



Bank Spółdzielczy w Jastrzębiu Zdroju

Załącznik nr 1
do Uchwały nr 40 /12 /2022

Rady Nadzorczej Banku
Spółdzielczego w Jastrzębiu Zdroju z
dnia 30.12.2022r.



POLITYKA WYNAGRODZEŃ

W BANKU SPÓŁDZIELCZYM W JASTRZĘBIU ZDROJU

§ 1

Cele i zakres Polityki

1. Niniejsza „Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Jastrzębiu Zdroju”, zwana dalej „Polityką”, określa podstawowe zasady ustalania wynagrodzeń w Banku.
2. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Jastrzębiu Zdroju zwanej dalej „Polityką” jest:
 - 1) Zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Jastrzębiu Zdroju, zwanym dalej Bankiem,
 - 2) określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jastrzębiu Zdroju, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r. *w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach* oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego,
 - 3) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka,
 - 4) wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów,
 - 5) zachowanie neutralności wynagrodzeń i praktyk w tym zakresie pod względem płci.

§ 2

Ogólne zasady wynagradzania w Banku

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku.
2. Definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne.
3. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako:
 - a) Wynagrodzenie zasadnicze (wynikające z umowy o pracę),
 - b) Dodatek funkcyjny,
 - c) Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - d) Nagrody jubileuszowe,
 - e) Jednorazowe odprawy z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę, z tytułu niezdolności do pracy,

- f) Wypłaty z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.
- 4. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako:
 - a) Premia uznaniowa (w tym o charakterze motywacyjnym),
 - b) Premia indywidualna,
 - c) Nagrody roczne z funduszu nagród.
- 5. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
- 6. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagrodzenia pracowników.

§ 3

Kryteria identyfikacji stanowisk istotnych

- 1. Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikację stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.
- 2. **Osoby na stanowiskach istotnych identyfikuje się w oparciu o dwa kryteria oceny** określone w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady 923/2021r. oraz w oparciu o zapisy dotyczące funkcji kluczowych zawarte w Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego.

Bank stosuje następujące kryteria oceny:

- 1) **Kryterium jakościowe:**
 - a) Pracownicy, (którzy) pełnią obowiązki kierownicze mogący podejmować strategiczne lub inne decyzje o zasadniczym znaczeniu, które mają wpływ na działalność gospodarczą lub stosowane ramy kontroli,
 - b) pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiegokolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79–87 dyrektywy 2013/36/UE (kredytowe, rezydualne, koncentracji, rynkowe, stopy procentowej, operacyjne, płynności, nadmiernej dźwigni finansowej),
 - c) odnośnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe i kontrahenta kwoty nominalnej na transakcję, która to kwota stanowi 0,5 % kapitału podstawowego Tier I instytucji i wynosi co najmniej 5 mln EUR, pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe,
 - d) pracownik jest kierownikiem grupy pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do zobowiązania danej instytucji do przeprowadzania transakcji w wysokości o której mowa w li. c,

- e) pracownik posiada uprawnienia do podejmowania decyzji w sprawie nowych produktów bankowych,
- 2) **Kryterium ilościowe** - pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, jeżeli pracownikowi, przyznano w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy łączne wynagrodzenie równe co najmniej 750 000 EUR,
- 3) **Kryteria zawarte w Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego (funkcje kluczowe):** stanowiska organizacyjne, inne niż funkcje Członków Rady Nadzorczej i Zarządu, z którymi związany jest zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności umożliwiające wywieranie znaczącego wpływu na kierowanie bankiem.
- 3. Do stanowisk istotnych, o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021r. oraz w Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej
 - 2) Członków Zarządu
 - 3) Funkcje kluczowe – mające istotny wpływ (kompetencje decyzyjne) na kierowanie Bankiem.

§ 4

Zasady Polityki wynagrodzeń

- 1. Wynagrodzenia pracowników Banku są kształtowane w szczególności w odniesieniu do zakresu zadań realizowanych w danej komórce organizacyjnej, poziomu odpowiedzialności pracownika oraz na podstawie wynagrodzeń kształtujących się na rynku pracy.
- 2. Wynagrodzenia są okresowo weryfikowane w oparciu o ocenę wyników pracy i porównania rynkowe.
- 3. Wynagrodzenie osób pełniących kluczowe funkcje jest określone przez Prezesa Zarządu Banku, dodatkowo z uwzględnieniem wpływu na profil ryzyka Banku.
- 4. Wynagrodzenia dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu są określone w zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą *Uchwale w sprawie ustalenia warunków wynagrodzenia Prezesa Zarządu i Wiceprezesów Zarządu Banku Spółdzielczego w Jastrzębiu Zdroju.*

5. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Prezes Zarządu – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd *Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Jastrzębiu Zdroju*.
6. W przypadku wynagrodzeń zależnych od wyników, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników danego pracownika, zajmującego stanowisko stanowiące funkcję kluczową i danej komórki organizacyjnej oraz wyników Banku w obszarze odpowiedzialności tej osoby, z uwzględnieniem wyników całego Banku. Przy ocenie indywidualnych wyników bierze się pod uwagę **kryteria finansowe i niefinansowe**.
7. Pracownicy komórki do spraw zgodności oraz komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykami na drugim poziomie są wynagradzani w zakresie wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych – uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.
8. Pracownicy Banku zaangażowani w proces kredytowy w obszarze ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie są wynagradzani w zakresie wynagrodzenia zmiennego z uwzględnieniem mierników obejmujących przestrzeganie wewnętrznych regulacji mających na celu ograniczenie ryzyka oraz przestrzeganie wewnętrznych standardów kredytowych wynikających z apetytu na ryzyko.
9. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.

§ 5

Składniki wynagrodzeń

1. Wynagrodzenie całkowite w Banku obejmuje wypłatę stałych i zmiennych składników wynagradzania.
2. Wynagrodzenie stałe stanowi na tyle dużą część wynagrodzenia całkowitego, że pozwala ono na prowadzenie w pełni elastycznej Polityki wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jastrzębiu Zdroju oraz Regulaminu Wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Jastrzębiu Zdroju, w tym daje możliwość zmniejszenia lub nieprzyznania w ogóle wynagrodzenia zmiennego.
3. Wynagrodzenie stałe zależne jest w szczególności od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z powierzonym stanowiskiem.

4. Wynagrodzenie zmienne powinno być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację polityki wynagrodzeń, a postanowienia regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania i umów o pracę powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z polityki wynagrodzeń.
5. Łączne wynagrodzenie zmienne przyznawane osobom pełniącym kluczowe funkcje, nie ogranicza zdolności Banku do zwiększania jego bazy kapitałowej.
6. Zmienne składniki wynagrodzenia, jakie mogą być przyznawane osobom których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku oraz zasady wypłaty tego wynagrodzenia określa „Polityka wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jastrzębiu Zdroju”.
7. Zmienne składniki wynagrodzenia osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku są opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą Banku na zasadach określonych w Polityce wymienionej w ust. 6 wyżej.

§ 6

Zasady ustalania wskaźnika wynagrodzeń brutto

Bank określił maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym na poziomie nie przekraczającym 5-krotności.

§ 7

Postanowienia końcowe

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku 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 w szczególności w zakresie jej adekwatności i skuteczności, przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.