

Raport z oceny funkcjonowania *Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich za 2023 rok*

Informacja ogólna

Instytucja nadzorowana powinna prowadzić przejrzystą *Politykę wynagradzania* członków organu nadzorującego i organu zarządzającego, a także osób pełniących kluczowe funkcje. Zasady wynagradzania powinny być określone odpowiednią regulacją wewnętrzną (tj. *Polityką wynagradzania*).

Ustalając *Politykę wynagradzania* należy uwzględnić sytuację finansową instytucji nadzorowanej.

Organ nadzorujący przygotowuje i przedstawia organowi stanowiącemu raz w roku raport z oceny funkcjonowania *Polityki wynagradzania* w instytucji nadzorowanej.

Organ stanowiący dokonuje oceny, czy ustalona *Polityka wynagradzania* sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania instytucji nadzorowanej.

Podstawą do dokonania oceny funkcjonowania *Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich* są wprowadzone przez Komisję Nadzoru Finansowego na mocy Uchwały Nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 r. *Zasady Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych*. Przedmiotowe *Zasady* zostały przyjęte do stosowania przez Bank Spółdzielczy w Kątach Wrocławskich w postaci *Polityki Ładu Korporacyjnego Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich*.

Składniki wynagrodzenia.

1. Na system wynagrodzeń pracowników w Banku składają się wynagrodzenie zasadnicze zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją oraz wynagrodzenie zmienne.
2. Podstawę kształtowania polityki wynagradzania w Banku stanowi wynagrodzenie zasadnicze.
3. Wynagrodzenie zmienne w Banku stanowi w szczególności premia o charakterze uznaniowym za realizację planów i celów.
4. Zasady ustalania, monitoring i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń pracowników Banku, w tym Członków Zarządu, którzy mają istotny wpływ na profil ryzyka określa od dnia 17.12.2021 roku *Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich*.
5. Do wynagrodzenia zmiennego osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku zaliczane są:
 - 1) premie uznaniowe zależne od wyników;
 - 2) nagrody uznaniowe za szczególne osiągnięcia w pracy.
6. Wynagrodzenie zmienne osób, które mają istotny wpływ na profil ryzyka Banku ulega w części odroczeniu na okres trzech lat, zaś jego wypłata jest uzależniona od oceny efektów pracy.
7. Rada Nadzorcza, raz w roku dokonuje monitoringu poziomu wynagrodzenia zmiennego osób zajmujących stanowiska kierownicze, które mają istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
8. Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej określa *Regulamin wynagradzania Członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich* uchwalony przez Zebranie Przedstawicieli. Członkowie Rady Nadzorczej za pracę w organie nadzorującym otrzymują miesięczne, ryczałtowe wynagrodzenie, niezależnie od ilości posiedzeń czy spotkań. Wynagrodzenie przysługuje przez 11 miesięcy, natomiast za miesiąc październik wynagrodzenie nie przysługuje. Miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe uzależnione od pełnionej funkcji oraz minimalnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę brutto opublikowanego w Monitorze Polskim. Przewodniczący otrzymuje 70% tego wynagrodzenia, Zastępca Przewodniczącego 60%, członkowie Prezydium 50%, członkowie Komitetu Audytu 50%, a pozostali członkowie

Rady 40% tego wynagrodzenia

Wynagrodzenie obejmuje ich udział w:

- 1) posiedzeniach Rady;
- 2) posiedzeniach Prezydium Rady;
- 3) posiedzeniach Komitetu Audytu;
- 4) posiedzeniach Komisji powołanych przez Radę;
- 5) szkoleniach;
- 6) reprezentowaniu Banku na spotkaniach organizowanych przez: Bank Zrzeszający, Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS, Komisję Nadzoru Finansowego, Narodowy Bank Polski, Związek Banków Polskich, Krajowy Związek Banków Spółdzielczych oraz Związek Rewizyjny;
- 7) przedstawianiu wyników zewnętrznych audytów, kontroli i badań.

Raport z oceny funkcjonowania Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich za 2023 rok.

- I. *Polityka wynagradzania jest zgodna ze Strategią Banku na lata 2021-2023, planem finansowym na 2023 rok, oraz apetytem na ryzyko Banku. Wspiera także długoterminowe interesy Banku oraz jego Klientów. Ponadto promuje i wspiera proces efektywnego zarządzania ryzykiem, w celu utrzymania i ochrony bezpiecznej bazy kapitałowej Banku, nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Banku oraz opiera się na zarządzaniu wynikami pracy, które są kluczowym procesem biznesowym, łączącym cele indywidualne z długookresową strategią biznesową i zapewniającym stabilny rozwój.*
- II. Rada Nadzorcza przeprowadziła indywidualną ocenę efektów pracy członków Zarządu zgodnie z *Polityką wynagradzania - Uchwała Nr 01/008/2023 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich z dnia 30.06.2023 r. w sprawie: oceny efektów pracy Członków Zarządu w 2022 r. zgodnie z Polityką wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich.* Rada Nadzorcza stwierdziła, że ocena efektów pracy w 2022 roku wszystkich członków Zarządu w oparciu o kryteria określone w *Załączniku nr 2 do Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich jest pozytywna.*
- III. Uwzględniono warunki obligatoryjne dotyczące oceny efektów pracy – określone m.in. w §5 ust 7 i 8 załącznika nr 2 do Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich
 1. Warunki obligatoryjne obejmują ponadto weryfikację czy:
 - 1) dany członek Zarządu uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania;
 - 2) jest prowadzona likwidacja Banku;
 - 3) wydano postanowienie o upadłości Banku;
 - 4) zachodzi sytuacja, o której mowa w art. 142 ust. 1 Ustawy – prawo bankowe, tzn. zachodzi strata bilansowa lub groźba jej powstania albo powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności oznaczająca konieczność podejmowania postępowania naprawczego (planu naprawy).
 2. Oceną objęto okres 2020, 2021, 2022.
 3. Ocena efektów pracy członków Zarządu oraz osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku za 2023 rok, których zmienne składniki wynagrodzenia podlegają odroczeniu oraz łączna ocena efektów pracy z ostatnich trzech lat, zostanie dokonana w terminie 30 dni kalendarzowych po zatwierdzeniu przez Zebranie Przedstawicieli *Sprawozdania finansowego Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich za 2023 rok.*
- IV. Zarząd Banku dokonał przeglądu listy stanowisk istotnych o których mowa w § 24 *Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 06 marca 2017 r. (Dz. U. z 2017 poz. 637)*, objętych *Polityką wynagradzania*, pod kątem kryteriów istotności wpływu na profil ryzyka Banku. W 2023 roku jako pracowników na stanowiskach pełniących kluczowe funkcje uznaje się członków Zarządu, Komórkę ds. zgodności oraz Komórkę ds. sprawozdawczości kredytowej i wierzytelności trudnych.

V. Zarząd Banku w dniu 23.06.2023 r. dokonał oceny efektów pracy pracowników na stanowiskach istotnych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, innych niż członkowie Zarządu zgodnie z załącznikiem nr 2 do Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich za rok 2022. Zarząd dokonując oceny indywidualnych efektów pracy pracowników na stanowiskach istotnych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku pod uwagę wziął:

- 1) pozytywną oceną zaangażowania danej osoby w realizację powierzonych zadań dokonaną przez Zarząd;
- 2) pozytywną ocenę odpowiedniości zgodnie z art. 22aa Ustawy prawo bankowe, w przypadku objęcia danego stanowiska obowiązkiem takiej oceny.

Ocena efektów pracy w 2022 roku pracowników na stanowiskach istotnych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku w oparciu o kryteria określone w § 15 Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich **jest pozytywna.**

VI. *Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich* została objęta testowaniem (przestrzegania mechanizmów kontrolnych), przeprowadzonym przez Komórkę ds. zgodności. (Raport nr 31/IV/2023 z dnia 29.12.2023 r.). Z wynikami testowania, w dniu 29.12.2023 r. został zapoznany Przewodniczący Rady Nadzorczej, a także członkowie Rady Nadzorczej na ich posiedzeniu plenarnym. Wyniki testowania wykazały, że prowadzona w Banku *Polityka wynagradzania* jest przejrzysta, a jej zasady, określone w odpowiednich regulacjach wewnętrznych, są transparentne. Wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej zostały ustalone przez właściwe organy Banku na poziomie adekwatnym do pełnionych funkcji oraz do skali działalności Banku i są finansowane i wypłacane ze środków Banku. Zastosowane w Banku rozwiązania pozwalają uwzględnić sytuację finansową Banku w *Polityce wynagradzania*.

Podsumowanie:

Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich ocenia, że w Banku prowadzona jest przejrzysta *Polityka wynagradzania* Zarządu, Rady Nadzorczej i pracowników na stanowiskach istotnych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Zasady wynagradzania Zarządu, Rady Nadzorczej i pracowników na stanowiskach istotnych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku są transparentne i zostały określone w odpowiednich regulacjach wewnętrznych. Wynagrodzenia członków Zarządu, Rady Nadzorczej i pracowników na stanowiskach istotnych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku zostały ustalone adekwatnie do pełnionej funkcji, a także adekwatnie do skali działalności Banku. Wynagrodzenia zostały ustalone przez właściwe organy Banku i są finansowane i wypłacane ze środków Banku. Zastosowane w Banku rozwiązania pozwalają uwzględnić sytuację finansową Banku w *Polityce wynagradzania*.

W ocenie Rady Nadzorczej w 2023 roku Bank w sposób prawidłowy realizował zasady przyjętej *Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich*, która sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

Kąty Wrocławskie, 19.04.2024 r.


.....
(Przewodniczący Rady Nadzorczej)
Katarzyna Szady


.....
(Z-ca Przewodniczącego Rady Nadzorczej)
Grzegorz Mitek

