

Łomża, dn. 23 marca 2018 r.

Ocena przestrzegania Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Łomży

przez Radę Nadzorczą Banku Spółdzielczego w Łomży

Na podstawie Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjętych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego Nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 roku (Dz. Urz. KNF poz. 17), wprowadzonych Uchwałą Nr 45./2014 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Łomży z dnia 19 grudnia 2014 r oraz Uchwałą Zebrania Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Łomży nr 5/I/2015 z dnia 26.03.2015 .

Rada Nadzorcza Banku zgodnie z § 28 ust. 3. Zasad ładu korporacyjnego w brzmieniu „Organ nadzorujący przygotowuje i przedstawia organowi stanowiącemu raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w instytucji nadzorowanej.” przeprowadziła ocenę przestrzegania „Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Łomży”.

Rada Nadzorcza ocenia, że Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania członków organu nadzorującego i organu zarządzającego, a także stanowisk kluczowych.

Zasady wynagradzania Członków Zarządu ustanawiane są przez organ nadzorujący tj. Radę Nadzorczą, zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej ustalane są przez Zebranie Przedstawicieli Banku.

Obowiązująca w Banku Polityka oparta jest na następujących założeniach (z uwzględnieniem zasady proporcjonalności):

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

1. Członków Rady Nadzorczej
2. Członków Zarządu,
3. Głównego Księgowego,
4. Kierownika Sekcji Analiz Kredytowych i Monitoringu
5. Kierującego komórką ds. Zgodności,

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. Do zmiennych składników wynagradzania

zaliczamy tylko: premię uznaniową i nagrodę pieniężną. W Banku nie przyznaje się indywidualnych odpraw emerytalnych,

Dodatkowe założenia w polityce do wypłaty przyjmuje się że:

1. Łączna kwota wypłaconej premii uznaniowej osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
2. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca 60% premii uznaniowej po zakończeniu kwartału kalendarzowego, z uwzględnieniem oceny zawartej w efektach pracy Członków Zarządu, na podstawie Uchwały Rady Nadzorczej.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.
4. Zarząd Banku wypłatę co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia otrzymuje po zakończeniu okresu oceny(roku), za jaki to wynagrodzenie przysługuje, przy czym wypłata następuje na podstawie Uchwały Rady Nadzorczej w terminie do 7 dni od jej podjęcia. Decyzja w powyższej sprawie podejmowana jest na pierwszym posiedzeniu Rady Nadzorczej po terminie odbytego Zebrania Przedstawicieli z uwzględnieniem oceny efektów pracy Członków Zarządu.
5. Pozostali pracownicy objęci polityką wynagradzania co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia otrzymują po zakończeniu okresu oceny(roku), za jaki to wynagrodzenie przysługuje, przy czym wypłata następuje na podstawie Uchwały Zarządu w terminie do 7 dni od jej podjęcia. Decyzja w powyższej sprawie podejmowana jest w terminie do 7 dni po zakończeniu pierwszego kwartału z uwzględnieniem oceny pracowników nie będących członkami zarządu.

Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania Strategii działania w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe

Obowiązująca w Banku polityka wynagradzania nie stanowi zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka w prowadzonej przez Bank działalności.

Rada Nadzorcza informowana jest o sytuacji ekonomiczno –finansowej Banku, osiągniętych wynikach oraz realizacji strategii, polityk i planów.

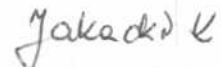
Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Łomży została objęta od 2015 r. badaniem audytu wewnętrznego. Ostatnią kontrolę w tym zakresie przeprowadził pracownik Departamentu Audytu Banku BPS w dniach 08-10.11.2017 r.. Ocena audytu nie spowodowała konieczności wprowadzenia zmian w ww. Polityce.

Bank prawidłowo realizuje zapisy Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Łomży. Wyłacona premia uznaniowa była zgodna z założeniami określonymi w planie ekonomiczno-finansowym oraz w z Regulaminie wynagradzania.


Obowiązująca w Banku Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

Rada Nadzorcza

Sekretarz RN


Jakacki Kazimierz

Przewodniczący RN


Stanisław Purcel