

*Przyjęto Uchwałę Zarządu
nr 7/61/2024 z dnia 18.12.2024 r.
oraz Uchwałę Rady Nadzorczej
nr 2/15/2024 z 20.12.2024 r.*



Bank Spółdzielczy w Jordanowie

Rok założenia 1880

www.bsjordanow.pl

Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Jordanowie

Jordanów, grudzień 2024 rok

Metryka regulacji

Nazwa regulacji	„Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Jordanowie”
Właściciel regulacji	Komórka ds. kadrowo – płacowych
Cel zmiany	Coroczny przegląd zarządczy Polityki
Data zatwierdzenia	18.12.2024 r. Zarząd 20.12.2024 r. Rada Nadzorcza
Data wejścia w życie	01.01.2025 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

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 zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka,
 - 3) wspieranie realizacji Strategii zarządzania Bankiem i Strategii zarządzania ryzykami oraz ograniczanie konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Jordanowie,
 - 4) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów;
 - 5) zapewnienie neutralności wynagrodzenie pod względem płci.
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 unika nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia dostęp do regulacji określających zasady wynagradzania pracownikom.
5. 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.
6. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagrodzeń (wynagradzania) wszystkich pracowników, obejmuje to również osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (zidentyfikowanych pracowników).
7. Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników zróżnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy, poprzez stosowanie odpowiednich kategorii i stawek zaszeregowania oraz dodatków funkcyjnych, a także innych dodatków zgodnie z Regulaminem wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Jordanowie.
8. Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:
 - 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe – art. 9ca,
 - 2) Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,
 - 3) Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
 - 4) 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”),
 - 5) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach – Rekomendacja Nr 15,
 - 6) Rekomendacji S Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie;
 - 7) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;

- 8) 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”),
 - 9) Wytycznych dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych EBA/GL/2016/06 wydane przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego;
 - 10) 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,
 - 11) 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),
 - 12) Wytycznych dotyczących analiz porównawczych praktyk w dziedzinie wynagrodzeń, zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz zatwierdzonych wyższych stosunków zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych na podstawie dyrektywy 2013/36/UE – EBA/GL/2022/06;
 - 13) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014,
 - 14) Pisma UKNF Nr DBK-DBK6B.7111.1.2024.MS z dnia 10 stycznia 2024 r. dotyczącego informacji o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć.
9. 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 (zidentyfikowani pracownicy)** – 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;

- 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) **zmienne 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** - zasadna 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
- 16) **baza kapitałowa** – poziom i struktura funduszy własnych Banku stanowiących sumę kapitału Tier I i kapitału Tier II Banku, wyznaczonych zgodnie z CRR, spełniający w szczególności wymogi kapitałowe, zgodnie z art. 92 CRR, w tym wymóg bufora wskaźnika dźwigni w rozumieniu art. 92 ust. 1a CRR, a także wymóg połączonego bufora zgodnie z art. 55 ust. 4 Ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nadzorze makroostrożnościowym nad systemem finansowym i zarządzaniu kryzysowym w systemie finansowym;
- 17) **CRR** - Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych; wysokość posiadanej przez Bank bazy kapitałowej powinna być wystarczająca do spełnienia wymagań regulacyjnych, ze zm.;
- 18) **duża instytucja** – instytucja, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 146 CRR;
- 19) **osoba zaangażowana**:
 - a) pracownik oferujący produkty bankowe lub świadczący usługi bankowe bezpośrednio dla konsumentów lub
 - b) bezpośrednio lub pośrednio zarządza pracownikiem, o której mowa w lit. a);
- 11) **zasada proporcjonalności** - zapisana w art. 92 ust 2 Dyrektywy 2013/36/UE ma 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

Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się wynagrodzenia stałe i wynagrodzenia zmienne, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, przy czym stałe składniki winny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nie przyznawanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia.

2. Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznane przez Bank pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej w dłuższym okresie i powinno uwzględniać interesy udziałowców, deponentów i wszelkich innych zainteresowanych stron. Wynagrodzenie zmienne nie powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej bazy kapitałowej.
3. W celu uniknięcia konfliktu interesów, członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wyłącznie wynagrodzenie stałe.
4. Wynagrodzenie jest stałe, 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.
5. Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia kryteriów określonych w ust. 4, uznawany jest za składnik zmienny wynagrodzenia.
6. 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.
7. W Banku nie przyznaje się uznaniowych świadczeń emerytalnych.
8. 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.

Polityka wynagrodzeń w zakresie osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku („Polityka wynagrodzeń”) prowadzona jest z uwzględnieniem następujących zasad:

- a) Bank, nie jest dużą instytucją, wobec tego zakłada się stosowanie polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, zgodnie z przepisami art. 9ca ust. 1 b ustawy Prawo bankowe. Ograniczony zakres stosowania Polityki dotyczy braku konieczności przyznawania co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych, odroczenia wypłaty co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia oraz wstrzymania wypłaty uznaniowych świadczeń emerytalnych w postaci instrumentów finansowych;
 - b) żadna ze zidentyfikowanych pracowników nie będzie uzyskiwać rocznej wysokości zmiennego wynagrodzenia przekraczającego równowartości w złotych 50 000 euro, ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.
9. System wynagrodzeń w Banku uzupełniać mogą motywatory pozapłacowe materialne i niematerialne, wspierające możliwość rozwoju pracowników oraz realizacji ich ambicji zawodowych.
 10. Podstawową formą motywowania pozapłacowego pracowników w Banku stanowią benefity. Mogą one, w przypadku wprowadzenia, wspierać w szczególności takie obszary dotyczące pracownika jak jego: zdrowie, rozwój, zabezpieczenie przyszłości, poczucie bezpieczeństwa socjalnego, zachowanie odpowiedniego balansu pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.
 11. Podstawowe świadczenie pozapłacowe oferowane w Banku, to Pracowniczy Program Kapitałowy. Świadczenie to nie jest oparte na wynikach i jest w sposób jednolity przyznawane są pracownikom.
 12. Wprowadzenie kolejnych świadczeń pozapłacowych powinno zostać poprzedzone oceną czy to świadczenie spełnia kryteria dla składnika stałego, jeżeli nie, należy uznać takie świadczenie za składnik zmienny i określić zasady jego przyznawania, odpowiednio uzupełniając regulacje wewnętrzne Banku.

§ 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. Bank ponosi koszt szkoleń Członków Rady Nadzorczej.
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, przy czym stałe i zmienne składniki wynagrodzenia są zatwierdzane Uchwałą Rady Nadzorczej. Pracownicy pełniący Kluczowe Funkcję w Banku, tj., Komórka ds. zgodności, Główny Księgowy / Koordynator Programu AML/CFT oraz Komórki ds. ryzyk są wynagradzani za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji. Wynagrodzenie tych osób nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.
4. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% 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"> – Przewodniczący Rady Nadzorczej – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej – Sekretarz Rady Nadzorczej – Przewodniczący Komitetu Audytu – Członkowie Komitetu Audytu – oraz pozostali Członkowie Rady 	Zgodnie ze Statutem
2.	Osoba, która należy do kadry kierowniczej wyższego szczebla	Członkowie Zarządu	W Banku przyjmuje się, że kadry 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 obrotowym, 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 oraz Koordynator Programu AML /CFT	Za obszar związany z zapobieganiem praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu odpowiada Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych. Ponadto w Banku powołano od dnia 01 grudnia 2022 r. Koordynatora Programu AML / CFT, który jest osobą pełniącą kluczową funkcję (KF).
	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 ds. Handlowych	Za opracowanie i wdrażanie Polityki wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Jordanowie oraz Polityki wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku Spółdzielczego w Jordanowie odpowiada Wiceprezes Zarządu ds. Handlowych. 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 ds. Finansowo-Księgowych	Za obszar związany z bezpieczeństwem informacji odpowiada Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych
	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	Członkowie Zarządu oraz Komórka ds. ryzyk	Poszczególni Członkowie Zarządu oraz pracownicy Komórki ds. ryzyk zarządzają ryzykami określonymi w art. 79–87 dyrektywy 2013/36/UE. Pracownicy Komórki ds.

	zarządzania jakiejkolwiek kategorii ryzyka określonej w wymienionych artykułach		ryzyk, są osobami pełniącymi kluczowe funkcje (KF).
9.	Oдноśnie 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 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	Brak	Bank nie udziela kredytów wyższych niż 5 mln EUR, a pracownicy nie mają uprawnień do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe. W Banku nie są przyznane szczególne prawa weta w związku z pozytywnymi decyzjami kredytowymi.
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 30-11-2024 r. wynosi 61 pracowników.

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, pracownika Komórki ds. zgodności oraz pracowników Komórki ds. ryzyka, 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.
 - 8) Komórka ds. ryzyk pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiejkolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79–87 dyrektywy 2013/36/UE.
 - 9) Koordynator Programu A|ML/CFT osoba pełniąca funkcję AMLRO (Koordynator Programu AML / CFT) pełni obowiązki kierownicze w zakresie zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu.

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 zarządzania Bankiem, 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

1. 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.
2. Stosowana przez Bank Polityka wynagrodzeń (...) jest spójna z celami strategii biznesowej i strategii w zakresie ryzyka Banku, w tym ryzyk środowiskowych, społecznych i związanych z zarządzaniem (ryzyka ESG), jego kulturą i wartościami korporacyjnymi, kulturą ryzyka, w tym w odniesieniu do długotrwałych interesów Banku, a także ze środkami stosowanymi w celu zapobiegania konfliktom interesów i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka.
3. Przy aktualizacji Polityki wynagrodzeń (...) Bank uwzględnia zmiany powyższych celów i środków. Bank pilnuje, by praktyka w zakresie wynagrodzeń odpowiadała jego ogólnej gotowości do podejmowania ryzyka z uwzględnieniem wszystkich rodzajów ryzyka, w tym ryzyka greenwashingu, ryzyka ESG, ryzyka wynikającego z niewłaściwego oferowania i sprzedaży produktów. Bank uwzględnia długofalowe interesy udziałowców. Bank przestrzega ustalonego apetytu na ryzyko określonego w Strategii zarządzania ryzykami oraz czuwa nad realizacją celów strategicznych.
4. Wypłata zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących kluczowe stanowiska oraz Członków Zarządu następuje po dokonanej ocenie z uwzględnieniem stopnia realizacji celów ESG oraz wskaźników ESG po zrealizowaniu Harmonogramu wdrożenia procedur w zakresie ESG oraz uwzględnieniu czynników ESG w ocenie jakościowej Członków Zarządu.
5. Czynniki ESG brane pod uwagę przy ocenie Polityki wynagrodzeń (...) za dany rok:
 - 1) wdrożenie metodyk oceny ryzyka ESG w procesie udzielania kredytów,
 - 2) zwiększanie udziału kredytów o niskim ryzyku ESG,
 - 3) wprowadzenie do oferty produktów na cele związane z finansowaniem zrównoważonego rozwoju,
 - 4) ocena rejestru skarg i reklamacji,
 - 5) brak naruszeń przepisów prawa pracy,
 - 6) stosowanie zasad etyki bankowej,
 - 7) stosowanie polityki różnorodności,
 - 8) unikanie konfliktu interesów.
6. Bank ustala zasady przyznawania indywidualnych wynagrodzeń zmiennych tak, aby zachęty do podejmowania ryzyka były zrównoważone z zachętami do zarządzania ryzykiem, w szczególności poprzez uwzględnienie w przyznawanej premii stopnia przestrzegania zasad obowiązujących w Banku oraz wskazywanie maksymalnych poziomów premii, w tym stosunku zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia.

7. Decyzja, o przyznaniu indywidualnego wynagrodzenia zmiennego, podejmowana jest na podstawie oceny efektów pracy danego pracownika, jednostki/komórki organizacyjnej i całego Banku, w szczególności na podstawie oceny poziomu realizacji celów, w tym osiągnięcia celów strategii Banku i uwzględnia podejmowane ryzyko.
8. Systemy premiowe stosowane w Banku uwzględniają realizację celów Banku.
9. Cele wyznaczane pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku stanowią wypadkową głównych celów finansowych i niefinansowych Banku i uwzględniają zakres odpowiedzialności pracownika na danym stanowisku.
10. W przypadku pracowników istotnie wpływających na profil ryzyka, poza członkami Zarządu, propozycję wysokości premii przedstawia Radzie Nadzorczej Zarząd Banku.
11. Wynagrodzenie pracowników istotnie wpływających na profil ryzyka, w tym Komórki ds. zgodności zatwierdzone jest przez Radę Nadzorczą w formie Uchwały.
12. Decyzje o wysokości indywidualnej premii uznaniowej dla poszczególnych Członków Zarządu w toku roku obrotowego podejmuje Rada Nadzorcza w formie Uchwały.
13. Elementy wynagrodzenia przyznawane zgodnie z przepisami prawa i w wysokości określonej w tych przepisach, takie jak: odprawy rentowe, emerytalne lub odprawy wypłacane w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, nie podlegają korekcie o ryzyko.
14. Zidentyfikowani pracownicy powinni zobowiązać się do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania, wzór oświadczenia zawarty jest w Załączniku nr 2 do niniejszej Polityki.
15. Zidentyfikowanym pracownikom innym niż członkowie Zarządu Bank może wypłacać premię w okresach krótszych niż rok, jeżeli:
 - a) nie występują przesłanki dotyczące konieczności odroczenia premii, wynikające z przepisów prawa;
 - b) zastosowano zasady oceny efektów pracy, przyznawania i wypłacania premii

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 1,05 – wskaźnik wyliczany przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS (kryterium uwzględniające ryzyko płynności),
 - f) wskaźnik stabilnego finansowania NSFR wynosił co najmniej 105% (kryterium uwzględniające ryzyko płynności w perspektywie długoterminowej),
 - g) wskaźnik jakości portfela kredytowego (zdefiniowany w RWEF) max 15% (próg krytyczny zgodnie z GPN SOZ BPS, 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 przeprowadzone 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.
- 7) w ocenianym okresie trzyletnim pozytywna ocena zaangażowania w realizację powierzonych zadań, w tym w okresie oceny zostały przeprowadzone analizy ryzyka w terminach i z częstotliwością określoną w Instrukcji SIZ – kryterium dotyczy pracowników Komórki ds. ryzyka
- 8) w ocenianym okresie trzyletnim Ocena BION nie była gorsza niż 3,50 – kryterium dotyczy pracowników Komórki ds. ryzyka.
- 9) Koordynator Programu A|ML/CFT osoba pełniąca funkcję AMLRO (Koordynator Programu AML / CFT) oceniany jest w zakresie spełnienia kryteriów:
 - 1) dawania rękojmi, tzn. reputacji, uczciwości i etyki dające rękojmię prawidłowego wykonywania tej funkcji;
 - 2) posiadania wiedzy i umiejętności w obszarze przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu (dalej AML/CFT), w tym znajomość przepisów prawa, również w zakresie wdrażania polityk (strategii), mechanizmów kontrolnych i procedur AML/CFT;
 - 3) wystarczającej wiedzy i zrozumienia ryzyk prania pieniędzy i finansowania terroryzmu (dalej ML/TF) związanych z modelem biznesowym podmiotu nadzorowanego oraz doświadczenia w zakresie identyfikacji, oceny ryzyk ML/TF i zarządzania nimi;
 - 4) odpowiedniego stażu pracy i zakresu obowiązków umożliwiających sprawowanie powierzonych funkcji w sposób skuteczny i niezależny (ds. odpowiednie wykorzystanie formularza PA, PB, PE, PF , PD – tam wpisać wiersz dot. Ryzyko ML/TF, a także ocenić znajomość linii biznesowych oraz odpowiednich formularzy „W”).

§ 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 Zarząd 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. Za coroczny przegląd zarządczy niniejszej Polityki odpowiada Komórka ds. kadrowo – płacowych.
2. W procesie kształtowania Polityki, a także jej oceny uczestniczy Komórka ds. kadrowo – płacowych, która w zakresie swoich kompetencji z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi, przekazuje organom Banku oraz innym komórkom organizacyjnym istotne w tym procesie informacje, obejmujące, między innymi, dane na temat struktury wynagrodzeń, a także systemu płac.
3. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją SIZ przez Radę Nadzorczą Banku.
4. Przegląd, o którym mowa w ust. 1 obejmuje m.in.:
 - 1) weryfikację i samoocenę identyfikacji pracowników, których działalność zawodowa ma lub może mieć istotny wpływ na profil ryzyka instytucji,
 - 2) klasyfikacja stałych i zmiennych składników wynagradzania oraz ocena przyjętych zasad i kryteriów przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagradzania,
 - 3) przestrzeganie limitów w zakresie wypłaty zmiennych składników wynagradzania,
 - 4) przegląd po kątem zapisów dot. neutralności względem płci,
 - 5) propozycje zmian do obowiązujących polityk.
5. 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.
6. 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.

7. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
8. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie w ramach systemu kontroli wewnętrznej oraz Audytu Wewnętrznego.
9. Postanowienia Polityki znajdują odzwierciedlenie we wdrażanych w Banku regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników, w szczególności w Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Jordanowie.
10. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.
11. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2025 r.



Zał. nr 1 Wykaz
osób, których działa



Zał. nr 2 Wzór
oświadczenia

Załącznik nr 1 – Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku;

Załącznik nr 2 – Wzór „Oświadczenia o zobowiązaniu do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania.