

*Załącznik do Uchwały nr 52/2021
Zarządu Banku Spółdzielczego
w Jedwabnem z dnia 10.12.2021 r.*

*Załącznik do Uchwały nr 47/2021
Rady Nadzorczej Banku
w Jedwabnem z dnia 17.12.2021 r.*

**Polityka wynagradzania pracowników,
których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka
Banku Spółdzielczego w Jedwabnem**

Jedwabne, 2022

Metryka regulacji

Podstawowe dane regulacji

Właściciel dokumentu	Stanowisko organizacyjno- administracyjne
Nazwa dokumentu	Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jedwabnem
Data wejścia w życie	01.01.2022 r.
Data zatwierdzenia	10.12.2021 r. (Zarząd) 17.12.2021 r. (Rada Nadzorcza)
Uchyła	Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jedwabnem (Załącznik do uchwały Nr 46/2019 Zarządu Banku Spółdzielczego w Jedwabnem z dnia 09.12.2019 r. Załącznik do uchwały Nr 31/2019 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Jedwabnem z dnia 18.12.2019 r.)
Zmienia	-----

Osoby zaangażowane

Opracował:	Brygida Mroczkowska – Stanowisko organizacyjno- administracyjne
Opiniował:	Beata Rutkowska – Stanowisko zarządzania ryzykami i analiz
Opiniował/Sprawdzał pod względem prawnym:	Mariola Tałałaj – Stanowisko ds. zgodności
Opinia Prezesa Zarządu w ramach nadzoru nad ryzykiem istotnym w Banku:	Dariusz Duchnowski – Prezes Zarządu

Historia zmian

Data	Rodzaj zmian
11.12.2013 r.	Wprowadzenie nowej regulacji wewnętrznej; Ogólne zasady polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Jedwabnem (Załącznik do Uchwały nr 22 /2013 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Jedwabnem z dnia 11 grudnia 2013 roku)
10.12.2014 r.	Polityka zmiennych składników wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Jedwabnem (Załącznik do uchwały nr 30/2014 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Jedwabnem z dnia 10.12.2014r.)
07.06.2017 r.	Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jedwabnem (Załącznik do uchwały Nr 05/2017 Zarządu Banku Spółdzielczego w Jedwabnem z dnia 28.04.2017 r. Załącznik do uchwały Nr 05/2017 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Jedwabnem z dnia 07.06.2017 r.)
08.05.2018 r.	Aneks nr 1 do Uchwały Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Jedwabnem Nr 05/2017 z dnia 07 czerwca 2017 r. wprowadzony w dniu 08 maja 2018. dotyczy: „Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Jedwabnem”. W „Polityce wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Jedwabnem” § 10 otrzymuje nowe

	brzmienie wskazujące na konieczność zatwierdzenia polityki przez Radę Nadzorczą oraz ujawnienia jej w ramach polityki informacyjnej. Polityka podlega weryfikacji oraz ocenie przez Radę Nadzorczą. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
18.12.2019 r.	Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jedwabnem (Załącznik do uchwały Nr 46/2019 Zarządu Banku Spółdzielczego w Jedwabnem z dnia 09.12.2019 r. Załącznik do uchwały Nr 31/2019 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Jedwabnem z dnia 18.12.2019 r.)
01.01.2022 r.	Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jedwabnem Uzupełnienie treści polityki o konieczne zapisy wynikające z Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r. oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego.

§ 1

Celem opracowania i wdrożenie Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanymi dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Jedwabnem, zwanej dalej „Polityką” jest:

1. określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jedwabnem, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r. oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego.
2. wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka,
3. wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.

§ 2

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku.
2. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 3) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - 4) zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych,
 - 5) odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika,
 - 6) inne składniki wynagradzania wynikające ze stosunku pracy, określone odrębnymi przepisami.
3. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa,
4. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
5. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagradzania pracowników.

§ 3

1. Wynagrodzenia w Banku obejmują wypłatę stałych i zmiennych składników wynagradzania.

2. Wynagrodzenia członków rady nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli, zgodnie ze Statutem Banku.
3. Wynagrodzenia dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania Zarządu Banku Spółdzielczego w Jedwabnem.
4. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Prezes Zarządu, pełniący funkcję kierownika zakładu pracy – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Jedwabnem oraz w zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą Polityce wynagradzania wszystkich pracowników.
5. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
6. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 4

1. Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikacji stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.
2. Do stanowisk osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku w rozumieniu art. 9ca ust. 1a ustawy – Prawo bankowe, określonych zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji wydanym na podstawie art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE zalicza się:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej;
 - 2) Członków Zarządu;
 - 3) Stanowisko ds. zgodności.
3. Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stałe składniki	Zmienne składniki
Przewodniczący Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Brak lub premia z zysku po opodatkowaniu (zależna od wyników finansowych Banku)

Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Brak lub premia z zysku po opodatkowaniu (zależna od wyników finansowych Banku)
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w §2 ust.1	Premia uznaniowa
Pozostali pracownicy	Składniki stałe wymienione w §2 ust.1	Premia uznaniowa

§ 5

1. Sposób wynagradzania Członków Rady Nadzorczej oparty jest na następujących zasadach:
 - a) członek Rady Nadzorczej nie jest zatrudniany przez Bank, pełni swoją funkcję na podstawie wyboru dokonanej przez Zebranie Przedstawicieli,
 - b) ustalanie zasad wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej należy do kompetencji Zebrania Przedstawicieli,
 - c) wynagrodzenie zostaje ustalone w wysokości zapewniającej odpowiednią jakość i efektywność pracy członków Rady Nadzorczej,
 - d) wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej nie stanowią istotnej pozycji kosztów działalności Banku,
 - e) wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej nie są powiązane z wynikami działalności Banku,
 - f) Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia oraz zmienne jak premia z zysku.
2. Polityka wynagrodzeń członków Zarządu oparta jest na następujących zasadach:
 - 1) członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, wymogami nadzoru bankowego oraz wewnętrznymi uregulowaniami Banku,
 - 2) Rada Nadzorcza poprzez swoich upoważnionych przedstawicieli, zgodnie z przepisami prawa i wewnętrznymi uregulowaniami nawiązuje stosunek pracy z członkami Zarządu,

- 3) członkowie Zarządu zatrudnieni są na podstawie umów o pracę, a tym samym podlegają wewnętrznym uregulowaniom Banku, wynikającym z przepisów prawa pracy, w tym dotyczących odpraw emerytalnych oraz innych świadczeń dodatkowych przyznawanych pracownikom Banku,
- 4) w przypadku zawieszenia w pełnieniu funkcji członka Zarządu, w okresie zawieszenia członek ten nie ma prawa do otrzymywania przyznanego wynagrodzenia,
- 5) ustalenie zasad wynagradzania członków Zarządu i innych świadczeń związanych z pracą należy do kompetencji Rady Nadzorczej,
- 6) Rada Nadzorcza przy ustalaniu oraz weryfikacji wysokości wynagrodzenia członków Zarządu uwzględnia doświadczenie zawodowe, nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji członka Zarządu, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji członka Zarządu,
- 7) wynagrodzenie członków Zarządu składa się z części stałej oraz elementu zmiennego (premii uznaniowej), uzależnionej od jakości pracy Zarządu, tj. sytuacji ekonomiczno-finansowej Banku i uzyskanych wyników finansowych ocenianej w okresach kwartalnych,
- 8) wynagrodzenia stałe i zmienne w postaci premii uznaniowej przyznane przez Radę Nadzorczą, składające się na wynagrodzenie całkowite członków Zarządu, pozostają w rozsądnym stosunku do wyników finansowych Banku, jak również do całości poniesionych kosztów Banku,
- 9) wysokość całkowitych wynagrodzeń członków Zarządu podlega ujawnieniu w sprawozdaniu finansowym Banku za dany rok obrotowy oraz upublicznieniu, zgodnie z zasadami, zawartymi w Polityce informacyjnej Banku.

3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd.

§ 6

1. Łączna kwota wypłacanej premii uznaniowej osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
2. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust.3.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie

zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.

§ 7

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania Strategii działania w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnęte w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń Strategii działania:
 - a) zysk netto,
 - b) jakość portfela kredytowego,
 - c) współczynnik kapitałowy,
 - d) wskaźnik płynności LCR.
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do Strategii działania Banku w poszczególnych latach podlegających ocenie. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 80% lub średnia z ostatnich trzech lat nie spada poniżej limitu 80%.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - a) Uzyskane absolutorium w okresie oceny,
 - b) Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
 - c) Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.
5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

§ 8

1. Oceny efektów pracy pracowników, nie będących członkami Zarządu dokonuje Zarząd.
2. Premię uznaniową przyznaje się pracownikom za zrealizowanie powierzonych zadań w minimum 80 procentach.
3. Zarząd ocenia wykonanie zadań w cyklach kwartalnych.
4. Po zakończeniu roku w terminie do 31 marca roku następującego po roku, za który przyznawane są zmienne składniki wynagradzania następuje ocena łączna, na podstawie której przyznawane są zmienne składniki wynagradzania.

5. Stanowisko ds. zgodności zgodnie z § 27 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach jest wynagradzane w zakresie wynagrodzenia zmiennego (premii) za osiągnięcie celów wynikających z pełnionej przez niego funkcji, a jego wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez niego obszarach działalności Banku.
6. Wysokość wynagrodzenia (w tym premii) stanowiska ds. zgodności powinna być zatwierdzana przez Radę Nadzorczą i nie powinna odbiegać od wynagrodzenia innych osób pełniących kluczowe funkcje w Banku.

§ 9

Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w §3 niniejszej Polityki:

- 1) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania,
- 2) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem.

§ 10

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej (..) przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Weryfikacja o której mowa w ust. 1 obejmuje min.:
 - a) Zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - b) Weryfikację stanowisk istotnych,
 - c) Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania.
3. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Wdrożenie Polityki podlega nie rzadziej niż raz w roku, niezależnemu przeglądowi. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
5. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

6. 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 do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym.
7. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
8. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 0,5.

§ 11

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2022 r.