

Sieradz, dnia 19.03.2024r.

Raport
oceny funkcjonowania w Banku Spółdzielczym w Sieradzu
polityki wynagradzania
w 2023 roku

I. Cel i zakres przeglądu

1. Celem niezależnego przeglądu jest ocena stopnia wdrożenia i prawidłowości realizacji polityki wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Sieradzu, w tym:
 - 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą Banku Spółdzielczego w Sieradzu akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - 2) wspieranie realizacji przyjętej przez Bank strategii działania oraz strategii zarządzania ryzykiem;
 - 3) ograniczenie ryzyka konfliktu interesów.

2. Podstawę prawną Polityki wynagrodzeń stanowi:
 - 1) Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (Dz. U. z 1997 r. Nr 140, poz. 939,
 - 2) Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach (Dz.U. z 2017r., poz. 637;
 - 3) Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach.
 - 4) Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 2016/861 z dnia 18 lutego 2016r. w sprawie sprostowania rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 575/2013 w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych dotyczących ryzyka związanego z opcjami innego niż ryzyko delta w ramach standardowego podejścia do ryzyka rynkowego oraz w sprawie sprostowania rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych , ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji.
 - 5) Rozporządzenie delegowane 2021/923 uzupełniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii

pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy.

- 6) nr 528/2014 z dnia 18 lutego 2016r. uzupełniająca dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (Dz.Urz. UE z 2014r., nr 167, str.30).
 - 7) Wytyczne EBA z dnia 27 czerwca 2016 r. dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 (EBA/GL/2015/22 z dn. 27 czerwca 2016r.).
3. Przedmiotem badania w ramach funkcjonującej w Banku polityki wynagradzania objęto następujące regulacje:
- 1) *„Politykę wynagrodzeń członków organu nadzorującego w Banku Spółdzielczym w Sieradzu”.*
 - 2) *„Regulamin wynagradzania członków Zarządu w Banku Spółdzielczym w Sieradzu”.*
 - 3) *„Politykę wynagrodzeń ze szczególnym uwzględnieniem osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Sieradzu”.*

II. Wyniki przeglądu

Przegląd polityki wynagradzania Banku uwzględnia:

- zmiany przepisów zewnętrznych,
- zgodność z regulacjami wewnętrznymi,
- dostosowanie do struktury organizacyjnej – występowanie funkcji kluczowych w Banku,
- zasady przyznawania stałych i zmiennych składników wynagradzania,
- ocenę polityki wynagradzania pod kątem neutralności względem płci,
- weryfikację maksymalnego stosunku średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym.

W wyniku przeglądu stwierdzono, że:

1. Bank realizuje Politykę z uwzględnieniem zasady proporcjonalności wynikającej z § 29 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. , tj. odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
2. Polityka wynagrodzeń dotyczy wszystkich organów Banku Spółdzielczego w Sieradzu oraz pracowników, z wyłączeniem Przedstawicieli wybranych na Zebranie Przedstawicieli, którzy za uczestnictwo w Zebraniu otrzymują ekwiwalent ustalany przez Zarząd Banku.

3. Członkowie Rady Nadzorczej działają na podstawie przyjętego „Regulaminu Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Sieradzu”. Otrzymują oni wynagrodzenie ustalone Uchwałą Zebrania Przedstawicieli bez podziału na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia. Wynagrodzenie to przyjmuje formę rekompensaty i jej wysokość za uczestnictwo w posiedzeniu Rady Nadzorczej określa przyjęta przez Zebranie Przedstawicieli „Polityka wynagrodzeń członków organu nadzorującego w Banku Spółdzielczym w Sieradzu” oraz uchwała Zebrania Przedstawicieli w sprawie określenia wysokości rekompensaty z tytułu utraconych korzyści w czasie poświęconym na pracę w Radzie Nadzorczej.
4. Wyloniony spośród członków Rady Nadzorczej Komitet Audytu - w składzie trzyosobowym - jest wynagradzany na takich samych zasadach jak Rada Nadzorcza, gdyż są to ci sami członkowie Rady Nadzorczej i przez cały czas trwania Komitetu pozostają nadal członkami Rady.
5. W Banku obowiązuje „Regulamin pracy Banku Spółdzielczego w Sieradzu”, który ma zastosowanie do osób pozostających w stosunku pracy z Bankiem.
6. W odniesieniu do członków Zarządu Banku obowiązują:
 - 1) „Regulamin działania Zarządu Banku Spółdzielczego w Sieradzu”, który określa organizację i tryb pracy Zarządu,
 - 2) „Regulamin wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Sieradzu”, który określa zasady wynagradzania członków Zarządu oraz sposób przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.
 - 3) Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w Banku oraz zasady przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, na warunkach określonych w umowie o pracę - z wyłączeniem członków Zarządu i pracowników świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy - określa „Regulamin wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Sieradzu”, zgodnie z którym pracownikom z tytułu świadczenia pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkami oraz premia uznaniowa i nagroda z funduszu nagród.
7. Zgodnie z określoną w § 29 ust. 2 Rozporządzenia zasadą proporcjonalności i przeprowadzoną przez Bank oceną kryteriów jakościowych i odpowiednich kryteriów ilościowych określonych w Rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) nr 604/2014 przez osoby zajmujące stanowiska istotne w Banku, rozumie się wyłącznie członków Zarządu, związanych z Bankiem umową o pracę, ponieważ:
 - 1) Bank jest działającą na rynku lokalnym spółdzielnią, która nie jest znaczącą jednostką pod względem rozmiaru działalności i ryzyka związanego z prowadzoną działalnością oraz funkcjonującej w Banku struktury organizacyjnej;
 - 2) Bank zgodnie ze Statutem działa na terenie powiatu sieradzkiego, poddębickiego, zduńskowolskiego, łaskiego, wieluńskiego, wieruszowskiego, ostrzeszowskiego, kaliskiego, tureckiego;
 - 3) decyzje w zakresie inwestycji w instrumenty finansowe i kapitałowe oraz decyzje kredytowe powyżej 500 tys. zł, są podejmowane przez Zarząd, a ponadto każdy

z członków Zarządu może podejmować decyzje kredytowe powyżej 200 tys. zł łącznie z Dyrektorem/Kierownikiem Oddziału (z wyłączeniem Prezesa Zarządu).

- 4) Zarząd ustala limity ograniczające narażenie Banku na ryzyko oraz decyduje o profilu podejmowanego ryzyka;
 - 5) oprocentowanie depozytów jest ustalane uchwałą Zarządu Banku toteż pracownicy posiadający kompetencje w sprawie przyjmowania wkładów pieniężnych płatnych na każde żądanie lub z nadejściem oznaczonego terminu nie posiadają istotnego wpływu na profil ryzyka; możliwość indywidualnego podwyższania oprocentowania (stopa negocjowana) należy do kompetencji Zarządu;
 - 6) Bank nie posiada portfela handlowego;
 - 7) Bank korzysta z regulacji produktowych opracowywanych przez Bank Zrzeszający, co w efekcie minimalizuje ryzyko braku zgodności w zakresie usług i produktów świadczonych przez Bank;
 - 8) Bank w przypadku regulacji dotyczących zarządzania ryzykiem korzysta z regulacji opracowywanych przez Spółdzielczy System ochrony SGB- jednostkę zarządzającą, której głównym zadaniem jest podejmowanie działań mających na celu kontrolę dokonywaną w oparciu o odpowiednie i jednakowo zorganizowane mechanizmy monitorowania i klasyfikowania ryzyka, i ograniczanie ryzyka Uczestników Spółdzielczego Systemu Ochrony SGB, w tym ryzyka podejmowanego przez Bank oraz wykonywanie audytu wewnętrznego Banku.
8. Bank co najmniej raz w roku dokonuje samooceny wszystkich pracowników Banku i wyodrębnia spośród nich stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka. Jeżeli w wyniku przeglądu wylonione zostaną nowe stanowiska istotne, to wówczas Polityka będzie uzupełniona o ten zakres, w szczególności dotycząca zasad oceny efektów pracy pozostałych stanowisk istotnych i zasad przyznawania im i wypłacania premii rocznej.
1. Rada Nadzorcza Banku, raz w roku dokonuje:
 - a) przeglądu zasad wynagradzania w Banku,
 - b) weryfikuje wskaźnik relacji średniego rocznego wynagrodzenia brutto Zarządu do średniego rocznego wynagrodzenia brutto pracowników,
 2. W 2023r. ustalono maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym na poziomie max. 300 %. W wyniku obliczeń ustalono, że wskaźnik ten wyniósł 228%.
 3. W celu weryfikacji, Rada sprawdza, czy wskaźnik określony w ust. 2 jest stosowany w Banku i czy jest ujawniany w rocznej informacji podlegającej ujawnieniu.
9. Przyjęta Polityka obejmuje ustalone i rozgraniczone poprawnie, w sposób zgodny z Rozp. Min. Rozw. i Fin. z dnia 6 marca 2017 § 25 ust. 1, § 27, a także dokumentem EBA z dnia 27 czerwca 2016 r.
- 1) składniki stałe w postaci: wynagrodzenia zasadniczego,

- 2) składniki zmienne w postaci: regulaminowej premii rocznej Zarządu tj. osób mających istotny wpływ na profil ryzyka.
10. Przyjęta Polityka obejmuje zasady zgodne z Rozp. Min. Rozw. i Fin. z dnia 6 marca 2017 § 25 ust. 2, § 26, §27 w tym:
 - 1) Łączna kwota premii rocznej dla członków Zarządu Banku ustalana jest w wysokości 10% rocznego zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto z zastrzeżeniem, że wysokość premii nie może być większa niż 30% osiągniętego w danym roku przez członka Zarządu wynagrodzenia zasadniczego. Na podstawie przeprowadzonej oceny Rada Nadzorcza podejmuje decyzję w formie uchwały o przyznaniu premii rocznej i jej wysokości dla poszczególnych członków Zarządu w przypadku oceny pozytywnej.
11. Przyjęta Polityka obejmuje:
 - 1) Uwzględnienie zmian w Dyrektywie CRDIV, zawartych w Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/878 z dnia 20 maja 2019;
 - 2) uwzględnienia zmian w Ustawie Prawo bankowe (w tabeli: Prawo bankowe);
 - 3) uwzględnienie zmian wynikających z nowego 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;
 - 4) uwzględnienie zapisów Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 2021/923, uzupełniającego Dyrektywę CRDIV.
 - 5) wypłata premii rocznej jest zmniejszana w przypadku nieobecności w okresie podlegającym ocenie trwającej dłużej niż 6 m-cy; ewentualnie nie spełnienie kryterium finansowego - zysk netto na poziomie niższym o 10% od określonego w § 7 ust. 7 „Polityki wynagrodzeń ze szczególnym uwzględnieniem osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Sieradzu”.
11. Premia roczna nie jest przyznawana w przypadku:
 - 1) negatywnej oceny pracy członka Zarządu;
 - 2) zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych;
 - 3) w przypadku, o którym mowa w art. 142 ust. 1 Ustawy Prawo bankowe;
 - 4) zagrożenia upadłością;
 - 5) gdy członek Zarządu uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znacznej straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania;
 - 6) nie spełnienia odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.
12. Ocena wyników odbywa się za co najmniej trzy lata, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny banku i ryzyko związane z prowadzoną przez bank działalnością gospodarczą
13. Zmienne składniki wynagrodzenia osób objętych Polityką było opiniowane przez Radę Nadzorczą Banku. Rada Nadzorcza monitoruje zmienne składniki uzyskując informacje o ich wypłacie od Zarządu Banku.
14. Przyznana członkowi Zarządu premia roczna wypłacana jest jednorazowo w formie pieniężnej, w terminie 10 dni roboczych po podjęciu uchwały przez Radę Nadzorczą. W 2023r. wypłacono wynagrodzenie zmienne członkom Zarządu na podstawie § 9 „Polityki wynagrodzeń ze szczególnym uwzględnieniem osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Sieradzu” w terminie i wysokości zgodnej z regulacjami

wewnętrzny, w tym po spełnieniu kryteriów § 7 Polityki, dokonaniu oceny przez Radę Nadzorczą, a także po spełnieniu wszystkich warunków nakładanych przez Politykę, na Zarząd Banku.

Zgodnie z zapisami Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021r. oraz Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady 923/2021r. 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 923/2021r. oraz w oparciu o zapisy dotyczące funkcji kluczowych zawarte w Rekomendacji Z.

Na podstawie ww. zapisów identyfikacji funkcji kluczowych stwierdzono, że do osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (stanowisk istotnych) w Banku zaliczani są tylko:

- członkowie Rady Nadzorczej,
- członkowie Zarządu.

Natomiast na podstawie regulacji wzorcowej SSO SGB oraz zaleceń KNF Bank do Polityki wynagradzania w zakresie zmiennych składników należało dodać następujące stanowiska:

- Stanowisko ds. zgodności – zwane dalej Kierującym komórką ds. zgodności,
- Stanowisko ds. kontroli wewnętrznej - zwane dalej Kierującym komórką ds. kontroli wewnętrznej,
- Kierujący Zespołem ds. ryzyka – zwany dalej Kierującym komórką ds. ryzyka.

W związku z tym, że w Banku nie powołano Kierującego komórką ds. zgodności, Kierującego komórką ds. kontroli wewnętrznej, Kierującego Zespołem ds. ryzyka uznano jedynie funkcjonujące w Banku stanowisko ds. kontroli wewnętrznej za stanowisko kluczowe, które jest objęte zmiennymi składnikami wynagrodzeń (od 2024r.).

Bank wprowadził w Polityce wynagradzania zapisy, że zasady przyznawania stałych i zmiennych składników wynagradzania osobom, których działalność ma istotny wpływ na ryzyko oraz innym osobom w Banku - są stosowane niezależnie od płci.

Obok ujednoczonych zasad wynagradzania w Banku funkcjonują również jednolite zasady oceny odpowiedniości, stosowane jednakowo niezależnie od płci. Zasady oceny stosuje się pod kątem kwalifikacji i umiejętności. Rada Nadzorcza wybierając kandydata na stanowisko członka Zarządu kieruje się oceną kompetencji, wiedzy i doświadczenia.

Rada Nadzorcza ustalając wynagrodzenie poszczególnym członkom Zarządu uwzględnia ich wiedzę i doświadczenie.

Bank analizuje stopień zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć w ramach raportowania ww. informacji do Komisji Nadzoru Finansowego. Analiza danych zawartych w ww. raportach nie wskazuje na naruszenie neutralności ww. Polityki w Banku.

W związku z przystąpieniem do realizacji harmonogramu wdrożenia zasad zarządzania ryzykiem ESG w Zrzeszeniu Bank nie wprowadza kryteriów jakościowych oceny tego ryzyka. Bank wprowadzi takie kryteria po ustaleniu na poziomie Zrzeszenia wskaźników apetytu na ryzyko ESG oraz po ustaleniu zmian w zasadach raportowania w sprawie ESG.

Bank zarządza tym ryzykiem w ramach ryzyka kredytowego oraz ryzyka operacyjnego. Bank nie udziela kredytów podmiotom o nieakceptowalnym/wysokim ryzyku ESG.

W Banku nie występują kary z tytułu nie przestrzegania przepisów prawa pracy, nie występują konflikty interesów, nie występują przypadki mobbingu. Bank przestrzega zasad etyki bankowej.

Rada Nadzorcza