

Raport z oceny funkcjonowania zasad wynagradzania oraz polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Jaworze w 2023 roku

Przygotowany przez Radę Nadzorczą Banku Spółdzielczego w Jaworze niniejszy Raport stanowi wykonanie zapisów § 28 ust. 3 Zasad Ładu korporacyjnego instytucji nadzorowanych, a także Rekomendacji Z pkt. 15.4 Komisji Nadzoru Finansowego, które wymagają dokonania przez Radę Nadzorczą oceny funkcjonowania Polityki wynagradzania, a także zasad wynagradzania przyjętych w Banku i przedstawienie tej oceny wraz z Raportem Zebraniu Przedstawicieli zatwierdzającemu Sprawozdanie Rady Nadzorczej za 2023 rok.

I. Opis zasad i polityki wynagradzania

Przedmiotem oceny objęto następujące regulacje dotyczące zasad wynagradzania:

- 1) „Polityka wynagradzania Rady Nadzorczej” zatwierdzona Uchwałą nr 3/2023 Zebrania Przedstawicieli z dnia 19.05.2023 roku;
- 2) „Polityka wynagrodzeń” przyjęta Uchwałą nr 7/30/B/2022 Zarządu Banku Spółdzielczego w Jaworze z dnia 23.09.2022 roku zatwierdzona Uchwałą 51/2022 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Jaworze z dnia 27.12.2022 roku;
- 3) „Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń w Banku” przyjęty Uchwałą nr 8/30/B/2022 Zarządu Banku Spółdzielczego w Jaworze z dnia 23.09.2022r. oraz zatwierdzony Uchwałą 52/2022 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Jaworze z dnia 29.09.2022 roku;
- 4) „Regulamin wynagradzania pracowników” przyjęty Uchwałą 8/33/B/2019 Zarządu Banku Spółdzielczego w Jaworze z dnia 17.09.2019 roku.

Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej Banku określa „Polityka wynagradzania Rady Nadzorczej”. Szczegółowe zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej ustalane są zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Banku w sprawie ustalenia wynagrodzeń dla członków Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wyłącznie stałe składniki wynagrodzenia wypłacane zgodnie z „Polityką wynagrodzeń Rady Nadzorczej”.

Rada Nadzorcza stwierdza, iż wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej ustalane i wypłacane były zgodnie z zasadami określonymi ww. Polityce.

W Banku obowiązuje „Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń”, zatwierdzony przez Radę Nadzorczą. Zasadami Regulaminu objęte są wynagrodzenia pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, tj. członków Zarządu, oraz innych osób, które Bank identyfikuje.

Celem Regulaminu jest ugruntowanie skłonności kadry zarządzającej do szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Banku, do ochrony interesów klientów oraz unikania nadmiernej ekspozycji na ryzyko - poprzez zastosowanie odpowiednich mechanizmów wynagradzania.

Rada Nadzorcza w trakcie swoich posiedzeń jest na bieżąco informowana o poziomie ryzyka Banku. Rada Nadzorcza, a także Komitet Audytu, na bieżąco monitoruje poziom ryzyka umożliwiając zastosowanie kryteriów i zasad wynikających z „Regulaminu zmiennych składników wynagrodzeń”.

W 2023 roku wynagrodzenie z tytułu zastosowania zmiennych składników objętych Regulaminem zostało wypłacone po ocenie kryteriów oraz zgodnie z zasadami Regulaminu.

Wysokość wynagrodzenia zasadniczego Członków Zarządu ustalana jest przez Radę Nadzorczą w drodze Uchwały i jest uzależniona od zajmowanego stanowiska i kwalifikacji. Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu ustalane jest przez Radę Nadzorczą Banku w drodze Uchwały na podstawie oceny realizacji celów wynikających z kart celów oraz w formie uznaniowej. Wynagrodzenia członków Zarządu wypłacane są zgodnie z zawartymi umowami, a przepisy „Regulaminu zmiennych składników wynagrodzeń” są zgodne z przepisami prawa oraz nadzorczymi, uwzględniając zasadę proporcjonalności.

Pracownik komórki do spraw zgodności oraz komórki odpowiedzialnej za zarządzanie ryzykiem są wynagradzani za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji. Wynagrodzenie tych osób nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

Wysokość wynagrodzenia Samodzielnego stanowiska ds. zarządzania ryzykiem braku zgodności jest zatwierdzana przez Radę Nadzorczą. Wynagrodzenia pozostałych pracowników Banku ustalane są zgodnie z „Polityką wynagrodzeń”, a także „Regulaminem wynagradzania pracowników”, zgodnie z przepisami prawa oraz nadzorczymi, uwzględniając zasadę proporcjonalności.

Wynagrodzenia osób identyfikowanych jako osoby zaangażowane, tzn. pracownicy oferujący produkty bankowe lub świadczący usługi bankowe bezpośrednio dla konsumentów lub pracownicy bezpośrednio lub pośrednio zarządzający takim pracownikiem, zgodnie z dokumentem „Wytyczne dotyczące polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych – EBA/GL/2016/06 wydane przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego”, a także "Ustawą z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami" nie było ustalane lub nie zachęcało tych pracowników do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla konsumentów, w tym w zakresie świadczeń pieniężnych, jak również niepieniężnych – mogących obejmować między innymi (ale nie są ograniczone do wymienionych) rozwój kariery, ubezpieczenie zdrowotne, zniżki lub udostępnienie służbowego samochodu lub telefonu komórkowego, uprzywilejowane korzystanie z funduszu reprezentacyjnego lub udziału w seminariach. W szczególności wynagrodzenie za pracę tych osób nie było zależne od poziomu sprzedaży kredytów hipotecznych, rozumianych zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami, jak również od ilości rozpatrzonych wniosków o udzielenie kredytu hipotecznego.

Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci. Bank stosuje zasadę unikania nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia dostęp do regulacji określających zasady wynagradzania pracowników. Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników zróżnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy, poprzez stosowanie odpowiednich kategorii i stawek zaszeregowania oraz dodatków zgodnie z „Regulaminem zmiennych składników wynagrodzeń” oraz „Regulaminem wynagradzania pracowników”.

II. Przegląd i weryfikacja zasad wynagradzania

Rada Nadzorcza na podstawie posiadanych informacji stwierdziła, że dokonywano weryfikacji „Polityki wynagrodzeń”, uwzględniającej aktualne przepisy i rekomendacje (w tym Rekomendację Z KNF).

W 2023 roku „Polityka wynagrodzeń” oraz pozostałe zasady wynagradzania nie była objęta audytem wewnętrznym, realizowanym przez SSOZ BPS, natomiast wdrożenie „Polityki wynagrodzeń”, a także „Regulaminu zmiennych składników wynagrodzeń w Banku ”, oraz „Regulaminu wynagradzania pracowników” było objęte niezależnym wewnętrznym przeglądem Samodzielnego stanowiska ds. zarządzania ryzykiem braku zgodności.

Wyniki przeglądu w formie „Raportu z przeglądu wdrożenia zasad Polityki wynagrodzeń, Regulaminu zmiennych składników wynagrodzeń w Banku oraz Regulaminu wynagradzania pracowników za 2023 rok” przekazano Radzie Nadzorczej. W toku przeglądu nie stwierdzono nieprawidłowości w realizacji Polityki wynagrodzeń i regulaminów.

III. Opinia Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza stwierdza, że zasady wynagradzania, a także polityka wynagrodzeń przyjęta w Banku Spółdzielczym w Jaworze, w sposób właściwy sprzyjają rozwojowi i bezpieczeństwu Banku, a także w sposób pozytywny wpływają na zarządzanie Bankiem, w tym zapewniają:

- 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęcają do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą apetyt na ryzyko,
- 2) realizację strategii zarządzania bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów,
- 3) zasadę neutralności wynagrodzenia pod względem płci osoby zatrudnianej.

Rada Nadzorcza
Banku Spółdzielczego w Jaworze