

Sieradz, dnia 25.02.2022r.

Raport z przeglądu wdrożenia polityki wynagrodzeń

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

W wyniku przeglądu stwierdzono, że:

1. Bank realizuje Politykę z uwzględnieniem zasady proporcjonalności wynikającej z § 29 ust. 2 Rozporządzenia, 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. 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.

5. W Banku obowiązuje „Regulamin Pracy Banku Spółdzielczego w Sieradzu”, który ma zastosowanie do osób pozostających w stosunku pracy z Bankiem tj. Zarządu i pracowników.
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.
 - 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 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.
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 2021r. 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. 250 %.
 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 20% 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..

Do Polityki dodano zapisy o zachowaniu neutralności wynagrodzeń pod względem płci Wprowadzono definicję osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Wprowadzono zapisy dotyczące stosowania polityki zmiennych składników wynagrodzeń w ograniczonym zakresie.

Zmieniono tytuł rozdziału: zamiast „stanowisk kierowniczych” wprowadzono określenie „kadry kierowniczej wyższego szczebla”

Do Polityki zmiennych składników wynagrodzeń podano zasady kiedy inne osoby, oprócz członków Zarządu, powinny być objęte polityką zmiennych składników wynagrodzeń.

Dodano przesłanki, mówiące o tym, kiedy nie można wypłacić zmiennych składników wynagrodzeń.

- 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 2021r. 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.

Rada Nadzorcza