

## **Raport z oceny funkcjonowania Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Pucku**

Przygotowany przez Radę Nadzorczą niniejszy Raport stanowi wykonanie uchwały nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”. Rada Nadzorcza, w ramach sprawowanego nadzoru oraz zgodnie z §23 pkt 25 Statutu Banku dokonała oceny stosowania Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Pucku w celu przedstawienia tej oceny wraz z Raportem Zebraniu Przedstawicieli.

### **Opis polityki i główne zasady**

Przedmiotem badania w ramach funkcjonującej w Banku Polityki wynagradzania objęto następujące regulacje:

1. Polityka wynagrodzeń członków organu nadzorującego w Banku Spółdzielczym w Pucku
2. Zasady wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Pucku.
3. Politykę zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka
4. Uchwały ustalające wysokość wynagrodzeń członków Zarządu.
5. Regulamin wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka.

Zgodnie z Rozporządzeniem 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, Polityka wynagrodzeń wszystkich pracowników banku powinna:

- 1) wspierać prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęcać do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
- 2) wspierać realizację strategii zarządzania bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczać konflikt interesów;
- 3) być neutralna pod względem płci.

Ponadto Polityka wynagrodzeń powinna określać stałe składniki wynagrodzenia oraz zmienne składniki wynagrodzeń.

Rada Nadzorcza pozytywnie oceniła kontynuowanie przez Bank zrównoważonego podejścia do wynagrodzenia całkowitego oraz możliwości nabycia prawa do zmiennych elementów

wynagrodzenia w ramach systemów motywacyjnych. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi na tyle dużą część wynagrodzenia całkowitego, że możliwe jest prowadzenie elastycznej polityki wynagradzania, w tym obniżenie lub nieprzyznanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia.

Wynagrodzenia członków Zarządu Banku i osób pełniących funkcje kierownicze w Banku są tak ustalane, aby odpowiadały w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy, stopniowi odpowiedzialności i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniały ilość i jakość świadczonej pracy oraz zapewniały prawidłowość realizacji przez członków Zarządu i członków Rady zadań wynikających z działalności Banku.

W Banku obowiązuje zatwierdzona przez Radę Nadzorczą „Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka” wraz z „Regulaminem wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka”. Celem powyższych regulacji jest ugruntowanie skłonności osób istotnie wpływających na profil ryzyka – poprzez zastosowane mechanizmy wynagradzania – do szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Banku, do ochrony interesów klientów oraz unikania nadmiernej ekspozycji na ryzyko. Przepisy regulaminu wynagradzania są zgodne z przepisami prawa. Zgodnie z zapisami w Banku prowadzony jest wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.

Rada Nadzorcza w trakcie swoich posiedzeń na bieżąco informowana jest o poziomie ryzyka Banku. Rada Nadzorcza na bieżąco monitoruje poziom ryzyka umożliwiając zastosowanie zasad wynikających z polityki zmiennych składników wynagrodzeń.

Zgodnie z zapisami „Polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka”, Bank ma obowiązek przeprowadzenia weryfikacji stanowisk istotnych na początku roku obrotowego, za który miałyby zostać wypłacone zmienne składniki wynagrodzenia.

W 2023 roku przeprowadzono identyfikację ww. stanowisk w oparciu o kryteria określone w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady 2021/923 oraz w oparciu o zapisy dotyczące funkcji kluczowych zawarte w Rekomendacji Z. Analiza stanowisk została przyjęta na posiedzeniu Zarządu w dniu 14.06.2023r. (prot nr 23/2023). W wyniku analizy nie stwierdzono innych stanowisk poza członkami Zarządu, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka.

Rada Nadzorcza dokonała weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennego składnika wynagrodzenia przed jego wypłatą. Na podstawie przeprowadzonej weryfikacji Rada Nadzorcza podjęła decyzję w formie uchwał o przyznaniu premii rocznej i jej

wysokości dla poszczególnych członków Zarządu - uchwały Rady Nadzorczej nr 22/2023, 23/2023, 24/2023 z dnia 30.05.2023r. Zebranie Przedstawicieli w dniu 31.05.2023r. udzieliło absolutorium członkom Zarządu - uchwały Zebrania Przedstawicieli nr 10.1/2023, 10.2/2023 oraz 10.3/2023. W czerwcu 2023 roku wynagrodzenie dodatkowe z tytułu zastosowania "Polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka" za rok poprzedni zostało wypłacone członkom Zarządu. Wynagrodzenia członków Zarządu wypłacane są zgodnie z zawartymi umowami, a przepisy "Zasad wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Pucku" są zgodne z przepisami prawa. Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej Banku określa „Polityka wynagrodzeń członków organu nadzorującego w Banku Spółdzielczym w Pucku”, stanowiąc tym samym wewnętrzny zbiór „Polityki Ładu Korporacyjnego Banku Spółdzielczego w Pucku”. Ustalenie zasad wynagradzania, w tym wysokości wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej należy do kompetencji Zebrania Przedstawicieli Banku. Szczegółowe zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej ustalane są zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Banku, w tym w szczególności zgodnie z Prawem Spółdzielczym oraz Statutem Banku. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej zostało ustalone adekwatnie do pełnionej funkcji, a także adekwatnie do skali działalności Banku i zostało zatwierdzone przez Zebranie Przedstawicieli. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej nie stanowi istotnej pozycji kosztów działalności Banku, ani nie wpływa w sposób znaczący na wynik finansowy Banku. Rada Nadzorcza stwierdza, iż wypłaty wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej dokonywane były zgodnie z zasadami określonymi ww. Polityką.

Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Pucku jest neutralna pod względem płci. W obowiązującym w Banku "Regulaminie wynagradzania pracowników", zastosowana została Tabela miesięcznych stawek wynagradzania, które określone są dla poszczególnych stanowisk w przedziałach od-do, opierając się na tych samych kryteriach dla kobiet i mężczyzn, gwarantuje neutralność pod względem płci.

Bank również w aktualnej "Polityce zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka" wskazuje w celach wprowadzenia Polityki wynagrodzeń na zachowanie neutralności wynagrodzeń pod względem płci. W Banku obowiązuje także "Polityka zróżnicowania członków organu zarządzającego oraz personelu", której celem jest między innymi zapewnienie równego traktowania i możliwości dla personelu różnej płci. Ponadto zgodnie z art. 9ca ust. 5 pkt 1) Prawa bankowego, Bank raz do roku w terminie do 31 stycznia przekazuje do Komisji Nadzoru Finansowego informację za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzeń ze względu na płeć. Informacja za rok 2023 została przekazana do KNF w dniu 31.01.2024r. za pośrednictwem portalu ePUAP.

### Przegląd

W okresie sprawozdawczym regulacje składające się na Politykę wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Pucku zostały objęte kontrolą wewnętrzną pod kątem ryzyka braku zgodności przeprowadzoną przez Stanowisko Kontroli Wewnętrznej i ds. Zgodności. Raport z przeprowadzonej kontroli nie zawiera istotnych uwag.

Na funkcjonującą, według stanu na 31.12.2023r. w Banku Spółdzielczym w Pucku, Politykę wynagradzania, składają się poszczególne regulacje przedstawione poniżej:

- Regulamin wynagradzania Pracowników - Uchwała Zarządu nr 85/2023 z dnia 16.08.2023r.,
- Polityka wynagrodzeń członków organu nadzorującego w Banku Spółdzielczym w Pucku - Uchwała Zarządu nr 41/2019 z dnia 09.05.2019r., Uchwała nr 19/2019 podjęta przez ZP w dniu 29.05.2019r.
- Zasady wynagradzania członków Zarządu - Uchwała Zarządu nr 19/2023 z dnia 15.03.2023r., Uchwała Rady Nadzorczej nr 14/2023 z dnia 28.03.2023r.
- Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka - Uchwała Zarządu nr 149/2023 z dnia 06.12.2023r., Uchwała Rady Nadzorczej nr 50/2023 z dnia 13.12.2023 r.
- Regulamin wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka - Uchwała Zarządu nr 143/2021 z dnia 15.12.2021r., Uchwała Rady Nadzorczej nr 42/2021 z dnia 16.12.2021r.
- Regulamin Premiowania Pracowników Banku Spółdzielczego w Pucku - Uchwała Zarządu nr 67/2022 z dnia 18.05.2022r.

W ciągu 2023 r. dokonano weryfikacji następujących regulacji składających się na Politykę wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Pucku:

- Zasady wynagradzania członków Zarządu

- Politykę zmiennych składników wynagrodzeń osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka
- Regulamin wynagradzania Pracowników

W ramach przeprowadzonej weryfikacji "Regulaminu wynagradzania Pracowników" dostosowano treść zapisów do zmienionej struktury organizacyjnej, która miała miejsce w 2023 roku oraz zmieniających się przepisów prawa, m.in. Rozporządzenia w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r.

Zgodnie z zapisami "Zasad wynagradzania członków Zarządu", co najmniej raz w roku Rada Nadzorcza Banku weryfikuje i ustala na kolejny rok kalendarzowy maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy. Rada Nadzorcza Uchwałą nr 14/2023 z dnia 28.03.2023 r. zatwierdziła wysokość wskaźnika na poziomie: 6,00, zatwierdzając "Zasady wynagradzania członków Zarządu".

Aktualizacja "Polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka" wynikała z konieczności uwzględnienia zalecenia po inspekcji przeprowadzonej w Spółdzielczym Systemie Ochrony SGB, który został zobligowany do uzupełnienia wzorcowych procedur przekazywanych uczestnikom Systemu Ochrony SGB, w tym Polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, poprzez włączenie do wykazu osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, pracowników pełniących funkcje kierujących komórka ds. zgodności, komórka monitorowania ryzyka oraz komórka kontroli wewnętrznej, stosownie do wymogów przepisów art.1 i art5 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/923.

W okresie od ostatniej weryfikacji procedur, składających się na Politykę wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Pucku, nie wprowadzono zmian przepisów zewnętrznych, które mogłyby mieć wpływ na Politykę wynagradzania. Niemniej mając na uwadze trwające prace nad nowymi regulacjami wprowadzającymi wymogi dotyczące ryzyk ESG, jak również sukcesywną implementację, w odpowiedzi na oczekiwania Europejskiego Banku Centralnego oraz Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego, przez unijne instytucje kredytowe, ryzyk ESG do wewnętrznych procesów zarządczych, Bank powinien w najbliższym czasie powiązać zmienną część wynagrodzeń osób, które mają istotny wpływ na ryzyko Banku, ze stopniem realizacji celów

ESG oraz ze wskaźnikami ESG. W związku z powyższym wymagane jest przeprowadzenie weryfikacji "Polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka".

### Opinia

W ocenie Rady Nadzorczej Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Pucku w 2023 roku sprawowana była w sposób właściwy, w związku z powyższym Rada Nadzorcza zaopiniowała ją pozytywnie. Oceniono, że Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania członków organów, tj. Rady Nadzorczej i Zarządu Banku. Przy ustalaniu Polityki wynagradzania uwzględniona jest sytuacja finansowa Banku i rozmiary prowadzonej działalności. Przyjęta przez Bank Polityka wynagradzania wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem, realizację „Strategii Banku Spółdzielczego w Pucku na lata 2022-2024”, „Strategię zarządzania ryzykiem” oraz nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka, a także jest neutralna pod względem płci.

Powyższy Raport w sprawie dokonania oceny Polityki wynagradzania podlega przedłożeniu pod obrady Zebrania Przedstawicieli w 2024 roku.

**Sekretarz Rady Nadzorczej**  
Banku Spółdzielczego w Pucku  
  
Jerzy Ehrlich

**Przewodniczący Rady Nadzorczej**  
Banku Spółdzielczego w Pucku  
  
Zenon Bistram

Puck, dnia 30.04.2024...

.....  
Rada Nadzorcza Banku

*Prot 421/2024*