

*Przyjęto Uchwałą Zarządu  
Nr 8 /61/2024 z dnia 18.12.2024 r.  
oraz Uchwałą Rady Nadzorczej  
nr 3/15/2024 z 20.12.2024 r.*



## **Polityka wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku Spółdzielczego w Jordanowie**

Jordanów, grudzień 2024 rok

### Metryka regulacji

Nazwa regulacji	„Polityka wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku Spółdzielczego 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 / <del>NIE</del>
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) Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
- 3) 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;
- 4) 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;
- 5) 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);
- 6) Wytycznych dotyczących udzielania i monitorowania kredytów – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego 29 maja 2020 r. (EBA/GL/2020/06);
- 7) 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;
- 8) 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;
- 9) Uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”;
- 10) Rekomendacji S Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie;
- 11) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach;

- 12) Pisma UKNF Nr DBK-DBK6B.7111.1.2024.MS z dnia 10 stycznia 2024 r. dotyczącego informacji o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć.

## § 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 Spółdzielczym w Jordanowie na lata 2023-2027 i Strategii zarządzania ryzykami, Polityki zarządzania kadrami 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. Stosowana przez Bank polityka wynagrodzeń obejmująca wszystkich pracowników 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.
6. Przy aktualizacji polityki wynagrodzeń Bank uwzględnia zmiany celów o których mowa w ust. 5. Ponadto Bank przestrzega, aby praktyka w zakresie wynagrodzeń odpowiadała ich ogólnej gotowości do podejmowania ryzyka z uwzględnieniem wszystkich rodzajów ryzyka wynikającego z niewłaściwej sprzedaży produktów.
7. Realizacja przez Bank polityki wynagrodzeń uwzględnia długofalowe interesy udziałowców.
8. Wynagrodzenie za pracę osób zaangażowanych nie może zachęcać tych pracowników do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla konsumentów.
9. Polityka wynagrodzeń i praktyki w tym zakresie mające zastosowanie do pracowników, w szczególności zidentyfikowanych pracowników zaangażowanych, 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. Wynagrodzenie za pracę tych pracowników, nie może być zależne od poziomu sprzedaży kredytów hipotecznych, rozumianych zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami, jak również od ilości rozpatrzonych wniosków o udzielenie kredytu hipotecznego.
10. 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.
11. 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 oraz na ryzyko ESG.
12. 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 odpowiednim regulaminie wynagradzania;
- 3) szczegółowe zasady wynagradzania wszystkich pracowników określone są w Regulaminie wynagradzania przyjętym przez Zarząd i zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą.

## **§ 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 zarządzanie 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 zarządzania Bankiem;
- 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 zarządzania Bankiem;
- 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 zarządzania Bankiem;
- 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).
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Wynagrodzenie za pracę osób zaangażowanych w proces udzielania kredytów nie może być zależne od poziomu sprzedaży kredytów hipotecznych, rozumianych zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami, jak również od ilości rozpatrzonych wniosków o udzielenie kredytu hipotecznego.

### **§ 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 (zmiennie 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. Zgodnie z postanowieniem art. 9ca. ust. 5 ustawy Prawo bankowe, Bank raz do roku w terminie do dnia 31 stycznia, przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego:
  - a. informacje za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć;
  - b. dane o liczbie osób określonych w ust. 2a, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 1 mln euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.
3. Wzór informacji, o której mowa w ust. 2 stanowi Załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.
4. Za coroczny przegląd zarządczy niniejszej Polityki odpowiada Komórka ds. kadrowo – płacowych.
5. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.
6. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2025 r

## Załączniki:



wzór\_pismo\_KNF\_202  
4.docx



Pismo UKNF z  
stycznia 2024 dot. zr