

*Załącznik do Uchwały nr 92/2021  
Zarządu Banku Spółdzielczego  
w Łochowie z dnia 23.12.2021 r.*

*Załącznik do Uchwały nr 35/2021  
Rady Nadzorczej Banku  
w Łochowie z dnia 29.12.2021 r.*

## **Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Łochowie**

**Grudzień, 2021 r.**

## SPIS TREŚCI

Rozdział 1. Postanowienia ogólne.....	2
Rozdział 2. Zasady ogólne.....	3
Rozdział 3. Zasady wynagradzania w banku.....	5
Rozdział 4. System wynagradzania .....	6
Rozdział 5. Szczególne zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku .....	8
Rozdział 6. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników .....	11
Rozdział 7. Ocena efektów pracy .....	12
Rozdział 8. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń.....	14
Rozdział 9. Postanowienia końcowe .....	15

### Załączniki:

**Załącznik nr 1** – Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku oraz osób zaangażowanych;

**Załącznik nr 2** - Wzór „Oświadczenia o zobowiązaniu do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania”.

### **Podstawowe dane regulacji:**

Właściciel dokumentu	Zarząd
Pełna nazwa dokumentu	<b>Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Łochowie</b>
Data wydania	Grudzień 2021
Data obowiązywania	polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą z mocą obowiązującą od dnia 01 stycznia 2022 r.
Uchyła	Politykę wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Łochowie wprowadzoną Uchwałą Zarządu nr 29/2021 z dnia 30.03.2021 r. oraz zatwierdzoną Uchwałą Rady Nadzorczej nr 7/2021 w dniu 29.04.2021 r.
Kogo obowiązuje	<b>Wszystkie jednostki i komórki organizacyjne Banku</b>

### **Osoby zaangażowane:**

Sporządzony przez	Zarząd
Zaakceptowany przez	Rada Nadzorcza

# Rozdział 1. Postanowienia ogólne

## § 1

Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Łochowie, zwana dalej Polityką, opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
- 2) 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 z 8 czerwca 2021;
- 3) Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
- 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;
- 5) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na podstawie dyrektywy 2013/36/UE – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego 2 lipca 2021 (EBA/GL/2021/04);
- 6) Uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”.
- 7) Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.- Kodeks Pracy.

## § 2

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Łochowie;
- 2) **Zebranie Przedstawicieli** - Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Łochowie;
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Łochowie;
- 4) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Łochowie;

- 5) **duża instytucja** – instytucja, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 146 Rozporządzenia nr 575/2013;
- 6) **zidentyfikowani pracownicy** – 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 2013/36/UE, a także rozporządzenia delegowanego Komisji wydanego na mocy upoważnienia zawartego w ostatnim akapicie art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE oraz, w przypadku gdy to właściwe, aby zapewnić pełną identyfikację pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, dodatkowe kryteria określone przez Bank, a także zgodnie z zasadą proporcjonalności;
- 7) osoba zaangażowana:**
- a) pracownik oferujący produkty bankowe lub świadczący usługi bankowe bezpośrednio dla konsumentów lub
  - b) bezpośrednio lub pośrednio zarządza pracownikiem, o którym mowa w lit. a);
- 8) **wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej** – wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej, z zastosowaniem wyjątku opisanego w §25 ust. 2 Rozporządzenia MFFIPR z 8 czerwca 2021. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.
- 9) **regulamin wynagradzania** – Regulamin wynagradzania Członków Zarządu lub Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Łochowie;
- 10) **trzyletni okres oceny** – okres oceny pracy zidentyfikowanych pracowników;
- 11) **zasada proporcjonalności** - zapisana w art. 92 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE ma na celu zapewnienie dopasowania polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń do indywidualnego profilu ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i strategii danej instytucji w celu skutecznego zrealizowania celów wyznaczonych w ramach odpowiednich obowiązków.
- 12) **Komórka ds. zgodności** - Stanowisko ds. zarządzania ryzykiem braku zgodności i kontroli wewnętrznej.

## **Rozdział 2. Zasady ogólne**

### **§ 3**

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagrodzeń dla członków Rady Nadzorczej oraz wszystkich pracowników, w tym członków Zarządu, a także innych osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
2. Polityka wynagrodzeń 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 i strategii zarządzania ryzykiem oraz ogranicza konflikt interesów;
3. Polityka wynagrodzeń jest neutralna względem płci.
4. Realizacja polityki wynagrodzeń Banku uwzględnia sytuację finansową Banku.
5. Bank określa maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia członków Zarządu Banku w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym na poziomie 30%. Stosunek ten umożliwia skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników banku, z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania bankiem.

#### **§ 4**

1. Rada Nadzorcza przyjmuje ogólne zasady polityki wynagrodzeń, dokonuje ich okresowych przeglądów i jest odpowiedzialna za nadzór nad wdrażaniem Polityki.
2. Stan wdrożenia polityki wynagrodzeń podlega co najmniej raz do roku niezależnemu przeglądowi wewnętrznemu pod kątem zgodności z Polityką.

#### **§ 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. 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 stosowany tak, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację, w tym ze względu na płeć.

## § 7

Polityka Banku dotycząca poszczególnych kategorii pracowników jest zawarta w następujących regulacjach wewnętrznych:

- 1) szczegółowe zasady wynagradzania Rady Nadzorczej stosowane w Banku zostały określone w w/w Polityce, Regulaminie Działania Rady Nadzorczej 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 określone są w niniejszej Polityce, a także w Regulaminie wynagradzania Członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Łochowie;
- 3) szczegółowe zasady wynagradzania pracowników określone są w Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Łochowie przyjętego przez Zarząd.

## **Rozdział 3. Zasady wynagradzania w banku**

### § 8

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.

### § 9

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 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 Banku;
- 6) zapewnienie zgodności z celami, wartościami i długoterminowymi interesami Banku;
- 7) ograniczenie konfliktu interesów;
- 8) zapewnienie neutralności względem płci.

## § 10

Polityka wynagrodzeń zidentyfikowanych pracowników innych niż członkowie organów 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 identyfikowanych pracowników;
- 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 Banku;
- 6) zapewnienie zgodności z celami, wartościami i długoterminowymi interesami Banku;
- 7) ograniczenia konfliktu interesów,
- 8) zapewnienie neutralności względem płci.

## § 11

Polityka wynagrodzeń pracowników innych niż zidentyfikowani pracownicy, jest ukierunkowana na:

- 1) zapewnienie możliwości pozyskiwania i utrzymania odpowiednich 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 Banku;
- 6) zapewnienie zgodności z celami, wartościami i długoterminowymi interesami Banku;
- 7) ograniczenia konfliktu interesów;
- 8) zapewnienie neutralności względem płci.

## **Rozdział 4. System wynagradzania**

### § 12

1. Na system wynagradzania w Banku składają się:

- 1) wynagrodzenia stałe (zasadnicze),

2) wynagrodzenia zmienne,

### § 13

1. Podstawę kształtowania polityki wynagrodzeń w Banku stanowi wynagrodzenie stałe (zasadnicze).
2. Wynagrodzenie jest stałe – zgodnie z EBA/GL/2021/04, jeżeli warunki jego przyznania i jego wysokość:
  - 1) opierają się na z góry określonych kryteriach;
  - 2) nie są uznaniowe i odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego oraz miejsce w hierarchii służbowej pracownika;
  - 3) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
  - 4) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej funkcji lub wykonywania obowiązków zawodowych;
  - 5) są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań z pracownikiem lub w następstwie zmiany zasad wynagradzania określonych przepisami prawa powszechnego;
  - 6) nie mogą zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione przez Bank, z zastrzeżeniem realizacji przepisów prawa powszechnego;
  - 7) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka; oraz
  - 8) nie zależą od wyników.
3. Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia kryteriów określonych w ust.2, uznawany jest za składnik zmienny wynagrodzenia.

### § 14

1. Wynagrodzenie zasadnicze indywidualnych pracowników ustalane jest zgodnie z przyjętym w Banku Taryfikatorem kwalifikacyjnym stanowisk oraz uwzględnia kwalifikacje pracowników i możliwości ekonomiczne Banku. Taryfikatory płacowe obowiązują wszystkich pracowników Banku zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, z wyłączeniem członków Zarządu.
2. Wynagrodzenie zasadnicze członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza w umowie o pracę.
3. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej przyznawane jest na podstawie uchwały Zebrania Przedstawicieli.

### § 15

1. Wynagrodzenie zmienne w Banku stanowią w szczególności premie uznaniowe, nagrody jubileuszowe oraz odprawy emerytalne i rentowe.
2. Zasady przyznawania wynagrodzeń zmiennych pracowników są ustalane z poszanowaniem przepisów prawa.



3. Premia w Banku ma charakter uznaniowy. Wysokość premii jest bezpośrednio skorelowana z wynikami Banku i uwzględnia wkład pracy w osiągnięciu założonych celów na dany okres poszczególnych osób oraz postawę pracownika.
4. Premia (zmiennie składniki) wynagrodzeń członków Zarządu, a także innych zidentyfikowanych pracowników (z wyłączeniem członków Rady Nadzorczej) jest przyznawana na podstawie oceny spełnienia kryteriów zgodnych z przepisami Rozporządzenie MFFIPR z 8 czerwca 2021.
5. Pracownikowi zatrudnionemu w Banku Spółdzielczym na czas nieokreślony przysługuje nagroda jubileuszowa za długoletnią pracę.
6. Pracownikowi przysługuje prawo do odprawy emerytalnej z chwilą przejścia na emeryturę oraz do otrzymania odprawy z tytułu odejścia z pracy z uwagi na przyznaną rentę z tytułu niezdolności do pracy.
7. Zasady naliczania i wysokość nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych lub rentowych dla pracowników i członków Zarządu zostały uregulowane w Regulaminie wynagradzania pracowników i w Regulaminie wynagradzania Członków Zarządu.

## **Rozdział 5. Szczególne zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku**

### **§ 16**

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (zidentyfikowanych pracowników), w tym członków Zarządu.
2. Polityka wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku prowadzona jest zgodnie z zasadą proporcjonalności, w szczególności uwzględnia przepisy zawarte w:
  - 1) art. 9ca ust. 1 b Ustawy Prawo Bankowe – tzn. Bank, który nie jest dużą instytucją, a średnia wartość aktywów, obliczona dla czteroletniego okresu bezpośrednio poprzedzającego okres objęty Polityką (bieżący rok obrachunkowy), nie przekracza równowartości w złotych 5 000 000 000 euro – w związku z tym stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie wobec osób, spełniających kryteria poziomu i struktury wynagrodzenia:
    - a) stosowanie polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie dotyczy zmiennych składników wynagrodzenia oraz uznaniowych świadczeń emerytalnych;

- b) ograniczony zakres stosowania Polityki dotyczy braku konieczności przyznawania co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych, odroczenia wypłaty co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia oraz wstrzymania wypłaty uznaniowych świadczeń emerytalnych w postaci instrumentów finansowych;
- 2) oraz § 30 ust. 2 Rozp. MF - tzn. Bank stosuje przepisy Rozp. MF, będącego podstawą przyjęcia Polityki, odpowiednio do formy prawnej w jakiej Bank działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
3. Bank stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, o którym mowa w ust. 2 pkt. 1 w odniesieniu do osób, których roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.
4. Polityka jest neutralna pod względem płci.

## § 17

1. Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, objętych niniejszą Polityką zawarty jest w Załączniku nr 1 do Polityki.
2. Pracowników wymienionych w ust. 1 identyfikuje się na podstawie:
  - 1) kryteriów o charakterze ilościowym i jakościowym zawartych w delegowanym Komisji wydanym na podstawie art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE – zwanym dalej Rozporządzeniem Delegowanym,
  - 2) zasady proporcjonalności – w tym przepisów § 30. ust 2 Rozp. MF - tzn. Bank stosuje Rozporządzenie odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
3. Wykaz podlega aktualizacji corocznej, najpóźniej do końca marca kolejnego 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.

## § 18

1. Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń; Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z polityki wynagrodzeń;
2. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia mają charakter wyjątkowy i występują jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy lub zawarcia innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia lub sprawowania funkcji.
3. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku, łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznawanego zidentyfikowanym pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych.
4. Wynagrodzenie za pracę osób zaangażowanych, nie może zachęcać tych pracowników do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla konsumentów.
5. W szczególności wynagrodzenie za pracę osób wymienionych w ust. 4 nie może być zależne od poziomu sprzedaży kredytów hipotecznych, rozumianych zgodnie z przepisami Ustawa 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.
6. Osoby zaangażowane objęte Polityką są wymienione w Załączniku nr 1 do Polityki.

## § 19

1. Bank ma obowiązek zapewnienia w Polityce wynagrodzeń, odpowiednio w Regulaminie pracy, Regulaminie wynagradzania, umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji przez zidentyfikowane osoby, skuteczności realizacji Polityki wynagrodzeń.
2. Polityka wynagrodzeń, Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zapewniają możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia. Szczegółowe kryteria dotyczące wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia obejmują w szczególności sytuacje, w których dany zidentyfikowany pracownik:

- 1) uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania,
  - 2) nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękopmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.
3. Zidentyfikowane osoby powinny zobowiązać się do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania, wzór oświadczenia zawarty jest w Załączniku nr 2.

## **Rozdział 6. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników**

### **§ 20**

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się:
  - 1) wynagrodzenia stałe (zasadnicze) – obejmujące stałe składniki wynagrodzeń, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, lub inne świadczenia wynikające z przepisów prawa lub Regulaminu wynagradzania, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom, nie związane z wynikami osiąganymi przez Bank lub wynikami pracy danego zidentyfikowanego pracownika,
  - 2) wynagrodzenia zmienne – (premia) obejmujące zmienne składniki wynagrodzeń, zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników lub innych czynników określonych w Polityce.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Głównego Księgowego ustala Zarząd Banku. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Komórki ds. zgodności ustala Zarząd Banku, a akceptuje Rada Nadzorcza.
3. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia.
4. Łączna kwota wynagrodzenia zmiennego przyznanego pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, nie może przekraczać równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej łącznego wynagrodzenia.
5. W przypadku gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia zależy od wyników, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników zidentyfiko-

wanego pracownika i danej jednostki organizacyjnej oraz wyników Banku w obszarze odpowiedzialności tego pracownika, z uwzględnieniem wyników całego Banku. Przy ocenie indywidualnych wyników bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.

6. 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.
7. Komórka ds. zgodności jest wynagradzana w zakresie wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionej funkcji a jej wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nią obszarach działalności Banku.
8. Łączne zmienne składniki wynagrodzeń przyznawane zidentyfikowanym pracownikom nie mogą ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych. Łączna kwota wynagrodzenia zmiennego netto osoby zidentyfikowanej za dany rok nie może przekroczyć 0,5% funduszy własnych.
9. Rada Nadzorcza, uwzględniając decyzje Zebrania Przedstawicieli zatwierdza zasady wynagradzania członków Zarządu Banku, w tym szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia.
10. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników jest określone szczegółowo w Regulaminie wynagradzania Członków Zarządu oraz w Regulaminie wynagradzania pracowników.

## **Rozdział 7. Ocena efektów pracy**

### **§ 21**

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza, w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno – finansowego.
2. Podstawą oceny efektów pracy są kryteria ilościowe i jakościowe.
3. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założonego planu ekonomiczno-finansowego:
  - 1) Wartość utworzonych rezerw,
  - 2) Wskaźnik jakości portfela kredytowego,
  - 3) całkowity współczynnik kapitałowy,
  - 4) wskaźnik LCR,

5) wynik finansowy netto.

Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust 3 wskaźników w odniesieniu do zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą planu ekonomiczno - finansowego Banku w poszczególnych latach i w danym kwartale podlegającym ocenie. Pozytywna ocena efektów pracy wg przyjętego kryterium ilościowego następuje wówczas, gdy średnia z ostatnich trzech lat oraz w ocenianym kwartale w zakresie realizacji wskaźników wymienionych w ust. 3 nie spada poniżej limitu 80% w stosunku do planu.

4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzenia to:
  - 1) Uzyskanie absolutorium w okresie oceny,
  - 2) Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe,
  - 3) Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną. - ocena kwartalna.
  - 4) ocenę działań nadzorowanego obszaru dokonaną przez audyt wewnętrzny – wyniki audytu wewnętrznego nie zawierające krytycznych nieprawidłowości rozumianych zgodnie z Rekomendacją H KNF.
5. Pozytywną ocenę warunkuje łączne spełnienie przesłanek zawartych w ust. 3 i ust.4.
6. W przypadku zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagrodzenia nie wypłaca się.
7. Rada Nadzorcza ocenia wykonanie zadań określonych w ust. 3 w okresach kwartalnych.

## §22

1. Oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników innych niż członkowie Zarządu Banku dokonuje Zarząd.
2. Oceny efektów pracy innych niż członkowie Zarządu zidentyfikowanych osób dokonuje się w oparciu o ocenę poziomu realizacji przez te osoby powierzonych przez Zarząd celów.
3. Kryteria oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników innych niż członkowie Zarządu zależą od zajmowanego stanowiska i mogą być to kryteria finansowe (z zastrzeżeniem § 20 ust. 7) jak i niefinansowe, odzwierciedlające realizację celów wynikających z pełnionych funkcji.
4. Kryteria finansowe oceniane są w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach podlegających ocenie.
5. Kryteria niefinansowe:

- 1) pozytywna ocena zaangażowania danej osoby w realizację powierzonych zadań dokonana przez Zarząd,
  - 2) pozytywna ocena odpowiedniości zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe, w przypadku objęcia danego stanowiska obowiązkiem takiej oceny;
  - 3) ocena działań nadzorowanego obszaru dokonana przez audyt wewnętrzny – wyniki audytu wewnętrznego nie zawierające krytycznych nieprawidłowości rozumianych zgodnie z Rekomendacją H KNF.
6. Zarząd ustala wysokość premii uznaniowej dla pracowników, o których mowa w ust.1. na zasadach ogólnych, jednolitych dla wszystkich pracowników Banku z zastrzeżeniem ust.7.
  7. Wysokość zmiennych składników wynagradzania Komórki ds. zgodności przyznaje Zarząd, a zatwierdza Rada Nadzorcza.
  8. Negatywna ocena efektów pracy oznacza podjęcie decyzji przez Zarząd o nie przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzeń.
  9. Zarząd Banku ocenia wykonanie zadań określonych w § 21 ust.3 w okresach kwartalnych.

## **Rozdział 8. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń**

### **§ 23**

1. Wynagrodzenie stałe wypłacane jest w okresach miesięcznych. Wynagrodzenie zmienne przyznawane i wypłacane jest w okresach kwartalnych. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
2. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust. 3.
3. Wynagrodzenie zmienne netto nie może być wyższe niż 100% wynagrodzenia zasadniczego netto.
4. Łączna kwota wynagrodzenia zmiennego netto osoby zajmującej stanowisko kierownicze w Banku za dany rok nie może przekroczyć 0,5% funduszy własnych.
5. Łączna kwota wypłaconego wynagrodzenia zmiennego osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
6. Ocena efektów pracy każdego zidentyfikowanego pracownika, pod kątem wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń odbywa się kwartalnie, po zakończeniu ocenianego kwartału z wyjąt-

kiem kwartału IV w którym ocena dokonywana jest w ostatnich jego dniach na podstawie prognozy, a oceny te brane są pod uwagę do oceny efektów pracy za okres trzyletni. W przypadku osób objętych Polityką krócej niż 3 lata ocena efektów pracy odbywa się w oparciu o dane od momentu objęcia niniejszą Polityką.

## **§ 24**

1. Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest przyznawana odpowiednio przez Zarząd lub Radę Nadzorczą uznaniowo, z uwzględnieniem zasad zawartych w Polityce, a także w zależności od wyników indywidualnej oceny efektów pracy zidentyfikowanego pracownika.
2. Wypłata wynagrodzenia zmiennego może być wstrzymana, ograniczona, a także może nastąpić odmowa wypłaty w następujących przypadkach:
  - 1) zidentyfikowany pracownik może zostać pozbawiony wypłaty określonej w indywidualnej umowie o pracę odprawy lub rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy w przypadku ogłoszenia upadłości Banku lub wszczęcia postępowania naprawczego w stosunku do Banku.
  - 2) wypłata wynagrodzenia zmiennego jest zmniejszana lub wstrzymywana, w sytuacji, o której mowa w art. 142 Ustawy – Prawo bankowe.
3. Ustanie stosunku pracy zidentyfikowanej osoby w ciągu trzyletniego okresu oceny nie powoduje pozbawienia go prawa do premii w okresie jego pracy. W takiej sytuacji ocena pracy zidentyfikowanego pracownika, po kątem wypłaty zmiennych składników obejmuje wyłącznie okres jego pracy w Banku w trakcie trzyletniego okresu oceny.

## **Rozdział 9. Postanowienia końcowe**

### **§ 25**

1. Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Łochowie podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
2. Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Łochowie podlega nadzorowi Rady Nadzorczej.
3. Wdrożenie Polityki podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
4. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagrodzeń w Banku, obejmującą funkcjonowanie Polityki wynagrodzeń.
5. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagrodzeń sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.



## § 26

6. Informacje o obowiązującej w Banku polityce wynagrodzeń oraz informacje o wynagrodzeniach członków Zarządu oraz innych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku podlegają upublicznieniu zgodnie z przyjętą przez Bank Polityką informacyjną.

## § 27

1. Bank, raz do roku, w terminie do dnia 31 stycznia, przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego:
  - 1) informacje za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć;
  - 2) dane o liczbie osób określonych w ust. 1, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 1 000 000 euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.