

Tabela EU REMA – Polityka wynagrodzeń

Ujawniane informacje jakościowe

Informacje dotyczące organów nadzorujących politykę wynagrodzeń. Ujawniane informacje obejmują:

— Nazwę, skład oraz zadania i uprawnienia głównego organu (organu zarządzającego lub komisji ds. wynagrodzeń, stosownie do przypadku) nadzorującego politykę wynagrodzeń oraz liczbę posiedzeń tego głównego organu w roku obrachunkowym

a) — Informacje dotyczące konsultantów zewnętrznych, których opinii zasięgnięto, organu, który zlecił im te opinie, oraz obszarów ram wynagrodzeń, jakich dotyczyły te opinie

— Opis zakresu polityki wynagrodzeń instytucji (np. według regionów, linii biznesowych), w tym zakresu, w jakim ma ona zastosowanie do jednostek zależnych i oddziałów zlokalizowanych w państwach trzecich

— Opis pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji

Informacje dotyczące projektu i struktury systemu wynagradzania określonego personelu. Ujawniane informacje obejmują:

— Przegląd kluczowych cech i celów polityki wynagrodzeń oraz informacje dotyczące procesu decyzyjnego stosowanego przy ustalaniu polityki wynagrodzeń oraz roli odpowiednich zainteresowanych stron

b) — Informacje dotyczące kryteriów stosowanych do pomiaru wyników oraz korekty ex ante i ex post z tytułu ryzyka

— Informacje, czy organ zarządzający lub komisja ds. wynagrodzeń, jeżeli została ustanowiona, dokonały przeglądu polityki wynagrodzeń instytucji w ciągu ostatniego roku, a jeżeli tak – opis wszelkich wprowadzonych zmian, przyczyny tych zmian oraz ich wpływ na wynagrodzenia

Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Miedźnej podlega nadzorowi Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku, obejmującą funkcjonowanie Polityki wynagrodzeń. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku. W 2022 roku Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Miedźnej odbyła 12 protokołowanych posiedzeń.

Bank nie korzysta z usług konsultantów zewnętrznych.

Polityka wynagrodzeń dotyczy tylko Banku Spółdzielczego w Miedźnej.

Osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka identyfikuje się na podstawie:

1) kryteriów o charakterze ilościowym i jakościowym zawartych w delegowanym Komisji wydanym na podstawie art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE – zwanym dalej Rozporządzeniem Delegowanym,

2) zasady proporcjonalności – w tym przepisów § 30. ust 2 Rozporządzenia MF - tzn. Bank stosuje rozporządzenie MF odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności. Osobą, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku jest osoba, która:

1) pełni funkcję członka Rady Nadzorczej lub

2) należy do kadry kierowniczej wyższego szczebla i posiada kompetencje decyzyjne kredytowe powyżej 100 tys. zł.

Lista stanowisk organizacyjnych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku:

1. Członkowie Rady Nadzorczej,

2. Członkowie Zarządu.

Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Miedźnej zwana dalej „Polityką wynagrodzeń” określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń wszystkich pracowników, w tym wynagrodzeń Zarządu.

Polityka wynagrodzeń jest przygotowywana przez Zarząd Banku i zatwierdzana przez Radę Nadzorczą.

Wprowadzenie i stosowanie Polityki wynagrodzeń ma na celu:

1) adekwatne wynagradzanie pracowników za wykonaną pracę, a także motywowanie ich do osiągnięcia wysokich wyników oraz realizacji celów strategicznych Banku; 2) przyciąganie oraz zatrzymywanie wykwalifikowanych pracowników przy jednoczesnym zachowaniu równowagi pomiędzy przewagą konkurencyjną wynagrodzeń, a rentownością Banku;

3) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów.

Polityka wynagrodzeń Banku uwzględnia wielkość ryzyka związanego z działalnością Banku oraz zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Bank.

Polityka jest neutralna pod względem płci.

Wdrożona Polityka wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Miedźnej:

1. określa zasady ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Miedźnej, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r.,

2. wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka,

3. wspiera realizację strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów,

4. realizuje Politykę wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Miedźnej.

Bank stosownie do Art. 9ca ust. 1b Ustawy Prawo bankowe stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie. Stosowanie polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie dotyczy zmiennych składników wynagrodzeń.

W grudniu 2022r przeprowadzono weryfikację w/w regulacji. Na podstawie przeglądu dokonano uzupełnienia kryteriów identyfikacji stanowisk, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku na podstawie Art. 9ca Ustawy Prawo bankowe ze względu na zmiany w schemacie organizacyjnym Banku (utworzenie nowych stanowisk).

— Informacje na temat sposobu, w jaki instytucja zapewnia niezależność wynagrodzenia osób pełniących funkcje kontroli wewnętrznej od jednostek, które osoby te nadzorują Zarząd Banku zapewnia wysokość wynagrodzenia osoby kierującej Komórką ds. zgodności, uwzględniając wymogi przewidziane w polityce wynagrodzeń. Wysokość wynagrodzenia jest zatwierdzana przez Radę Nadzorczą i nie odbiega od wynagrodzenia innych osób pełniących kluczowe funkcje w Banku. Wysokość wynagrodzenia Komórki ds. zgodności nie jest uzależniona od wyników finansowych Banku. Wynagrodzenie jest w przeważającej mierze stałe i jest monitorowane względem wynagrodzeń rynkowych dla sektora Banków.

— Polityki i kryteria stosowane przy przyznawaniu gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego i odpraw Bank nie przyznaje gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego i odpraw.

c) Opis sposobu uwzględniania obecnego i przyszłego ryzyka w procesach kształtowania wynagrodzeń. Ujawniane informacje obejmują przegląd kluczowych rodzajów ryzyka, metod dokonywania ich pomiaru oraz wpływu tych działań na wynagrodzenie

Bank corocznie określa w planie finansowym łączny poziom środków na wszystkie wynagrodzenia zmienne na dany rok kalendarzowy. Ustanawiając poziom środków na wynagrodzenia zmienne, Bank bierze pod uwagę zakładane w Strategii Banku wyniki biznesowe, w szczególności: wynik finansowy, ROE, oraz wskaźniki adekwatności kapitałowej. Na system wynagrodzeń w Banku składają się wynagrodzenia stałe i wynagrodzenia zmienne, przy czym stałe składniki winny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nie przyznawanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia. Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznane przez Bank pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej w dłuższym okresie i powinno uwzględniać interesy udziałowców, deponentów i wszelkich innych zainteresowanych stron. Wynagrodzenie zmienne nie powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowało by to utratą prawidłowej bazy kapitałowej. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagradzania osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.

Wynagrodzenie zmienne pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, podlega dostosowaniu do ryzyka. Dostosowanie do ryzyka dokonywane jest w trzech procesach:

- 1) wyznaczania celów i rozliczania efektów pracy, w tym oceny poziomu realizacji celów i oceny ryzyka;
- 2) przyznania wynagrodzenia zmiennego;
- 3) wypłaty wynagrodzenia zmiennego.

Rozliczenie efektów pracy i ocena ryzyka dokonywane są z uwzględnieniem celów wyznaczonych na poziomie Banku oraz na poziomie pracownika i odbywają się w formie oceny za dany okres. Dostosowanie wynagrodzenia zmiennego polega na ocenie efektów pracy, w tym stopnia realizacji wyznaczonych celów, z uwzględnieniem stopnia wpływu osoby podlegającej ocenie na ich osiągnięcie. Cele oraz kryteria oceny ich realizacji określone są z zachowaniem zasad określonych Polityce, w szczególności w Regulaminie wynagradzania, Polityce wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku, a także w umowach zawartych z pracownikami.

d) Stosunek stałych składników wynagrodzenia do zmiennych składników wynagrodzenia, ustalony zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. g) CRD

Stale składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia, przy czym stosunek zmiennych składników wynagrodzenia nie może być wyższy niż 100% wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do każdego zidentyfikowanego pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.

Opis działań instytucji zmierzających do powiązania poziomu wynagrodzenia z wynikami osiągniętymi w okresie pomiaru wyników. Ujawnianie informacje obejmują:

— Przegląd głównych kryteriów i wskaźników wyników mających zastosowanie do instytucji, linii biznesowych i osób fizycznych

— Przegląd sposobu, w jaki wynagrodzenie zmienne pracownika jest powiązane z wynikami uzyskiwanymi na szczeblu instytucjonalnym i wynikami indywidualnymi

e)

— Informacje o kryteriach stosowanych do określenia równowagi między różnymi rodzajami instrumentów przyznawanych pracownikom, w tym akcjami, równoważnymi udziałami własnościowymi, opcjami i innymi instrumentami

— Informacje o środkach, które instytucja wdroży w celu dostosowania zmiennych składników wynagrodzenia w przypadku słabych wskaźników wyników, w tym o kryteriach instytucji służących określeniu wskaźników »słabych«wyników

Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe):
1) w odniesieniu do założeń planu finansowo-gospodarczego:

- a)zysk brutto,
 - b)zwrot z kapitału własnego (ROE-brutto),
 - c)łączny współczynnik kapitałowy (TCR),
 - d)wskaźnik płynności NSFRR,
- 2) w odniesieniu do apetytu na ryzyko kredytowe:
a)wskaźnik jakości kredytów.

Rocznej ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w/w wskaźników:

- 1) w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach podlegających ocenie oraz w stosunku do założeń przyjętych w Strategii Banku na dany okres.
- 2) w odniesieniu do apetytu na ryzyko kredytowe w poszczególnych latach podlega ocenie poziom wskaźnika jakości przyjętego w Strategii zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka w odniesieniu do poziomu krytycznego wskaźnika.

Zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane w przypadku, gdy wartość wskaźników za okres ostatnich trzech lat liczona jako średnia wynosiła co najmniej 80% wartości zaplanowanych i spełnione są kryteria jakościowe.

Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu wykorzystywane przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:

- a.uzyskane absolutorium w okresie oceny,
- b.pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
- c.ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorcą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.

Opis działań instytucji zmierzających do dostosowania wynagrodzenia w celu uwzględnienia wyników długoterminowych. Ujawnianie informacje obejmują:

— Przegląd polityki instytucji w zakresie odraczania płatności, wypłaty w instrumentach, okresów zatrzymania wynagrodzenia zmiennego oraz nabywania uprawnień do takiego wynagrodzenia, w tym w przypadkach, gdy jest ono różne dla poszczególnych pracowników lub kategorii pracowników

f)

— Informacje na temat stosowanych przez instytucję kryteriów dokonywania korekt ex post (zmniejszenie wysokości wypłaty w okresie odroczenia (malus) i odebranie wcześniej wypłaconej premii (clawback), jeżeli zezwala na to prawo krajowe)

— W stosownych przypadkach – wymogi w zakresie posiadania udziałów w instytucji, które mogą zostać nałożone na określony personel

Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest przyznawana odpowiednio przez Zarząd lub Radę Nadzorcą uznaniowo, z uwzględnieniem zasad zawartych w Polityce, a także uwzględniając sytuację ekonomiczną i poziom realizacji planu finansowego Banku. Zarząd może podjąć decyzję o zmniejszeniu lub zwiększeniu środków na wynagrodzenia zmienne w trakcie roku kalendarzowego z uwzględnieniem wyników biznesowych oraz wskaźników adekwatności kapitałowej. Decyzja, o przyznaniu indywidualnego wynagrodzenia zmiennego, podejmowana jest na podstawie oceny efektów pracy danego pracownika i całego Banku, w szczególności na podstawie oceny poziomu realizacji celów i uwzględnia podejmowane ryzyko.

Dla zidentyfikowanego pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, wypłata zmiennych składników wynagrodzenia może być ograniczona lub wstrzymana, w sytuacji, o której mowa w Art. 142 ust. 1 Ustawy Prawo bankowe. Bank ma również możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku:

- 1) uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub był odpowiedzialny za takie działania,
- 2) nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem.

Zgodnie z zasadą proporcjonalności Bank nie odracza płatności wynagrodzenia zmiennego.

Opis głównych parametrów i uzasadnienie wszelkiego rodzaju systemów składników zmiennych i wszelkich innych świadczeń niepieniężnych zgodnie z art. 450 ust. 1 lit. f) CRR Ujawniane informacje obejmują:

- g) — Informacje na temat szczegółowych wskaźników efektywności stosowanych do określenia zmiennych składników wynagrodzenia oraz kryteriów stosowanych do określenia równowagi między różnymi rodzajami przyznanych instrumentów, w tym akcjami, równoważnymi udziałami własnościowymi, instrumentami związanymi z akcjami, równoważnymi im instrumentami niepieniężnymi, opcjami i innymi instrumentami Nie dotyczy
- h) Na żądanie odnośnego państwa członkowskiego lub właściwego organu – łączne wynagrodzenie dla każdego członka organu zarządzającego lub kadry kierowniczej wyższego szczebla Nie dotyczy
- Informacje o tym, czy instytucja korzysta z odstępstwa określonego w art. 94 ust. 3 CRD zgodnie z art. 450 ust. 1 lit. k) CRR
- i) — Do celów niniejszej litery instytucje korzystające z takiego odstępstwa wskazują, czy odbywa się to na podstawie przepisów art. 94 ust. 3 lit. a) lub b) CRD. Instytucje wskazują również, w odniesieniu do których zasad dotyczących wynagrodzeń stosują odstępstwo lub odstępstwa, oraz podają liczbę członków personelu korzystających z tego odstępstwa lub z tych odstępstw oraz ich łączne wynagrodzenie, z podziałem na wynagrodzenie stałe i zmienne. Nie dotyczy
- j) Duże instytucje ujawniają informacje ilościowe dotyczące wynagrodzenia ich kolegiального organu zarządzającego z rozróżnieniem na członków wykonawczych i niewykonawczych zgodnie z art. 450 ust. 2 CRR. Nie dotyczy

Maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym, na rok 2023, został ustalony na poziomie 3,5 : 1.

EU REM1 – Wynagrodzenie przyznane za dany rok obrachunkowy

			a	b	c	d
			Funkcja nadzorcza organu zarządzającego	Funkcja zarządcza organu zarządzającego	Pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla	Pozostały określony personel
1	Wynagrodzenie stałe	Liczba pracowników należących do określonego personelu	9	5	0	0
2		Wynagrodzenie stałe ogółem	88	510	0	0
3		W tym: w formie środków pieniężnych	88	510	0	0
4		(Nie ma zastosowania w UE)				
EU-4a		W tym: akcje lub odpowiadające im tytuły własności				
5		W tym: instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne				
EU-5x		W tym: inne instrumenty				
6		(Nie ma zastosowania w UE)				
7		W tym: inne formy	0	0	0	0
8	(Nie ma zastosowania w UE)					
9	Wynagrodzenie zmienne	Liczba pracowników należących do określonego personelu	9	5	0	0
10		Wynagrodzenie zmienne ogółem	0	177	0	0
11		W tym: w formie środków pieniężnych	0	177	0	0
12		W tym: odroczone	0	0	0	0
EU-13a		W tym: akcje lub odpowiadające im tytuły własności				
EU-14a		W tym: odroczone				
EU-13b		W tym: instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne				
EU-14b		W tym: odroczone				
EU-14x		W tym: inne instrumenty				
EU-14y		W tym: odroczone				
15	W tym: inne formy	0	0	0	0	
16	W tym: odroczone	0	0	0	0	
17	Wynagrodzenie ogółem (2 + 10)		88	687	0	0

**EU REM2 – Płatności specjalne na rzecz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji
(określony personel)**

		a	b	c	d
		Funkcja nadzorcza organu zarządzającego	Funkcja zarządcza organu zarządzającego	Pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla	Pozostały określony personel
Gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego					
1	Gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego – liczba pracowników należących do określonego personelu	-	-	-	-
2	Gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego – kwota łączna	-	-	-	-
3	W tym gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego dokonywane w danym roku obrachunkowym, które nie są uwzględniane w górnym pułapie premii	-	-	-	-
Odprawy przyznane w poprzednich okresach i wypłacone w danym roku obrachunkowym					
4	Odprawy przyznane w poprzednich okresach i wypłacone w danym roku obrachunkowym – liczba pracowników należących do określonego personelu	-	-	-	-
5	Odprawy przyznane w poprzednich okresach i wypłacone w danym roku obrachunkowym – kwota łączna	-	-	-	-
Odprawy przyznane w danym roku obrachunkowym					
6	Odprawy przyznane w danym roku obrachunkowym – liczba pracowników należących do określonego personelu	-	-	-	-
7	Odprawy przyznane w danym roku obrachunkowym – kwota łączna	-	-	-	-
8	W tym odprawy wypłacone w danym roku obrachunkowym	-	-	-	-
9	W tym odprawy odroczone	-	-	-	-
10	W tym odprawy wypłacone w danym roku obrachunkowym, które nie są uwzględniane w górnym pułapie premii	-	-	-	-
11	W tym najwyższa wypłata przyznana jednej osobie	-	-	-	-

EU REM4 – Wynagrodzenie w wysokości co najmniej 1 mln EUR rocznie

/w tys. zł/

	EUR	a Osoby o wysokich zarobkach stanowiące określony personel zgodnie z art. 450 lit. i) CRR
1	1 000 000 do poniżej 1 500 000	0
2	1 500 000 do poniżej 2 000 000	0
3	2 000 000 do poniżej 2 500 000	0
4	2 500 000 do poniżej 3 000 000	0
5	3 000 000 do poniżej 3 500 000	0
6	3 500 000 do poniżej 4 000 000	0
7	4 000 000 do poniżej 4 500 000	0
8	4 500 000 do poniżej 5 000 000	0
9	5 000 000 do poniżej 6 000 000	0
10	6 000 000 do poniżej 7 000 000	0
11	7 000 000 do poniżej 8 000 000	0
x	Jeżeli potrzebne są dalsze przedziały płatności, listę należy odpowiednio wydłużyć.	0