

Raport z oceny funkcjonowania *Polityki wynagrodzeń* w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich za 2020 rok

Informacja ogólna

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

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

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

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

Podstawą do dokonania oceny funkcjonowania *Polityki wynagrodzeń* 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 wynagrodzeń 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 01.07.2017 roku *Polityka wynagrodzeń 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 wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich za 2020 rok.

- I. *Polityka wynagrodzeń* jest zgodna ze *Strategią Banku na lata 2018-2020*, planem finansowym na 2020 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 osób zajmujących stanowiska kierownicze objętych *Polityką wynagrodzeń*. Osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku w rozumieniu *Polityki* są to członkowie Zarządu Banku. Oceną uwzględniono warunki obligatoryjne i warunki fakultatywne dotyczące oceny efektów pracy.
 1. Warunki obligatoryjne to czy:
 - 1) W ocenianym okresie w stosunku do członka Zarządu nie zostało wszczęte postępowanie przygotowawcze przez organy ścigania dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Banku;
 - 2) Członek Zarządu uzyskał od Rady Nadzorczej pozytywną ocenę odpowiedniości oraz absolutorium na Zebraniu Przedstawicieli w każdym roku w ocenianym okresie trzyletnim;
 - 3) W stosunku do Banku, w ocenianym okresie trzyletnim:
 - a) nie jest prowadzona likwidacja,
 - b) nie zostało wydane postanowienie o upadłości,
 - c) nie jest prowadzone postępowanie naprawcze,
 - d) nie zostały nałożone na Bank decyzje administracyjne lub prawomocne wyroki sądowe, zobowiązujące Bank do zapłaty kwoty przekraczającej 1% funduszy własnych,
 - e) wskaźnik płynności krótkoterminowej LCR wynosił co najmniej 0,80 wg stanu na koniec okresu podlegającego ocenie (wskaźnik wyliczany przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS).
 2. Warunki fakultatywne to:
 - 1) Wskaźnik pokrycia rezerwami kredytów nieregularnych na poziomie wymaganym przez IPS 30,00% na koniec każdego z lat ocenianego okresu. Nie spełnienie warunku stanowi podstawę do pomniejszenia kwoty odroczonego wynagrodzenia zmiennego o 30 %;
 - 2) Współczynnik kapitałowy Banku wynosił co najmniej 18,00 % wg stanu na koniec okresu podlegającego ocenie Nie spełnienie warunku stanowi podstawę do pomniejszenia kwoty odroczonego wynagrodzenia zmiennego o 30%;
 - 3) W ocenianym okresie Bank osiągał wyniki finansowe netto na poziomie nie niższym niż 75% wyniku ustalonego w corocznym planie finansowym. Nie spełnienie

warunku stanowi podstawę do pomniejszenia kwoty odroczonego wynagrodzenia zmiennego o 30%;

4) Dynamika sumy bilansowej w układzie rok „n” do średniej ze stanów na koniec roku „n, n-1 i n-2” na poziomie min 95%. Nie spełnienie warunku stanowi podstawę do pomniejszenia kwoty odroczonego wynagrodzenia zmiennego o 10%.

3. Oceną objęto okres 2017, 2018, 2019.

4. Ocena efektów pracy członków Zarządu (menadżerów, których zmienne składniki wynagrodzenia podlegają odroczeniu - zgodnie z *Polityką wynagrodzeń*) za 2020 rok 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 2020 rok*.

Rada Nadzorcza stwierdziła, że ocena efektów pracy w 2020 roku wszystkich członków Zarządu w oparciu o kryteria określone w § 10 *Polityki wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich jest pozytywna*.

III. 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 wynagrodzeń*, pod kątem kryteriów istotności wpływu na profil ryzyka Banku. W 2020 roku jako menadżerów traktuje się wyłącznie członków Zarządu.


IV. *Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich* została objęta kontrolą przeprowadzoną przez Komórkę ds. Zgodności i Testowań (Komórkę II linii obrony). Wyniki kontroli, które zostały przyjęte przez Radę Nadzorczą w dniu 26.02.2021 r. wykazały, że prowadzona w Banku *Polityka wynagrodzeń* 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 wynagrodzeń*.

Podsumowanie:

Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich ocenia, że w Banku prowadzona jest przejrzysta *Polityka wynagrodzeń* Zarządu i Rady Nadzorczej. Zasady wynagradzania Zarządu i Rady Nadzorczej są transparentne i zostały określone w odpowiednich regulacjach wewnętrznych. Wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej 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 wynagrodzeń*.

W ocenie Rady Nadzorczej w 2020 roku Bank w sposób prawidłowy realizował zasady przyjętej *Polityki wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich*, która sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

Kąty Wrocławskie, 30.03.2021 r.


.....
(Przewodniczący Rady Nadzorczej)
Antoni Gawron


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

