

Sprawozdanie ze stosowania Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Pucku
za 2024 rok

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

Przygotowany przez Radę Nadzorczą Banku Spółdzielczego w Pucku niniejszy Raport powstał w związku z wymogami:

1) § 23 pkt 25) Statutu Banku stanowiącego, że do kompetencji Rady Nadzorczej oprócz innych spraw przewidzianych w Statucie należy w szczególności:

„25) składanie Zebraniu Przedstawicieli corocznie raportu z oceny funkcjonowania w Banku polityki wynagradzania za rok podlegający ocenie (poprzedni rok obrotowy)”;

2) § 28 ust. 3 i 4 „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” stanowiących załącznik do uchwały nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. przyjmujących, że:

„3. Organ nadzorujący przygotowuje i przedstawia organowi stanowiącemu raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w instytucji nadzorowanej.

4. Organ stanowiący dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania instytucji nadzorowanej”;

3) §6 ust. 4 pkt 1p) „Regulaminu działania Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Pucku”, zgodnie z którym Rada Nadzorcza w ramach pełnionych funkcji statutowych, posiada kompetencje do:

„p) corocznego składania Zebraniu Przedstawicieli raportu oceny funkcjonowania w Banku polityki wynagradzania za rok podlegający ocenie (poprzedni rok obrotowy)”.

Opis polityki i główne zasady

Na funkcjonującą w Banku Spółdzielczym w Pucku, Politykę wynagradzania, składają się następujące regulacje:

1. Polityka wynagrodzeń członków organu nadzorującego w Banku Spółdzielczym w Pucku
2. Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka
3. Regulamin wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka
4. Regulamin wynagradzania Pracowników
5. Regulamin Premiowania Pracowników Banku Spółdzielczego w Pucku
6. Regulamin premiowania - Zasady przyznawania premii dla pracowników zatrudnionych w placówkach Banku Spółdzielczego w Pucku

Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej Banku określa "Polityka wynagrodzeń członków organu nadzorującego w Banku Spółdzielczym w Pucku". Szczegółowe zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej ustalone są zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Banku, w tym w szczególności zgodnie z Prawem Spółdzielczym, Statutem Banku Spółdzielczego w Pucku oraz uchwałą Zebrania Przedstawicieli w sprawie określenia wysokości rekompensaty z tytułu utraconych korzyści w czasie poświęconym na pracę w Radzie Nadzorczej. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej zostało ustalone adekwatnie do pełnionej funkcji, a także adekwatnie do skali działalności Banku. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej zostało zatwierdzone przez Zebranie Przedstawicieli.

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”. Zapisy tych regulacji są zgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. 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. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego dla członka Zarządu ustalana jest przez Radę Nadzorczą na podstawie tabeli zaszeregowania członków Zarządu, stanowiącej załącznik do ww. Regulaminu.

Zgodnie z zapisami "Polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka", Bank ma obowiązek przeprowadzenia raz w roku weryfikacji osób, które mogą mieć istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Również zgodnie z zapisami Rozporządzenia 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, Bank powinien prowadzić wykaz stanowisk, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku. Ostatnią identyfikację ww. stanowisk przeprowadzono w sierpniu 2024r. Analizę przeprowadzono 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. W wyniku analizy nie stwierdzono innych stanowisk poza członkami Zarządu oraz Kierującym komórką kontroli wewnętrznej i ds. zgodności, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka.

Ocena Kierującego komórką kontroli wewnętrznej i ds. zgodności była dokonywana przez Zarząd, po zakończonym okresie, za który przyznawany był zmienny składnik wynagrodzenia i obejmowała dla Kierującego komórką kontroli wewnętrznej i ds. zgodności, między innymi ocenę realizacji planów działania, planów kontroli wewnętrznej oraz wyniki kontroli zewnętrznych. A

wysokość zmiennego składnika wynagrodzenia każdorazowo była zatwierdzana przez Radę Nadzorczą.

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

Rada Nadzorcza dokonała weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennego składnika wynagrodzenia przed jego wypłatą dla członków Zarządu. Na podstawie przeprowadzonej weryfikacji Rada Nadzorcza podjęła decyzję w formie uchwał o przyznaniu dodatkowego wynagrodzenia z tytułu zastosowania "Polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka" i jego wysokości dla poszczególnych członków Zarządu, które zostało wypłacone po udzieleniu przez Zebranie Przedstawicieli absolutorium członkom Zarządu.

Podstawowymi zasadami Polityki wynagradzania jest przejrzystość, wewnętrzna sprawiedliwość i prawidłowość w zakresie postępowania oraz osiąganych wyników, z zachowaniem zasad wynikających z Kodeksu pracy, dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, prawa doboru i oceny pracowników. Wynagrodzenie za pracę jest tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Decyzje dotyczące zaszeregowania, przeszerewowania oraz awansowania pracowników na wyższe stanowisko, jak również decyzje co do wysokości wynagrodzenia pracowników podejmuje każdorazowo Zarząd Banku. W Banku istnieją szczegółowe regulacje w obszarze systemu wynagradzania, m.in. „Regulamin wynagradzania Pracowników” oraz regulaminy premiowania.

Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Pucku jest neutralna pod kątem płci. W "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, co gwarantuje neutralność pod względem płci. Bank również w "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 różnicowania członków organu zarządzającego oraz personelu", której celem jest między innymi zapewnienie równego traktowania i możliwości dla personelu różnej płci.

Przegląd

Zgodnie z § 30 Rozporządzenia 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, w Banku miał miejsce coroczny niezależny przegląd w zakresie wdrożenia Polityki Wynagrodzeń. Regulacje składające się na Politykę wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Pucku zostały objęte kontrolą pod kątem ryzyka braku zgodności przeprowadzoną przez Stanowisko Kontroli Wewnętrznej i ds. Zgodności. Raport z przeglądu został przedstawiony Radzie Nadzorczej na początku 2025 roku w ramach raportu z ryzyka braku zgodności. Raport z przeprowadzonej kontroli nie zawierał uwag. Funkcjonujące w ramach Polityki wynagradzania regulacje są zgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. W ciągu 2024 r. dokonano weryfikacji następujących regulacji lub wprowadzono nowe, składające się na Politykę wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Pucku:

- Regulamin wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka
- Politykę zmiennych składników wynagrodzeń osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka
- Regulamin wynagradzania Pracowników
- Regulamin premiowania - Zasady przyznawania premii dla pracowników zatrudnionych w placówkach Banku Spółdzielczego w Pucku.

W wyniku dokonanego przeglądu stwierdzono, że Bank prowadzi przejrzystą Politykę wynagrodzeń obejmującą Zarząd i Radę Nadzorczą, a także osoby pełniące kluczowe funkcje w Banku i pozostałych pracowników. Zasady wynagradzania Zarządu i Rady Nadzorczej zostały określone w odpowiednich regulacjach wewnętrznych. Przy ustalaniu Polityki wynagrodzeń uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli sprawozdanie z oceny funkcjonowania Polityki wynagradzania. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej zostało ustalone adekwatnie do pełnionej funkcji, a także adekwatnie do skali działalności Banku. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej zostało ustalone przez Zebranie Przedstawicieli, a zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej są transparentne. Rada Nadzorcza zatwierdziła obowiązującą w Banku Politykę zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka i Regulamin wynagrodzenia osób istotnie wpływających na profil ryzyka oraz sprawuje nadzór nad wprowadzoną Polityką wynagrodzeń. Rada Nadzorcza dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennego składnika wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego składnika. Wynagrodzenie członków Zarządu i osób pełniących kluczowe funkcje

jest finansowane i wypłacane ze środków Banku. Przyjęta przez Bank Polityka wynagrodzeń wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem, realizację „Strategii Banku Spółdzielczego w Pucku na lata 2022-2024”, „Strategii zarządzania ryzykiem”, nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka oraz jest neutralna względem płci.

Ocena funkcjonowania Polityki wynagradzania

1. Polityka wynagradzania w Banku jest zgodna ze strategią, wartościami oraz apetytem na ryzyko Banku, a także wspiera długoterminowe interesy Banku oraz jego klientów. Polityka promuje i wspiera proces efektywnego zarządzania ryzykiem, w celu utrzymania i ochrony bezpiecznej bazy kapitałowej Banku oraz jest neutralna pod względem płci.
2. Polityka wynagradzania w efektywny sposób minimalizuje podejmowanie nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Banku.
3. Polityka wynagradzania w Banku określa stałe składniki wynagrodzenia oraz zmienne składniki wynagrodzeń. W Banku funkcjonuje zrównoważone podejście 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.
4. W 2024 roku Bank kontynuował dotychczasową praktykę, której zadaniem jest efektywne wspieranie celów strategicznych i dostosowywanie standardów wynagradzania do poziomu rynkowego.
5. Funkcjonujące w ramach Polityki wynagradzania regulacje są zgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.
6. Wynagrodzenie za pracę jest tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.
7. Wynagrodzenie zmienne członków Zarządu uzależnione jest od realizacji indywidualnie określonych celów powiązanych ze strategią Banku. Cele te obejmują kryteria ilościowe i jakościowe oraz gwarantują motywowanie do pracy i zachowań pozwalających osiągać Bankowi założone cele. Rada Nadzorcza dokonała weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia Zarządu.
8. „Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku” obejmuje oprócz członków Zarządu również Kierującego komórką

kontroli wewnętrznej i ds. zgodności, którego oceny dokonywał Zarząd, po zakończonym okresie, za który przyznawany był zmienny składnik wynagrodzenia, a wysokość zmiennego wynagrodzenia była zatwierdzana przez Radę Nadzorczą.

9. Zgodnie z § 30 Rozporządzenia 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, w Banku przeprowadzony został coroczny niezależny przegląd w zakresie wdrożenia Polityki Wynagrodzeń.

W ocenie Rady Nadzorczej Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Pucku w 2024 roku sprawowana była w sposób właściwy, w związku z powyższym Rada Nadzorcza zaopiniowała ją pozytywnie.

Powyższy Raport w sprawie dokonania oceny Polityki wynagradzania podlega przedłożeniu pod obrady Zebrania Przedstawicieli w 2025 roku.

Sekretarz Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Pucku


Jerzy Ehrlich

Przewodniczący Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Pucku


Zenon Bistran

Puck, dnia 23.04.2025r.

.....
Rada Nadzorcza Banku

prot. RNR 4/2025
AM