

Załącznik do Uchwały Nr 192/2024  
Zarządu Banku Spółdzielczego w Łomży  
z dnia 06.12.2024 r.

Załącznik do Uchwały Rady Nadzorczej  
Banku Spółdzielczego w Łomży nr  
66/2024 z dnia 17.12.2024r.

## **Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Łomży**

**Łomża, grudzień 2024**

## METRYKA REGULACJI

<b>Tytuł:</b>	Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Łomży
<b>Opracował:</b>	Kazimierz Skajster-Prezes Zarządu
<b>Akceptował:</b>	Zarząd Banku
<b>Zatwierdziła</b>	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
24.03.2022	Uchwała RN nr 14/2022	Zarząd Banku	Rada Nadzorcza
20.12.2022	Uchwała RN nr 61/2022	Zarząd Banku	Rada Nadzorcza
21.12.2023	Uchwała RN nr 66/2023	Zarząd Banku	Rada Nadzorcza
31.05.2024	Uchwała RN nr 30/2024	Zarząd Banku	Rada Nadzorcza
17.12.2024	Uchwała RN nr 66/2024	Zarząd Banku	Rada Nadzorcza

## SPIS TREŚCI

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE .....	4
II. OGÓLNE ZASADY WYNAGRODZEŃ .....	5
III. SZCZEGÓLNE ZASADY WYNAGRODZEŃ OSÓB MAJĄCYCH ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA BANKU... 8	
ROZDZIAŁ 1. ZAKRES POLITYKI WYNAGRODZEŃ DOTYCZĄCY PRACOWNIKÓW MAJĄCYCH ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA .....	9
ROZDZIAŁ 2. ZASADY USTALANIA CELÓW DLA PRACOWNIKÓW MAJĄCYCH ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA I OCENA ICH REALIZACJI .....	9
ROZDZIAŁ 3. ZASADY PRZYZNAWANIA I WYPŁATY WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO .....	12
IV. POSTANOWIENIA KOŃCOWE .....	13

### Załączniki:

Załącznik nr 1 – Lista osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;

Załącznik nr 2 – Zasady wyłaniania osób, mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;

Załącznik nr 3 – Karta celów

Załącznik nr 4 – Szczegółowe zasady oceny efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

Załącznik nr 5 – Zasady nabycia praw do odroczonej części wynagrodzenia zmiennego w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę

### Dokumenty Powiązane:

1. Regulamin organizacyjny Banku Spółdzielczego w Łomży;
2. Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Łomży;
3. Zasady Etyki w Banku Spółdzielczym w Łomży;
4. Polityka oceny odpowiedniości członków Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Banku Spółdzielczym w Łomży.

## I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

### § 1

1. „Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Łomży” zwana dalej „Polityką wynagrodzeń” określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku, w tym osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
2. Wprowadzenie i stosowanie Polityki wynagrodzeń ma na celu:
  - 1) wsparcie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i brak zachęt do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
  - 2) wsparcie realizacji strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów;
  - 3) zapewnienie neutralności wynagrodzenia pod względem płci.
3. Wprowadzenie Polityki wynagrodzeń ma na celu również:
  - 1) kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na wynikach poprzez wynagradzanie pracowników za osiągnięcie trwałych wyników odpowiadających długofalowym interesom Banku;
  - 2) adekwatne wynagradzanie pracowników za wykonaną pracę, integrowanie ich z Bankiem oraz motywowanie do osiągnięcia wysokich wyników;
  - 3) przyciąganie oraz zatrzymywanie wykwalifikowanych pracowników przy jednoczesnym zachowaniu równowagi pomiędzy przewagą konkurencyjną wynagrodzeń, a rentownością Banku;
  - 4) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów.
4. Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:
  - 1) Ustawy Prawo bankowe – art. 9ca;
  - 2) Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, zwanej dalej Kodeksem pracy;
  - 3) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach – zwanego dalej Rozp. MF;
  - 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 (dalej Rozporządzenie UE 2021/923);

- 5) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 roku;
- 6) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
- 7) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.

5. Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Łomży;
- 2) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Łomży,
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Łomży,
- 4) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Łomży,
- 5) **CRR** - Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych; wysokość posiadanej przez Bank bazy kapitałowej powinna być wystarczająca do spełnienia wymagań regulacyjnych, ze zm.;
- 6) **duża instytucja** – instytucja, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 146 CRR;
- 7) **pracownik** - osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, powołania lub wyboru;
- 8) **Pracownik mający istotny wpływ na profil ryzyka Banku/ funkcje istotne** – osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku w świetle Art. 9 ca Ust. 1a. Prawa bankowego, określona zgodnie z Rozporządzenie delegowanym 923/2021- szczegółowo opisane w Załączniku nr 2
- 9) **Kluczowe funkcje w Banku** – zidentyfikowane, zgodnie z art. 22aa ust. 10 ustawy – Prawo Bankowe, na podstawie stosownych polityk Banku, stanowiska organizacyjne, inne niż funkcje członków Rady Nadzorczej i Zarządu, z którymi związany jest zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności umożliwiający wywieranie znaczącego wpływu na kierowanie Bankiem - szczegółowo opisane w Załączniku nr 2
- 10) **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.

6. Polityka wynagrodzeń podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.

## II. OGÓLNE ZASADY WYNAGRODZEŃ

### § 2

1. Funkcjonująca w Banku polityka wynagrodzeń uwzględnia sytuację ekonomiczną oraz specyfikę struktury organizacyjnej Banku.

2. Bank stosuje politykę wynagrodzeń 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. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.
4. Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników zróżnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy.
5. Wynagrodzenie całkowite pracowników składa się ze stałych i zmiennych składników wynagrodzenia.
6. 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.
7. Podstawę kształtowania polityki wynagradzania stanowią wynagrodzenia stałe. Wynagrodzenie jest stałe, 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, zawieszone ani unieważnione przez Bank, z zastrzeżeniem realizacji przepisów prawa powszechnego;
  - 7) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka;
  - 8) nie zależą od wyników.
8. Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia kryteriów określonych w ust. 7, uznawany jest za składnik zmienny wynagrodzenia.
9. Z uwzględnieniem statutu Banku:
  - 1) Wysokość wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli w odpowiedniej Uchwale.
  - 2) Wysokość wynagrodzeń Członków Zarządu Banku ustala Rada Nadzorcza w odrębnej Uchwale.
  - 3) Wysokość wynagrodzeń Kierującego Sekcją ds. zgodności, Głównego Księgowego i Kierującego Sekcją Analiz i Ryzyk Bankowych zatwierdza Rada Nadzorcza na wniosek Prezesa Zarządu w odrębnej Uchwale.
  - 4) Wysokość wynagrodzeń pozostałych pracowników określa Prezes Zarządu.

### § 3

1. Z uwzględnieniem kryteriów zawartych w § 2 ust 7, na wynagrodzenia stałe składają się:
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze;
  - 2) świadczenia w okresie czasowej niezdolności do pracy;
  - 3) nagrody jubileuszowe;

- 4) dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych;
  - 5) dodatki za pracę w porze nocnej;
  - 6) pieniężne odprawy emerytalne i rentowe;
  - 7) wpłaty do PPK, finansowane przez Bank jako podmiot zatrudniający
2. Wynagrodzenia wymienione w ust 1. Pkt od 1) do 7) są realizowane w oparciu Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Łomży.
  3. Wynagrodzenie zasadnicze zależy od:
    - 1) rodzaju realizowanej pracy;
    - 2) kompetencji wymaganych na stanowisku;
    - 3) wpływu stanowiska na wyniki Banku;
    - 4) kryteriów rynkowych.
  4. Pracownikom Banku nie będącym Członkami Zarządu, w tym pełniącym funkcje kluczowe w Banku, przysługuje wynagrodzenie za pracę zgodnie z kategorią osobistego zaszeregowania, wynikającą z Tabeli stanowisk, zaszeregowania i kwalifikacji pracowników Banku Spółdzielczego Łomży (Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania pracowników) i określone w umowie o pracę. Stawka wynagrodzenia, odpowiadająca kategorii osobistego zaszeregowania pracownika, ustalana jest na podstawie Tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego (Załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania pracowników).
  5. Wynagrodzenie zasadnicze Prezesa Zarządu ustala Rada Nadzorcza Banku.
  6. Pozostałym członkom Zarządu wynagrodzenie ustala Rada Nadzorcza na wniosek Prezesa Zarządu.
  7. Corocznie Bank określa stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym, przy czym nie może on przekraczać **poziomu 12% (na 2025 rok)**. Monitorowanie wielkości w/w wskaźnika odbywa się kwartalnie. Stosunek ten powinien być ustalony na poziomie umożliwiającym skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników Banku, z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem.

#### § 4

1. Do **zmiennych składników wynagrodzenia** zalicza się premie i nagrody uznaniowe, zwane dalej premią uznaniową.
2. Premia uznaniowa może być przyznana pracownikom za szczególnie dobre wykonanie zadań lub czynności oraz przestrzeganie obowiązków pracowniczych, a jej charakter nie powoduje powstania roszczenia o wypłatę.
3. Wysokość premii uznaniowej jest bezpośrednio skorelowana z wynikami Banku i uwzględnia wkład pracy w osiągnięcie założonych celów na dany okres poszczególnych osób i zespołów oraz postawę pracownika.
4. Premię uznaniową wypłaca się gdy jest to odpowiednio uzasadnione sytuacją finansową całego Banku, jego wynikami, efektami pracy danej jednostki organizacyjnej oraz efektami pracy danego pracownika.
5. W ramach systemu premii uznaniowych w Banku wyodrębniono dwa filary premiowania:

- 1) system premiowania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku (obejmujący Członków Zarządu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz pracowników pełniących funkcje kluczowe w Banku);
  - 2) system premiowania obejmujący pozostałych pracowników.
6. W przypadku wynagrodzeń Członków Zarządu oraz pracowników pełniących funkcje kluczowe w Banku, warunki premiowania określa niniejsza Polityka wynagrodzeń.
  7. W przypadku pozostałych pracowników warunki premiowania określa Regulamin wynagradzania pracowników w *Banku Spółdzielczym w Łomży*.

## § 5

1. Stosowanie zasad wynagradzania oraz wdrożenie polityki wynagrodzeń w Banku podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi, dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku przez Sekcję do spraw Zgodności. Raport z przeglądu jest przedstawiany Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.
2. Rada Nadzorcza nadzoruje wdrożenie oraz stosowanie przez Zarząd zasad wynagradzania w Banku oraz dokonuje regularnej (tj. przynajmniej raz w roku) oceny ich wpływu na sposób zarządzania Bankiem.
3. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagrodzeń w Banku.
4. Raport, o którym mowa w ust. 1 powinien zawierać co najmniej:
  - 1) ocenę funkcjonowania polityki wynagrodzeń oraz zasad wynagradzania w Banku a także ocenę ich wpływu na sposób zarządzania Bankiem;
  - 2) propozycję oceny skierowaną do Zebrania Przedstawicieli Banku.
5. Zebranie Przedstawicieli podejmuje uchwałę w sprawie oceny, czy ustalona polityka wynagrodzeń sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

## **III. SZCZEGÓLNE ZASADY WYNAGRODZEŃ OSÓB MAJĄCYCH ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA BANKU**

### § 6.

1. Stałe składniki wynagrodzenia osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku zależą od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności danej osoby związanej z pełnioną funkcją, natomiast zmienne składniki wynagrodzenia zależą od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników.
2. Łączne wynagrodzenie zmienne przyznawane osobom mającym istotny wpływ na profil ryzyka Banku nie ogranicza zdolności Banku do podwyższania funduszy własnych.
3. Bank nie wprowadza podziału wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia.
4. Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej zawarte są w Regulaminie działania Rady Nadzorczej, a ich wysokość w odpowiedniej uchwale Zebrania Przedstawicieli.
5. Identyfikacji pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku dokonuje się zgodnie z zasadami określonymi w **Załączniku Nr 2**.
6. Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku w rozumieniu art. 9ca ust. 1a ustawy Prawo Bankowe zawiera **Załącznik Nr 1** do



niniejszej Polityki, który określa również osoby objęte polityką wynagrodzeń w zakresie składników zmiennych.

7. Bank stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie na podstawie Art. 9ca ust 1b Prawa Bankowego.

## **Rozdział 1. Zakres Polityki wynagrodzeń dotyczący pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka**

### **§ 7.**

1. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia u pracownika nie może przekraczać 100% zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.
2. Pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w przypadkach wyjątkowych i jedynie przy rekrutacji nowych pracowników w pierwszym roku zatrudnienia mogą być przyznane zmienne składniki wynagrodzenia, do których nie stosuje się rozdziału 2 oraz 3 Polityki.
3. W przypadku wyższego maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń o którym mowa w ust. 1 wymagana jest zgoda Zebrania Przedstawicieli podjęta większością 2/3 głosów w obecności co najmniej połowy uprawnionych do głosowania, a w przypadku braku kworum wymagana jest uchwała podjęta większością 3/4 głosów.

## **Rozdział 2. Zasady ustalania celów dla pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka i ocena ich realizacji**

### **§ 8.**

1. Premia uznaniowa dla pracownika 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 wyznaczane pracownikom stanowią wypadkową głównych celów finansowych i niefinansowych Banku i uwzględniają zakres odpowiedzialności pracownika na danym stanowisku, z zastrzeżeniem § 9 ust.8.
3. Za wyznaczenie pracownikowi celów odpowiedzialna/y jest:
  - 1) Rada Nadzorcza w odniesieniu do celów Członków Zarządu;
  - 2) Członek Zarządu w odniesieniu do celów podległych pracownikom objętych niniejszą polityką;
4. Cele dla pracowników wyznaczane są zgodnie z **Załącznikiem nr 3**.

5. Cele finansowe i niefinansowe są formułowane w sposób zrozumiały, mają charakter mierzalny, motywujący, a także wynikają ze strategii Banku i są adekwatne do zadań realizowanych na danym stanowisku.
6. Cele finansowe i niefinansowe dotyczą członków Zarządu i uwzględniają w szczególności koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyko płynności w perspektywie długoterminowej.
7. Cele dla pozostałych pracowników wymienionych w **Załączniku nr 1** mają charakter zadaniowy niezależny od wyników finansowych.
8. Rada Nadzorcza Banku / Członek Zarządu wyznacza cele finansowe i niefinansowe dla pracowników w **Załączniku Nr 3** na następny rok obrachunkowy. Przesunięcie terminu może nastąpić jedynie w uzasadnionych przypadkach. W razie konieczności cele mogą zostać uzupełnione o nowe w trakcie ocenianego okresu.
9. W pierwszym roku zatrudnienia pracownika w Banku cele wyznaczane są opcjonalnie, decyzją Rady Nadzorczej / Członka Zarządu (odpowiednio).
10. W przypadku zmiany stanowiska pracy w trakcie roku oraz objęcia pracownika Polityką, pracownik oceniany jest za poziom realizacji celów wyznaczonych mu uprzednio na dany okres, z uwzględnieniem zakresu odpowiedzialności na nowym stanowisku pracy.

## § 9.

1. Oceny efektów pracy Członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza. Oceny efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku nie będących Członkami Zarządu dokonuje bezpośredni przełożony;
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, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, którym nie postawiono celów na dany okres, nie podlegają ocenie efektów pracy w danym okresie.
4. Ocena efektów pracy dokonywana jest zgodnie ze „Szczegółowymi zasadami oceny efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku” określonymi w **Załączniku nr 4** do Polityki.
5. Warunkiem ograniczającym wysokość lub wykluczającym przyznanie i wypłatę wynagrodzenia zmiennego pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku jest:
  - 1) uczestnictwo pracownika w działaniach lub odpowiedzialność za działania, 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) realizowany plan naprawy,
  - e) wydanie wobec Banku prawomocnych decyzji administracyjnych organów podatkowych lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w wyniku których powstały zobowiązania przekraczające kwotę 500.000 zł,
  - f) wydanie wobec Banku prawomocnych decyzji administracyjnych lub orzeczeń sądów, zobowiązujących Bank do zapłaty kwoty przekraczającej 500.000 zł,
  - g) 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 rękopmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem, czyli:
- a) niezyskanie pozytywnej oceny w procesie oceny odpowiedniości,
  - b) w okresie ostatnich 12 miesięcy dopuszczenie się naruszenia obowiązków pracowniczych, skutkujących udzieleniem pracownikowi kary porządkowej,
  - c) w okresie podlegającym ocenie dopuszczenie się nieprzestrzegania oraz nadużywania zasad Polityki w celu osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści materialnych,
  - d) w okresie podlegającym ocenie dopuszczenie się naruszenia Zasad Etyki.

6. Spełnienie przez pracownika objętego Polityką któregośkolwiek z warunków, o których mowa w ust. 5 pkt 1 lit. a-d oraz ust. 5 pkt 2 lit a-c, wyklucza przyznanie i wypłatę wynagrodzenia zmiennego pracownikowi.

7. Spełnienie przez pracownika objętego Polityką któregośkolwiek z warunków, o których mowa w ust. 5 pkt 1 lit. e-g oraz ust. 5 pkt 2 lit d, może skutkować pomniejszeniem lub wykluczeniem przyznania i wypłaty lub realizacji wynagrodzenia zmiennego pracownikowi.

8. Kierujący Sekcją do spraw zgodności, Główny Księgowy i Kierujący Sekcją Analiz i Ryzyk Bankowych - jest wynagradzany w zakresie wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie wyznaczonych celów.

9. Dokonanie oceny efektów pracy Członków Zarządu w danym okresie, wyrażane jest w formie uchwały Rady Nadzorczej. W przypadku pozostałych pracowników objętych niniejszą Polityką oceny dokonują Członkowie Zarządu i poddają opinii Rady Nadzorczej. Na podstawie pozytywnej oceny Rada Nadzorcza w formie Uchwały przyznaje premie wyrażone w ujęciu procentowym w odniesieniu do otrzymanego wynagrodzenia obejmującego wynagrodzenie zasadnicze danego pracownika za oceniany okres.

### Rozdział 3. Zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego

#### § 10.

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 i danej komórki organizacyjnej, w której jest zatrudniony 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 z zastrzeżeniem ust. 4 oraz § 9 ust. 5-7 może być przyznawane i wypłacane Członkom Zarządu na następujących zasadach:

- 1) 60% (sześćdziesiąt procent) wynagrodzenia zmiennego jest przyznawane i wypłacane, niezwłocznie po jego przyznaniu pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
- 2) 40% (czterdzieści procent) wynagrodzenia zmiennego jest przyznawane warunkowo i wypłacane z odroczeniem na zasadach przewidzianych w ust. 6 i 7, z zastrzeżeniem ust. 8;

4. Wynagrodzenie zmienne, o którym mowa w ust. 1 wypłacane jest w gotówce.

5. Zmienne wynagrodzenie w częściach odroczonej, tj. przyznanych warunkowo, o których mowa w ust. 3 pkt 2, może być wypłacone Członkowi Zarządu, jedynie pod warunkiem pozytywnej oceny jego pracy, dokonanej w myśl postanowień § 8. W przypadku negatywnej oceny pracy Członka Zarządu lub zmaterializowania ryzyka za dany okres, pracownik traci prawo do wypłaty części lub całości odroczonego, warunkowo przyznanego wynagrodzenia zmiennego.

6. Premia przyznawana jest Uchwałą Rady Nadzorczej po zakończeniu kwartału.

7. Odroczoną część przyznanej premii w wysokości co najmniej 40%, wypłaca się po zakończeniu okresu oceny, za jaki to wynagrodzenie przysługuje, przy czym okres odroczenia upływa wraz zakończeniem roku kalendarzowego oraz przedłożeniem sprawozdania z badania bilansu przez biegłego rewidenta. (*zastosowano zasadę proporcjonalności, o której mowa w § 30 ust. 2 pkt 7 Rozporządzenia*).

8. Premia jest przyznawana lub wypłacana, gdy jest to odpowiednio uzasadnione sytuacją finansową banku, jego wynikami, efektami pracy osoby.

9. Wypłata części odroczonej premii następuje na podstawie Uchwały Rady Nadzorczej w terminie określonym w ust. 7. z uwzględnieniem ust. 5.

10. W przypadku osób uznanych za pracowników których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, z zastrzeżeniem ust. 3, **wynagrodzenie zmienne przyznane, wypłacane jest niezwłocznie po jego przyznaniu.**

11. Zasady nabycia prawa do odroczonej części wynagrodzenia zmiennego w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawiera **Załącznik nr 5.**

## § 11.

Pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku zobowiązują się do nie korzystania z własnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności, z wyłączeniem ubezpieczeń obowiązkowych wynikających z przepisów szczególnych, które neutralizowałyby środki podejmowane w odniesieniu do tych osób.

## § 12.

Bank nie prowadzi polityki dotyczącej uznaniowych świadczeń emerytalnych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku. Za uznaniowe świadczenie emerytalne nie uznaje się finansowanych przez Bank wpłat do pracowniczych planów kapitałowych, odpraw rentowych i emerytalnych przysługujących wszystkim pracownikom Banku spełniającym warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przyznanych na podstawie Regulaminu wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Łomży.

## IV. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

### § 13.

1. W przypadku członka Zarządu, pracownika objętego Polityką, którego wynagrodzenie zmienne przyznane oraz warunkowo przyznane w danym roku kalendarzowym nie przekracza kwoty stanowiącej równowartości w złotych 50 000 euro oraz jednej trzeciej jego łącznego rocznego wynagrodzenia całkowitego, postanowienia określone w **§ 10 ust. 3** nie mają zastosowania, z zastrzeżeniem **§ 10 ust. 8**. Członkowi Zarządu, pracownikowi objętego Polityką, o którym mowa w zdaniu pierwszym, wynagrodzenie zmienne przyznane wypłacane jest niezwłocznie po jego przyznaniu. Równowartość w złotych kwoty wyrażonej w euro obliczana jest według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym miesiąca poprzedzającego przyznanie wynagrodzenia zmiennego.
2. Przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia, o których mowa ma charakter uznaniowy, Rada Nadzorcza lub odpowiednio Zarząd/Prezes Zarządu może podjąć decyzję odpowiednio o przyznaniu lub o braku wypłaty tego wynagrodzenia.
3. 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) Jeżeli w Banku wystąpią osoby z wynagrodzeniem rocznym przekraczającym 1 000 000 euro, informacje na temat osób zatrudnionych w Banku, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku było wyższe niż równowartość 1 000 000 euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowiska zajmowanego przez te osoby oraz wysokości poszczególnych składników wynagrodzenia (art. 9 ca ust 5 Prawa Bankowego).

4. Za przygotowanie i przekazanie informacji, o której mowa w ust. 2, odpowiada Zespół Organizacyjno - Administracyjny (sprawy płacowe).

#### **§ 14.**

Niniejsza polityka podlega przeglądowi w ramach corocznego przeglądu procedur.

Wdrożenie Polityki wynagrodzeń podlega, nie rzadziej niż raz w roku, niezależnemu przeglądowi dokonywanemu przez Sekcję do spraw Zgodności. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.

#### **§ 15.**

Niniejsza Polityka wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem 01.01.2025r.