

## Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Siemiatyczach

### § 1

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Siemiatyczach, zwanej dalej „Polityką” jest:

1. zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Siemiatyczach, zwanym dalej Bankiem,
2. określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Siemiatyczach, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021 r. oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego,
3. wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka,
4. wspieranie realizacji strategii rozwoju oraz ograniczanie konfliktu interesów.

### § 2

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku.
2. Definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne.
3. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako wynagrodzenie zasadnicze.
4. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa.
5. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
6. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia Członków Zarządu do średniego wynagrodzenia pracowników.
7. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
8. Wynagrodzenia w Banku obejmują wypłatę stałych i zmiennych składników wynagradzania.
9. Wynagrodzenia dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania członków Zarządu.
10. Wynagrodzenia dla pracowników – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd Regulaminie wynagradzania pracowników.
11. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.

### § 3

1. Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikację stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.
2. Osoby na stanowiskach istotnych identyfikuje się w oparciu o dwa kryteria oceny:
  - 1) Kryterium jakościowe:
    - a) pracownicy, (którzy) pełnią obowiązki kierownicze mogący podejmować strategiczne lub inne decyzje o zasadniczym znaczeniu, które mają wpływ na działalność gospodarczą lub stosowane ramy kontroli.
    - b) pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiegokolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79–87 dyrektywy 2013/36/UE (kredytowe, rezydualne, koncentracji, rynkowe, stopy procentowej, operacyjne, płynności, nadmiernej dźwigni finansowej),
    - c) odnośnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe i kontrahenta kwoty nominalnej na transakcję, która to kwota stanowi 0,5 % kapitału podstawowego Tier I instytucji i wynosi co najmniej 5 mln EUR, pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe;

- d) pracownik jest kierownikiem grupy pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do zobowiązania danej instytucji do przeprowadzania transakcji w wysokości o której mowa w li. c,
  - e) pracownik posiada uprawnienia do podejmowania decyzji w sprawie nowych produktów bankowych.
- 2) Kryterium ilościowe - pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, jeżeli pracownikowi, przyznano w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy łączne wynagrodzenie równe co najmniej 750 000 EUR.
3. Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej oraz w Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady(UE) w Banku zalicza się:
- 1) Członków Rady Nadzorczej.
  - 2) Członków Zarządu.
4. Z uwagi na fakt, że żaden z pracowników nie posiada kompetencji decyzyjnych przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.

#### § 4

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stałe składniki	Zmienne składniki
Przewodniczący Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu	Brak
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu	Brak
Członkowie Zarządu	Wynagrodzenie zasadnicze	Premia uznaniowa

#### § 5

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego, zależnego od wykształcenia, doświadczenia zawodowego, zakresu obowiązków i odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.

#### § 6

1. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagrodzenia osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
2. Stosując zasadę proporcjonalności oraz biorąc pod uwagę, iż łączna kwota zmiennych składników wypłacana osobom istotnym nie przekracza 0,8 % funduszy własnych (nie wpływa istotnie na poziom ryzyka) Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust.3.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 50% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.

#### § 7

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno – finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.

2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założonego planu ekonomiczno – finansowego :
  - 1) zysk brutto,
  - 2) całkowity współczynnik kapitałowy,
  - 3) wskaźnik płynności LCR.Ocena efektów pracy obejmuje wskaźnik jakości portfela kredytowego Banku osiągnięty w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założonego w Polityce kredytowej.
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 pkt 1,2,3 wskaźników w odniesieniu do planu ekonomiczno – finansowego w poszczególnych kwartałach/ latach podlegających ocenie w stosunku do założeń przyjętych w Strategii. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym okresie za który jest przeprowadzana ocena plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 pkt 1,2,3 był zrealizowany co najmniej w 90%.

Ocenie podlega stopień wykonania wskaźnika jakości portfela kredytowego Banku osiągnięty w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe), tak aby wskaźnik udziału kredytów zagrożonych w portfelu kredytowym Banku nie przekroczył założonego w Polityce kredytowej. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym okresie za który jest przeprowadzana ocena wskaźnik udziału kredytów zagrożonych w portfelu kredytowym Banku nie przekroczył założonego w Polityce kredytowej.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
  - a. Uzyskane absolutorium w okresie oceny,
  - b. Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe. Ocena odpowiedniości zachowuje ważność przez okres dwóch lat od daty jej przeprowadzenia.
  - c. Wyniki oceny w zakresie ryzyka ESG
  - d. Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.
5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.
6. Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w §3 niniejszej Polityki:
  - 1) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania,
  - 2) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem.

## § 8

1. Co najmniej raz w roku Rada Nadzorcza Banku weryfikuje i ustala na kolejny rok kalendarzowy maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym.
2. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
3. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 400 %

## § 9

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie

z Instrukcją funkcjonowania systemu informacji zarządczej (..) przez Radę Nadzorczą Banku.

2. Weryfikacja o której mowa w ust. 1 obejmuje min.:
  - a. Zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
  - b. Weryfikację stanowisk istotnych,
  - c. Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania.
3. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Wdrożenie Polityki wynagrodzeń podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej
5. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

#### § 10

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą .

Informacje ilościowe w zakresie składników wynagradzania w podziale na stałe i zmienne z uwzględnieniem ilości osób otrzymujących ww. wynagrodzenie oraz wartość płatności związanych z zatrudnieniem i z zakończeniem stosunku zatrudnienia dokonanych w danym roku obrotowym, liczbę osób otrzymujących takie płatności oraz najwyższą taką płatność na rzecz jednej osoby.

Wartość wynagrodzeń stałych wypłaconych osobom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku w roku 2025 stanowiła wielkość pięćset dziewiętnaście tysięcy sześćset złotych. Wartość wynagrodzeń zmiennych wypłaconych osobom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku w roku 2025 stanowiła wielkość sto dwadzieścia trzy tysiące czterysta pięć złotych, trzy osoby otrzymały w/w wynagrodzenia. Płatności związane z zatrudnieniem i z zakończeniem stosunku zatrudnienia dokonanych w 2025 roku nie wystąpiły.

Ilość posiedzeń Rady Nadzorczej, która sprawuje nadzór nad Polityką wynagrodzeń.

Rada Nadzorcza, która sprawuje nadzór nad Polityką wynagrodzeń odbyła sześć posiedzeń.