

**Uchwała Nr 12/02 /2022**  
**Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Łukowie**  
**z dnia 10 luty 2022 r.**

**w sprawie:** oceny stosowania Polityki Ładu Korporacyjnego w Banku Spółdzielczym w Łukowie

Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Łukowie działając na podstawie § 29 Statutu Banku podejmuje Uchwałę następującej treści:

§ 1

Rada Nadzorcza Banku zatwierdza ocenę stosowania przyjętej w Banku „Polityki Ładu Korporacyjnego” w 2021 roku.

Obowiązująca „Polityka Ładu Korporacyjnego w Banku Spółdzielczym w Łukowie” jest zbiorem zasad określających relacje wewnętrzne i zewnętrzne w Banku, w tym relacje z członkami Banku i Klientami, ich organizację, funkcjonowanie nadzoru wewnętrznego oraz kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych, a także organów statutowych i zasad ich współdziałania.

§ 2

Na podstawie Uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 roku w sprawie „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” została opracowana w Banku „Polityka Ładu Korporacyjnego w Banku Spółdzielczym w Łukowie ” i przyjęta :

- 1) Uchwałą Zarządu Banku w sprawie: przyjęcia „Polityka Ładu Korporacyjnego w Banku Spółdzielczym w Łukowie ”
- 2) Uchwałą Rady Nadzorczej w sprawie: przyjęcia „Polityka Ładu Korporacyjnego w Banku Spółdzielczym w Łukowie ”
- 3) Uchwałą Zebrania Przedstawicieli w sprawie: zatwierdzenia „Polityki Ładu Korporacyjnego w Banku Spółdzielczym w Łukowie ”

Rada Nadzorcza dokonała przeglądu w zakresie:

- 1) Organizacji i struktury organizacyjnej
- 2) Relacji Banku z udziałowcami
- 3) Organu zarządzającego – Zarząd Banku
- 4) Organu nadzorującego – Rada Nadzorcza Banku
- 5) Polityki wynagradzania
- 6) Polityki informacyjnej
- 7) Działalności promocyjnej i relacji z Klientami
- 8) Kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych

Rada Nadzorcza stwierdza, że ustalona Polityka Ładu Korporacyjnego sprzyja bezpieczeństwu działania Banku, a cele zawarte polityce są realizowane

§ 3

Ocena stosowania polityki zostanie przedstawiona na Zebraniu Przedstawicieli Banku w 2022 roku wraz ze Sprawozdaniem Rady Nadzorczej.

§ 4

Na ogólną ilość Członków Rady Nadzorczej **11**, udział w głosowaniu brało 8.....  
Za przyjęciem uchwały głosowało 8., przeciw 0. Członków Rady Nadzorczej

§ 5

Uchwała została podjęta w głosowaniu jawnym.

§ 6

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia

Sekretarz Rady Nadzorczej

  
Bogumiła Sprycha

Przewodniczący Rady Nadzorczej

  
Wiesław Grudzień

**Uchwała Nr 07/02/2022**  
**Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Łukowie**  
**z dnia 10 lutego 2022 r.**

**w sprawie:** zatwierdzenia oceny funkcjonowania „Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Łukowie”

Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Łukowie działając na podstawie § 29 ust.25 Statutu Banku i na podstawie §27 ust.3, „Polityki Ładu Korporacyjnego Banku Spółdzielczego w Łukowie” dokonała oceny funkcjonowania „Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Łukowie” w 2021 r. podejmując Uchwałę następującej treści:

§ 1

Rada Nadzorcza Banku przyjmuje Raport z oceny stosowania przyjętej w Banku Polityki wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku w 2021 roku, stanowiący Załącznik do niniejszej Uchwały. Obowiązująca w Banku Polityka wynagradzania jest zbiorem zasad określających stanowiska istotne, ocenę efektów pracy i wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń.

§ 2

Rada Nadzorcza dokonała przeglądu w zakresie:

- 1) Wykazu stanowisk istotnych w Banku
- 2) Indywidualnej oceny efektów pracy
- 3) Wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń

Rada Nadzorcza stwierdza, że stosowanie w ramach systemu wynagradzania pracowników, zmiennych składników wynagrodzeń ma na celu koncentrację działań Pracowników na celach ważnych dla Banku, wspierających pożądane z punktu widzenia Banku zachowania. Uzależnienie przyznania wynagrodzenia zmiennego od realizacji celów ważnych dla Banku, w większym stopniu motywuje Pracownika niż stała płaca. Premia ma większy związek z bieżącą efektywnością pracy osiąganą przez Pracownika niż ma jego płaca zasadnicza, ponieważ zdaniem członków Rady Nadzorczej efektu zwiększania efektywności pracy nie można zrealizować na gruncie stałych składników wynagrodzeń, w związku z tym utrzymanie motywacyjnego charakteru premii wydaje się być niezbędnym elementem kształtowania polityki wynagrodzeń w Banku, bez której efekt zwiększania konkurencyjności byłby zagrożony, a ustalona polityka sprzyja bezpieczeństwu działania Banku, zasady zawarte w polityce są realizowane.

Rada dokonuje oceny członków Zarządu, zaliczkową premię przyznaje wyłącznie w przypadku pozytywnej oceny. Ocena efektów pracy dokonywana jest po zakończeniu każdego kwartału i obejmuje trzy miesiące. Wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana Rada Nadzorcza, biorąc pod uwagę nakład pracy osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku oraz sytuację ekonomiczną Banku.

W Banku wypłata wynagrodzenia zmiennego nie podlega odroczeniu. W 2021 roku wynagrodzenie zmienne (premia motywacyjna) dla osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku nie była przyznawana i wypłacana z uwagi na materializację ryzyka kredytowego, w tym sytuację ekonomiczną Banku.

§ 3

Ocena stosowania polityki zostanie przedstawiona na Zebraniu Przedstawicieli Banku w 2022 roku w Sprawozdaniu Rady Nadzorczej.

§ 4

Na ogólną ilość Członków Rady Nadzorczej 11, udział w głosowaniu brało 8.....  
Za przyjęciem uchwały głosowało 8., przeciw 0... Członków Rady Nadzorczej

§ 5

Uchwała została podjęta w głosowaniu jawnym.

§ 6

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia

Sekretarz Rady Nadzorczej

Bogumiła Sprycha

Przewodniczący Rady Nadzorczej

Wiesław Grudzień