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.
8. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Banku Spółdzielczego w Brańsku.

