



**ŁĄCKI BANK
SPÓŁDZIELCZY**
rok założenia 1900

Polityka wynagrodzeń w Łąckim Banku Spółdzielczym

*przyjęta uchwałą 7/69/2021
Zarządu Łąckiego Banku Spółdzielczego
z dnia 29.12.2021
zmieniona uchwałą 7/64/2023 z 04.12.2023*

*zatwierdzona uchwałami 6/9/2021
Rady Nadzorczej Łąckiego Banku Spółdzielczego
z dnia 29.12.2021
zmieniona uchwałą 5/9/2023 z 07.12.2023*

ŁĄCKO, grudzień 2023

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE	3
ROZDZIAŁ 2. ZASADY WYNAGRADZANIA WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW	4
ROZDZIAŁ 3. SZCZEGÓLNE ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW, KTÓRYCH DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWA MA ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA W BANKU	7
ROZDZIAŁ 4. PRZEPISY KOŃCOWE.....	11

Załączniki:

Załącznik nr 1 – wzór arkusza oceny członka Zarządu;

Załącznik nr 2 – wzór arkusza oceny osoby, której działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (innej niż członek Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku);

Załącznik nr 3 – 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.

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. „Polityka wynagrodzeń w Łąckim Banku Spółdzielczym”, 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 (Polityka wynagrodzeń nie zachęca 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. Bank prowadzi i realizuje 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.
4. Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników zróżnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy.
5. Postanowienia Polityki znajdują odzwierciedlenie we wdrażanych w Banku regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, a także członków Zarządu i Rady Nadzorczej, w szczególności w Regulaminie wynagradzania oraz Regulaminie wynagradzania osób pełniących kluczowe funkcje.
6. Bank unika nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia dostęp do regulacji określających zasady wynagradzania pracownikom, a także innym interesariuszom, w szczególności klientom oraz członkom Banku, w zakresie niezbędnym do ochrony ich praw.
7. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.
8. Szczegółowe zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej określa Polityka wynagradzania członków Rady Nadzorczej Łąckiego Banku Spółdzielczego.

§ 2

Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:

- 1) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe – w szczególności art. 9ca;
- 2) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach – zwanego dalej Rozporządzeniem;
- 3) ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
- 4) Wytycznych dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych – EBA/GL/2016/06 wydane przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego;
- 5) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013” - EBA/GL/2015/22;

- 6) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014.;
- 7) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego, dotyczącej zasad Ładu wewnętrznego w bankach, przyjętej w październiku 2020 r.

§ 3

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Łącki Bank Spółdzielczy;
- 2) **baza kapitałowa** – poziom i struktura funduszy własnych Banku stanowiących sumę kapitału Tier I i kapitału Tier II Banku, wyznaczonych zgodnie z 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;
- 3) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Łąckiego Banku Spółdzielczego;
- 4) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Łąckiego Banku Spółdzielczego;
- 5) **Zarząd** – Zarząd Łąckiego Banku Spółdzielczego;
- 6) **pracownik** - osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, powołania lub wyboru, umowy zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze;
- 7) **zidentyfikowani pracownicy** – osoby, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe;
- 8) **osoba zaangażowana**:
 - a) pracownik oferujący produkty bankowe lub świadczący usługi bankowe bezpośrednio dla konsumentów lub
 - b) bezpośrednio lub pośrednio zarządza pracownikiem, o której mowa w lit. a);
- 9) **trzyletni okres oceny** – okres oceny pracy zidentyfikowanych pracowników;
- 10) **rok „n”** – rok, za który dokonuje się oceny pracy zidentyfikowanego pracownika;
- 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.

§ 4

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia elementów struktury organizacyjnej Banku zostały zdefiniowane w „Regulaminie Organizacyjnym Łąckiego Banku Spółdzielczego”.

Rozdział 2. Zasady wynagradzania wszystkich pracowników

§ 5

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania, w tym wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (zidentyfikowanych pracowników).
2. Polityka wynagradzania prowadzona jest zgodnie z zasadą proporcjonalności, a w zakresie osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku uwzględnia w szczególności przepisy prawa zawarte w Rozdziale 3 Rozporządzenia.
3. Za monitorowanie poziomu wynagrodzenia zmiennego pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku odpowiada Rada Nadzorcza.
4. Bank ma obowiązek zapewniania skuteczności realizacji Polityki wynagrodzeń.

§ 6

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się wynagrodzenia stałe i wynagrodzenia zmienne, przy czym stałe składniki winny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nie przyznawanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia.
2. 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, przedstawicielami organizacji związkowych 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.

WYNAGRODZENIE STAŁE

§ 7

1. Wynagrodzenie stałe może składać się w szczególności z:
 - 1) w zakresie pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę:
 - a) wynagrodzenia zasadniczego,
 - b) świadczeń wynikających z przepisów prawa pracy,
 - c) dodatków do wynagrodzenia zasadniczego, np. za pełnienie obowiązków kierownika zespołu, funkcyjne dla członków Zarządu, za pełnienie dodatkowych funkcji przydzielonych indywidualnie w zakresie obowiązków przez Zarząd, za staż pracy, świąteczne,
 - d) świadczeń pozapłacowych;
 - 2) w zakresie Członków Rady Nadzorczej - diety za udział w posiedzeniach Rady Nadzorczej/Komitetu Audytu, ryczałtu miesięcznego dla poszczególnych Członków z tytułu pełnienia dodatkowych funkcji (np. dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej) – składniki wynagrodzenia oraz ich wysokość przyznawane są na podstawie uchwały Zebrania Przedstawicieli;
 - 3) w zakresie pracowników, którzy otrzymują wynagrodzenie na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze - zgodnie z treścią zawartej umowy.
2. Obowiązujące aktualnie w Banku stałe składniki wynagrodzenia ujęte są w:
 - 1) Regulaminie wynagradzania;
 - 2) Regulaminie wynagradzania osób pełniących kluczowe funkcje;
 - 3) Polityce wynagradzania członków Rady Nadzorczej Łąckiego Banku Spółdzielczego.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 8

1. Podstawę wynagradzania w Banku stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, przyznawane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, ustalane w taki sposób, aby jego wysokość odzwierciedlała ilość i jakość wykonywanej na danym stanowisku pracy, jak również wpływ stanowiska na wynik Banku.
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach ustalana jest w oparciu o wartościowanie stanowisk, na podstawie przyznanej kategorii zaszerogowania i w granicach stawek wynagrodzenia odpowiednich dla danej kategorii.

3. Wynagrodzenie zasadnicze indywidualnych pracowników uwzględnia kwalifikacje i doświadczenie pracowników oraz możliwości ekonomiczne Banku.
4. Wynagrodzenie zasadnicze członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza w umowie o pracę.

Świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy

§ 9

Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę przysługują świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy (m.in. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, ryczałt za godziny nadliczbowe) na poziomie określonym w przepisach powszechnie obowiązującego prawa. Zastosowanie świadczeń korzystniejszych niż określone w przepisach powszechnych możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania w Banku lub umowach zawartych z pracownikami.

Dodatki do wynagrodzenia zasadniczego oraz premia świąteczna

§ 10

Zasady przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego określają poszczególne regulacje, o których mowa w § 7 ust. 2.

Świadczenia pozapłacowe

§ 11

1. System wynagrodzeń w Banku uzupełniają mogą motywatory pozapłacowe materialne i niematerialne, wspierające możliwość rozwoju pracowników oraz realizacji ich ambicji zawodowych.
2. Jedną z form motywowania pozapłacowego pracowników w Banku mogą stanowić benefity. Wspierają one w szczególności takie obszary pracownika jak jego: zdrowie, rozwój, zabezpieczenie przyszłości, poczucie bezpieczeństwa socjalnego.
3. Świadczenia pozapłacowe oferowane w Banku, w szczególności Pracownicze Plany Kapitałowe, nie są oparte na wynikach i w sposób jednolity przyznawane są danej kategorii pracowników.

WYNAGRODZENIE ZMIENNE

§ 12

1. Wynagrodzenie zmienne może składać się w szczególności z: premii uznaniowej, nagrody rocznej (świątecznej), dodatku okolicznościowego, nagrody rocznej za wykonywanie funkcji nadzorczych (dla członków Rady Nadzorczej), odprawy emerytalnej i rentowej, odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy.
2. Obowiązujące aktualnie w Banku zmienne składniki wynagrodzenia ujęte są w:
 - 1) Regulaminie wynagradzania;
 - 2) Regulaminie wynagradzania osób pełniących kluczowe funkcje;
 - 3) Polityce wynagradzania członków Rady Nadzorczej Łąckiego Banku Spółdzielczego.
3. Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń. Regulamin pracy, regulaminy dotyczące wynagradzania, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji, powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z Polityki wynagrodzeń.
4. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia zmiennego uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku. Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznane przez Bank pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej w dłuższym okresie i powinno uwzględniać interesy członków Banku, deponentów i wszelkich innych zainteresowanych stron. Wynagrodzenie zmienne nie powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej bazy kapitałowej.
5. Wynagrodzenie za pracę osób zaangażowanych, nie może zachęcać tych pracowników do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla konsumentów.
6. Zasada wymieniona w ust. 5 obejmuje świadczenia pieniężne, jak również niepieniężne - mogące obejmować między innymi rozwój kariery, ubezpieczenie zdrowotne, zniżki lub udostępnienie służbowego samochodu lub telefonu komórkowego, uprzywilejowane korzystanie z funduszu reprezentacyjnego lub udziału w seminariach.

7. Zarząd Banku stosuje kryteria zarówno ilościowe jak i jakościowe przy ustalaniu poziomu wynagrodzenia zmiennego osób zaangażowanych, w zakresie w jakim wynagrodzenie to jest powiązane ze sprzedażą produktów bankowych na rzecz konsumentów.

Premie uznaniowe

§ 13.

1. System premiowania pracowników w Banku ma na celu koncentrację działań pracowników na celach ważnych dla Banku, wspierających pożądanę z punktu widzenia Banku zachowania.
2. Poziom ustalonych wynagrodzeń z tytułu premii uznaniowej skorelowany jest z wynikami Banku i uwzględnia postawę oraz wkład pracy poszczególnych osób i zespołów w osiągnięcie założonych na dany okres celów.

Nagroda roczna (święteczna) oraz dodatek okolicznościowy

§ 13a.

1. Nagroda roczna (święteczna) jest dodatkowym, uznaniowym świadczeniem na rzecz pracowników Banku, przyznawanym przez Zarząd Banku w grudniu danego roku kalendarzowego, w przypadku gdy jest to uzasadnione bieżącym wynikiem finansowym Banku oraz jego sytuacją ekonomiczno – finansową.
2. Dodatek okolicznościowy jest uznaniowym świadczeniem pieniężnym na rzecz pracownika Banku znajdującego się w szczególnej sytuacji życiowej.
3. Zasady przyznawania nagrody rocznej oraz dodatku okolicznościowego określają poszczególne regulacje, o których mowa w § 12 ust. 2.

Nagrody roczne za wykonywanie funkcji nadzorczych

§ 14.

Nagroda roczna za wykonywanie funkcji nadzorczych dla członków Rady Nadzorczej jest wynagrodzeniem o charakterze uznaniowym i jest przyznawana na podstawie stosownej uchwały Zebrania Przedstawicieli Banku. Zasady przyznawania nagrody określa Polityka wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej łączkiego Banku Spółdzielczego.

Odprawa rentowa lub emerytalna

§ 15.

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna, w wysokości ustalonej zgodnie z przepisami powszechnie obowiązującego prawa.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną lub rentową, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
3. Bank nie prowadzi polityki dotyczącej uznaniowych (zmiennych) świadczeń emerytalnych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku. Za uznaniowe świadczenie emerytalne nie uznaje się Pracowniczych Planów Kapitałowych oraz 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 przepisów powszechnie obowiązującego prawa.

Odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy

§ 16.

Odprawy pieniężne z tytułu rozwiązania stosunku pracy przysługują pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i wypłacane są na zasadach określonych w przepisach prawa pracy.

Rozdział 3. Szczególne zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

§ 17

1. Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, objętych niniejszą Polityką wynagrodzeń, określa Polityka identyfikowania kluczowych funkcji oraz powoływania i odwoływania osób pełniących kluczowe funkcje.
2. Wykaz, o którym mowa w ust. 1, podlega corocznej aktualizacji, a także w przypadku zmian organizacyjnych, kadrowych lub zmian wysokości wynagrodzeń powodujących zidentyfikowanie pracownika jako istotnie wpływającego na profil ryzyka Banku.

§ 18

1. Polityka wynagrodzeń, Regulamin pracy, regulaminy wynagradzania, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zapewniają możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia, w szczególności gdy zidentyfikowany pracownik:
 - 1) uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania,
 - 2) nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękopisami bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.
2. 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 3.

§ 19

1. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100 % w odniesieniu do każdej zidentyfikowanej osoby, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Składniki wynagrodzeń, które przyznawane są proporcjonalnie, tj. składki na ubezpieczenia społeczne oraz składki na Pracownicze Plany Kapitałowe, odprawy rentowe, emerytalne lub odprawy wypłacane w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, przyznawane zgodnie z przepisami prawa i w wysokości określonej w tych przepisach, a także świadczenia pozapłatowe, o których mowa w § 11, nie są uwzględniane przy obliczaniu stosunku między zmiennymi oraz stałymi składnikami wynagrodzenia, zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie wynagradzania osób pełniących kluczowe funkcje.

§ 20

1. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia poszczególnych zidentyfikowanych pracowników zależy jest od oceny ich wyników 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.
2. 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.
3. Kierujący Komórką do spraw zgodności i Zespołem zarządzania ryzykami i analiz wynagradzani są 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.
4. Zmienne składniki wynagrodzenia Kierującego Komórką do spraw zgodności oraz Kierownika Zespołu Zarządzania ryzykami i analiz są opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą Banku.
5. Rada Nadzorcza, uwzględniając decyzje Zebrania Przedstawicieli dotyczące udzielenia absolutorium członkom Zarządu, zatwierdza zasady wynagradzania członków Zarządu Banku, w tym szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia.
6. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników jest określone szczegółowo w:

- 1) Regulaminie wynagradzania osób pełniących kluczowe funkcje, zatwierdzanym przez Radę Nadzorczą i odpowiednich umowach;
- 2) Polityce wynagradzania członków Rady Nadzorczej Łąckiego Banku Spółdzielczego oraz stosownych uchwałach, przyjmowanych przez Zebranie Przedstawicieli.

§ 21

Ocena efektów pracy dokonywana jest po zakończeniu roku „n” i obejmuje 3 lata, tj. rok „n”, rok „n-1” i rok „n-2” – obejmująca efekty pracy za 3 lata poprzedzające dokonywanie oceny.

§ 22

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza, w formie uchwały.
2. Podstawą oceny efektów pracy członków Zarządu są kryteria dotyczące:
 - 1) oceny wyników całego Banku,
 - 2) a także ocena indywidualnych wyników danego członka Zarządu obejmująca kryteria ilościowe (finansowe) i jakościowe (niefinansowe).
3. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki osiągnięte w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno-finansowego, który stanowi uszczegółowienie strategii działania Banku:
 - 1) ROA,
 - 2) Wskaźnik dźwigni finansowej LR,
 - 3) Wskaźnik C/I,
 - 4) Wskaźnik pokrycia rezerwami należności zagrożonych.
4. Do niefinansowych kryteriów oceny zalicza się w szczególności:
 - 1) uzyskane przez członków Zarządu absolutorium w okresie oceny oraz pozytywna ocena odpowiedniości;
 - 2) Brak wyroków skazujących za nadużycie;
 - 3) Ogólna ocena jakości zarządzania i nadzoru w obszarze odpowiedzialności;
 - 4) Terminowość i jakość przeprowadzanych czynności kontrolnych oraz sprawozdawczych;
 - 5) Wyniki kontroli organów zewnętrznych w obszarze odpowiedzialności przez KNF, Lustrację Związku Rewizyjnego, Biegłego Rewidenta i inne uprawnione podmioty;
 - 6) Wyniki Audytu Wewnętrznego w obszarze odpowiedzialności.
5. Wzór arkusza oceny członka Zarządu Banku zawiera Załącznik nr 1.

§ 23

1. Pozytywna ocena danego członka Zarządu, warunkująca możliwość przyznania premii rocznej, jest wydawana po upływie trzyletniego okresu oceny jeżeli:
 - 1) dokonano pozytywnej oceny efektów pracy członka Zarządu zgodnie z § 22;
 - 2) dany członek Zarządu nie uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub nie był odpowiedzialny za takie działania;
 - 3) nie jest prowadzona likwidacja Banku;
 - 4) brak jest postanowienia o upadłości Banku;
 - 5) nie zachodzi sytuacja, o której mowa w art. 142 ust. 1 ustawy – Prawo bankowe, tzn. nie zachodzi strata bilansowa lub groźba jej powstania albo powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności oznaczająca konieczność podejmowania postępowania naprawczego (planu naprawy).
2. Jeżeli trzyletnia ocena efektów pracy danego członka Zarządu w oparciu o kryteria określone w § 22 i §23 ust. 1 jest pozytywna, jest on o tym informowany przez Radę Nadzorczą na piśmie. W piśmie tym określana jest kwota całkowitego zmiennego składnika wynagrodzenia.
3. Negatywna ocena efektów pracy oznacza podjęcie decyzji przez Radę Nadzorczą o nie przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzeń. W przypadku negatywnej oceny

członek Zarządu jest o tym informowany przez Radę Nadzorczą na piśmie, w piśmie tym Rada Nadzorcza wskazuje, jakie warunki nie zostały spełnione.

§ 24

1. Oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej dokonuje Zarząd, w formie uchwały.
2. Ocenę efektów pracy osób, o których mowa w ust. 1, przeprowadza się w oparciu o ocenę poziomu realizacji przez te osoby powierzonych przez Zarząd celów, a także spełnienie kryteriów jakościowych.
3. Kryteria oceny efektów pracy osób, o których mowa w ust. 1, zależą od zajmowanego przez daną osobę stanowiska i mogą to być kryteria finansowe (z zastrzeżeniem § 20 ust. 3) jak i niefinansowe, odzwierciedlające realizację celów wynikających z pełnionej funkcji:
 - 1) kryteria finansowe – to m. in. stopień realizacji powierzonych przez Zarząd do realizacji planów finansowych, operacyjnych, budżetów – w razie nałożenia takiej odpowiedzialności i wskazania tego jako zadanie premiowe z określonym przez Zarząd progiem oceny powodzenia planu, budżetu;
 - 2) kryteria niefinansowe:
 - a) pozytywna ocena zaangażowania danej osoby w realizację powierzonych zadań dokonana przez Zarząd,
 - b) pozytywna ocena odpowiedniości zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe, w przypadku objęcia danego stanowiska obowiązkiem takiej oceny;
 - c) ocena działań nadzorowanego obszaru dokonana przez audyt wewnętrzny – wyniki audytu wewnętrznego nie zawierające krytycznych nieprawidłowości rozumianych zgodnie z Rekomendacją H KNF;
 - d) w przypadku Głównego Księgowego – uzyskanie pozytywnej opinii z badania sprawozdania finansowego.
4. Pozytywna ocena efektów pracy danego zidentyfikowanego pracownika, o którym mowa w ust. 1, jest przekazywana przez Zarząd na piśmie. W piśmie tym określana jest kwota całkowitego zmiennego składnika wynagrodzenia.
5. Negatywna ocena efektów pracy oznacza podjęcie decyzji przez Zarząd o nie przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzeń. W przypadku negatywnej oceny dany zidentyfikowany pracownik jest o tym informowany przez Zarząd na piśmie, w piśmie tym Zarząd wskazuje jakie warunki nie zostały spełnione.
6. Ocena efektów pracy Kierującego komórką do spraw Zgodności oraz Kierownika Zespołu Zarządzania Ryzykami i Analiz przeprowadzana jest wyłącznie w oparciu o kryteria niefinansowe.
7. Wzór arkusza oceny osoby, której działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (innej niż członek Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku), zawiera Załącznik nr 2.

§ 25

Oceny pracy członków Rady Nadzorczej dokonuje Zebranie Przedstawicieli, na zasadach określonych w Polityce wynagradzania członków Rady Nadzorczej Łąckiego Banku Spółdzielczego.

§ 26

1. Wysokość wynagrodzenia zmiennego członków Zarządu jest określana przez Radę Nadzorczą uznaniowo, z uwzględnieniem zasad:
 - 1) wysokość wynagrodzenia zmiennego za każde z kryteriów finansowych o których mowa w § 22 ust. 3, w danym roku podlegającym ocenie, wynosi 5% całkowitego wynagrodzenia zmiennego, pod warunkiem, że stopień wykonania wskaźnika finansowego wynosi nie mniej niż 80% w porównaniu z poziomem założonym w planie ekonomiczno-finansowym na dany rok;
 - 2) ocena za kryteria niefinansowe, o których mowa w § 22 ust. 4 wynosi 40% całkowitego wynagrodzenia zmiennego w przypadku uzyskania pozytywnej oceny za wszystkie oceniane kryteria. W przeciwnym wypadku ocena wynosi 0%.

2. Wypłata wynagrodzenia zmiennego może być wstrzymana, ograniczona, a także może nastąpić odmowa wypłaty w następujących przypadkach:
 - 1) w przypadku ogłoszenia upadłości Banku lub wszczęcia postępowania naprawczego w stosunku do Banku. Bank przewiduje w umowie z osobą możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takiej sytuacji;
 - 2) odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy zidentyfikowanego pracownika, którego stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu przed okresem trzech lat pozostawania na stanowisku skutkującym uzyskaniem statusu zidentyfikowanego pracownika;
 - 3) 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 za okres jego pracy. W takiej sytuacji ocena pracy zidentyfikowanego pracownika, pod kątem wypłaty zmiennych składników obejmuje tylko i wyłącznie okres jego pracy w Banku w trakcie trzyletniego okresu oceny.
4. Przyznane zidentyfikowanemu pracownikowi odpowiednio przez Zarząd lub Radę Nadzorczą zmienne składniki wynagrodzeń, wypłacane są w roku „n+1”, po Zebraniu Przedstawicieli, po ich zaakceptowaniu do wypłaty, na wskazany przez zidentyfikowanego pracownika rachunek bankowy.

Rozdział 4. Przepisy końcowe

§ 27

1. Politykę przygotowuje Zarząd, zatwierdza Rada Nadzorcza Banku.
2. Co najmniej raz w roku, Komitet Audytu przeprowadza niezależny przegląd wdrożenia zasad polityki wynagrodzeń w Banku, którego wyniki w postaci raportu wraz z proponowanymi działaniami naprawczymi przedstawia Radzie Nadzorczej.
3. Komórka ds. zgodności w procesie zapewnienia zgodności, dokonuje analizy wpływu polityki w zakresie wynagrodzeń na przestrzeganie przez Bank przepisów ustawowych i wykonawczych, polityk wewnętrznych i zasad podejmowania ryzyka.
4. Rada Nadzorcza dokonuje raz w roku przeglądu zasad wynagradzania i przygotowuje raport z dokonanej oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku oraz oceny wpływu zasad wynagradzania w Banku na sposób zarządzania bankiem, ze szczególnym uwzględnieniem danych pozyskanych zgodnie z ust. 2 - 3. Powyższy raport przedkładany jest do zapoznania Zebraniu Przedstawicieli.
5. Zebranie Przedstawicieli Banku dokonuje corocznie oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.
6. Stosowanie przez Bank niniejszej Polityki podlega okresowej ocenie dokonywanej przez komórkę audytu wewnętrznego Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.
7. W procesie kształtowania Polityki, a także jej oceny uczestniczy Główna Księgowa, która, w zakresie swoich kompetencji z obszaru płac, przekazuje organom Banku oraz innym komórkom organizacyjnym istotne w tym procesie informacje, obejmujące, między innymi, dane na temat struktury wynagrodzeń, systemów płac i systemów zachęt.

§ 28

1. 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 Polityką informacyjną Łąckiego Banku Spółdzielczego.
2. 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 płęć;

- 2) dane o liczbie osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku, 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.
3. Za przygotowanie i przekazanie informacji, o której mowa w ust. 2, odpowiada Główny Księgowy.