

Chmielnik, 13.06.2023 r.

Ocena realizacji Polityki wynagradzania za rok 2022, dokonana przez Radę Nadzorczą Banku Spółdzielczego w Chmielniku

Na podstawie 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, w załączeniu Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Chmielniku dokonała oceny „*Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Chmielniku*”, wprowadzonej Uchwałą Rady Nadzorczej Nr 4/2017 z dnia 20.02.2017 r. z późniejszymi zmianami, ostatnia zmiana: Uchwałą Rady Nadzorczej Nr 54/2022 z dnia 29.12.2022 r.

Definicja stanowisk istotnych:

Definicję pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na ryzyko istotne oparto na kryteriach zawartych w:

- 1) rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) Nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r.,
- 2) pkt. 105 „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);
- 3) przepisów § 30. ust 2 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i 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.

W Banku Spółdzielczym w Chmielniku, do stanowisk istotnych o których mowa w § 24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021 r. oraz w uchwale 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:

- a. Członków Rady Nadzorczej
- b. Członków Zarządu,
- c. Pracownika komórki ds. zgodności.
- d. Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk w Banku.

KRYTERIA JAKOŚCIOWE

Lp.	Stanowisko w Rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) Nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r.,	Stanowisko w Banku	Uzasadnienie

1	Członek organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą	Członkowie Rady Nadzorczej	Nie wymaga
2	Członek organu zarządzającego pełniącego funkcję wykonawczą	Członkowie Zarządu	Nie wymaga
3	Pracownik kadry kierowniczej wyższego szczebla	Członkowie Zarządu	W Banku przyjmuje się, że kadre kierowniczą wyższego szczebla stanowią Członkowie Zarządu
4	Pracownik odpowiedzialny za działanie funkcji zarządzania ryzykiem	Prezes Zarządu	Prezes pełni funkcję Członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym oraz nadzoruje II poziom zarządzania.
5	Pracownik odpowiedzialny za działanie funkcji zgodności	Pracownik komórki ds. zgodności	Kierującym komórką ds. zgodności w rozumieniu Rekomendacji H, jest pracownik tej komórki
6	Pracownik odpowiedzialny za działanie funkcji audytu wewnętrznego	Brak w BS	Bank przystąpił do Systemu Ochrony, powierza audyt Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia.
7	Pracownicy i kierujący jednostką istotną	Brak w BS	W Banku nie występuje istotna jednostka – Bank nie alokuje kapitału na jednostki organizacyjne. Bank prowadzi scentralizowany system zarządzania ryzykiem
8	Pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za finanse, podatki i budżetowanie	Brak w BS	Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych
9	Pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za sprawy kadrowe	Brak w BS	Prezes Zarządu pełni funkcję kierownika zakładu pracy
10	Pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za technologie informacyjne	Brak w BS	Wiceprezesowi Zarządu ds. finansowo-księgowych, podlega ASI
11	Pracownik jest kierownikiem funkcji odpowiedzialnej za analizę ekonomiczną	Brak w BS	Prezesowi Zarządu podlega Stanowisko zarządzania ryzykami i analiz, które jest odpowiedzialne za analizę wykonania planu ekonomiczno-finansowego
12	Członek Komitetu decyzyjnego	Brak w BS	W Banku nie powołano Komitetów decyzyjnych
13	Osoby zaangażowane w nadzór nad sprzedażą i procesem	Brak w BS	Bank posiada fundusze własne poniżej 80 mln PLN, w związku z czym nie

	decyzyjnym w zakresie kredytów przekraczających 5 mln EUR.		udziela kredytów wyższych niż 5 mln EUR.
14	Pracownicy odpowiedzialni za zatwierdzanie nowych produktów	Brak w BS	Nowe produkty zatwierdza Zarząd Banku
	KRYTERIA ILOŚCIOWE		
15	Pracownik otrzymał wynagrodzenie powyżej 500 000 EUR	Brak w BS	Pracownicy Banku nie otrzymują wynagrodzenia wyższego niż 500 000 EUR rocznie.
16	Pracownik należy do 0,3 % pracowników, w zaokrągleniu do najbliższej liczby całkowitej, którym w poprzednim roku obrachunkowym przyznano najwyższe łączne wynagrodzenie	Prezes Zarządu	Bank zatrudnia 17 osób * 0,3% ≈ 1 osoba. Jedna osoba o najwyższych zarobkach w Banku to Prezes Zarządu.

Stale składniki wynagradzania to:

1. Pieniężne: wynagrodzenie zasadnicze.
2. Niepieniężne: W Banku nie występują niepieniężne składniki wynagradzania. Przyznany limit rozmów telefonicznych obejmuje tylko rozmowy służbowe. Koszty przekraczające ustalony limit uznaje się za rozmowy prywatne i pracownik pokrywa ich koszt. Upoważnienie do korzystania z samochodu służbowego jest wyłącznie do celów służbowych.

Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagradzania:

1. Do zmiennych składników wynagradzania zalicza się premię uznaniową. W Banku przyznaje się indywidualne odprawy emerytalne.
2. Zmienne składniki wynagradzania mogą stanowić maksymalnie 100% składników stałych.
3. Do oceny ilościowej wyników członków Zarządu Rada Nadzorcza przyjmuje średnie wskaźniki, zatwierdzone w Strategii (apetyt na ryzyko) z ostatnich trzech lat.
4. Do oceny jakościowej członków Zarządu wykorzystywana jest ocena kwalifikacji oraz rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe.
5. Ocenę wyników pracy stanowisk istotnych, będącą podstawą przyznania premii jest ocena przez Zarząd stopnia realizacji wyznaczonych celów.
6. Całość przyznanej premii jest wypłacana po przyznaniu w gotówce.
7. Łączna kwota wypłacanej premii uznaniowej dla stanowisk istotnych w danym roku nie może przekroczyć 2% funduszy własnych Banku.

W ciągu ostatnich trzech lat, nie wypłacano premii Członkom Zarządu.

Przegląd

W okresie sprawozdawczym Bank dokonał weryfikacji „Polityki wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Chmielniku” i dokonał zmian w ww. Polityce (...).

Opinia

Rada Nadzorcza ocenia, iż Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania organu nadzorującego, organu zarządzającego, a także innych stanowisk istotnych. Polityka wynagradzania, obowiązująca w Banku, sprzyja jego rozwojowi i bezpieczeństwu działania, w związku z powyższym Rada Nadzorcza zaopiniowała ją pozytywnie Uchwałą nr 54/2022 w dniu 29.12.2022 r.

Powyższy raport w sprawie dokonania oceny polityki wynagradzania podlega przedłożeniu pod obrady Zebrania Przedstawicieli w 2023 r. wraz ze sprawozdaniem Rady Nadzorczej.

Członkowie Rady Nadzorczej:

1. Mirosław Wiewióra -



2. Mieczysław Pawlikowski -



3. Małgorzata Wojciechowska -



4. Artur Długosz -



5. Kazimierz Lech -



6. Waldemar Ślusarski -

