

*Przyjęto Uchwałą Zarządu  
nr 3/74/2021 z dnia 09-12-2021 r.  
oraz Uchwałą Rady Nadzorczej  
nr 2/8/2021 z 22-12-2021 r.*



**Bank Spółdzielczy  
w Jordanowie**

**Polityka wynagrodzeń  
w Banku Spółdzielczym w Jordanowie**

Jordanów, grudzień 2021 rok

### Metryka regulacji

Nazwa regulacji	„Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Jordanowie”
Właściciel regulacji	Komórka ds. kadrowo – płacowych
Cel zmiany	Coroczny przegląd zarządczy
Data zatwierdzenia	09-12-2021 r. (Zarząd) 22-12-2021 r. (Rada Nadzorcza)
Data wejścia w życie	01-01-2022 r.

#### Osoby zaangażowane:

Sporządzony przez	..... (pieczętka i podpis)
Zaakceptowany przez	..... (pieczętka i podpis)
Sprawdzony pod względem prawnym przez Radcę Prawnego	TAK / <del>NIE</del>
Osoby uczestniczące w opiniowaniu regulacji zgodnie z Instrukcją opracowywania, opiniowania i wydawania wewnętrznych aktów prawnych	

## **Rozdział 1. Postanowienia ogólne**

### **§ 1**

1. „Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Jordanowie”, zwana dalej „Polityką” lub „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 wynagrodzeń 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 Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 roku.
  - 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 Jordanowie, zwanym dalej „Bankiem”.
3. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.
4. 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.
5. Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:
  - 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe – art. 9ca,
  - 2) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach, (dalej: „Rozporządzenie MFFiPR”),
  - 3) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach – Rekomendacja Nr 15,
  - 4) 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 (dalej: „Dyrektywa UE”),
  - 5) Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy (dalej: „Rozporządzenie UE”) – wydanego na podstawie upoważnienia zawartego w art. 94 ust. 2 Dyrektywy UE,
  - 6) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy 2013/36/UE, z dnia 2 lipca 2021 r. (dalej: „Wytyczne EBA”) – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego (EUNB/GL/2021/04),

- 7) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014,
6. Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:
- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Jordanowie,
  - 2) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Jordanowie,
  - 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Jordanowie,
  - 4) **Komitet Audytu** – Komitet Audytu Banku Spółdzielczego w Jordanowie,
  - 5) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Jordanowie,
  - 6) **pracownik** - osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, powołania lub wyboru,
  - 7) **kluczowe funkcje w Banku** – zidentyfikowane, zgodnie z art. 22aa ust. 10 ustawy – Prawo bankowe, stanowiska organizacyjne, inne niż funkcje członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku, z którymi związany jest zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności umożliwiający wywieranie znaczącego wpływu na kierowanie Bankiem. Pracownicy pełniący kluczowe funkcje w Banku określone zostały w § 5 niniejszej Polityki,
  - 8) **osoby zajmujące stanowiska istotne** – osoby, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1 ustawy - Prawo bankowe, zidentyfikowani zgodnie z kryteriami określonymi w art. 92 ust. 3 Dyrektywy UE, a także Rozporządzenia UE oraz, w przypadku gdy to właściwe, aby zapewnić pełną identyfikację pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, dodatkowo na podstawie kryteriów określonych przez Bank, a także zgodnie z zasadą proporcjonalności; w Banku do osób pełniących funkcje istotne zalicza się członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu, oraz osoby pełniące funkcje kluczowe w Banku,
  - 9) **zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie** – zarządzanie ryzykiem w zakresie, o którym mowa w § 3 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia MFFiPR, na który składa się zarządzanie ryzykiem przez komórki organizacyjne Banku związane z zarządzaniem ryzykiem oraz działalność Komórki ds. zgodności.
  - 10) **zmiennie składniki wynagrodzeń** – następujące składniki wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska istotne: premie uznaniowe przyznawane członkom Zarządu Banku na podstawie uchwały Rady Nadzorczej oraz premie uznaniowe przyznawane przez Zarząd pozostałym osobom zajmującym stanowiska istotne,
  - 11) **wynagrodzenie zmienne** – łączne zmienne składniki wynagrodzeń w części odroczonej i w części wypłacanej niezwłocznie po przyznaniu,
  - 12) **regulamin wynagradzania** – Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Jordanowie,
  - 13) **trzyletni okres oceny** – okres oceny pracy osób zajmujących stanowiska istotne,
  - 14) **rok „n”** – rok, za który dokonuje się oceny pracy osoby zajmującej stanowisko istotne,
  - 15) **zasada proporcjonalności** - zasada zapisana w art. 92 ust 2 Dyrektywy UE, mająca 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. 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) nagrody jubileuszowe,
    - e) odprawa w związku ze zwolnieniami, 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 pełniące kluczowe funkcje – mające istotny wpływ (zgodnie z kompetencjami decyzyjnymi) na kierowanie Bankiem, o których mowa w § 28 Rozporządzenia MFFiPR 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.
2. W Banku nie przyznaje się uznaniowych świadczeń emerytalnych.
3. Polityka wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku prowadzona jest zgodnie z zasadą proporcjonalności, w szczególności uwzględnia przepisy zawarte w art. 9ca ust. 1b Ustawy Prawo bankowe (Bank, nie jest dużą instytucją, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 146 Rozporządzenia nr 575/2013), oraz § 30 ust. 2 Rozporządzenia MFFiPR, tj. Bank stosuje przepisy Rozporządzenia MFFiPR, będącego podstawą przyjęcia Polityki, 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.
4. Bank stosuje Politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, w odniesieniu do osób, których roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro (równowartość wyliczania jest według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym danego roku) ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia. Stosowanie Polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie dotyczy zmiennych składników wynagrodzenia i oznacza brak konieczności zatrzymywania co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia i wypłacania tych składników po zakończeniu okresu oceny, za jaki to wynagrodzenie przysługuje, z zastosowaniem okresu odroczenia nie krótszego niż od 4 do 5 lat od zakończenia okresu oceny.

## § 3

1. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
2. Postanowień niniejszej Polityki dotyczących zmiennych składników nie stosuje się do członków Rady Nadzorczej Banku, w tym członków Komitetu Audytu i członków Prezydium na podstawie § 25 ust. 2 Rozporządzenia MFFiPR. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie ustalone uchwałą Zebrania Przedstawicieli, bez podziału na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia.

3. Do stałych i zmiennych składników wynagrodzenia zalicza się odpowiednio:

<i>Stanowiska</i>	<i>Stale składniki</i>	<i>Zmienne składniki</i>
Członkowie Zarządu	Wymienione w §2 ust. 1 niniejszej Polityki	Premia uznaniowa
Osoby pełniące funkcje kluczowe w Banku	Wymienione w §2 ust. 1 niniejszej Polityki	Premia 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 osób pełniących kluczowe funkcje w Banku ustala Zarząd. Zmienne składniki wynagrodzenia osób pełniących funkcje kluczowe w Banku są opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą.
4. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 30% w odniesieniu do każdej osoby wymienionej w § 6 niniejszej Polityki.
5. W celu nieograniczania zdolności Banku do podwyższania funduszy własnych wprowadza się limit łącznej kwoty przyznanych w danym roku obrachunkowym zmiennych składników wynagrodzeń osób, o których mowa w § 6 ust. 2, w wysokości max 2% kapitału Tier I Banku (według stanu na ostatni dzień danego roku obrachunkowego).

#### § 5

Do stanowisk istotnych o których mowa w art. 9ca ust. 1a ustawy - Prawo bankowe, w § 24 Rozporządzenia MFFiPR oraz w Rozporządzeniu UE zalicza się:

<i>Lp.</i>	<i>Stanowiska istotne</i>	<i>Osoby zajmujące stanowiska istotne</i>	<i>Uzasadnienie</i>
<i>zgodnie z ustawą Prawo bankowe</i>			
1.	Osoba, która pełni funkcję członka rady nadzorczej	Członkowie Rady Nadzorczej, w tym: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Przewodniczący Rady Nadzorczej</li> <li>– Zastępca Przewodniczącego</li> <li>– Sekretarz Rady</li> <li>– Przewodniczący Komitetu Audytu</li> <li>– Członkowie Komitetu Audytu</li> <li>– oraz pozostali Członkowie Rady</li> </ul>	Zgodnie ze Statutem

2.	Osoba, która należy do kadry kierowniczej wyższego szczebla	Członkowie Zarządu	W Banku przyjmuje się, że kadre kierowniczą wyższego szczebla stanowią Członkowie Zarządu
3.	Osoba, która świadczy pracę lub realizuje zadania na rzecz istotnej jednostki gospodarczej	Brak	W Banku nie występuje istotna jednostka – Bank nie alokuje kapitału na jednostki organizacyjne. Bank prowadzi scentralizowany system zarządzania ryzykiem.
<i>zgodnie z Rozporządzeniem UE</i>			
4.	Wszyscy członkowie organu zarządzającego oraz kadra kierownicza wyższego szczebla	Członkowie Rady Nadzorczej oraz Członkowie Zarządu	Zgodnie ze Statutem
5.	Pracownicy pełniący obowiązki kierownicze względem funkcji kontrolnych instytucji lub istotnych jednostek gospodarczych	Komórka ds. zgodności	Komórka ds. zgodności pełni funkcje kontrolne i odpowiada za zgodność działania Banku z przepisami zewnętrznymi. Pracownik ww. komórki jest osobą pełniącą kluczową funkcję (KF).
6.	Pracownicy uprawnieni do znacznego wynagrodzenia w poprzednim roku obrachunkowym, o ile spełniono następujące warunki: a) wynagrodzenie pracownika wynosi co najmniej 500 000 EUR oraz co najmniej tyle, co średnie wynagrodzenie przyznane członkom organu zarządzającemu i kadry kierowniczej wyższego szczebla instytucji, b) pracownik prowadzi działalność zawodową w ramach istotnej jednostki gospodarczej,	Brak	Pracownicy Banku nie otrzymują wynagrodzenia w wysokości co najmniej 500 000 EUR rocznie. W Banku nie występują istotne jednostki.
7.	Pracownik pełni obowiązki kierownicze w zakresie:		
	a) kwestii prawnych	Brak	Za kwestie prawne odpowiada Zarząd
	b) bezpieczeństwa zasad i procedur rachunkowości	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych	Za opracowanie bezpieczeństwa zasad i procedur rachunkowości odpowiada Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych
	c) finansów, w tym opodatkowania i budżetowania	Główny Księgowy	Główny Księgowy pełni obowiązki kierownicze w zakresie finansów, w tym opodatkowania i budżetowania. Główny Księgowy jest osobą pełniącą

			kluczową funkcję (KF).
	d) przeprowadzania analizy ekonomicznej	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych	Za obszar związany z przeprowadzaniem analizy ekonomicznej odpowiada Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych
	e) zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych	Za obszar związany z zapobieganiem praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu odpowiada Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych
	f) zasobów ludzkich	Zarząd	Zgodnie ze Statutem Banku do kolegialnych decyzji Zarządu należy zatrudnianie pracowników oraz rozpatrywanie spraw osobowych i innych z zakresu prawa pracy
	g) opracowywania lub wdrażania polityki wynagrodzeń	Wiceprezes Zarządu	Za opracowanie i wdrażanie polityki wynagrodzeń odpowiada Wiceprezes Zarządu. Polityka wynagrodzeń podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
	h) technologii informacyjnych	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych jest odpowiedzialny za działanie w obszarze technologii informacyjnych
	i) bezpieczeństwa informacji	Wiceprezes Zarządu	Za obszar związany z bezpieczeństwem informacji odpowiada Wiceprezes Zarządu
	j) zarządzania ustaleniami dotyczącymi outsourcingu funkcji o podstawowym lub istotnym znaczeniu	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych	Bank posiada umowy dotyczące outsourcingu funkcji o podstawowym lub istotnym znaczeniu
8.	Pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiegokolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79–87 dyrektywy 2013/36/UE lub jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu do spraw zarządzania jakiegokolwiek kategorii ryzyka określonej w wymienionych artykułach	Członkowie Zarządu	Poszczególni Członkowie Zarządu zarządzają ryzykami określonymi w art. 79–87 dyrektywy 2013/36/UE
9.	Odnosnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe kwoty nominalnej na transakcję, która to kwota stanowi 0,5 % kapitału podstawowego Tier I Banku i wynosi co najmniej 5 mln	Brak	Bank posiada nie udziela kredytów wyższych niż 5 mln EUR, a pracownicy nie mają uprawnień do podejmowania,



	EUR, pracownik spełnia jedno z poniższych kryteriów: a) pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe; b) pracownik jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania takiej decyzji		zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe
10.	Pracownik spełnia jedno z poniższych kryteriów odnośnie do decyzji o zatwierdzeniu lub zawetowaniu wprowadzenia nowych produktów: a) pracownik posiada uprawnienia do podejmowania takich decyzji; b) pracownik jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania takich decyzji	Brak	Nowe produkty zatwierdza Zarząd.
11.	Kryteria określone w art. 5 lit. d) oraz lit. e) Rozporządzenia UE	Brak	Bank nie prowadzi działalności zaliczanej do portfela handlowego. Pracownicy Banku nie mają indywidualnych uprawnień do zobowiązania Banku do przeprowadzania transakcji
12.	Pracownikowi, przyznano w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy łączne wynagrodzenie równe co najmniej 750 000 EUR	Brak	Pracownicy Banku nie otrzymują wynagrodzenia w wysokości co najmniej 750 000 EUR rocznie
13.	Jeżeli instytucja posiada więcej niż 1 000 pracowników, pracownik należy do 0,3 % pracowników, w zaokrągleniu do najbliższej wyższej liczby całkowitej, którym – w ramach instytucji – przyznano najwyższe łączne wynagrodzenie w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy na zasadzie indywidualnej	Brak	Bank nie zatrudnia więcej niż 1 000 pracowników. Zatrudnienie wg stanu na 30-11-2021 r. wynosi 61.

Wykaz stanowisk istotnych w Banku podlega aktualizacji corocznej, 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.

## § 6

1. Zgodnie z zasadą proporcjonalności:
  - 1) spośród stanowisk istotnych, zgodnie z § 5 niniejszej Polityki wyodrębnia się tzw. osoby zajmujące stanowiska istotne, których zmienne składniki wynagrodzenia podlegają ocenie,
  - 2) przy ocenie efektów pracy osób zajmujących stanowiska istotne bierze się pod uwagę rok bieżący i dwa lata poprzednie.
2. Za osoby zajmujące stanowiska istotne uznaje się: członków Rady Nadzorczej (nie otrzymujących zmiennych składników wynagrodzeń), członków Zarządu, Głównego Księgowego oraz pracownika Komórki ds. zgodności, ponieważ:
  - 1) Bank jest działającą na rynku lokalnym instytucją spółdzielczą, świadczącą podstawowe usługi bankowe.
  - 2) Struktura organizacyjna Banku nie jest skomplikowana.
  - 3) Rada Nadzorcza Banku określa apetyt na ryzyko, sprawuje nadzór nad funkcjonującym w Banku systemem zarządzania ryzykiem, ocenia jakość i skuteczność metod zarządzania ryzykiem oraz nadzoruje system kontroli wewnętrznej.
  - 4) Zarząd decyduje o profilu podejmowanego ryzyka, a także o jakości zarządzania zarówno w Pionie Handlowym, Pionie Finansowym oraz Pionie Zarządzania Bankiem.
  - 5) Decyzje w zakresie inwestycji kapitałowych oraz decyzje kredytowe powyżej 100 tys. zł są podejmowane przez Zarząd,
  - 6) Główny Księgowy pełni obowiązki kierownicze w zakresie finansów, w tym opodatkowania i budżetowania.
  - 7) Komórka ds. zgodności pełni funkcje kontrolne i odpowiada za zgodność działania Banku z przepisami zewnętrznymi.

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

### § 7

1. Wypłata członkom Zarządu 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 poszczególnych członków Zarządu. Ocena wyników całego Banku obejmuje ocenę spełnienia kryteriów ilościowych obejmujących koszt ryzyka, koszt kapitału i ryzyko płynności w perspektywie długoterminowej, a także wynik finansowy Banku.
2. Oceny efektów pracy osób pełniących kluczowe funkcje dokonuje Zarząd, w formie podjętych uchwał.
3. Oceny efektów pracy osób pełniących kluczowe funkcje dokonuje się w oparciu o ocenę poziomu realizacji przez te osoby powierzonych przez Zarząd celów, a także spełnienie kryteriów jakościowych.
4. Przyznane osobie zajmującej stanowisko istotne zmienne składniki wynagrodzeń, z zastrzeżeniem ust. 5, wypłacane są w formie pieniężnej, niezwłocznie po ich przyznaniu.
5. Wypłata zmiennych składników wynagrodzeń nastąpi pod warunkiem uzyskania przez osobę zajmującą stanowisko istotne 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 Polityki wynagrodzeń, Regulaminu pracy, Regulaminu wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Jordanowie, umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji i powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z Polityki wynagrodzeń;

### **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 każdej osoby zajmującej stanowisko istotne, pod kątem wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń odbywa się corocznie po zakończeniu roku obrotowego i z uwzględnieniem wyników całego Banku oraz wyników osoby zajmującej stanowisko istotne.
4. Rada Nadzorcza zatwierdza zasady wynagradzania członków Zarządu Banku oraz osób pełniących kluczowe funkcje, 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 dokonuje Rada Nadzorcza.
2. Warunkiem wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia jest pozytywna ocena danego członka Zarządu, czyli gdy spełnione zostały łącznie wszystkie obligatoryjne warunki określone w ust. 3.
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 odpowiedności 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 nie jest mniejszy niż wymagany próg (kryterium uwzględniające koszt kapitału),
    - e) wskaźnik płynności krótkoterminowej LCR wynosił co najmniej 1,00 – wskaźnik wyliczany przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS (kryterium uwzględniające ryzyko płynności),

- f) wskaźnik stabilnego finansowania NSFR wynosił co najmniej 100% (kryterium uwzględniające ryzyko płynności w perspektywie długoterminowej),
- g) wskaźnik jakości portfela kredytowego (zdefiniowany w RWEF) max 15% (kryterium uwzględniające koszt ryzyka banku),
- h) w ocenianym okresie Bank osiągał wyniki finansowe brutto na poziomie nie niższym niż 80% wyniku ustalonego w corocznym Planie finansowym. Nie spełnienie warunku stanowi podstawę do pomniejszenia kwoty zmiennego wynagrodzenia o procentowy wskaźnik niewykonania Planu (kryterium uwzględniające wynik finansowy Banku).

## **§ 11**

1. Oceny efektów pracy osób pełniących kluczowe funkcje, dokonuje Zarząd w formie podjętych uchwał.
2. Warunkiem wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia jest pozytywna ocena danego pracownika, czyli gdy spełnione zostały łącznie wszystkie obligatoryjne warunki określone w ust. 3.
3. Warunki obligatoryjne dotyczące oceny efektów pracy to:
  - 1) w ocenianym okresie w stosunku do osoby pełniącej kluczową funkcję nie zostało wszczęte postępowanie przygotowawcze przez organy ścigania dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Banku,
  - 2) osoba pełniąca kluczową funkcję uzyskała od Zarządu pozytywną ocenę odpowiedności w ocenianym okresie trzyletnim,
  - 3) prowadzenie ksiąg rachunkowych Banku w ocenianym okresie trzyletnim było rzetelne i opierało się o przepisy Ustawy o rachunkowości oraz o przyjęte przez Bank zasady rachunkowości (brak błędów krytycznych wykazanych podczas testowania, lustracji, audytów wewnętrznych lub kontroli (inspekcji) zewnętrznych oraz brak zastrzeżeń biegłego rewidenta) – kryterium dotyczy Głównego Księgowego,
  - 4) w ocenianym okresie trzyletnim nie zostały nałożone na Bank decyzje administracyjne organów podatkowych lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz nie są prowadzone postępowania dotyczące ustalenia lub określenia zaległych zobowiązań podatkowych lub ZUS przekraczających kwotę 1% funduszy własnych Banku – kryterium dotyczy Głównego Księgowego,
  - 5) w ocenianym okresie trzyletnim zostały przeprowadzane analizy ryzyka braku zgodności oraz niezależna weryfikacja (przeгляд) procedur w zakresie zarządzania ryzykiem braku zgodności, w terminach i z częstotliwością określoną w Instrukcji SIZ – kryterium dotyczy pracownika Komórki ds. zgodności,
  - 6) została otrzymana pozytywna ocena efektywności zarządzania ryzykiem braku zgodności w Banku, za każdy oceniany rok (ocena dokonywana przez Radę Nadzorczą) – kryterium dotyczy pracownika Komórki ds. zgodności.

## **§ 12**

1. Coroczne wyniki oceny efektów pracy członków Zarządu za okres 3-letni 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
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 w danym roku obrachunkowym.
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.

### **§ 13**

1. Coroczne wyniki oceny efektów pracy osób pełniących kluczowe funkcje za okres 3-letni przyjmowane są w formie uchwały Zarządu.
2. Osoby pełniące kluczowe funkcje są niezwłocznie pisemnie informowani przez Prezesa Zarządu o wynikach oceny, o której mowa w ust. 1
3. Jeżeli ocena efektów pracy osoby pełniącej kluczową funkcję jest negatywna, to Prezes Zarządu w piśmie wskazuje jakie warunki nie zostały spełnione.
4. Negatywna ocena efektów pracy oznaczać będzie podstawę do nie wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia w danym roku obrachunkowym.
5. Osoba pełniąca kluczową funkcję, po otrzymaniu pisma, o którym mowa w ust. 2 ma prawo złożyć od niego odwołanie w terminie 14 dni na ręce Prezesa Zarządu.
6. Odwołanie, o którym mowa w ust. 5, podlega rozpatrzeniu przez Zarządu na najbliższym posiedzeniu z udziałem odwołującego się i Przewodniczącego Rady Nadzorczej.

## **Rozdział 5. Postanowienia końcowe**

### **§ 14**

1. Co najmniej raz w roku Rada Nadzorcza Banku weryfikuje i ustala na kolejny rok kalendarzowy maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym (w przeliczeniu na jednego członka Zarządu) do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym (w przeliczeniu na jednego pracownika Banku).
2. Rada Nadzorcza ustala stosunek, o którym mowa w ust. 1 na poziomie umożliwiającym skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników Banku, z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem.
3. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
4. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie max 450%.

### **§ 15**

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 m.in.:
  - 1) weryfikację wykazu stanowisk istotnych,
  - 2) ocenę przyjętych zasad i kryteriów przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagradzania,
  - 3) przestrzeganie limitów w zakresie wypłaty zmiennych składników wynagradzania,
  - 4) propozycje zmian do obowiązującej Polityki wynagrodzeń.
3. Rada Nadzorcza 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 systemu kontroli wewnętrznej oraz Audytu Wewnętrznego.
7. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.
8. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01-01-2022 r.