

*Przyjęto Uchwałą Zarządu
nr 4/74/2021 z dnia 09-12-2021 r.
oraz Uchwałą Rady Nadzorczej
nr 3/8/2021 z 22-12-2021 r.*



**Bank Spółdzielczy
w Jordanowie**

Polityka wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku Spółdzielczego w Jordanowie

Jordanów, grudzień 2021 rok

Metryka regulacji

Nazwa regulacji	„Polityka wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku Spółdzielczego w Jordanowie”
Właściciel regulacji	Komórka ds. kadrowo –płacowych
Cel zmiany	nd. (nowa procedura w związku z wejściem w życie Rozporządzenia MFFIPR)
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 / NIE
Osoby uczestniczące w opiniowaniu regulacji zgodnie z Instrukcją opracowywania, opiniowania i wydawania wewnętrznych aktów prawnych	

Rozdział 1 . POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Polityka wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku Spółdzielczego w Jordanowie, zwana dalej Polityką, opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
- 2) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach – dalej Rozporządzenie MFFIPR;
- 3) 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;
- 4) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na podstawie dyrektywy 2013/36/UE – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego 2 lipca 2021 r. (EBA/GL/2021/04);
- 5) Wytycznych dotyczących udzielania i monitorowania kredytów – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego 29 maja 2020 r. (EBA/GL/2020/06);
- 6) Uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”.

§ 2

Użyte w Polityce 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) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Jordanowie;
- 5) **pracownicy** – w zakresie niniejszej Polityki oznacza wszystkich pracowników Banku i członków organów Banku, w postaci Rady Nadzorczej (organu nadzorującego) oraz Zarządu (organu zarządzającego);
- 6) **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, identyfikowani 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 kluczowe funkcje w Banku;

- 7) **wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej** – wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej, z zastosowaniem wyjątku opisanego w §25 ust. 2 Rozporządzenia MFFIPR.

Rozdział 2. ZASADY OGÓLNE

§ 3

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagrodzeń wszystkich pracowników, w tym członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu, a także innych osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
2. Polityka wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku:
 - 1) wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - 2) wspiera realizację strategii zarządzania bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ogranicza konflikt interesów;
3. Polityka wynagrodzeń wszystkich pracowników, w tym osób zajmujących stanowiska istotne jest neutralna względem płci.
4. Polityka wynagrodzeń i praktyki w tym zakresie obowiązujące w Banku, są zgodne z podejściem do zarządzania ryzykiem kredytowym, apetytem na ryzyko kredytowe i strategiami oraz nie powodują konfliktu interesów.
5. Polityka wynagrodzeń i praktyki w tym zakresie mające zastosowanie do pracowników, w szczególności zidentyfikowanych pracowników zaangażowanych w udzielanie, obsługę i monitorowanie kredytów, są spójne i nie skłaniają do podejmowania ryzyka przekraczającego ryzyko tolerowane przez Bank, a ponadto są dostosowane do strategii biznesowej, celów i długofalowych interesów Banku.
6. Polityka wynagrodzeń i praktyki w tym zakresie obejmują środki zarządzania konfliktami interesów z myślą o ochronie konsumentów przed niepożądanym, szkodliwym wpływem wynikającym z wynagrodzenia pracowników prowadzących sprzedaż.
7. Polityka wynagrodzeń i praktyki w tym zakresie w szczególności zapewniają, aby wyniki i proces pomiaru ryzyka służący określeniu zmiennego składnika wynagrodzenia (premii) pracowników zaangażowanych w udzielanie kredytów obejmowały odpowiednie wskaźniki jakości kredytowej, zgodne z apetytem Banku na ryzyko kredytowe.
8. Realizacja polityki wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku uwzględnia sytuację finansową Banku.

§ 4

1. Rada Nadzorcza przyjmuje ogólne zasady polityki wynagrodzeń wszystkich pracowników, dokonuje ich okresowych przeglądów i jest odpowiedzialna za nadzór nad wdrażaniem Polityki.
2. Stan wdrożenia polityki wynagrodzeń wszystkich pracowników podlega co najmniej raz do roku niezależnemu przeglądowi wewnętrznemu pod kątem zgodności z Polityką, innymi politykami i procedurami dotyczącymi wynagrodzeń, które zostały przyjęte przez Radę Nadzorczą.

§ 5

Polityka wynagrodzeń obejmuje wyraźnie wyodrębnione kryteria określania:

- 1) podstawowego stałego wynagrodzenia, które przede wszystkim powinno odzwierciedlać odpowiednie doświadczenie zawodowe i zakres odpowiedzialności organizacyjnej wyrażony w zakresie zadań danego pracownika;
- 2) wynagrodzenia zmiennego, które powinno odzwierciedlać zrównoważone i dostosowane do ryzyka wyniki, a także osiągnięte wyniki wykraczające poza zakres obowiązków wyrażony w zakresie zadań pracownika.

§ 6

1. Pracownicy sprawujący funkcje kontrolne (w tym w ramach systemu zarządzania ryzykiem oraz kontroli wewnętrznej) są niezależni od jednostek organizacyjnych, które nadzorują, otrzymują wynagrodzenie za osiągnięte cele związane z ich funkcjami, niezależnie od wyników obszarów działalności, które kontrolują.
2. Wynagrodzenia Głównego Księgowego oraz pracownika Komórki ds. zgodności (tj. pracowników pełniących kluczowe funkcje w Banku) są bezpośrednio nadzorowane przez Radę Nadzorczą.

§ 7

1. Neutralność wobec płci oznacza, że pracownicy, niezależnie od płci, powinni być jednakowo wynagradzani za taką samą pracę lub pracę o równej wartości, zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt 65 dyrektywy 2013/36/UE oraz art. 157 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności rozumie się przez to: płacę zasadniczą oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy.
2. W przypadku, gdy do ustalenia wynagrodzenia stosowany jest system klasyfikacji stanowisk, powinien opierać się on na tych samych kryteriach dla mężczyzn, kobiet i pracowników różnych płci i być stosowane tak, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację, w tym ze względu na płeć.

§ 8

Polityka Banku dotycząca poszczególnych kategorii pracowników jest zawarta w następujących regulacjach wewnętrznych:

- 1) zasady wynagradzania Rady Nadzorczej stosowane w Banku zostały określone w niniejszej Polityce, Polityce wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Jordanowie, a także w odpowiednich uchwałach Zebrania Przedstawicieli;
- 2) szczegółowe zasady wynagradzania Zarządu oraz innych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (z wyłączeniem Rady Nadzorczej) określone są w „Polityce wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Jordanowie” przyjętej przez Radę Nadzorczą, a także odpowiednich regulaminach wynagradzania tych osób;
- 3) szczegółowe zasady wynagradzania wszystkich pracowników określone są w Regulaminie wynagradzania przyjętym przez Radę Nadzorczą i Zarząd.

§ 9

1. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli, raz w roku, raport z oceny funkcjonowania Polityki wynagrodzeń w Banku.
2. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

Rozdział 3. ZASADY WYNAGRADZANIA W BANKU

§ 10

Polityka wynagrodzeń Rady Nadzorczej jest ukierunkowana na:

- 1) zapewnienie obiektywizmu Członków Rady Nadzorczej;
- 2) zapewnienie wynagradzania adekwatnego do poziomu odpowiedzialności Członków Rady Nadzorczej, uwzględniając skalę działalności, możliwości finansowe Banku oraz zapewnienie efektywności sprawowanych funkcji;
- 3) zapewnienie przejrzystości i spójności zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej.

§ 11

Polityka wynagrodzeń członków Zarządu jest ukierunkowana na:

- 1) zapewnienie możliwości pozyskiwania i utrzymania odpowiednich osób na stanowiskach członków Zarządu;
- 2) zapewnienie wynagrodzenia adekwatnego do poziomu odpowiedzialności i doświadczenia zawodowego członków Zarządu;
- 3) zapewnienie przejrzystości i spójności zasad wynagradzania członków Zarządu;
- 4) prawidłowe i skuteczne zarządzania ryzykiem, a także brak zachęt do podejmowania nadmiernego ryzyka przez osoby, które w ramach swoich kompetencji mogą podejmować decyzje wpływające w istotny sposób na profil ryzyka Banku;
- 5) wspieranie realizacji strategii Banku;
- 6) zapewnienie zgodności z celami, wartościami i długoterminowymi interesami Banku;

- 7) ograniczenia konfliktu interesów;
- 8) zapewnienie neutralności względem płci.

§ 12

Polityka wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska istotne, innych niż członkowie organów Banku, jest ukierunkowana na:

- 1) zapewnienie możliwości pozyskiwania i utrzymania odpowiednich osób na stanowiskach kluczowych;
- 2) zapewnienie wynagrodzenia adekwatnego do poziomu odpowiedzialności i doświadczenia zawodowego tych pracowników;
- 3) zapewnienie przejrzystości i spójności zasad wynagradzania pracowników pełniących kluczowe funkcje w Banku;
- 4) prawidłowe i skuteczne zarządzania ryzykiem, a także brak zachęt do podejmowania nadmiernego ryzyka przez osoby, które w ramach swoich kompetencji mogą podejmować decyzje wpływające w istotny sposób na profil ryzyka Banku;
- 5) wspieranie realizacji strategii Banku;
- 6) zapewnienie zgodności z celami, wartościami i długoterminowymi interesami Banku;
- 7) ograniczenia konfliktu interesów,
- 8) zapewnienie neutralności względem płci.

§ 13

Polityka wynagrodzeń pracowników, innych niż osoby zajmujące stanowiska istotne, jest ukierunkowana na:

- 1) zapewnienie możliwości pozyskiwania i utrzymania wykwalifikowanych pracowników;
- 2) zapewnienie wynagrodzenia adekwatnego do poziomu odpowiedzialności i doświadczenia zawodowego tych pracowników;
- 3) zapewnienie przejrzystości i spójności zasad wynagradzania pracowników, w tym zapobieganie dyskryminacji;
- 4) prawidłowe i skuteczne zarządzania ryzykiem, a także brak zachęt do podejmowania nadmiernego ryzyka lub naruszania standardów obsługi lub zasad etycznego działania;
- 5) wspieranie realizacji strategii Banku;
- 6) zapewnienie zgodności z celami, wartościami i długoterminowymi interesami Banku;
- 7) ograniczenia konfliktu interesów;
- 8) zapewnienie neutralności względem płci.

Rozdział 4. SYSTEM WYNAGRADZANIA

§ 14

1. System wynagradzania w Banku zbudowany jest ze współdziałających ze sobą motywatorów, dzięki czemu efektywność całego systemu wynagradzania jest większa niż efektywność poszczególnych składników.
2. Na system wynagradzania w Banku składają się :
 - 1) wynagrodzenia stałe,
 - 2) wynagrodzenia zmienne,
3. Elementem polityki wynagradzania jest system motywacyjny, na który składają się motywatory płacowe, pozapłacowe materialne (system szkoleń pracowniczych) oraz pozapłacowe niematerialne (odznaczenia, pochwały, tworzenie przyjaznej atmosfery pracy i stabilności zatrudnienia).

§ 15

1. Podstawę kształtowania polityki wynagradzania w Banku stanowi wynagrodzenie stałe.
2. Różnicowanie wynagrodzenia stałego pracowników Banku, z wyłączeniem Członków Zarządu, realizowane jest w oparciu o wartościowanie stanowisk pracy.

§ 16

1. Wynagrodzenie zmienne w Banku stanowią premie uznaniowe.
2. Zasady przyznawania wynagrodzeń zmiennych pracowników są ustalane z poszanowaniem przepisów prawa.
3. Premia w Banku ma charakter uznaniowy i motywacyjny. Wysokość premii jest bezpośrednio skorelowana z wynikami Banku i uwzględnia wkład pracy w osiągnięcie założonych celów na dany okres poszczególnych osób i zespołów oraz postawę pracownika.
4. Premia (zmienne składniki) wynagrodzeń członków Zarządu, a także innych osób zajmujących stanowiska istotne (z wyłączeniem członków Rady Nadzorczej) jest przyznawana na podstawie oceny spełnienia kryteriów zgodnych z przepisami Rozporządzenie MFFIPR.
5. Zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka określa „Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Jordanowie”, a także odpowiedni regulamin wynagradzania.

§ 17

1. System wynagradzania Banku uzupełniają motywatory pozapłacowe materialne i niematerialne, o których mowa w § 14 ust. 3.
2. Poprzez benefity pozapłacowe wspierane są w szczególności takie obszary jak rozwój pracownika, poczucie bezpieczeństwa i własnej wartości.

3. Motywatory niematerialne wspierają potrzeby pracownika takie jak możliwość rozwoju oraz możliwość realizacji ambicji zawodowych.

Rozdział 5. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 18

1. Polityka wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku Spółdzielczego w Jordanowie podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
2. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01-01-2022 r.

Załączniki:



Zał. 1 - Wzór
Informacji do KNF o z