

Sieradz, dnia 11.02.2026r.

Raport z przeglądu wdrożenia polityki wynagrodzeń

I. Cel i zakres przeglądu

Przygotowany niniejszy Raport stanowi wykonanie § 11 „Polityki Ładu Korporacyjnego w Banku Spółdzielczym w Sieradzu”, która na podstawie „Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” wydanych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 roku, wymaga dokonania oceny przez Radę Nadzorczą funkcjonowania Polityki wynagrodzeń w Banku i przedstawienie tej oceny wraz z Raportem Zebraniu Przedstawicieli zatwierdzającemu sprawozdanie Rady Nadzorczej za 2025 rok.

Przedmiotem badania w ramach funkcjonującej w Banku polityki wynagradzania objęto następujące regulacje:

- 1) *„Politykę wynagrodzeń członków organu nadzorującego w Banku Spółdzielczym w Sieradzu”*,
- 2) *Uchwałę Zebrania Przedstawicieli 27/2022 z dnia 10.06.2022r. w sprawie: wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu*,
- 3) *„Regulamin wynagradzania członków Zarządu w Banku Spółdzielczym w Sieradzu”*.
- 4) *„Politykę wynagrodzeń ze szczególnym uwzględnieniem osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Sieradzu”*.
- 5) *„Regulamin wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Sieradzu”*.

II. Ustalenia

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 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 Zebraniu Przedstawicieli, którzy za uczestnictwo w Zebraniu otrzymują ekwiwalent ustalany przez Zarząd Banku.

Rada Nadzorcza

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.

Komitet Audytu

Wyłoniony 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.

Zarząd

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.

Przyjęta Polityka obejmuje zasady zgodne z Rozp. Min. Rozw. i Fin. z dnia 6 marca 2017 § 25 ust. 2, § 26, §27 w tym 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.

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”.

Premia roczna dla Zarządu 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.

Pracownicy

W Banku obowiązuje „Regulamin pracy Banku Spółdzielczego w Sieradzu”, który ma zastosowanie do osób pozostających w stosunku pracy z Bankiem. 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.

Zmienne składniki wynagrodzeń

W Banku obowiązuje także „Polityka wynagrodzeń ze szczególnym uwzględnieniem osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Sieradzu”. Zasadami Polityki objęte są wynagrodzenia pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, tj. członków Zarządu, oraz innych osób, które Bank identyfikuje jako osoby istotnie wpływające na profil ryzyka.

Celem polityki, poprzez zastosowanie odpowiednich mechanizmów wynagradzania, jest wsparcie:

- prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
- wsparcie realizacji strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów;
- realizacja zasady zasadzie neutralności pod względem płci osoby zatrudnionej

Zgodnie z 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 Członków Zarządu oraz Stanowisko ds. kontroli wewnętrznej (mające w swoim zakresie obowiązki i zagadnienia dotyczące zgodności) ponieważ:

- 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;
- Bank zgodnie ze Statutem działa na terenie powiatu sieradzkiego, poddębickiego, zduńskowolskiego, łaskiego, wieluńskiego, wieruszowskiego, ostrzeszowskiego, kaliskiego, tureckiego;
- 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).
- Zarząd ustala limity ograniczające narażenie Banku na ryzyko oraz decyduje o profilu podejmowanego ryzyka;
- 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;

- Bank nie posiada portfela handlowego;
- Bank korzysta z regulacji produktowych opracowywanych przez Bank Zrzeszający, co w efekcie minimalizuje ryzyko braku zgodności w zakresie usług i produktów świadczonych przez Bank;
- 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.
- Bank dokonuje samooceny wszystkich pracowników Banku i wyodrębnia spośród nich stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka. Jeżeli w wyniku przeglądu wyłonione 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.

III. Podsumowanie

1. Rada Nadzorcza Banku, raz w roku dokonuje:
 - 1) przeglądu zasad wynagradzania w Banku,
 - 2) weryfikuje wskaźnik relacji średniego rocznego wynagrodzenia brutto Zarządu do średniego rocznego wynagrodzenia brutto pracowników,
2. W 2025r. 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 232%. W celu weryfikacji, Rada sprawdza, czy wskaźnik jest stosowany w Banku i czy jest ujawniany w rocznej informacji podlegającej ujawnieniu.
3. Przyznana członkowi Zarządu premia roczna wypłacana jest jednorazowo w formie pieniężnej, w terminie 10 dni roboczych po podjęciu uchwały przez Radę Nadzorczą. W 2025r. 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 wewnętrznymi, w tym po spełnieniu kryteriów § 7 Polityki, dokonaniu oceny przez Radę Nadzorczą, a także po spełnieniu wszystkich warunków nakładanych przez Politykę, na Zarząd Banku.
4. 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.

5. Bank wprowadził wskaźnik apetytu na ryzyko ESG, który wynosi dla kredytów o podwyższonym lub wysokim ryzyku ESG nie więcej niż 5% całości portfela i zaliczek.
6. Bank zarządza tym ryzykiem w ramach ryzyka kredytowego oraz ryzyka operacyjnego. Bank nie udziela kredytów podmiotom o nieakceptowalnym ryzyku ESG.
7. 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.

Opinia

W ocenie Rady Nadzorczej polityka wynagrodzeń realizowana była w sposób właściwy, sprzyjający rozwojowi i bezpieczeństwu Banku, a jej wpływ na zarządzanie Bankiem jest pozytywny.

Powyższy raport podlega przedłożeniu pod obrady Zebrania Przedstawicieli w 2026 r. wraz ze sprawozdaniem Rady Nadzorczej.

**Rada Nadzorcza
Banku Spółdzielczego
w Sieradzu**