

*Załącznik Nr 1  
do Uchwały 6/22/2017  
Zarządu Banku Spółdzielczego  
w Aleksandrowie Łódzkiej  
z dnia 29.11. 2017 r.*

*Załącznik  
do Uchwały Nr 11/29/RN/2017  
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego  
w Aleksandrowie Łódzkim  
z dnia 29.12. 2017 r.*



**BANK SPÓŁDZIELCZY**  
w Aleksandrowie Łódzkim



Grupa BPS

**POLITYKA  
ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ OSÓB  
ZAJMUJĄCYCH STANOWISKA KIEROWNICZE  
W BANKU SPÓŁDZIELCZYM W ALEKSANDROWIE ŁÓDZKIM**

Instrukcja służbowa

## Spis treści

Rozdział 1. Postanowienia ogólne.....	3
Rozdział 2. Cele i zakres Polityki.....	4
Rozdział 3. Ustalenie celów i ocena ich realizacji.....	4
Rozdział 4. Zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego.....	5
Rozdział 5. Postanowienia końcowe.....	6

## Rozdział 1. Postanowienia ogólne

### § 1.

1. Polityka opracowana została na podstawie:
  - 1) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe (Dz. U. z 2015 r. poz. 128, ze zm.),
  - 2) 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 (Dz. U. z 2017 r. poz. 637 z późn. zm.).
2. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
  - 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Aleksandrowie Łódzkim
  - 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Aleksandrowie Łódzkim,
  - 4) **ZOK** – Zespół Organizacyjno – Kadrowy,
  - 5) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Aleksandrowie Łódzkim,
  - 6) **stanowisko kierownicze** – stanowisko pracy zajmowane przez osobę mającą istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w tym stanowisko członka Zarządu Banku, wymienione w wykazie stanowiącym Załącznik nr 1 do Polityki.
3. Polityka Banku w obszarze zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze realizowana jest z uwzględnieniem wielkości, ryzyk związanych z działalnością wewnętrzną, a także zakresu i stopnia złożoności działalności prowadzonej przez Bank Spółdzielczy w Aleksandrowie Łódzkim.
4. Ogólne zasady ustalania, przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń na stanowiskach kierowniczych w Banku określone w niniejszej Polityce podlegają zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
5. Pozostałe elementy związane z wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń w Banku regulują:
  - 1) „*Szczegółowe zasady oceny efektów pracy osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Aleksandrowie Łódzkim w ramach Polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Aleksandrowie Łódzkim*”.
  - 2) „*Zasady wylaniania osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Aleksandrowie Łódzkim w ramach Polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Aleksandrowie Łódzkim*”, zwane dalej Kryteriami istotności,podlegające zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.

### § 2.

1. Do wynagrodzenia zmiennego osób zajmujących stanowiska kierownicze zaliczane są premie zależne od wyników, przyznawane za dany rok, wypłacane w kolejnych latach.
2. Do zmiennych składników wynagrodzeń nie zalicza się: odpraw emerytalnych i rentowych, nagród jubileuszowych, a także innych świadczeń wypłacanych na podstawie przepisów ustawowych.

## **Rozdział 2. Cele i zakres Polityki**

### **§ 3.**

1. Polityka zmiennych składników wynagrodzeń określa zasady ustalania, wypłaty i monitorowania zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Aleksandrowie Łódzkim, zwana dalej „Polityką”.
2. Wprowadzenie Polityki ma na celu:
  - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Banku,
  - 2) wspieranie realizacji strategii działalności Banku,
  - 3) ograniczenie ryzyka konfliktu interesów,
  - 4) kształtowanie kultury opartej na wynikach poprzez wynagradzanie pracowników za osiągnięcie trwałych wyników odpowiadających długofalowym interesom Banku.
3. Przez osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku dla celów Polityki rozumie się osoby na stanowiskach wymienionych w Załączniku nr 1.

## **Rozdział 3. Ustalenie celów i ocena ich realizacji**

### **§ 4.**

1. Szczegółowe cele wyznaczane osobom zajmującym stanowiska kierownicze ustalone zostały w regulacji: *Szczegółowe zasady oceny efektów pracy osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Aleksandrowie Łódzkim w ramach Polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Aleksandrowie Łódzkim.*
2. Za wyznaczenie celów finansowych i niefinansowych osób zajmujących stanowiska kierownicze odpowiada Rada Nadzorcza, cele te zawarte są w regulacji o której mowa w ust. 1.
3. Rada Nadzorcza Banku zatwierdza cele finansowe i niefinansowe dla osób zajmujących stanowiska kierownicze do 30 marca danego roku kalendarzowego.
4. Osobom zajmującym stanowiska kierownicze w pierwszym roku ich zatrudnienia w Banku cele są wyznaczane pod warunkiem zatrudnienia do dnia 30 marca. W pozostałych przypadkach cele wyznaczane są opcjonalnie, decyzją Rady Nadzorczej.
5. Ocenie podlegają wyłącznie pełne okresy przepracowania przez pracownika na danym stanowisku.

### **§ 5.**

1. Ocenę efektów pracy członków Zarządu oraz stanowisk kierowniczych nie będących członkami Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza.
2. Ocena efektów pracy odbywa się w oparciu o dane z trzech ostatnich lat, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż trzy lata – o dane od momentu nawiązania stosunku pracy.
3. Ocena efektów pracy członków Zarządu, jest dokonywana zgodnie z zasadami określonymi w Instrukcji *Szczegółowe zasady oceny efektywności pracy osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Aleksandrowie Łódzkim w ramach Polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Aleksandrowie Łódzkim.*
4. Warunkiem ograniczającym wysokość lub wykluczającym przyznanie i wypłatę wynagrodzenia zmiennego osobom zajmującym stanowiska kierownicze jest:

- 1) uczestnictwo w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku rozumiane jako:
  - a) prowadzona likwidacja Banku będąca następstwem pogorszenia sytuacji ekonomicznej uniemożliwiającej dalsze prowadzenie działalności,
  - b) zaistnienie przesłanki do ogłoszenia upadłości Banku,
  - c) prawomocne skazanie pracownika za przestępstwo, którego skutkiem jest szkoda w majątku Banku,
  - d) prowadzone postępowanie naprawcze,
  - e) zawiadomienie przez Zarząd Banku Komisji Nadzoru Finansowego oraz Bankowego Funduszu Gwarancyjnego o naruszeniu lub wystąpieniu naruszenia przez Bank przepisów, o których mowa w art. 142 ust. 1 Prawa bankowego,
- 2) brak spełnienia przez pracownika standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem, czyli:
  - a) nieuzyskanie pozytywnej oceny w procesie oceny odpowiedniości,
  - b) w okresie podlegającym ocenie dopuszczenie się naruszenia zasad *Kodeksu etyki*.
5. Wyniki oceny efektów pracy osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku w danym okresie, wyrażane są w formie uchwały Rady Nadzorczej.

#### **Rozdział 4. Zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego**

##### **§ 6.**

1. Podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia zmiennego jest ocena efektów pracy danej osoby zajmującej stanowisko kierownicze w Banku.
2. Wynagrodzenie zmienne jest ustalane w sposób przejrzysty, możliwy do zweryfikowania, zapewniający efektywną realizację Polityki.
3. Wynagrodzenie zmienne, z zastrzeżeniem ust. 4, może być przyznawane i wypłacane na następujących zasadach:
  - 1) 40% wynagrodzenia zmiennego jest przyznawane i wypłacane w gotówce/przelewem, niezwłocznie po jego przyznaniu pracownikowi zajmującemu stanowisko kierownicze w Banku,
  - 2) 60% wynagrodzenia zmiennego jest przyznawane w gotówce/przelewem i wypłacane z odroczeniem na zasadach przewidzianych w ust. 4.
4. Wypłata odroczonej części wynagrodzenia zmiennego następuje w trzech równych, rocznych ratach płatnych z dołu w terminie najbliższego wynagrodzenia za pracę przypadającego po podjęciu przez Radę Nadzorczą uchwały (od której nie przysługuje odwołanie), zawierającej wyniki łącznej oceny efektów pracy z ostatnich trzech lat osoby zajmującej stanowisko kierownicze w Banku. Zasada dotyczy również części odraczanej za wcześniejsze okresy.

##### **§ 7.**

1. Łączne wynagrodzenie zmienne przyznawane osobom zajmującym stanowiska kierownicze w Banku nie ogranicza zdolności Banku do zwiększania jego bazy kapitałowej.
2. Wynagrodzenie przypadające z tytułu rozwiązania umowy, odzwierciedla nakład pracy, jej wydajność i jakość w ciągu ostatnich trzech lat zajmowania stanowiska kierowniczego w Banku, a w przypadku osób zajmujących stanowisko kierownicze krócej niż trzy lata – za okres od momentu objęcia tego stanowiska. Zasady dotyczące tych płatności są tak określone,

że zapobiegają wynagradzaniu złych wyników, przy uwzględnieniu pozostałych zasad i kryteriów określonych w Polityce.

#### § 8.

1. Zmienne wynagrodzenie w częściach, o których mowa w § 6 ust. 3 pkt 2 i ust. 4 Polityki, może być przyznane jedynie pod warunkiem pozytywnej oceny efektów pracy osoby zajmującej stanowisko kierownicze w Banku, dokonanej w myśl postanowień § 5.
2. Z zastrzeżeniem przypadków określonych w Załączniku nr 2 w dniu wypłaty odroczonej części wynagrodzenia zmiennego pracownik musi być zatrudniony w Banku.

#### § 9.

Wyniki Banku przyjmowane na potrzeby naliczenia i wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia, uwzględniają koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej.

### **Rozdział 5. Postanowienia końcowe**

#### § 10.

1. Zarząd Banku dokonuje corocznego przeglądu, stanowiącej Załącznik nr 1, listy stanowisk kierowniczych objętych Polityką, pod kątem kryteriów istotności wpływu na profil ryzyka Banku wynikających z zatwierdzonych przez Radę Nadzorczą *Zasad wylaniania osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Aleksandrowie Łódzkim* w ramach *Polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Aleksandrowie Łódzkim*. Wyniki przeglądu przekazywane są Radzie Nadzorczej.
2. Rada Nadzorcza, raz w roku dokonuje monitoringu poziomu wynagrodzenia zmiennego osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku.
3. Wdrożenie Polityki podlega przeglądowi dokonywanemu przez Audyt Systemu Ochrony Zrzeszenia. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
4. Rada Nadzorcza w trakcie swojego posiedzenia dokonuje raz w roku przeglądu zasad przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń, ze szczególnym uwzględnieniem danych zawartych w raporcie Audytu Systemu Ochrony Zrzeszenia z wdrożenia Polityki przeglądowi Rady Nadzorczej podlegają przede wszystkim ogólne i szczegółowe zasady przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń oraz kryteria wylaniania osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku.

#### § 11.

Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia uchwały przez Radę Nadzorczą i ma zastosowanie do wynagrodzeń zmiennych przyznawanych za okresy począwszy od 1 stycznia 2017 r.

*Załącznik nr 1  
do Polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska  
kierownicze w Banku Spółdzielczym w Aleksandrowie Łódzkim*

**Lista stanowisk kierowniczych w Banku objętych Polityką zmiennych składników  
wynagrodzeń**

**§ 1.**

W Banku osobami objętymi Polityką zmiennych składników wynagrodzeń są osoby na stanowiskach członków Zarządu.

*Załącznik nr 2*

*do Polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Aleksandrowie Łódzkim*

**Zasady nabycia praw do odroczonej części wynagrodzenia zmiennego w przypadku rozwiązania umowy o pracę**

**§ 1.**

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę	Utrata prawa do nabycia części odroczonej wynagrodzenia zmiennego	Utrzymanie prawa do nabycia części odroczonej wynagrodzenia zmiennego oraz wypłaty zgodnie z obowiązującymi zasadami	Zakończenie okresu odroczenia z chwilą wystąpienia przyczyny rozwiązania umowy o pracę
Śmierć pracownika	–	–	TAK
Przejście pracownika na emeryturę lub rentę	–	TAK	–
Rozwiązanie umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy bądź pracownika A także rozwiązanie umowy o pracę z upływem okresu, na który została zawarta/nie powołanie na kolejną kadencję	TAK	–	–

**§ 2.**

Pracownik, który zaprzestał zajmowania stanowiska objętego Polityką, a który w dalszym ciągu jest zatrudniony w Banku, nie traci prawa do nabycia odroczonej części wynagrodzenia zmiennego, przypadającego za rok, w którym był zatrudniony na stanowisku mającym istotny wpływ na profil ryzyka Banku.