

Raport z oceny funkcjonowania Polityki Wynagradzania w Krakowskim Banku Spółdzielczym za 2020 rok pod kątem sprzyjania rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku

Raport z oceny funkcjonowania Polityki Wynagradzania w Krakowskim Banku Spółdzielczym za 2020 rok pod kątem sprzyjania rozwojowi i bezpieczeństwu działalności bankowej (dalej jako „Raport”) został sporządzony przez Radę Nadzorczą w oparciu o § 28 pkt 4 „Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”, przyjętych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 r. Niniejszy Raport, zgodnie z § 28 pkt 5 „Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” zostanie przedstawiony na Zebraniu Przedstawicieli, które na tej podstawie dokona oceny czy Polityka Wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Krakowskiego Banku Spółdzielczego.

Przeprowadzona przez Radę Nadzorczą ocena, poza „Polityką Wynagradzania w Krakowskim Banku Spółdzielczym”, przyjętą uchwałą Zarządu nr Z/II/141/B/2017 z dnia 28 kwietnia 2017 r. (dalej jako „Polityka wynagradzania”), obejmowała również następujące regulacje wewnętrzne:

1. Uchwały ustalające wysokość oraz zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej tj. uchwałą Zebrania Przedstawicieli Krakowskiego Banku Spółdzielczego nr 14 z dnia 12.04.2011 r. w sprawie „Zasad wykonywania obowiązków przez Członków Rady Nadzorczej” oraz uchwałą Zebrania Przedstawicieli Krakowskiego Banku Spółdzielczego nr 16 z dnia 30.05.2018 r. w sprawie wysokości wynagrodzeń dla członków Komitetu Audytu Krakowskiego Banku Spółdzielczego.
2. „Politykę wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Krakowskim Banku Spółdzielczym”, przyjętą uchwałą Zarządu nr Z/II/141/A/2017, z dnia 28 kwietnia 2017 r.
3. „Politykę Ładu Korporacyjnego Krakowskiego Banku Spółdzielczego”, uchwaloną przez Zebranie Przedstawicieli uchwałą z dnia 21.05.2015 r.
4. Uchwały ustalające wysokość wynagrodzeń członków Zarządu w 2020 roku:
 - Prezes Zarządu Zbigniew Bodzioch
 - Uchwała Rady Nadzorczej z dnia 13.12.2010 r. (bez numeru)
 - Wiceprezes Zarządu Kazimierz Góra i Wiceprezes Zarządu Andrzej Grzybek
 - Uchwała Rady Nadzorczej z dnia 18.02.1998 r. (bez numeru)
 - Uchwała Rady Nadzorczej z dnia 10.11.1998 r. (bez numeru) – uchwała zmieniająca
 - Uchwała Prezydium Rady Nadzorczej z dnia 17.03.2004 r. zatwierdzona przez Radę Nadzorczą w dniu 19.03.2004 r. – uchwała zmieniająca
 - Uchwała Rady Nadzorczej z dnia 23.03.2012 r. (bez numeru) – uchwała zmieniająca
 - Wiceprezes Zarządu Tomasz Tuteja
 - Uchwała Rady Nadzorczej z dnia 14.04.2010 r (bez numeru)
 - Uchwała Rady Nadzorczej nr 51/2010 z dnia 25.10.2010 r.
 - Uchwała Rady Nadzorczej nr 68/2012 z dnia 20.12.2012 r. – uchwała zmieniająca
 - Wiceprezes Zarządu Józef Nasiadka
 - decyzja Rady Nadzorczej z dnia 27.10.2014 r. oraz z dnia 27.04.2018 r.

- Wiceprezes Zarządu Piotr Wojnarowski
 - Uchwała Prezydium Rady Nadzorczej nr 3/2020 z dnia 18 czerwca 2020 r.
- Wiceprezes Zarządu Irena Wiktor
 - Uchwała Prezydium Rady Nadzorczej nr 4/2020 z dnia 18 czerwca 2020 r.
- p.o, Prezesa Zarządu Dariusz Marcjasz
 - Uchwała Prezydium Rady Nadzorczej z dnia 23 czerwca 2020 r. (bez numeru)
- Wiceprezes Zarządu Artur Mikołajczyk
 - Uchwała Prezydium Rady Nadzorczej nr 7/2020 z dnia 8 września 2020 r.

Na system wynagrodzeń pracowników Krakowskiego Banku Spółdzielczego (dalej jako „KBS”, „Bank”) w 2020 roku, składały się wynagrodzenia zasadnicze oraz benefity pozapłacowe. Podstawę kształtowania Polityki wynagrodzeń Banku stanowiło wynagrodzenie zasadnicze.

Wynagrodzenia w KBS były tak ustalane, aby odpowiadały w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy, stopniowi odpowiedzialności i kwalifikacjom wymaganym przy ich wykonywaniu, uwzględniały ilość i jakość świadczonej pracy, a także zapewniały prawidłowość realizacji przez Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej zadań wynikających z działalności Banku.

Ponadto, w Banku obowiązywała „Polityka wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Krakowskim Banku Spółdzielczym”, odnosząca się do pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Jej celem było ugruntowanie skłonności kadry zarządzającej – poprzez zastosowane mechanizmy wynagradzania - do prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka, wykraczającego poza poziom zaakceptowany przez Radę Nadzorczą.

Rada Nadzorcza, w trakcie swoich posiedzeń, na bieżąco informowana była o poziomie ryzyka Banku. Rada Nadzorcza na bieżąco monitorowała poziom ryzyka umożliwiającą zastosowanie zasad wynikających z „Polityki wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Krakowskim Banku Spółdzielczym”.

Rada Nadzorcza w 2020 roku na bieżąco dokonywała oceny wyników działalności Banku jak również oceny efektów pracy wszystkich członków Zarządu, biorąc pod uwagę poziom wykonania wskaźników finansowych Banku (zysk netto, współczynnik C/I, łączny współczynnik kapitałowy i jakość portfela kredytowego) oraz dodatkowe kryteria ustalane indywidualnie dla wszystkich członków Zarządu.

Wynagrodzenia Członków Zarządu wypłacane są zgodnie z zawartymi umowami o pracę oraz uchwałami Rady Nadzorczej.

Szczegółowe zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej ustalone były zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz uchwałą Zebrania Przedstawicieli Krakowskiego Banku Spółdzielczego nr 14 z dnia 12.04.2011 r. w sprawie „Zasad wykonywania obowiązków przez Członków Rady Nadzorczej” oraz uchwałą Zebrania Przedstawicieli Krakowskiego Banku Spółdzielczego nr 16 z dnia 30.05.2018 r. w sprawie wysokości wynagrodzeń dla członków Komitetu Audytu Krakowskiego Banku Spółdzielczego. Za udział w posiedzeniach Rady Nadzorczej, niezależnie od ilości posiedzeń w danym miesiącu, obowiązywało miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe uzależnione od pełnionej funkcji oraz przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw, publikowanego w stosownym publikatorze, pod warunkiem braku nieusprawiedliwionej nieobecności w choćby jednym posiedzeniu.

Rada Nadzorcza stwierdza, iż wypłaty wynagrodzeń dla członków Rady Nadzorczej dokonywane były zgodnie z „Zasadami wykonywania obowiązków przez Członków Rady Nadzorczej” oraz uchwałą Zebrania Przedstawicieli nr 14 z dnia 12.04.2011 r. oraz uchwałą Zebrania Przedstawicieli Krakowskiego Banku Spółdzielczego z dnia 30.05.2018 r.

Rada Nadzorcza stwierdza nadto, że Polityka Wynagradzania, była prowadzona zgodnie z zasadami, zawartymi w Polityce Ładu Korporacyjnego, z uwzględnieniem sytuacji finansowej Banku.

Aspekt sprzyjania bezpieczeństwu w realizacji Polityki Wynagradzania, w działalności Banku, w okresie sprawozdawczym, przejawiał się w maksymalizacji starań o to, aby rozwiązania umów o pracę z byłymi członkami Zarządu – przebiegały w sposób jak najbardziej kompromisowy, nie eskalujący konfliktu i z zachowaniem wszelkich uwarunkowań prawnych. Cel ten udało się osiągnąć częściowo. Realizacji zasady bezpieczeństwa działalności Banku, służyły także porozumienia, zawierane z pracownikami - byłymi członkami Zarządu, na mocy których bezkosztowo rozwiązywano umowy o zakazie konkurencji. Dodatkowo – z pracownikami na stanowiskach kierowniczych – rozwiązywano w wielu przypadkach umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy, jednakże z pełną dbałością o wypłatę odszkodowań, jakie wynikały z przepisów prawa. Świadectwem powyższego – jest znikoma ilość spraw sądowych, które w następstwie zwolnień miały miejsce, a które nastąpiły w 2021 r. Powyższe działania, w uwarunkowaniach faktycznych, w jakich znalazł się Bank w roku 2020 – stanowiły manifestację zasady sprzyjania bezpieczeństwu działalności Banku i pełnego zabezpieczenia się przed ryzykiem prawnym.

Z kolei realizacja zasady sprzyjania rozwojowi poprzez Politykę Wynagrodzeń – polegała na tym, że Bank realizując określone cele finansowe, w tym np. poprzez aktywnie działający obszar sprzedaży – stosował system wynagradzania powiązany z efektami sprzedażowymi, dbając jednak przy tym, by wypłaty takie nie stanowiły zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów przez pracowników.

W ocenie Rady Nadzorczej zasady przyjętej Polityki wynagradzania w Krakowskim Banku Spółdzielczym w 2020 roku realizowane były w sposób prawidłowy.

Polityka wynagradzania w Banku jest zgodna ze strategią, wartościami i apetytem na ryzyko Banku, a także wspiera długoterminowe interesy Banku oraz jego klientów. Ponadto promuje i wspiera proces efektywnego zarządzania ryzykiem, w celu utrzymania i ochrony bezpiecznej bazy kapitałowej Banku, nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Banku oraz opiera się na zarządzaniu wynikami pracy, które jest kluczowym procesem biznesowym, łączącym cele indywidualne z długookresową strategią biznesową i zapewniającym stabilny rozwój.

Powyższy raport stanowi załącznik nr 1 do Uchwały RN nr 126.../2021 w sprawie oceny funkcjonowania Polityki wynagradzania w Krakowskim Banku Spółdzielczym w 2020 roku i podlega przedłożeniu pod obrady najbliższego Zebrania Przedstawicieli.

Kraków, dnia 06.05.2021r.


Przewodniczący Rady Nadzorczej

