

Załącznik do Uchwały Zarządu Banku
Spółdzielczego w Łomży nr 34/2021
z dnia 01.03.2021 r.

Załącznik do Uchwały Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Łomży nr
4/2021 z dnia 10.03.2021

***Polityka wynagrodzeń osób,
mających istotny wpływ na profil ryzyka w
Banku Spółdzielczym w Łomży***

Łomża, marzec 2021

METRYKA REGULACJI

Tytuł:	Polityka wynagrodzeń osób , mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Łomży
Opracował:	Kazimierz Skajster-Prezes Zarządu
Akceptował:	Zarząd Banku
Zatwierdził	Rada Nadzorcza

Historia zmian:

Data	Rodzaj zmian	Autor	Zatwierdził
28.04.2017	Uchwała RN nr 7/2017	Zarząd Banku	Rada Nadzorcza
26.10.2017	Uchwała RN nr 34/2017	Zarząd Banku	Rada Nadzorcza
16.04.2019	Uchwała RN nr 12/2019	Zarząd Banku	Rada Nadzorcza
10.03.2021	Uchwała RN nr 4/2021	Zarząd Banku	Rada Nadzorcza

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka wynagrodzeń osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Łomży, zwana dalej „Polityką” określa zasady ustalania, wypłaty i monitorowania zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.
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 konfliktu interesów;
 - 4) kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na wynikach poprzez wynagradzanie pracowników za osiągnięcie trwałych wyników odpowiadających długofalowym interesom Banku.
3. Polityka Banku w obszarze zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na ryzyko Banku realizowana jest z uwzględnieniem formy prawnej, w jakiej działa Bank, rozmiaru działalności, ryzyk związanych z prowadzoną działalnością, a także zakresu i stopnia złożoności działalności prowadzonej przez Bank Spółdzielczy w Łomży.
4. Niniejsza Polityka, opracowana została na podstawie:
 - 1) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe (Dz. U. z 2016 r. poz. 1988, ze zm.), zwanej dalej Prawem bankowym;
 - 2) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 1666 ze zm.), zwanej dalej Kodeksem pracy;
 - 3) 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 (*zwanego dalej Rozporządzeniem*);
 - 4) rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) Nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającego 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 L167 z 06.06.2014 r.).

Rozdział 2. Zakres Polityki

§ 2.

1. Wynagrodzenie całkowite pracowników, składa się ze stałego wynagrodzenia oraz wynagrodzenia zmiennego.
2. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia u pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku nie może przekraczać 100%.
3. Wynagrodzenie całkowite jest adekwatne i uwzględnia cele Polityki, a proporcje pomiędzy stałym wynagrodzeniem a wynagrodzeniem zmiennym umożliwiają prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzeń. Łączne wynagrodzenie zmienne przyznawane pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku nie ogranicza zdolności Banku do podwyższania funduszy własnych.
4. Bank nie wprowadza podziału wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia oraz nie stosuje przepisów niniejszej Polityki do wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej.
5. Wynagrodzenie osób o których mowa w ust.4 ustala się adekwatnie do pełnionej funkcji, a także adekwatnie do skali działalności Banku.
6. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli, wynagrodzenie Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza, wynagrodzenie pracowników nie będących członkami Zarządu ustala Rada Nadzorcza na wniosek Prezesa Zarządu.
7. Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej zawarte są w Regulaminie Działania Rady Nadzorczej, a ich wysokość w odpowiedniej Uchwale Zebrania Przedstawicieli.
8. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania Polityki wynagradzania.
9. Raport o którym mowa w ust. 8 powinien zawierać co najmniej:
 - 1) ocenę funkcjonowania polityki wynagradzania członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku oraz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.
 - 2) ocenę skierowaną do Zebrania Przedstawicieli.

§ 3.

1. Polityka ma zastosowanie do następujących składników wynagrodzenia pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku :
 - 1) Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - c) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - d) zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych,
 - e) świadczenia gwarancyjne,
 - f) nagrody jubileuszowe,
 - g) odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika
 - 2) Zmienne składniki wynagradzania:

- a) premie uznaniowe
- b) nagrody uznaniowe

2. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny

Rozdział 3. Zasady ustalania celów członkom

Zarządu Banku i ocena ich realizacji

§ 4

1. Premia, o której mowa w § 3 ust. 1 pkt 2a, dla pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku może być przyznana na podstawie pozytywnej oceny realizacji celów wskazanych pracownikowi do realizacji w danym okresie. Przy ocenie realizacji celów bierze się pod uwagę kryteria ilościowe i jakościowe.
2. Cele wyznaczone pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku stanowią wypadkową głównych celów finansowych i niefinansowych Banku i uwzględniają zakres odpowiedzialności pracownika na danym stanowisku.
3. Cele finansowe i niefinansowe są formułowane w sposób zrozumiały, a także wynikają ze strategii Banku i są adekwatne do zadań realizowanych na danym stanowisku.
4. Cele finansowe i niefinansowe dotyczą członków Zarządu i uwzględniają w szczególności koszt ryzyka, koszt kapitału i ryzyko płynności mogą mieć charakter ilościowy lub jakościowy. Cele określone są w planach finansowych zatwierdzanych przez Radę Nadzorczą.
5. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planowych działania:
 - 1) zysk netto,
 - 2) zwrot z kapitału własnego (ROE),
 - 3) jakość portfela kredytowego,
 - 4) współczynnik kapitałowy,
 - 5) wskaźnik płynności LCR,
 - 6) wynik z tytułu rezerw celowych.
6. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 5 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 wymienionych wskaźników był zrealizowany co najmniej w 80%.
7. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - 1) Uzyskane 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.

8. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.
9. W przypadku zmiany stanowiska pracy w trakcie roku oraz objęcia pracownika Polityką, pracownik oceniany jest za poziom realizacji celów wyznaczonych mu uprzednio na dany rok kalendarzowy, z uwzględnieniem zakresu odpowiedzialności na nowym stanowisku pracy.

§ 5.

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza.
2. Ocena efektów pracy odbywa się w oparciu o dane z trzech ostatnich lat , w trakcie których pracownik objęty był Polityką, a w przypadku osób objętych Polityką krócej niż trzy lata, – o dane od momentu objęcia Polityką,
3. Pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku , którym nie postawiono celów na dany rok, nie podlegają ocenie efektów pracy w pierwszym roku.
4. Warunkiem ograniczającym wysokość lub wykluczającym przyznanie i wypłatę wynagrodzenia zmiennego pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku jest uczestnictwo pracownika w działaniach, których wynikiem były:
 - a) znaczne straty Banku ,
 - b) brak spełnienia przez pracownika standardów dotyczących rękopimi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem :
 - c) niezyskanie pozytywnej oceny w procesie oceny odpowiedniości ,
 - d) w okresie ostatnich 12 miesięcy dopuszczenie się naruszenia obowiązków pracowniczych, skutkujących udzieleniem pracownikowi kary porządkowej,
 - e) w okresie podlegającym ocenie dopuszczenie się nieprzestrzegania oraz nadużywania zasad Polityki w celu osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści materialnych,
 - f) w okresie podlegającym ocenie dopuszczenie się naruszenia zasad Kodeksu etyki .
5. Spełnienie przez pracownika objętego Polityką któregokolwiek z warunków, o których mowa w ust. 4 może skutkować pomniejszeniem aż do wykluczenia przyznania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego pracownikowi.
6. Dokonanie oceny efektów pracy Członków Zarządu w danym okresie oraz wysokość premii wyrażane jest w formie Uchwały Rady Nadzorczej.

Rozdział 4 . Zasady ustalania celów i ocena ich realizacji- Kierującej Sekcja ds.Zgodności,

§ 6.

1. Premia, o której mowa w § 3 ust. 1 pkt 2a, pracownika objętego niniejszą Polityką może być przyznana na podstawie pozytywnej oceny realizacji celów wskazanych pracownikowi do realizacji w danym okresie. Przy ocenie realizacji celów bierze się pod uwagę kryteria jakościowe.

2. Wyznaczone cele uwzględniają zakres odpowiedzialności pracownika na danym stanowisku.
3. Cele są formułowane w sposób zrozumiały ,a także wynikają ze strategii Banku i są adekwatne do zadań realizowanych na danym stanowisku.
4. Ocena efektów pracy oraz wysokość premii uznaniowej dokonywana jest przez Prezesa Zarządu i zatwierdzana przez Radę Nadzorczą w formie Uchwały Rady Nadzorczej
5. Ocena efektów pracy przeprowadzana jest w cyklach kwartalnych i obejmuje realizację wyznaczonych celów obejmujących wyłącznie kryteria jakościowe , za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji w szczególności określone w załączniku nr 2 do niniejszej Polityki .
6. W przypadku osiągnięcia wyników finansowych nie pozwalających na uruchomienie funduszu premiewego w Banku, premia nie jest wypłacana.
7. Warunkiem ograniczającym wysokość lub wykluczającym przyznanie i wypłatę wynagrodzenia zmiennego jest uczestnictwo pracownika w działaniach, których wynikiem były:
 - a) znaczne straty Banku ,
 - b) w okresie ostatnich 12 miesięcy dopuszczenie się naruszenia obowiązków pracowniczych, skutkujących udzieleniem pracownikowi kary porządkowej,
 - c) w okresie podlegającym ocenie dopuszczenie się naruszenia zasad Kodeksu etyki .

Rozdział 5. Zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego

§ 7.

1. Podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia zmiennego pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku jest ocena efektów jego pracy oraz wyników w obszarze odpowiedzialności tej osoby z uwzględnieniem wyników całego Banku.
2. Wynagrodzenie zmienne jest ustalane w sposób przejrzysty, możliwy do zweryfikowania, zapewniający efektywną realizację Polityki.
3. Wynagrodzenie zmienne, tj. premię uznaniową Bank stosując zasadę proporcjonalności wypłaca w całości po przyznaniu z uwzględnieniem zasad określonych w Rozdziale 3 i 4

Rozdział 6. Postanowienia końcowe

§ 8.

1. Zarząd Banku dokonuje nie rzadziej niż raz w roku przeglądu listy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, załącznik nr 1,
2. Wdrożenie Polityki podlega, nie rzadziej niż raz w roku, niezależnemu przeglądowi dokonywanemu w szczególności przez kontrolę wewnętrzną. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.

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. **Niniejsza Polityka zawiera rozwiązania oparte o zasadę proporcjonalności odnośnie polityki wynagrodzeń uregulowanej w §29 ust.2 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 06.03.2017 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.oraz Kodeksu Pracy.**

§ 9.

Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia uchwały przez Radę Nadzorczą i ma zastosowanie do wynagrodzeń zmiennych przyznawanych za okresy począwszy od 1 stycznia 2021 r.

Załącznik nr 1 do Polityki wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Łomży przyjętej Uchwałą Zarządu Banku Spółdzielczego w Łomży nr 34/2021 z dnia 01.03.2021 r. zatwierdzonej o Uchwałą Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Łomży nr 4/2021 z dnia 10.03.2021

Lista pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów oraz w Rozporządzeniu 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:

1. Członków Rady Nadzorczej
2. Prezesa Zarządu
3. Wiceprezesa Zarządu,
4. Członka Zarządu/ Głównego Księgowego,
5. 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.
6. W związku z realizacją zaleceń Raportu z Audytu Kompleksowego pełnego nr 79/K/KOM/2020 z dnia 28.01.2021 postanowieniami niniejszej Polityki obejmuje się stanowisko Kierującej Sekcją ds. Zgodności.

*Załącznik nr 2 do Polityki wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Łomży przyjętej Uchwałą Zarządu Banku nr34/2021 z dnia 01.03.2021 r.
zatwierdzonej Uchwałą Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Łomży nr 4/2021z dnia 10.03.2021*

Kryteria jakościowe oceny stanowiska ds. Zgodności

1. dokonywanie przeglądów zarządczych regulacji dotyczących działania komórki ds. zgodności oraz w zakresie zarządzania ryzykiem braku zgodności,
2. identyfikowanie ryzyka braku zgodności, w szczególności poprzez analizę przepisów prawa, regulacji wewnętrznych banku, standardów rynkowych oraz przeprowadzanie wewnętrznych postępowań wyjaśniających,
3. ocenę ryzyka braku zgodności poprzez pomiar lub szacowanie,
4. kontrolę ryzyka braku zgodności, rozumianą jako oddziaływanie na jego poziom poprzez działania podejmowane przez komórkę, w tym w zakresie stosowania mechanizmów kontrolnych;
5. monitorowanie poziomu ryzyka braku zgodności po zastosowaniu mechanizmów kontrolnych, , w szczególności poprzez wykorzystanie wyników oceny ryzyka oraz przeprowadzanie testów zgodności,
6. okresowe raportowanie w zakresie ryzyka braku zgodności do Zarządu, Rady Nadzorczej i Komitetu audytu ,
7. koordynowanie działań innych komórek i jednostek organizacyjnych w zakresie zarządzania ryzykiem braku zgodności,
8. przyjmowanie zgłoszeń naruszenia prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych i zapewniania ochrony danych osób dokonujących zgłoszeń, jak również osób, którym zarzuca się dokonanie naruszenia.