

*Przyjęto Uchwałą Zarządu  
nr 6/15/2017 z 07.04.2017 r.  
oraz Uchwałą Rady Nadzorczej  
nr 6/2/2017 z 27.04.2017 r.  
Aneks nr 1 przyjęty Uchwałą  
Zarządu nr 2/32/2017 z 14.07.2017r.  
oraz Uchwałą Rady Nadzorczej  
nr 8/5/2017 z dnia 19.07.2017 r.  
Aneks nr 2 przyjęty Uchwałą  
Zarządu nr 7/54/2017 z 15.12.2017r.  
oraz Uchwałą Rady Nadzorczej  
nr 14/9/2017 z dnia 22.12.2017 r.*



Bank Spółdzielczy w Jordanowie

**Polityka wynagrodzeń  
w Banku Spółdzielczym w Jordanowie**

tekst jednolity na dzień 22.12.2017 r.

Jordanów, grudzień 2017 rok

## **Rozdział 1. Postanowienia ogólne**

### **§ 1**

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Jordanowie, 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 Jordanowie, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 06 marca 2017 r. (Dz.U. z 2017 poz. 637), 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 poszczególnymi rodzajami ryzyka w Banku Spółdzielczym w Jordanowie oraz ograniczanie konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Jordanowie, zwanym dalej „Bankiem”.

### **§ 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) dodatek za staż pracy,
  - c) dodatek funkcyjny,
  - d) dodatek kasjerski,
  - e) zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych,
  - f) nagrody jubileuszowe,
  - g) 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) W Banku nie przyznaje się indywidualnych odpraw emerytalnych.
- 4) 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 Zarządu	Wymienione w §2 ust. 1 niniejszej Polityki	Premia uznaniowa
Pozostali pracownicy	Wymienione w §2 ust. 1 niniejszej Polityki	Premia uznaniowa

### § 4

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd.
4. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100 % 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>Lp.</i>	<i>Stanowisko w Rozporządzeniu</i>	<i>Stanowisko w Banku</i>	<i>Uzasadnienie</i>
1.	Członek organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą	Członkowie Rady Nadzorczej, w tym: – Przewodniczący Rady Nadzorczej – Zastępca Przewodniczącego	Zgodnie ze Statutem

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sekretarz Rady</li> <li>– oraz pozostali Członkowie Rady</li> </ul>	
2.	Członek organu zarządzającego pełniący funkcję wykonawczą	Członkowie Zarządu	Zgodnie ze Statutem
3.	Pracownik kadry kierowniczej wyższego szczebla	Członkowie Zarządu	W Banku przyjmuje się, że kadre kierowniczą wyższego szczebla stanowią Członkowie Zarządu
4.	Pracownik odpowiedzialny za działanie funkcji zarządzania ryzykiem	Prezes Zarządu	Zespół ds. analiz ryzyk podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, który jest odpowiedzialny za działanie ww. Zespołu ( w Zespole nie wyznaczono Kierownika Zespołu)
5.	Pracownik odpowiedzialny za działanie funkcji zgodności	Prezes Zarządu	Komórka ds. zgodności podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, który jest odpowiedzialny za działanie ww. Komórki
6.	Pracownik odpowiedzialny za działanie funkcji kontroli wewnętrznej	Prezes Zarządu	Komórka ds. kontroli wewnętrznej podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, który jest odpowiedzialny za działanie ww. Komórki
7.	Pracownik odpowiedzialny za działanie funkcji audytu wewnętrznego	Brak	Bank przystąpił do Systemu Ochrony, powierza audyt wewnętrzny Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.
8.	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.
9.	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

10.	Pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za sprawy kadrowe	Prezes Zarządu	Komórka ds. kadrowo- organizacyjnych podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, który jest odpowiedzialny za działanie ww. Komórki.
11.	Pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za technologie informacyjne	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych	Informatyk podlega bezpośrednio Wiceprezesowi Zarządu ds. Finansowo-Księgowych, który jest odpowiedzialny za działanie ww. stanowiska
12.	Pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za analizę ekonomiczną	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych	Główny Księgowy podlega bezpośrednio Wiceprezesowi Zarządu ds. Finansowo-Księgowych, który jest odpowiedzialny za działanie ww. stanowiska
13.	Członek Komitetu decyzyjnego	Brak	W Banku nie powołano Komitetów decyzyjnych
14.	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.
15.	Pracownicy odpowiedzialni za zatwierdzanie nowych produktów	Brak	Nowe produkty zatwierdza Zarząd.
16.	Pracownik otrzymał wynagrodzenie powyżej 500 tys. EUR	Brak	Pracownicy Banku nie otrzymują wynagrodzenia wyższego niż 500 tys. EUR rocznie.
17.	pracownik należy do 0,3 % pracowników, w zaokrągleniu do najbliższej liczby całkowitej,	Brak	Bank zatrudnia 54 osoby * 0,3% = 0,16 osoby.  Osoby o najwyższych zarobkach w Banku to członkowie Zarządu.

	którym w poprzednim roku obrachunkowym przyznano najwyższe łączne wynagrodzenie		
--	---------------------------------------------------------------------------------	--	--

## § 6

1. Zgodnie z określoną w § 29 ust. 2 Rozporządzenia zasadą proporcjonalności:
  - 1) spośród stanowisk istotnych zgodnie z § 5 niniejszej Polityki wyodrębnia się tzw. menadżerów, których zmienne składniki wynagrodzenia podlegają odroczeniu,
  - 2) przy ocenie efektów pracy menadżerów bierze się pod uwagę rok bieżący i dwa lata poprzednie, co oznacza, że przy wypłacie odroczonego składnika wynagrodzenia za 2017 rok oceniane są lata 2015-2017.
2. Jako menadżerów 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 jak i finansowo-księgowym.

## **Rozdział 2. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń**

### § 7

1. Wypłata menadżerom zmiennych składników wynagrodzenia uzależniona jest od pozytywnej oceny przez Radę Nadzorczą realizacji Strategii działania Banku, Strategii zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka, Polityk w zakresie zarządzania ryzykami przez Bank Spółdzielczy w Jordanowie i Planu ekonomiczno-finansowego oraz indywidualnych efektów pracy menadżerów.
2. Przyznane menadżerowi zmienne składniki wynagrodzeń, z zastrzeżeniem ust. 4 i 5, wypłacane są w 60% w formie pieniężnej, niezwłocznie po ich przyznaniu, natomiast wypłata pozostałej części 40% odroczonego wynagrodzenia zostaje zdeponowana na „indywidualnym koncie” każdego menadżera.
3. W przypadku, gdy całkowita kwota brutto zmiennych składników wynagrodzenia menadżera w poprzednim roku obrotowym przekroczy **120-krotność** minimalnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę w gospodarce narodowej, bezpośrednio po przyznaniu wypłacane jest **40%** zmiennych składników wynagrodzeń w formie pieniężnej, zaś odroczeniu podlega **60%** przyznanego wynagrodzenia, które jest wypłacane w formie pieniężnej po spełnieniu warunków, o których mowa w ust. 2.

4. Uruchomienie części odroczonej, o której mowa w ust. 3 nastąpi pod warunkiem uzyskania przez menadżera pozytywnej oceny efektów pracy za trzyletni okres oceny zgodnie z warunkami określonymi w Rozdziale 3.
5. Ocena efektów pracy każdego menadżera, pod kątem wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń odbywa się corocznie po zakończeniu roku obrotowego i po uprawomocnieniu się uchwał Zebrania Przedstawicieli za poprzedni rok obrachunkowy z uwzględnieniem wyników całego Banku oraz wyników menadżera.
6. Wypłata części odroczonej następuje corocznie jednorazowo w terminie do dwóch miesięcy od daty Zebrania Przedstawicieli Banku.
7. Odroczonego wynagrodzenia nie staje się natychmiast wymagalna w związku z ustaniem stosunku pracy.

## **§ 8**

Część odroczonego zmiennego składnika wynagrodzeń, o którym mowa w § 7 ust. 3, zapisana na „indywidualnym koncie każdego menadżera” podlega oprocentowaniu od daty przyznania do dnia wypłaty według stopy oprocentowania w stosunku rocznym równej stopie oprocentowania 12 – miesięcznej lokaty terminowej standardowej oferowanej przez Bank.

## **§ 9**

1. W zależności od wyników indywidualnej oceny efektów pracy menadżera część odroczonego zmiennych składników wynagrodzeń może być przyznana do wypłaty w pełnej wysokości, części, bądź też menadżer może jej zostać pozbawiony w całości.
2. Wynagrodzenie zmienne nie przysługuje i nie może zostać przyznane, w przypadku wystąpienia sytuacji o której mowa w art. 142 ust. 1 Prawa bankowego.

### **Rozdział 3. Warunki wypłaty odroczonej części zmiennych składników wynagrodzenia**

## **§ 10**

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku - menadżerów o których mowa w § 6 ust. 2 niniejszej Polityki, dokonuje Rada Nadzorcza.
2. Warunkiem wypłaty odroczonej części zmiennych składników wynagrodzenia jest pozytywna ocena danego członka Zarządu, czyli gdy spełnione zostały łącznie wszystkie obligatoryjne warunki określone w ust. 3 oraz spełniony został co najmniej jeden warunek, spośród fakultatywnych warunków określonych w ust 4.
3. Warunki obligatoryjne dotyczące oceny efektów pracy to:
  - 1) w ocenianym okresie w stosunku do członka Zarządu nie zostało wszczęte postępowanie przygotowawcze przez organy ścigania dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Banku,
  - 2) członek Zarządu uzyskał od Rady Nadzorczej pozytywną ocenę odpowiedniości oraz absolutorium na Zebraniu Przedstawicieli w każdym roku w ocenianym okresie trzyletnim,

- 3) w stosunku do Banku, w ocenianym okresie trzyletnim:
  - a) nie jest prowadzona likwidacja,
  - b) nie zostało wydane postanowienie o upadłości,
  - c) nie jest prowadzone postępowanie naprawcze,
  - d) współczynnik kapitałowy Banku wynosił co najmniej 13,25 % wg stanu na koniec okresu podlegającego ocenie,
  - e) wskaźnik płynności krótkoterminowej LCR wynosił co najmniej 0,80 wg stanu na koniec okresu podlegającego ocenie (wskaźnik wyliczony przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS).
4. Warunki fakultatywne dotyczące oceny efektów pracy to:
  - 1) średni wskaźnik jakości portfela kredytowego nie przekroczył poziomu 6%. Nie spełnienie warunku stanowi podstawę do pomniejszenia kwoty odroczonego wynagrodzenia zmiennego o 40 %.
  - 2) w ocenianym okresie nie zostały nałożone na Bank decyzje administracyjne lub prawomocne wyroki sądowe, zobowiązujące Bank do zapłaty kwoty przekraczającej 1% funduszy własnych. Nie spełnienie warunku stanowi podstawę do pomniejszenia kwoty odroczonego wynagrodzenia zmiennego o 30%,
  - 3) w ocenianym okresie Bank osiągał wyniki finansowe netto na poziomie nie niższym niż 90% wyniku ustalonego w corocznym planie finansowym. Nie spełnienie warunku stanowi podstawę do pomniejszenia kwoty odroczonego wynagrodzenia zmiennego o 30%;

## § 11

1. Wyniki oceny efektów pracy członków Zarządu za dany okres przyjmowane są w formie uchwały Rady Nadzorczej.
2. Członkowie Zarządu są niezwłocznie pisemnie informowani przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej o wynikach oceny, o której mowa w ust. 1 oraz wyliczonej na ich podstawie przez Głównego Księgowego przysługującej im kwocie odroczonego wynagrodzenia zmiennego i odsetek, z zastrzeżeniem ust. 3 i 4.
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 oznacza anulowanie odpowiednio do jej wyników wypłaty całości lub części kwoty odroczonego wynagrodzenia zmiennego. Nie wypłaca się również odsetek naliczonych od anulowanej kwoty wypłaty.
5. Członek Zarządu, po otrzymaniu pisma, o którym mowa w ust. 2 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 4. Postanowienia końcowe**

### **§12**

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej (..) 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. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie w ramach Audytu wewnętrznego i kontroli wewnętrznej.
5. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.
6. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01 maja 2017 r.
7. Zapisy wprowadzone Aneksem nr 1 obowiązują od dnia 19 lipca 2017 r..
8. Zapisy wprowadzone Aneksem nr 2 obowiązują od dnia 22 grudnia 2017 r.