

**Informacje na temat Polityki
wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ
na profil ryzyka Banku Spółdzielczego Rzemiosła w Krakowie**

Realizując obowiązek informacyjny wynikający z Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady /UE/ nr 575/2013 z dn. 26.06.2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, oraz z uchwały KNF nr 385/2008 /z późn. zm./ w sprawie szczegółowych zasad i sposobu ogłaszania przez banki informacji o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczących adekwatności kapitałowej oraz zakresu informacji podlegających ogłaszaniu, poniżej zostały przedstawione informacje dt. polityki wynagrodzeń za 2020 rok.

Powyższa Polityka:

- 1) określa zasady ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka zawodowego Banku Spółdzielczego Rzemiosła w Krakowie,
- 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 działania oraz ogranicza konflikt interesów.

W 2020 roku Rada Nadzorcza omawiała zagadnienia oceny polityki wynagrodzeń jeden raz.

Z uwagi na skalę działalności Banku nie powoływano komisji/komitetu ds. wynagrodzeń. Bank nie korzystał z konsultanta zewnętrznego w zakresie ustalania polityki w zakresie wynagrodzeń.

Polityka przyjmuje, że osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku, które mają istotny wpływ na profil ryzyka Banku są pracownicy wyszczególnieni w załączniku nr 1 do Polityki wynagradzania pracowników, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka BSR w Krakowie. Wszystkie istotne decyzje w Banku podejmowane są przez Zarząd i żaden pracownik nie posiada pełnomocnictwa do podejmowania decyzji finansowych w kwocie przekraczającej 2% funduszy własnych.

Wynagrodzenie osób zajmujących stanowiska istotne składa się z wynagrodzenia pieniężnego stałego – wynagrodzenia zasadniczego i dodatkowego zgodnie z Regulaminami wynagradzania obowiązującym w Banku oraz wynagrodzenia zmiennego – premii. Do wynagrodzeń zmiennych nie zalicza się nagród jubileuszowych, odpraw rentowych, odpraw emerytalnych, a także innych świadczeń wypłacanych na podstawie przepisów ustawowych.

W przypadku zagrożenia nie spełnienia przez Bank wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością Banku, zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

Oceny efektów pracy Członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza, a pozostałych pracowników zajmujących stanowiska istotne Zarząd Banku, w oparciu o kryteria ilościowe i jakościowe. Ocena efektów pracy członków Zarządu obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach:

1. zysk netto,
2. zwrot z kapitału własnego (ROE),
3. jakość portfela kredytowego,
4. łączny współczynnik kapitałowy,
5. wskaźnik płynności LCR.

Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych wyżej wskaźników w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach podlegających ocenie.

Kryteria jakościowe oceny Członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to: uzyskanie absolutorium w okresie oceny oraz pozytywna indywidualna ocena następcza dokonywana przez Radę Nadzorczą według Zasad dokonywania ocen odpowiedniości Członków Zarządu Banku.

Kryterium jakościowe oceny pracowników istotnych to ocena co najmniej wysoka – nadawana zgodnie z Instrukcją systemu ocen pracowników Banku Spółdzielczego Rzemiosła w Krakowie.

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń kierownicy komórki audytu wewnętrznego, komórki do spraw zgodności, komórki prawnej, komórek org. odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie, oraz za sprawy kadrowe są wynagradzani w zakresie wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

Stosunek stałych składników wynagrodzenia do składników zmiennych, ustalony zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. g) Dyrektywy 2013/36/UE - Wynagrodzenie zmienne nie może być wyższe niż 90% wynagrodzenia zasadniczego wypłaconego w kwartale, za który wypłacane jest wynagrodzenie zmienne. Wynagrodzenie zmienne wypłacane jest w okresach kwartalnych. Łączna kwota wypłaconego wynagrodzenia zmiennego nie może przekroczyć 2% funduszy własnych Banku.

Wypłata wynagrodzenia zmiennego nie podlega odroczeniu chyba, że zostaną spełnione łącznie następujące przesłanki:

- wynagrodzenie zmienne stanowi ponad 90% wynagrodzenia stałego wypłaconego w danym kwartale i,
- łączna kwota wypłaconych premii uznaniowych osobom zajmującym stanowiska istotne za dany kwartał przekracza 0,5% funduszy własnych Banku.

Bank nie stosuje polityki płatności wynagrodzenia w postaci nabywania uprawnień do papierów wartościowych, a także innych świadczeń niepieniężnych.

Przedstawione poniżej informacje o wynagrodzeniach zawierają łącznie wynagrodzenia stałe, zmienne wypłacone w 2020 roku, pracownikom objętym Polityką wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego Rzemiosła w Krakowie.

Żadna z osób nie otrzymała świadczenia związanego z zakończeniem umowy o pracę.

Wynagrodzenia członków Zarządu Banku wypłacone w 2020 roku [w tys. zł]

Rodzaj wynagrodzenia	Kadra kierownicza wyższego szczebla	Ilość osób	Pracownicy mający istotny wpływ na profil ryzyka	Ilość osób
Wynagrodzenie stałe	966	5	1065	11
Wynagrodzenie zmienne	15	5	16	11
Odprawy	0		0	
Najwyższa wypłata odprawy	0		0	

W Banku w 2020 roku żadna z osób nie otrzymała wynagrodzenia:

- w wysokości co najmniej 1 mln EUR w danym roku obrachunkowym,
- w wysokości w przedziale między 1 mln EUR, a 5 mln EUR,
- w wysokości wyższej niż 5 mln EUR.