



**Weryfikacja i ocena realizacji przez Radę Nadzorczą
Polityka wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze, w tym
wskaźnika relacji średniego rocznego wynagrodzenia członków Zarządu
do średniego rocznego wynagrodzenia pracowników
w Banku Spółdzielczym w Bielsku Podlaskim
w 2024 roku**

Na podstawie Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przez KNF, Rozporządzenie 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 oraz zgodnie z obowiązującą Instrukcją System Informacji Zarządczej w Banku Spółdzielczym w Bielsku Podlaskim Komórka analiz i szacowania ryzyk przeprowadziła ocenę realizacji Polityki wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze, w tym wskaźnika relacji średniego rocznego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego rocznego wynagrodzenia pracowników w Banku Spółdzielczym w Bielsku Podlaskim.

W 2024 roku obowiązywała Polityka wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze, stanowiąca element Polityk Banku Spółdzielczego w Bielsku Podlaskim na 2024 rok, które zostały przyjęte przez Zarząd Banku Uchwałą nr 116/2023 dnia 27.12.2023 r. Polityki te zostały zatwierdzone Uchwałą Rady Nadzorczej nr 32/2023 z dnia 28.12.2023 r. W okresie obowiązywania wystąpiły czynniki wpływające na konieczność zmian Polityki wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze ze względu na otrzymanie zaleceń SSOZ BPS. Zmiany w danej polityce dotyczyły objęcia obowiązkiem stosowania Stanowiska ds. zgodności.

Zmiany przepisów

W okresie od ostatniej weryfikacji Polityki wynagradzania nie wystąpiły zmiany przepisów zewnętrznych, wymagające wprowadzenia. Niniejsza Polityka jest zgodna z przepisami zewnętrznymi.

Zgodność z regulacjami wewnętrznymi

Przyjęte w Banku zasady ustalania zmiennych składników wynagradzania są zgodne z wewnętrznymi procedurami Banku – nie stwierdzono niezgodności.

Dostosowanie do struktury organizacyjnej – funkcje kluczowe

Zgodnie z zapisami Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021 r. oraz Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady 923/2021 Bank powinien prowadzić wykaz stanowisk, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w banku, nazywanych dalej stanowiskami istotnymi. Identyfikację ww. stanowisk przeprowadzono w oparciu o kryteria określone w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady 923/2021 oraz w oparciu o zapisy dotyczące funkcji kluczowych zawarte w Rekomendacji Z.

Kryteria zawarte w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady 923/2021:

1. Kryterium jakościowe:

- 1) pracownicy, (którzy) pełnią obowiązki kierownicze mogący podejmować strategiczne lub inne decyzje o zasadniczym znaczeniu, które mają wpływ na działalność gospodarczą lub stosowane ramy kontroli.

- 2) pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiegokolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79–87 dyrektywy 2013/36/UE (kredytowe, rezydualne, koncentracji, rynkowe, stopy procentowej, operacyjne, płynności, nadmiernej dźwigni finansowej),
 - 3) odnośnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe i kontrahenta kwoty nominalnej na transakcję, która to kwota stanowi 0,5% kapitału podstawowego Tier I instytucji i wynosi co najmniej 5 mln EUR, pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe,
 - 4) pracownik jest kierownikiem grupy pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do zobowiązania danej instytucji do przeprowadzania transakcji w wysokości o której mowa w li. c,
 - 5) pracownik posiada uprawnienia do podejmowania decyzji w sprawie nowych produktów bankowych.
2. Kryterium ilościowe - pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, jeżeli pracownikowi, przyznano w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy łączne wynagrodzenie równe co najmniej 750 000 EUR.
- Kryteria zawarte w Rekomendacji Z (funkcje kluczowe): stanowiska organizacyjne, inne niż funkcje członków rady nadzorczej i zarządu, z którymi związany jest zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności umożliwiające wywieranie **znaczącego wpływu na kierowanie bankiem**. Wytyczne SSOZ BPS do Rekomendacji Z (Wytyczne do rekomendacji 15.8) mówią o tym, że przy ustalaniu listy stanowisk należy przyjąć nie nazwę stanowiska, a zakres kompetencji decyzyjnych.
- Na podstawie ww. kryteriów przeprowadzono analizę stanowisk, występujących Banku, wymienionych przykładowo w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady 923/2021 oraz w Rekomendacji Z:

L.p.	Nazwa stanowiska w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady 923/2021	Nazwa stanowiska w Rekomendacji Z	Nazwa stanowiska w Banku	Czy posiada kompetencje decyzyjne Tak / Nie
1	Kierownik kwestii prawnych	Kierujący Komórką ds. zgodności	Kierujący Komórką ds. zgodności	Nie
2	Kierownik bezpieczeństwa zasad i procedur rachunkowości	Główny Księgowy	Główny Księgowy	Tak, ale nie przekraczają 0,5 mln EURO
3	Kierownik finansów, w tym opodatkowania i budżetowania	Główny Księgowy	Główny Księgowy	Tak, ale nie przekraczają 0,5 mln EURO
4	Kierownik przeprowadzania analizy ekonomicznej	Kierujący komórką ds. ryzyka	Pracownicy KAR	Nie
5	Kierownik zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu	Główny Księgowy	Główny Księgowy	Tak, ale nie przekraczają 0,5 mln EURO
6	Kierownik zasobów ludzkich	-----	Stanowisko organizacyjno administracyjne -	Nie
7	Kierownik opracowywania lub wdrażania polityki wynagrodzeń	-----	Pracownicy KAR	Nie
8	Kierownik technologii informacyjnych	-----	Podmiot zewnętrzny	Nie
9	Kierownik bezpieczeństwa informacji	-----	Podmiot zewnętrzny	Nie

Jednocześnie, Bank będąc małą niezłożoną instytucją może stosować Politykę wynagradzania w ograniczonym zakresie w stosunku do zmiennych składników wynagradzania. Zgodnie

z zapisami art. 9 ust. 1d „Bank stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, o którym mowa w ust. 1b, w odniesieniu do osoby, której roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia”.

Co oznacza, że w przypadku osób, których zmienne składniki wynagradzania nie przekraczają 50 000 euro ani nie stanowią jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia – nie ma wymogu ujmowania tej osoby w zasadach przyznawania zmiennych składników wynagradzania.

Na podstawie powyższej tabeli oraz na podstawie zapisów ustawy Prawo bankowe można stwierdzić, że lista osób ujętych w Polityce wynagradzania ulega zmianie i są to:

1. Członkowie Rady Nadzorczej,
2. Członkowie Zarządu,
3. Główny Księgowy,
4. Stanowisko ds. zgodności.

Zasady przyznawania stałych i zmiennych składników wynagradzania

Stale składniki wynagradzania to:

1. Pieniężne: wynagrodzenie podstawowe, nagroda jubileuszowa.
2. Niepieniężne: nie występują w Banku.

Stale składniki są wypłacane członkom Zarządu w formie wynagrodzenia zasadniczego ustalanego przez Radę Nadzorczą na podstawie Regulaminu wynagradzania osób zarządzających Bankiem Spółdzielczym w Bielsku Podlaskim.

Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagradzania:

1. Do zmiennych składników wynagradzania zalicza się premię uznaniową. W Banku nie przyznaje się indywidualnych odpraw emerytalnych,
2. Zmienne składniki wynagradzania mogą stanowić maksymalnie 100% składników stałych.
3. Do oceny ilościowej wyników członków Zarządu Rada Nadzorcza przyjmuje średnie wskaźniki, zatwierdzone w planie ekonomiczno - finansowym.
4. Do oceny jakościowej członków Zarządu wykorzystywana jest ocena kwalifikacji oraz rękopisem należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe.
5. Całość przyznanej premii jest wypłacana po przyznaniu w gotówce – bez stosowania odroczenia.
6. Łączna kwota wypłacanej premii uznaniowej dla stanowisk istotnych w danym roku nie może przekroczyć 2% funduszy własnych Banku.

Weryfikacja maksymalnego stosunku średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym

Na podstawie zapisów Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego Rada Nadzorcza ustaliła na 2024 r. maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym na poziomie 3,00%. W 2024 r. wskaźnik ten ukształtował się na poziomie 3,20%.

W 2025 r. wskaźnik o którym mowa powyżej wyniesie 3,40%.

W latach 2022 – 2024 żadnemu członkowi Zarządu Banku nie została przyznana premia uznaniowa czyli udział w wynikach finansowych Banku wyniósł 0,00%:

L.p.	Pozycja	2022	2023	2024
1	Łączna kwota wypłaconej w ciągu danego roku premii uznaniowej dla członków Zarządu	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł
2	Wynik finansowy brutto za dany rok	4.868,00 tys. zł	7.363,00 tys. zł	7.769,00 tys. zł

3	Udział procentowy wypłaconej premii w wyniku brutto Banku	0,00%	0,00%	0,00%
4	Udział procentowy odroczonej na trzy lata premii w wyniku brutto Banku (jedna trzecia premii/wyniku brutto)	0,00%	0,00%	0,00%

Polityka wynagradzania wymaga zmian. Niniejsza Polityka podlega rocznemu przeglądowi w ramach Informacji SIZ.

Sporządził: Joanna Wiszniewska

Sprawdził: Piotr Bobel

PREZES ZARZĄDU
Banku Spółdzielczego
w Bielsku Podlaskim
Bobel
mgr Piotr Bobel

Sekretarz
Rady Nadzorczej

Katarzyna Elżbieta

Przewodniczący
Rady Nadzorczej

Łukasz Krawczyk

Informację przedłożono Zarządowi Banku dnia ²⁴...-01-2025 r. – Protokół ⁴.../2025

Informację przedłożono Komitetowi Audytu Banku dnia ²⁸...-01-2025 r. – Protokół ¹.../2025

Informację przedłożono Radzie Nadzorczej Banku dnia ²⁸...-01-2025 r. – Protokół ¹.../2025