

*Przyjęto Uchwałą Zarządu
nr 1/71/2020 z dnia 27-11-2020 r.
oraz Uchwałą Rady Nadzorczej
nr 2/10/2020 z 10-12-2020 r.*



**Bank Spółdzielczy
w Jordanowie**

Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Jordanowie

Jordanów, listopad 2020 rok

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. „Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Jordanowie” zwana dalej „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 w Banku Spółdzielczym w Jordanowie, zwanej dalej „Polityką” jest:
 - 1) określenie stałych i zmiennych składników wynagrodzeń pracowników na stanowiskach istotnych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jordanowie, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 06 marca 2017 r., zwanego dalej „Rozporządzeniem”.
 - 2) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowany przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka,
 - 3) wspieranie realizacji Strategii działania Banku i Strategii zarządzania ryzykami oraz ograniczanie konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Jordanowie, zwanym dalej „Bankiem”.
3. 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.
4. Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:
 - Ustawy Prawo bankowe – art. 9ca.,
 - Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach,
 - Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 - EBA/GL/2015/22,
 - Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014,
 - Stanowiska Urzędu Komisji Nadzoru Finansowego wyrażonego w piśmie DBS-W5.7111.54.2018.SK z dnia 05.04.2019 r. zgodnie z którym banki spółdzielcze mogą korzystać z możliwości nieodraczania zmiennych składników wynagrodzeń,
 - Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.
5. Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:
 - Bank – Bank Spółdzielczy w Jordanowie;
 - Zebranie Przedstawicieli – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Jordanowie,
 - Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Jordanowie,
 - Komitet Audytu – Komitet Audytu Banku Spółdzielczego w Jordanowie,
 - Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego w Jordanowie,
 - pracownik - osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, powołania lub wyboru;
 - zidentyfikowani pracownicy – osoby, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1 ustawy - Prawo bankowe, określone

zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającym dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (Dz. Urz. UE L 167 z 06.06.2014, str. 30, z późn. zm.),

- zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie – zarządzanie ryzykiem w zakresie, o którym mowa w § 3 ust. 3 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach,
- zmienne składniki wynagrodzeń – następujące składniki wynagrodzeń zidentyfikowanych pracowników: premie uznaniowe przyznawane członkom Zarządu Banku na podstawie uchwały Rady Nadzorczej,
- wynagrodzenie zmienne – łączne zmienne składniki wynagrodzeń w części odroczonej i w części wypłacanej niezwłocznie po przyznaniu;
- regulamin wynagradzania – Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Jordanowie;
- trzyletni okres oceny – okres oceny pracy zidentyfikowanych pracowników;
- rok „n” – rok, za który dokonuje się oceny pracy zidentyfikowanego pracownika.

§ 2

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

- 1) Stałe składniki wynagrodzenia, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, oraz wynikające z Kodeksu Pracy, rozumiane jako:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za staż pracy,
 - c) dodatek funkcyjny,
 - d) dodatek kasjerski,
 - e) nagrody jubileuszowe,
 - f) 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 odpowiedzialne za zarządzanie ryzykiem, o których mowa w Rozporządzeniu delegowanym komisji UE nr 604/2014 są wynagradzane w zakresie wynagradzania zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.
- 3) W Banku nie przyznaje się indywidualnych odpraw emerytalnych.
- 4) Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia.

§ 3

1. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
2. Do stałych i zmiennych składników wynagrodzenia zalicza się odpowiednio:

| <i>Stanowiska</i> | <i>Stale składniki</i> | <i>Zmienne składniki</i> |
|----------------------------|--|--------------------------|
| Członkowie Rady Nadzorczej | Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu | - |
| Członkowie Komitetu Audytu | Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu | - |
| Członkowie Zarządu | Wymienione w §2 ust. 1 niniejszej Polityki | Premia uznaniowa |
| Pozostali pracownicy | Wymienione w §2 ust. 1 niniejszej Polityki | Premia uznaniowa |

§ 4

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej 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 pracowników ustala Zarząd.
4. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100 % w odniesieniu do każdej osoby wymienionej w § 5 niniejszej Polityki, z zastrzeżeniem § 25 ust. 2 pkt. 4 lit b Rozporządzenia.
5. W celu nieograniczania zdolności Banku do podwyższania funduszy własnych wprowadza się limit łącznej kwoty zmiennych składników wynagrodzeń osób o których mowa w § 6 ust.1 pkt 1) w wys. max 2 % funduszy własnych Banku.

§ 5

Do stanowisk istotnych o których mowa w § 24 Rozporządzenia oraz w Rozporządzeniu delegowanym Komisji UE Nr 604/2014 zalicza się:

| <i>Lp.</i> | <i>Stanowiska istotne wg Rozporządzenia</i> | <i>Zidentyfikowani pracownicy</i> | <i>Uzasadnienie</i> |
|------------|--|--|---------------------|
| 1. | Członek organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą | Członkowie Rady Nadzorczej, w tym: <ul style="list-style-type: none"> – Przewodniczący Rady Nadzorczej – Zastępca Przewodniczącego – Sekretarz Rady – Przewodniczący Komitetu Audytu – Członkowie Komitetu Audytu | Zgodnie ze Statutem |

| | | | |
|-----|--|---|--|
| | | – oraz pozostali Członkowie Rady | |
| 2. | Członek organu zarządzającego pełniącego funkcję niewykonawczą | Prezes Zarządu | Zgodnie ze Statutem |
| 3. | Członek organu zarządzającego pełniącego funkcję wykonawczą | Wiceprezesi Zarządu | Zgodnie ze Statutem |
| 4. | Pracownik kadry kierowniczej wyższego szczebla | Członkowie Zarządu | W Banku przyjmuje się, że kadre kierowniczą wyższego szczebla stanowią Członkowie Zarządu |
| 5. | Pracownik odpowiedzialny za działanie funkcji zarządzania ryzykiem | Prezes Zarządu | Komórka ds. ryzyk i bezpieczeństwa podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, odpowiedzialnemu za działanie ww. Komórki |
| 6. | Pracownik odpowiedzialny za działanie funkcji zgodności | Prezes Zarządu | Komórka ds. zgodności podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, który jest odpowiedzialny za działanie ww. Komórki |
| 7. | Pracownik odpowiedzialny za działanie funkcji kontroli wewnętrznej | Prezes Zarządu | Komórka ds. kontroli wewnętrznej podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, który jest odpowiedzialny za działanie ww. Komórki |
| 8. | Pracownik odpowiedzialny za działanie funkcji audytu wewnętrznego | Brak | Bank przystąpił do Systemu Ochrony, powierza Audyt Wewnętrzny Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS. |
| 9. | Pracownicy i kierujący jednostką istotną | Brak | W Banku nie występuje istotna jednostka – Bank nie alokuje kapitału na jednostki organizacyjne. Bank prowadzi scentralizowany system zarządzania ryzykiem. |
| 10. | Pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za finanse, podatki i budżetowanie | Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych | Główny Księgowy podlega bezpośrednio Wiceprezesowi Zarządu ds. Finansowo-Księgowych, który jest odpowiedzialny za działanie ww. stanowiska |
| 11. | Pracownik jest kierownikiem funkcji | Prezes Zarządu | Komórka ds. kadrowo-płacowych podlega bezpośrednio Prezesowi |

| | | | |
|-----|---|---|---|
| | odpowiedzialnej za sprawy kadrowe | | Zarządu, który jest odpowiedzialny za działanie ww. Komórki. |
| 12. | Pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za technologie informacyjne | Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych | Informatyk (ASI) podlega bezpośrednio Wiceprezesowi Zarządu ds. Finansowo-Księgowych, który jest odpowiedzialny za działanie ww. stanowiska |
| 13. | Pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za analizę ekonomiczną | Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych | Komórka ds. ryzyk i bezpieczeństwa podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, odpowiedzialnemu za działanie ww. Komórki. Nadzór nad sporządzeniem analizy ekonomiczno – finansowej sprawuje Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo – Księgowych. |
| 14. | Członek Komitetu decyzyjnego | Brak | W Banku nie powołano Komitetów decyzyjnych |
| 15. | Osoby zaangażowane w nadzór nad sprzedażą i procesem decyzyjnym w zakresie kredytów przekraczających 5 mln EUR. | Brak | Bank posiada fundusze własne poniżej 80 mln PLN, w związku z czym nie udziela kredytów wyższych niż 5 mln EUR. |
| 16. | Pracownicy odpowiedzialni za zatwierdzanie nowych produktów | Brak | Nowe produkty zatwierdza Zarząd. |
| 17. | Pracownik otrzymał wynagrodzenie powyżej 500 tys. EUR | Brak | Pracownicy Banku nie otrzymują wynagrodzenia wyższego niż 500 tys. EUR rocznie. |
| 18. | pracownik należy do 0,3 % pracowników, w zaokrągleniu do najbliższej liczby całkowitej, którym w poprzednim roku obrachunkowym przyznano najwyższe łączne wynagrodzenie | Brak | Bank zatrudnia 62 osób * 0,3% = 0,19 osoby. Osoby o najwyższych zarobkach w Banku to członkowie Zarządu. |

Wykaz 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 określoną w § 29 ust. 2 Rozporządzenia zasadą proporcjonalności:
 - 1) spośród stanowisk istotnych zgodnie z § 5 niniejszej Polityki wyodrębnia się tzw. zidentyfikowanych pracowników, których zmienne składniki wynagrodzenia podlegają ocenie,
 - 2) przy ocenie efektów pracy zidentyfikowanych pracowników bierze się pod uwagę rok bieżący i dwa lata poprzednie.
2. Jako zidentyfikowanych pracowników traktuje się wyłącznie członków Zarządu związanych z Bankiem umową o pracę, ponieważ:
 - 1) Bank jest działającą na rynku lokalnym instytucją spółdzielczą, świadczącą podstawowe usługi bankowe,
 - 2) Struktura organizacyjna Banku nie jest skomplikowana,
 - 3) Decyzje w zakresie inwestycji kapitałowych i decyzje kredytowe powyżej 50 tys. zł są podejmowane przez Zarząd,
 - 4) Zarząd decyduje o profilu podejmowanego ryzyka, a także o jakości zarządzania zarówno w Pionie Handlowym, Pionie Finansowym oraz Pionie Zarządzania Bankiem.

Rozdział 2. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń

§ 7

1. Wypłata zidentyfikowanym pracownikom 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 zidentyfikowanych pracowników.
2. Przyznane zidentyfikowanemu pracownikowi zmienne składniki wynagrodzeń, z zastrzeżeniem ust.3, wypłacane są w formie pieniężnej, niezwłocznie po ich przyznaniu.
3. Wypłata zmiennych składników wynagrodzeń nastąpi pod warunkiem uzyskania przez zidentyfikowanego pracownika 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 każdego zidentyfikowanego pracownika, pod kątem wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń odbywa się corocznie po zakończeniu roku obrotowego i z uwzględnieniem wyników całego Banku oraz wyników zidentyfikowanego pracownika.
4. Rada Nadzorcza zatwierdza zasady wynagradzania członków Zarządu Banku, 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 – zidentyfikowanych pracowników o których mowa w § 6 ust. 2 niniejszej Polityki, 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 odpowiedniości w każdym roku w ocenianym okresie trzyletnim,
 - 3) w stosunku do Banku, w ocenianym okresie trzyletnim:
 - a) nie jest prowadzona likwidacja,
 - b) nie zostało wydane postanowienie o upadłości,
 - c) nie jest prowadzone postępowanie naprawcze,
 - d) współczynnik kapitałowy Banku nie jest mniejszy niż wymagany próg,
 - e) wskaźnik płynności krótkoterminowej LCR wynosił co najmniej 1,00 ocenie - wskaźnik wyliczany przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.
 - f) wskaźnik jakości portfela kredytowego (zdefiniowany w RWEF) max 15%,
 - g) 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.

§ 11

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.
5. Członek Zarządu, po otrzymaniu pisma, o którym mowa w ust. 2 ma prawo złożyć od niego odwołanie w terminie 14 dni na ręce Przewodniczącego Rady.

6. Odwołanie, o którym mowa w ust. 5, podlega rozpatrzeniu przez Radę Nadzorczą na najbliższym posiedzeniu z udziałem odwołującego się i Głównego Księgowego.

Rozdział 5. Postanowienia końcowe

§12

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 min.:
 - 1) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - 2) weryfikację stanowisk istotnych,
 - 3) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzenia,
 - 4) zadań przydzielanych pracownikom na stanowiskach istotnych.
3. Rada Nadzorczą 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 Audytu Wewnętrznego oraz kontroli wewnętrznej przez pracownika Komórki ds. kontroli wewnętrznej lub pracownika Komórki ds. zgodności.
7. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.
8. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 31-12-2020 r.