



Bank Spółdzielczy w Miedźnej

Ujawnienie informacji dotyczących ryzyka, funduszy własnych, wymogów kapitałowych, polityki w zakresie wynagrodzeń i innych informacji ujawnianych zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013, część ósma, z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych.

Miedźna, czerwiec 2024 rok



Bank Spółdzielczy w Miedźnej

Wprowadzenie

1. Bank, zgodnie z wymogami określonymi w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. z późniejszymi zmianami, w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych (zwanego dalej „Rozporządzeniem”) w części ósmej oraz Rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) nr 2021/637 z dnia 15 marca 2021 z późniejszymi zmianami, dokonuje ujawnienia informacji o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczących profilu ryzyka Banku, funduszy własnych, wymogów kapitałowych, polityki w zakresie wynagrodzeń oraz innych informacji, w dokumencie zwanym dalej „Ujawnieniem” według stanu na 31 grudnia 2023 r.
2. Bank w zakresie ujawnianych informacji:
 - 1) stosuje pominięcie informacji uznanych za nieistotne - informacje nieistotne to w opinii Banku informacje, których pominięcie lub nieprawidłowe ujawnienie nie powinno zmienić lub wpłynąć na ocenę lub decyzję użytkownika opierającego się na tych informacjach przy podejmowaniu decyzji ekonomicznych,
 - 2) stosuje pominięcia informacji uznanych za zastrzeżone lub poufne – Bank uznaje informacje za zastrzeżone, jeżeli ich podanie do wiadomości publicznej w opinii Banku osłabiłoby jego pozycję konkurencyjną. Bank uznaje informacje za poufne, jeśli Bank zobowiązał się wobec klienta lub innego kontrahenta do zachowania poufności.
3. Niniejszy dokument dostępny jest w Centrali Banku w Miedźnej, ul. Wiejska 2 oraz na stronie internetowej www.bsmiedzna.pl.
4. Wszelkie dane liczbowe zostały wyrażone w tysiącach złotych.

EU KM1 – Najważniejsze wskaźniki

		/w tys. zł/	
		31.12.2023r.	31.12.2022r.
Dostępne fundusze własne (kwoty)			
1	Kapitał podstawowy Tier I	20 817	16 830
2	Kapitał Tier I	20 817	16 830
3	Łączny kapitał	20 817	16 830
Kwoty ekspozycji ważonych ryzykiem			
4	Łączna kwota ekspozycji na ryzyko	88 696	83 902
5	Współczynnik kapitału podstawowego Tier I (%)	23,47	20,06
6	Współczynnik kapitału Tier I (%)	23,47	20,06
7	Łączny współczynnik kapitałowy (%)	23,47	20,06
Dodatkowe wymogi w zakresie funduszy własnych w celu uwzględnienia ryzyka innego niż ryzyko nadmiernej dźwigni (jako odsetek kwoty ekspozycji ważonej ryzykiem)			
EU-7a	Dodatkowe wymogi w zakresie funduszy własnych w celu uwzględnienia ryzyka innego niż ryzyko nadmiernej dźwigni (%)	-	-
EU-7b	W tym: obejmujące kapitał podstawowy Tier I (punkty procentowe)	-	-
EU-7c	W tym: obejmujące kapitał Tier I (punkty procentowe)	-	-
EU-7d	Łączne wymogi w zakresie funduszy własnych SREP (%)	8%	8%
Wymóg połączonego bufora i łączne wymogi kapitałowe (jako odsetek kwoty ekspozycji ważonej ryzykiem)			
8	Bufor zabezpieczający (%)	2,50%	2,50%
EU-8a	Bufor zabezpieczający wynikający z ryzyka makroostrożnościowego lub ryzyka systemowego zidentyfikowanego na poziomie państwa członkowskiego (%)	-	-
9	Specyficzny dla instytucji bufor antycykliczny (%)	-	-
9a	Bufor ryzyka systemowego (%)	-	-
10	Bufor globalnych instytucji o znaczeniu systemowym (%)	-	-
EU-10a	Bufor innych instytucji o znaczeniu systemowym (%)	-	-
11	Wymóg połączonego bufora (%)	2,50%	2,50%
EU-11a	Łączne wymogi kapitałowe (%)	10,50%	10,50%
12	Kapitał podstawowy Tier I dostępny po spełnieniu łącznych wymogów w zakresie funduszy własnych SREP (%)	15,47%	12,06%
Wskaźnik dźwigni			
13	Miara ekspozycji całkowitej	208 335	196 107
14	Wskaźnik dźwigni (%)	9,99	8,58
Dodatkowe wymogi w zakresie funduszy własnych w celu uwzględnienia ryzyka nadmiernej dźwigni finansowej (jako odsetek miary ekspozycji całkowitej)			
EU-14a	Dodatkowe wymogi w zakresie funduszy własnych w celu uwzględnienia ryzyka nadmiernej dźwigni finansowej (%)	-	-
EU-14b	W tym: obejmujące kapitał podstawowy Tier I (punkty procentowe)	-	-
EU-14c	Łączne wymogi w zakresie wskaźnika dźwigni SREP (%)	3%	3%
Bufor wskaźnika dźwigni i łączny wymóg w zakresie wskaźnika dźwigni (jako odsetek miary ekspozycji całkowitej)			
EU-14d	Wymóg w zakresie bufora wskaźnika dźwigni (%)	-	-
EU-14e	Łączny wymóg w zakresie wskaźnika dźwigni (%)	3%	3%
Wskaźnik pokrycia wypływów netto			
15	Aktywa płynne wysokiej jakości (HQLA) ogółem (wartość ważona – średnia)	95 609	95 629
6a	Wypływy środków pieniężnych – Całkowita wartość ważona	25 383	30 566
EU-16b	Wpływy środków pieniężnych – Całkowita wartość ważona	4 577	4 466
16	Wypływy środków pieniężnych netto ogółem (wartość skorygowana)	20 805	26 101
17	Wskaźnik pokrycia wypływów netto (%)	459,54	366,39
Wskaźnik stabilnego finansowania netto			
18	Dostępne stabilne finansowanie ogółem	203 218	189 064
19	Wymagane stabilne finansowanie ogółem	104 980	105 218
20	Wskaźnik stabilnego finansowania netto (%)	193,58	179,69

EU OV1 – Przegląd łącznych kwot ekspozycji na ryzyko

		Łączne kwoty ekspozycji na ryzyko		Łączne wymogi w zakresie funduszy własnych
		a	b	c
		T (2023)	T-1 (2022)	T (2023)
1	Ryzyko kredytowe (z wyłączeniem ryzyka kredytowego kontrahenta)	68 534	71 411	5 483
2	W tym metoda standardowa	68 534	71 411	5 483
3	W tym podstawowa metoda IRB (F-IRB)			
4	W tym metoda klasyfikacji			
EU-4a	W tym instrumenty kapitałowe według uproszczonej metody ważenia ryzykiem			
5	W tym zaawansowana metoda IRB (A-IRB)			
6	Ryzyko kredytowe kontrahenta – CCR			
7	W tym metoda standardowa			
8	W tym metoda modeli wewnętrznych (IMM)			
EU-8a	W tym ekspozycje wobec kontrahenta centralnego			
EU-8b	W tym korekta wyceny kredytowej – CVA			

9	W tym pozostałe CCR			
10	Nie dotyczy			
11	Nie dotyczy			
12	Nie dotyczy			
13	Nie dotyczy			
14	Nie dotyczy			
15	Ryzyko rozliczenia			
16	Ekspozycje sekurytyzacyjne w portfelu bankowym (po zastosowaniu pułapu)			
17	W tym metoda SEC-IRBA			
18	W tym SEC-ERBA (w tym IAA)			
19	W tym metoda SEC-SA			
EU-19a	W tym 1 250 % RW/odliczenie			
20	Ryzyko pozycji, ryzyko walutowe i ryzyko cen towarów (ryzyko rynkowe)	0	0	0

21	W tym metoda standardowa			
22	W tym metoda modeli wewnętrznych			
EU-22a	Duże ekspozycje			
23	Ryzyko operacyjne	20 162	12 491	1 613
EU-23a	W tym metoda wskaźnika bazowego	20 162	12 491	1 613
EU-23b	W tym metoda standardowa			
EU-23c	W tym metoda zaawansowanego pomiaru			
24	Kwoty poniżej progów odliczeń (podlegające wadze ryzyka równej 250 %)	1 694	1 663	135
25	Nie dotyczy			
26	Nie dotyczy			
27	Nie dotyczy			
28	Nie dotyczy			
29	Ogółem	88 696	83 902	7 096

Tabela EU REMA – Polityka wynagrodzeń

Ujawniane informacje jakościowe

Informacje dotyczące organów nadzorujących politykę wynagrodzeń. Ujawniane informacje obejmują:	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 2023 roku Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Miedźnej odbyła 10 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. Osoba, 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 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.
a)	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 osiągania wysokich wyników oraz realizacji celów strategicznych Banku; 2) przyciąganie oraz zatrzymywanie wykwalifikowanych pracowników przy jednoczesnym zachowaniu równowagi między przewagą konkurencyjną wynagrodzeń, a prawą i interesy klientów. 3) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał 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. We wrześniu 2023r. przeprowadzono weryfikację w/w regulacji. Na podstawie przeglądu poprawiono zapis dotyczący stopnia wykonania wskaźników, które podlegają ocenie – kryterium ilościowe.
b)	Informacje dotyczące kryteriów stosowanych do pomiaru wyników oraz korekty ex ante i ex post z tytułu ryzyka 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, przyczyn tych zmian oraz ich wpływ na wynagrodzenia

Informacje na temat sposobu, w jaki instytucja zapewnia niezależność 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 przynajmniej gwarantowanego wynagrodzenia zmiennego i odpraw.

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 wynagrodzenia 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.

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

Wynagrodzenie zmienne pracownikom, 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) przyznawania 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 określane 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.

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.

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

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

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

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

— 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

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

— Przegląd polityki instytucji w zakresie odroczenia 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

— Informacje na temat stosowanych przez instytucję kryteriów dokonywania korekt ex post (zmniejszenie wysokości wypłaty w okresie odroczenia (malus) i odebranie wcześniejszej 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

Opisy 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 NSFR,

2) w odniesieniu do apetytu na ryzyko kredytowe:

a) wskaźnik jakości kredytów.

Rocznej ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w/w wskaźników:

- w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach podlegających ocenie oraz w stosunku do założeń przyjętych w Strategii Banku na dany okres.

- 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:

a) poziom wykonania wskaźników określonych w pkt 1) ppkt a) – d), z okresu ostatnich trzech lat liczona jako średnia, wynosiła co najmniej 80% wartości zaplanowanych, b) poziom wskaźnika określonego w pkt 2) ppkt a), z okresu ostatnich trzech lat liczona jako średnia, nie przekroczyła 110 % poziomu krytycznego określonego w Załączniku nr 7 do „Strategii zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka w Banku Spółdzielczym w Miedźnej”,

c) spełnione są kryteria jakościowe określone w ust. 5.

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

a) uzyskane absolutorium w okresie oceny,

b) pozytywna ocena rejonami należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,

c) ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.

Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest przyznawana odpowiednio przez Zarząd lub Radę Nadzorczą 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 rejonów 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 przyznaných 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. Nie dotyczy 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.
- j) Duże instytucje ujawniają informacje ilościowe dotyczące wynagrodzenia ich kolegialnego organu zarządzającego z rozróżnieniem na członków wykonawczych i niewykonawczych zgodnie z art. 450 ust. 2 CRR. Nie dotyczy

Maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym, na rok 2023, został ustalony na poziomie 1,89 : 1

EU REM1 – Wynagrodzenie przyznane za dany rok obrachunkowy

	a	b	c	d
	Funkcja nadzorczą organu zarządzającego	Funkcja zarządcza organu zarządzającego	Pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla	Pozostały określony personel
1	Liczba pracowników należących do określonego personelu	9	4	0
2	Wynagrodzenie stałe ogółem	100	455	0
3	W tym: w formie środków pieniężnych	100	455	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
8	(Nie ma zastosowania w UE)			
9	Liczba pracowników należących do określonego personelu	9	4	0
10	Wynagrodzenie zmienne ogółem	0	72	0
11	W tym: w formie środków pieniężnych	0	72	0
12	W tym: odroczone	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
16	W tym: odroczone	0	0	0
17	Wynagrodzenie ogółem (2 + 10)	100	527	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			
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

