

Raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Lipnie

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” i „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”. Raport sporządzony został w celu wydania oceny przez Radę Nadzorczą w sprawie stosowania Polityki wynagrodzeń i przedstawienie tej oceny wraz z Raportem Zebraniu Przedstawicieli zatwierdzającemu sprawozdanie Rady Nadzorczej za 2023 r.

Opis polityki i główne zasady

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

1. Politykę wynagrodzeń członków organu nadzorującego w BS w Lipnie.
2. Regulamin wynagradzania Członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Lipnie.
3. Politykę wynagrodzeń osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Lipnie.
4. Politykę zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku spółdzielczego w Lipnie.
5. Regulamin wynagradzania Członków Zarządu w Banku Spółdzielczym w Lipnie.
6. Regulamin przyznawania nagrody dla Członków zarządu w Banku Spółdzielczym w Lipnie.
7. Regulamin przyznawania i wypłaty premii rocznej dla Członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Lipnie.
8. Regulamin zatrudniania i wynagradzania pracownika stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej w BS w Lipnie.
9. Regulamin zatrudniania i wynagradzania pracownika stanowiska ds. analiz ryzyka w BS w Lipnie.

Wynagrodzenia organu zarządzającego

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 wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniały ilość i jakość świadczonej pracy oraz zapewniały prawidłowość realizacji przez Członków Zarządu zadań wynikających z działalności banku.

Podstawą do określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego jest ocena efektów pracy każdej z osób objętych polityką zmiennych składników wynagradzania oraz wyniki finansowe banku. Wyniki banku przyjmowane do celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia

uwzględniają koszty ryzyka banku, koszt kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej.

Pracownicy komórek odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie wynagradzani są za osiąganie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności banku.

Obowiązująca w Banku „Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku spółdzielczego w Lipnie” określa:

- a) stałe składniki wynagrodzeń;
- b) zmienne składniki wynagrodzeń;
- c) zasady oceny efektów pracy osób objętych polityką;
- d) zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń;
- e) osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku;
- f) zasadę, że stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej osoby objętej polityką.

Adresatami polityki są pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku tj. członkowie Zarządu, stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej oraz stanowisko ds. analiz ryzyka.

Jej celem jest ugruntowanie skłonności kadry zarządzającej poprzez zastosowane mechanizmy wynagradzania do szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Banku, do ochrony interesów klientów oraz unikania nadmiernej ekspozycji na ryzyko. Przy ustalaniu zmiennych składników wynagrodzeń uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku. Łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanego zidentyfikowanym pracownikom nie może ograniczać zdolności banku do podwyższania funduszy własnych.

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

W 2022 r. wynagrodzenie dodatkowe z tytułu zastosowania polityki zmiennych składników wynagrodzeń nie zostało wypłacone.

Wynagrodzenia pracowników mającymi istotny wpływ na profil ryzyka banku wypłacane są zgodnie z zawartymi umowami, a przepisy regulaminu wynagradzania są zgodne z przepisami prawa.

Wynagrodzenia organu nadzorującego

Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej Banku określa „Polityka wynagrodzeń członków organu nadzorującego w Banku Spółdzielczym w Lipnie”.

Szczegółowe zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej ustalone są zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Banku oraz Uchwałą Zebrania Przedstawicieli zatwierdzającą „Regulamin wynagradzania

Członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Lipnie” określający wysokość wynagrodzenia podstawowego dla poszczególnych członków Rady Nadzorczej i członków Komitetu Audytu oraz zasady ustalania wynagrodzenia dodatkowego.

Rada Nadzorcza stwierdza, iż wypłaty wynagrodzeń dla członków Rady Nadzorczej dokonywane były zgodnie z zasadami określonymi w/w Polityką oraz Regulaminem.

Wynagrodzenia innych kluczowych stanowisk

Polityka wynagradzania jako odrębna regulacja w banku jest ustalona również dla pracownika stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej oraz stanowiska ds. analiz ryzyka. Szczegółowe zasady dotyczące zatrudniania, wynagradzania, ochronę oraz tryb kontroli poziomu wynagrodzeń określa „Regulamin zatrudniania i wynagradzania pracownika stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej w Banku Spółdzielczym w Lipnie” oraz „Regulamin zatrudniania i wynagradzania pracownika stanowiska ds. analiz ryzyka w Banku Spółdzielczym w Lipnie” wprowadzone przez Zarząd Banku i zatwierdzone przez Radę Nadzorczą.

Zasady wynagradzania pracowników banku poza wskazanymi powyżej oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą reguluje w banku „Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy”.

Przegląd

W ramach obowiązujących regulacji i stosowanej praktyki:

Zarząd Banku przygotował projekt zmian do;

- „Regulaminu wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Lipnie” Uchwałą Nr 39/2023 z dnia 27.03.2023r.
 - Polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Lipnie, odpowiednio Uchwałą Nr 16/2023 z dnia 31.01. 2023 r. oraz Uchwałą Nr 169/2023 z dnia 14.12.2023r.
- ponadto Zarząd:**
- Przyjął Uchwałą nr 159/2023 z dnia 30.11.2023r. wprowadzającą „Regulamin zatrudniania i wynagradzania pracownika stanowiska ds. analiz ryzyka w BS w Lipnie”
 - w dniu 19.01.2024 r. przygotował raport z przeprowadzonej ceny pracy pełnomocników Zarządu ustanowionych do podejmowania decyzji o udzieleniu kredytu,
 - zapoznał się z analizą poziomu wynagrodzeń za rok 2023 pracownika stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, oraz stanowiska ds. analiz ryzyka w dniu 31.01.2024 r.
 - zapoznał się z raportem z niezależnego przeglądu wdrożenia polityki wynagrodzeń w BS w Lipnie”
 - dokonał identyfikacji pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku;
 - zatwierdził w dniu 24.05.2023 r. informacje Banku Spółdzielczego w Lipnie dotyczącą adekwatności kapitałowej oraz innych informacji podlegających ujawnieniu według stanu na dzień 31.12.2022 r. zawierającą rozdział dotyczący ujawnienia w zakresie polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze.

Rada Nadzorcza:

- w okresach sprawozdawczym (kwartalnie) była informowana o poziomie ryzyka Banku,
- zapoznała się z raportem z niezależnego przeglądu wdrożenia polityki wynagrodzeń w BS w Lipnie”
- zapoznała się w dniu 08.02.2024r. z opracowanym przez Zarząd Raportem z przeprowadzonej oceny pracy Pełnomocników Zarządu ustanowionych do podejmowania decyzji o udzielaniu kredytu,
- zapoznał się z identyfikacją pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku;
- zapoznała się z wynikami przeglądu i aktualizacji regulacji „Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w BS w Lipnie, w dniu 24.02.2023r. i 20.12.2023r.
- w dniu 24.05.2023 r. przygotowała również Raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Lipnie, realizując obowiązek wynikający z Zasad Ładu Korporacyjnego. Oceniając ją pozytywnie podjęła Uchwałę Nr 35/2023,
- w dniu 08.02.2024 r. zapoznała się z analizą poziomu wynagrodzeń za 2023r. pracownika stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej oraz stanowiska ds. analiz ryzyka,
- dokonała pozytywnej oceny pracy:
 - ✓ Prezesa Zarządu podejmując uchwałę Nr 42/2023 z dnia 18.07.2023 r.
 - ✓ Z-cy prezesa Zarządu podejmując Uchwałę Nr 43/2023 z dnia 18.07.2023 r.
 - ✓ Członka Zarządu podejmując Uchwałę Nr 44/2023 z dnia 18.07.2023 r.

oraz Członków Zarządu Banku podejmując Uchwałę nr 45/2023 w dniu 18 lipca 2023r.

- zapoznała się z informacją dotyczącą adekwatności kapitałowej oraz innych informacji podlegających ogłoszeniu według stanu na dzień 31.12.2022 r. zawierającą rozdział poświęcony polityce zmiennych składników wynagrodzeń podczas posiedzenia w dniu 24.05.2023r.
- zatwierdziła zmiany do:
 - „Regulaminu wynagradzania Członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Lipnie,” Uchwałą Nr 25/2023 z dnia 04.04.2023r.
 - „Polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku spółdzielczego w Lipnie, Uchwałą Nr 15/2023 z dnia 24.02.2023 r. oraz Uchwałą Nr 87/2023 z dnia 20.12.2023r.
- zatwierdziła Uchwałą Nr 84/2023 z dnia 20.12.2023r. wdrożenie „Regulaminu zatrudniania i wynagradzania pracownika stanowiska ds. analiz ryzyka w BS w Lipnie”.

Wdrożenie polityki wynagrodzeń w banku, będące obowiązkiem wynikającym z i „Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. objęte zostało niezależnym przeglądem. Raport przygotowany przez Inspektora ds. zgodności został opracowany i przedstawiony Zarządowi Banku w dniu 19 marca 2024r., Rada Nadzorcza zapoznała się z wynikami przeglądu podczas posiedzenia w dniu 26.04.2024r.

Przyjęta przez bank polityka wynagrodzeń wspiera:

- prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka,
- realizację strategii zarządzania bankiem i strategii zarządzania ryzykiem,
- ogranicza konflikt interesów.

Wsparcie realizowane jest poprzez:

- wskazanie osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku,
- podział wynagrodzeń na stałe i zmienne składniki wynagrodzeń,
- określenie kryteriów dla stałych i zmiennych składników wynagrodzeń,
- wyodrębnienie w strukturze organizacyjnej stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, stanowisk odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie: stanowisko analiz kredytowych, stanowisko analiz ryzyka, stanowisko ds. monitoringu, stanowisko kadr i administracji, które są wynagradzane za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych funkcji i nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności banku,
- wynagrodzenia pracownika stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej oraz stanowiska ds. analiz ryzyka są monitorowane przez Radę Nadzorczą.

Opinia

W ocenie Rady Nadzorczej polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Lipnie sprawowana była w sposób właściwy, z uwzględnieniem sytuacji finansowej banku, która jest dobra, a osiągane wyniki finansowe gwarantują kontynuowanie działalności w przyszłości. Rada Nadzorcza wprowadziła kryteria i warunki uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia (dotyczące Zarządu Banku) zawarte w „Polityce zmiennych składników wynagrodzeń osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka BS w Lipnie” oraz weryfikuje ich spełnienie dokonując przeglądu ogólnych zasad polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w BS w Lipnie sprawując tym samym nadzór na prawidłowością realizacji obowiązujących norm. Ponadto RN w dokumencie pn „Regulamin wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Lipnie” przyjęła wartość wskaźnika wyznaczonego w oparciu o zapisy rekomendacji Z tj. maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników” sprawując tym samym nadzór nad prawidłowością realizacji obowiązujących norm.

Polityka wynagradzania uregulowana w wewnętrznych aktach prawnych banku w ocenie Rady Nadzorczej jest adekwatna, nie stanowi zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka w działalności banku.

Polityka wynagrodzeń stanowi w ocenie Rady Nadzorczej istotny element rozwoju i bezpieczeństwa funkcjonowania instytucji nadzorowanej i jest realizowana przy naszym udziale, co daje podstawy do uznania tego obszaru jako adekwatnego, dostosowanego do skali i rodzaju działalności, a także określonego poziomu ryzyka i ocenia poprawnie.

W związku z powyższym Rada Nadzorcza politykę wynagradzania ocenia pozytywnie poprzez podjęcie stosownej uchwały.

Niniejszy raport został przygotowany przez Radę Nadzorczą Banku Spółdzielczego w Lipnie podczas posiedzenia w dniu 29 maja 2024 r.

SEKRETARZ
RADY NADZORCZEJ

Grzegorz Durkiewicz

PRZEWODNICZĄCY
RADY NADZORCZEJ

Edward Cackowski