



BANK SPÓŁDZIELCZY W KRZYWDZIE

21-470 KRZYWDA, ul. Łukowska 39, woj. lubelskie,
tel./fax nr 25 755-10-14; e-mail: bs_krzywda@pro.onet.pl
Zarejestrowany w Sądzie Rejonowym Lublin-Wschód w Lublinie VI
Wydział Gospodarczy pod numerem KRS: 0000048447
Zrzeszony w Banku Polskiej Spółdzielczości S.A. w Warszawie

INFORMACJE DOTYCZĄCE POLITYKI WYNAGRODZEŃ

Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Krzywdzie opracowana została przez Zarząd Banku oraz zatwierdzona przez Radę Nadzorczą na podstawie:

- 1) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
- 2) uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”;
- 3) 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.

Celem wdrożenia Polityki wynagrodzeń pracowników w Banku Spółdzielczym w Krzywdzie jest określenie zasady ustalania, wypłaty i monitorowania zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Polityka uwzględnia fakt, że Bank Spółdzielczy w Krzywdzie prowadzi uniwersalną, tradycyjną działalność bankową, na niewielką skalę - ograniczającą się praktycznie do terenu czterech sąsiadujących ze sobą gmin. Na przestrzeni wielu lat działalność ta miała stabilny i bezpieczny charakter, nie generowała wysokiego ryzyka, co potwierdzają osiągnięte wyniki, poziom funduszy własnych i oceny podmiotów nadzorczych i kontrolujących Bank. Poziom wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, jest relatywnie niski na tle wynagrodzeń sektora bankowego w tym bankowości spółdzielczej

Rada zbiera się na posiedzeniach w miarę potrzeb. W ramach działań nadzorczych Rada Nadzorczą dokonuje monitorowania wynagrodzenia zmiennego osób objętych Polityką zmiennych składników wynagrodzeń, biorąc pod uwagę zarządzanie ryzykiem. Prawidłowości i zgodności działania Banku z

przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi, kierując się zasadą ostrożnego i stabilnego zarządzania ryzykiem, kapitałem i płynnością, szczególnie dbałością o długoterminowe dobro Banku oraz interes jego udziałowców. Rada Nadzorcza dokonuje także oceny kompetencji i reputacji kandydatów na Członków Zarządu, poszczególnych członków Zarządu oraz Zarządu Banku, jako organu kolegiального, zgodnie z Procedurą oceny odpowiedniości.

„Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Krzywdzie - nie będących członkami zarządu” stanowi podstawową regulację wewnętrzną w zakresie polityki wynagradzania pracowników. Natomiast zasady wynagradzania członków Zarządu i pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku określa ponadto „Regulamin wynagradzania pracowników objętych Polityką zmiennych składników wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Krzywdzie”.

System wynagrodzeń w Banku służy zapewnieniu stabilnego jego rozwoju i ma na celu przyciągnięcie i utrzymanie najlepszych pracowników, w tym członków Zarządu, a także zabezpieczenie interesów jego właścicieli poprzez określanie wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w tym członków Zarządu w taki sposób, aby wynagrodzenie nie stanowiło zachęty do podejmowania ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Rad Nadzorczą skłonność do ryzyka Banku.

System wynagradzania w Banku zbudowany jest ze współdziałających ze sobą motywatorów, dzięki czemu efektywność całego systemu wynagradzania jest większa niż efektywność poszczególnych składników.

Na system wynagradzania w Banku składają się :

- 1) wynagrodzenia stałe (zasadnicze),
- 2) wynagrodzenia zmienne.

Podstawę kształtowania polityki wynagradzania w Banku stanowi wynagrodzenie stałe (zasadnicze). Różnicowanie wynagrodzenia stałego pracowników Banku, z wyłączeniem Członków Zarządu, realizowane jest w oparciu o wartościowanie stanowisk pracy.

Wynagrodzenie zmienne w Banku stanowią w szczególności premie oraz nagrody.

Zasady przyznawania wynagrodzeń zmiennych pracowników są ustalane z poszanowaniem przepisów prawa i są opisane w odrębnej Polityce. Premia w Banku ma charakter uznaniowy i motywacyjny. Wysokość premii jest bezpośrednio skorelowana z wynikami Banku i uwzględnia wkład pracy

pracownika. Premia (zmiennie składniki) wynagrodzeń członków Zarządu, a także innych zidentyfikowanych pracowników (z wyłączeniem członków Rady Nadzorczej) jest przyznawana na podstawie oceny spełnienia kryteriów zgodnych z przepisami Rozporządzenie MFFIPR z 8 czerwca 2021. Zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka określa „Polityka zmiennych składników wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Krzywdzie”, a także odpowiedni regulamin wynagradzania.

Informację o obowiązującej w Banku polityce wynagrodzeń oraz informacje dotyczące wynagradzania osób, których mają istotny wpływ na profil ryzyka Banku, podlegają upublicznieniu zgodnie z przyjętą przez Bank „Polityką informacyjną Banku Spółdzielczego w Krzywdzie.

MAKSYMALNY STOSUNEK ŚREDNIEGO CAŁKOWITEGO WYNAGRODZENIA BRUTTO CZŁONKÓW ZARZĄDU W OKRESIE ROCZNYM DO ŚREDNIEGO CAŁKOWITEGO WYNAGRODZENIA BRUTTO POZOSTAŁYCH PRACOWNIKÓW BANKU W OKRESIE ROCZNYM

Bank ustalił w „Polityce wynagrodzeń pracowników w Banku Spółdzielczym w Krzywdzie maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników w okresie rocznym na poziomie maksymalnie 350%. Stosunek ten został ustalony na poziomie umożliwiającym skuteczne wykonanie zadań przez pracowników Banku, z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem i ma zastosowanie począwszy od 01.01.2022 r.