



Zarząd / Rada Nadzorcza
Banku Spółdzielczego w Przeworsku
Ocena przestrzegania Polityki wynagradzania
w Banku Spółdzielczym w Przeworsku

Zgodnie z zapisami Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021r. oraz Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady 923/2021r. Bank prowadzi wykaz stanowisk, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, nazwanych dalej stanowiskami istotnymi. Identyfikację ww. stanowisk przeprowadzono w oparciu o kryteria określone w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady 923/2021r. oraz w oparciu o zapisy dotyczące funkcji kluczowych zawarte w Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego.

Kryteria zawarte w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady 923/2021r.:

1. Kryterium jakościowe:

- 1) Pracownicy, (którzy) pełnią obowiązki kierownicze mogący podejmować strategiczne lub inne decyzje o zasadniczym znaczeniu, które mają wpływ na działalność gospodarczą lub stosowane ramy kontroli.
- 2) Pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiegokolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79-87 dyrektywy 2013/36/UE (kredytowe, rezydualne, koncentracji, rynkowe, stopy procentowej, operacyjne, płynności, nadmiernej dźwigni finansowej).
- 3) Odnośnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe i kontrahenta kwoty nominalnej na transakcję, która to kwota stanowi 0,5% kapitału podstawowego Tier I instytucji i wynosi co najmniej 5 mln EUR, pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe.
- 4) Pracownik jest kierownikiem grupy pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do zobowiązania danej instytucji do przeprowadzania transakcji w wysokości o której mowa w li. c.

5) Pracownik posiada uprawnienia do podejmowania decyzji w sprawie nowych produktów bankowych.

2. Kryterium ilościowe – pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, jeżeli pracownikowi, przyznano w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy łączne wynagrodzenie równe co najmniej 750 000 EUR.

Kryteria zawarte w Rekomendacji Z (funkcje kluczowe) stanowiska organizacyjne, inne niż funkcje członków rady nadzorczej i zarządu, z którymi związany jest zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności umożliwiające wywieranie **znacznego wpływu na kierowanie bankiem.** Wytyczne SSOZ BPS do Rekomendacji Z (Wytyczne do rekomendacji 15.8) mówią o tym, że przy ustalaniu listy stanowisk należy przyjąć nie nazwę stanowiska, a zakres kompetencji decyzyjnych.

Na podstawie ww. kryteriów przeprowadzono analizę stanowisk, wytycznych Banku, wymienionych przykładowo w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady 923/2021r. oraz w Rekomendacji Z:

L.p.	Nazwa stanowiska w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady 923/2021r.	Nazwa stanowiska w Rekomendacji Z	Nazwa stanowiska w Banku	Czy posiada kompetencje decyzyjne Tak / Nie
1.	Kierownik kwestii prawnych	Kierujący Komórka ds. zgodności	Stanowisko ds. zgodności	Nie
2.	Kierownik bezpieczeństwa zasad i procedur rachunkowości	Główny Księgowy	Główny Księgowy	Nie
3.	Kierownik finansów, w tym opodatkowania i budżetowania	Główny Księgowy	Główny Księgowy	Tak, ale nie przekraczają 0,5 mln EUR
4.	Kierownik przeprowadzania analizy ekonomicznej	Kierujący komórką ds. ryzyka	Stanowisko Zarządzania Ryzykami i Analiz	Nie

5.	Kierownik zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu	Główny Księgowy	Główny Księgowy	Tak, ale nie przekraczają 0,5 mln EUR
6.	Kierownik zasobów ludzkich	-----	Stanowisko Organizacyjno – Administracyjne	Nie
7.	Kierownik opracowywania lub wdrażania polityki wynagrodzeń	-----	Stanowisko Finansowo – Księgowe	Nie
8.	Kierownik technologii informacyjnych	-----	Stanowisko Obsługi Informatycznej	Nie
9.	Kierownik bezpieczeństwa informacji	-----	Stanowisko Obsługi Informatycznej	Nie
10.	Kierownik zarządzania ustaleniami dotyczącymi outsourcingu funkcji o podstawowym lub istotnym znaczeniu	-----	Stanowisko Obsługi Informatycznej	Nie
11.	-----	Kierujący komórka audytu wewnętrznego	Spółdzielnia Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS SA	Nie

Jednocześnie, Bank będąc małą niezłożoną instytucją stosuje Politykę wynagradzania w ograniczonym zakresie w stosunku do zmiennych składników wynagradzania. Zgodnie z zapisami art. 9 ust. 1d „Bank stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie,

o którym mowa w ust. 1b, w odniesieniu do osoby, której roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia”.

Co oznacza, że w przypadku osób, których zmienne składniki wynagradzania nie przekraczają 50 000 euro ani nie stanowią jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia – nie ma wymogu ujmowania tej osoby w zasadach przyznawania zmiennych składników wynagradzania.

Na podstawie powyższej tabeli oraz na podstawie zapisów Ustawy Prawo bankowe można stwierdzić, że lista osób ujętych w Polityce wynagradzania nie ulega zmianie i są to:

1. Członkowie Rady Nadzorczej.
2. Członkowie Zarządu.

Ze względu, że Stanowisko Głównego Księgowego i Stanowisko ds. zgodności zostały już wcześniej wprowadzone do Polityki Wynagradzania, wnioskuje się o pozostawienie tych stanowisk nadal w Polityce Wynagradzania.

Zasady przyznawania stałych i zmiennych składników wynagradzania

Stale składniki wynagradzania to:

1. Pieniężne: wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych, świadczenia gwarancyjne, odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią pracownika.
2. Niepieniężne: nie występują w Banku.

Stale składniki są wypłacane członkom Zarządu w formie wynagrodzenia zasadniczego ustalanego przez Radę Nadzorcza na podstawie Regulaminu wynagradzania osób wchodzącego w skład Zarządu Banku Spółdzielczego w Przeworsku.

Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagradzania:

1. Do zmiennych składników wynagradzania zalicza się premię uznaniową. W Banku nie przyznaje się indywidualnych odpraw emerytalnych.
2. Zmienne składniki wynagradzania mogą stanowić maksymalnie 100% składników stałych.

3. Do oceny ilościowej wyników członków Zarządu Rada Nadzorcza przyjmuje średnie wskaźniki, zatwierdzone w planie ekonomiczno – finansowym.
4. Do oceny jakościowej członków Zarządu wykorzystywana jest ocena kwalifikacji oraz rękojmi należytego wykonywania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe.
5. Całość przyznanej premii jest wypłaca po przyznaniu w gotówce – bez stosowania odroczenia.
6. Łączna kwota wypłacanej premii uznaniowej dla stanowisk istotnych w danym roku nie może przekroczyć 2 % funduszy własnych Banku.

Bank wprowadził zmiany wynikające z:

1. Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady 923/2021r.
2. Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021r.
3. Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego.

Obowiązująca w Banku „Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Przeworsku” wspiera:

1. prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny poziom ryzyka;
2. realizację strategii zarządzania bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ogranicza konflikt interesów.
3. jest neutralna pod względem płci.

Bank prowadzi wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku, w rozumieniu art. 9ca ust. 1a ustawy – Prawo bankowe, określonych zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji wydanym na podstawie art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE.

Stałe składniki wynagradzania to:

1. Pieniężne: wynagrodzenie podstawowe, premia regulaminowa (z góry ustalona w określonej wysokości).

Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagradzania:

1. Do zmiennych składników wynagradzania zalicza się premię uznaniową.
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, będących podstawą przyznania premii jest ocena przez Zarząd stopnia realizacji wyznaczonych celów.
6. Całość przyznanej premii jest wypłacana po przyznaniu w gotówce – bez stosowania odroczenia.
7. Łączna kwota wypłaconej premii uznaniowej dla stanowisk istotnych w danym roku nie może przekroczyć 2 % funduszy własnych.

Ww. założenia zostały przyjęte w oparciu o zasadę proporcjonalności której możliwość stosowania odnośnie przepisów polityki wynagrodzeń, jest uregulowana w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach.

Zasada ta została odzwierciedlona w § 30 ust. 2 tego aktu prawnego, zgodnie z którym: „Bank stosuje przepisy niniejszego rozdziału odpowiednio do formy prawnej, w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności”.

W Banku w okresie ostatnich trzech lat tj. rok 2020, 2021, 2022 w roku 2020 i 2021 nie była wypłacona premia dla Zarządu, w 2022 roku została wypłacona premia dla Zarządu.

Przeprowadzona analiza wskazuje, że Bank w 2022r. prawidłowo realizował zapisy Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Przeworsku.

Zat. uch. Zarządu nr 110a/2022 z 14.12.2022r.

Zat. uch. Rady Nadzorczej nr 36/2022 z 15.12.2022r.