

Zebrańie Przedstawicieli

Banku Spółdzielczego w Mońkach

Ocena przestrzegania Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Mońkach

Na podstawie Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych opracowanych przez KNF Rada Nadzorcza Banku przeprowadziła ocenę przestrzegania Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Mońkach, obowiązującej w Banku w 2025 roku. Bank prowadził przejrzystą politykę wynagradzania, w tym członków organu nadzorującego i organu zarządzającego, a także stanowisk istotnych.

Obowiązująca w Banku Polityka oparta była na następujących założeniach (z uwzględnieniem zasady proporcjonalności):

1. Do stanowisk istotnych, o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Finansów oraz w Rozporządzeniu Komisji (UE) 2021/923, zgodnie z dokonaną weryfikacją w Banku w 2025 roku zaliczało się członków Rady Nadzorczej i członków Zarządu. Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zaliczało się innych stanowisk.
2. Kategoria „kluczowe funkcje w Banku” w rozumieniu Rekomendacji Z jest tożsama z kategorią „osób pełniących najważniejsze funkcje”, o której mowa w Wytycznych w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2017/12) z 21 marca 2018 r.; Z kluczowymi funkcjami związany jest zakres

obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności umożliwiające wywieranie znaczącego wpływu na kierowanie Bankiem. W Banku w 2025 wyodrębniło się następujące funkcje kluczowe:

- 1) Główny Księgowy,
 - 2) Kierownik ds. księgowości i sprawozdawczości.
 - 3) Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej,
 - 4) Zespół ds. ryzyk bankowych i analiz.
3. Do zmiennych składników wynagradzania zalicza się tylko premię uznaniową. W Banku nie przyznaje się indywidualnych odpraw emerytalnych.
 4. Wysokość zmiennych składników wynagradzania osoby zajmującej stanowisko istotne nie może przekraczać równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.
 5. Do oceny ilościowej wyników członków Zarządu Rada Nadzorcza przyjmowała wskaźniki Banku osiągnęte w ostatnich trzech latach w podziale na poszczególne okresy kwartalne, w odniesieniu do realizacji planu finansowego/korekty planu finansowego w danym okresie.
 6. Do oceny jakościowej członków Zarządu wykorzystywano ocenę kwalifikacji oraz rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe.
 7. Całość przyznanej premii była wypłacana po przyznaniu w gotówce – bez stosowania odroczenia.
 8. Maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym wynosi 500%.
 9. Łączna kwota wypłacanej premii uznaniowej dla Stanowisk istotnych w danym roku nie mogła przekroczyć 2% funduszy własnych Banku.

Obowiązująca w Banku Polityka wynagradzania nie stanowiła zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka w prowadzonej przez Bank działalności.

Bank prawidłowo realizował zapisy Polityki wynagradzania pracowników w Banku Spółdzielczym w Mońkach. Wypłacona premia uznaniowa była zgodna z założeniami określonymi w planie ekonomiczno-finansowym oraz z obowiązującym Regulaminem wynagradzania.

Obowiązująca w Banku polityka wynagradzania sprzyjała rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

Przewodniczący Rady Nadzorczej

Jarosław Lewocz

Sekretarz Rady

Ryszard Kuć

