

Poddębice, dnia 30.03.2026 r.

Rada Nadzorcza  
Banku Spółdzielczego  
w Poddębicach

**Ocena Rady Nadzorczej stosowania Zasad ładu korporacyjnego  
przez Bank Spółdzielczy w Poddębicach  
za 2025 r.**

(Rada Nadzorcza/Zebranie Przedstawicieli)  
(Poz. Lp. 58 SIZ z 15.12.2025 zatw. 22.12.2025 r.)

Wykaz zawartości dokumentu:

- I. Informacje ogólne,
- II. Stosowanie Zasad ładu korporacyjnego:
- III. Ocena stosowania Zasad ładu korporacyjnego

## I. Informacje ogólne:

Zgodnie z § 27 Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego uchwałą nr 218/2014 w dniu 22 lipca 2014 r. (Dz. Urz. KNF poz. 17), Rada Nadzorcza dokonała oceny stosowania Zasad ładu korporacyjnego przez Bank Spółdzielczy w Poddębicach za rok 2025.

Zasady ładu korporacyjnego zostały przyjęte w Banku Spółdzielczym w Poddębicach poprzez wprowadzenie „Polityki ładu Korporacyjnego” (Uchwałą nr 285/PZo/2023 Zarządu Banku z dnia 28.12.2023 r. zatwierdzoną Uchwałą Nr 5/2024 Rady Nadzorczej z dnia 04.03.2024 r. oraz Uchwałą nr 14/2024 Zebrania Przedstawicieli z dnia 20.05.2024 r.).

Celem Polityki jest usystematyzowanie wszystkich zasad i dobrych praktyk dotyczących obszarów ładu korporacyjnego i wewnętrznego oraz zapewnienie zgodności działania Banku z tymi zasadami. Bank wprowadzając Politykę uwzględnił Zasady ładu korporacyjnego określone w dokumencie KNF zgodnie z zasadą proporcjonalności i adekwatności wynikającej ze skali, charakteru działalności oraz specyfiki Banku.

Tekst „Polityki ładu Korporacyjnego” został zamieszczony na stronie internetowej Banku [www.bspoddebice.pl](http://www.bspoddebice.pl)

## II. Informacje o stosowaniu w Banku Zasad ładu korporacyjnego:

1. Bank posiada przejrzystą strukturę organizacyjną adekwatną do skali i charakteru prowadzonej działalności. Organizacja Banku umożliwia osiąganie zakładanych celów strategicznych z uwzględnieniem konieczności efektywnego monitorowania ryzyka występującego w jego działalności.
2. Bank zapewnia jawność struktury organizacyjnej poprzez zamieszczenie podstawowej struktury organizacyjnej na swojej stronie internetowej.
3. Podział zadań, sprawozdawczość i zasady kontroli są jasno i jednoznacznie określone w Regulaminie organizacyjnym oraz w zakresach czynności pracowników Banku, w sposób zapewniający, iż zadania nie nakładają się, a odpowiedzialność za poszczególne obszary działania jest jednoznacznie określona.
4. Regulamin organizacyjny Banku określa wszystkie jednostki organizacyjne, ich zadania i zależności służbowe, a także wskazuje funkcje operacyjne i kontrolne, które powinny być rozdzielone.
5. Prawa pracowników są należycie chronione, a ich interesy należycie uwzględniane, w szczególności poprzez stosowanie przejrzystych i obiektywnych zasad zatrudniania i wynagradzania oraz oceny.
6. Bank zapewnia pracownikom możliwość anonimowego powiadamiania Zarządu lub Rady Nadzorczej o nadużyciach dotyczących naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych. Rada Nadzorcza otrzymała informacje o ilości zgłoszonych naruszeń i dokonała oceny adekwatności i skuteczności „Polityki zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych w Banku”.
7. Bank posiada plany ciągłości działania, mające na celu zapewnienie ciągłości działania i ograniczenie strat na wypadek zakłóceń w działalności instytucji. Bank regularnie dokonuje przeglądu regulacji i testuje Plany ciągłości działania jak również zawarte w nim procedury awaryjne. Wyniki z przeglądu regulacji i testowania przedstawiane są Zarządowi i Radzie Nadzorczej.

8. Bank działa w interesie wszystkich członków z poszanowaniem interesów klienta. Zapewnia udziałowcom właściwy dostęp do rzetelnej informacji.
9. Bank zapewnia także członkom Banku prawo do udziału w organach stanowiących, korzystania z produktów Banku oraz korzystania z działań zmierzających do rozwoju społeczno-kulturalnego środowiska lokalnego.
10. W okresie od 01.01.2025 r. do 31.03.2025 r. Zarząd Banku pracował w składzie:
  - 1) Maciej Obrębski - Prezes Zarządu,
  - 2) Alina Karwacka - Słomczewska – Wiceprezes Zarządu ds. Handlowych,
  - 3) Małgorzata Sobczak - Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo – Księgowych,
  - 4) Krzysztof Skórka - Członek Zarządu ds. IT, Bezpieczeństwa i Administracji.
11. W okresie od 01.04.2025 r. do 31.12.2025 r. Zarząd Banku pracował w składzie:
  - 1) Alina Karwacka - Słomczewska - p.o. Prezesa Zarządu (od 07.08.2025 r. - Prezes Zarządu),
  - 2) Agnieszka Kantorczyk - Członek Zarządu ds. Handlowych (od 07.08.2025 -Wiceprezes Zarządu ds. Handlowych),
  - 3) Małgorzata Sobczak - Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo – Księgowych,
  - 4) Krzysztof Skórka - Członek Zarządu ds. IT, Bezpieczeństwa i Administracji.
12. Powołanie Prezesa Zarządu nastąpiło Uchwałą nr 67/2025 Rady Nadzorczej z dnia 07.08.2025 r., po uzyskaniu zgody Komisji Nadzoru Finansowego na wybór. Powołanie pozostałych członków Zarządu również odbyło się po głosowaniu tajnym członków Rady Nadzorczej, odrębnymi uchwałami.
13. Pracą Zarządu kieruje Prezes, a wewnętrzny podział obowiązków w Zarządzie zapewnia unikanie konfliktów interesów.
14. Pełnienie funkcji w Zarządzie stanowi główny obszar aktywności zawodowej członków Zarządu.
15. Rada Nadzorcza dokonała oceny odpowiedniości wszystkich członków Zarządu zgodnie z procedurą obowiązującą w Banku. Rada Nadzorcza oceniła pozytywnie kwalifikacje niezbędne do powierzonych im funkcji jako członków Zarządu, podejmując w tym zakresie stosowne uchwały.
16. Zarząd działa w interesie Banku z uwzględnieniem Zasad ładu korporacyjnego, Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach, a także stosuje się do przepisów prawa, regulacji wewnętrznych, rekomendacji nadzorczych. Zarząd Banku ma charakter kolegialny, sprawuje powierzone funkcje dając rękojmię należytego wypełniania powierzonych im obowiązków.
17. Zarząd składa kompleksowe sprawozdania do Rady Nadzorczej z realizacji strategii, poziomie ryzyka oraz przekazuje inne informacje mające wpływ na działanie Banku zgodnie z „Instrukcją System informacji Zarządczej”.
18. Bank określił zasady ograniczania konfliktu interesu w regulacji wewnętrznej dotyczącej przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów, która w szczególności określa zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania konfliktom interesów. Rada Nadzorcza ocenia adekwatność i skuteczność stosowania w Banku obowiązującej „Polityki przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów”.
19. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad sprawami Banku kierując się przy wykonywaniu swoich działań dbałością o prawidłowe i bezpieczne działanie Banku. Rada Nadzorcza zatwierdza i nadzoruje realizację strategii zarządzania ryzykiem, sprawując nadzór nad skutecznością zarządzania ryzykiem.

20. Członkowie Rady Nadzorczej Banku posiadają odpowiednie kompetencje do należytego wykonywania obowiązków nadzorowania Banku oraz wykonują swoje funkcje w sposób aktywny, wykazując się niezbędnym poziomem zaangażowania w prace Rady Nadzorczej.
21. Indywidualne kompetencje poszczególnych członków Rady Nadzorczej uzupełniają się w taki sposób, aby umożliwiały zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegialnego sprawowania nadzoru nad wszystkimi obszarami Banku.
22. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad sprawami Banku w imieniu wszystkich udziałowców, kierując się przy wykonywaniu swoich zadań dbałością o prawidłowe i bezpieczne działanie Banku.
23. Funkcję Rady Nadzorczej w sposób efektywny wspomaga Komitet Audytu, który pełni funkcję doradczą zgodnie z „Regulaminem Komitetu Audytu Banku Spółdzielczego w Poddębicach” oraz innymi procedurami wewnętrznymi przyjętymi przez Radę Nadzorczą w tym zakresie.
24. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagrodzeń, której zasady zostały określone w odpowiednich regulacjach wewnętrznych. Raport z oceny funkcjonowania polityki wynagrodzeń za 2025 r. stanowi załącznik do niniejszej oceny.
25. Bank prowadzi przejrzystą politykę informacyjną, uwzględniającą potrzeby informacyjne członków Banku oraz klientów. Polityka, która jest udostępniana na stronie internetowej Banku, określa między innymi zasady i terminy udzielania odpowiedzi członkom oraz klientom. Bank ogłasza lub udostępnia wyłącznie te informacje, które nie stanowiły tajemnicy prawnie chronionej lub nie naruszały praw innych osób.
26. Działalność promocyjna Banku prowadzona jest z poszanowaniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa, zasad uczciwego obrotu oraz dobrych obyczajów. Przekaz reklamowy dotyczący usług lub produktów oferowanych przez Bank jest rzetelny i zgodny z obowiązującymi w Banku zasadami. W procedurach jasno zostały określone obowiązki rzetelnego informowania klientów, w tym o ryzykach związanych z danym produktem, a także o opłatach i kosztach, z uwzględnieniem poziomu wiedzy i doświadczenia klienta.
27. Bank posiada i udostępnia klientom (także na stronie internetowej Banku) zasady składania i rozpatrywania reklamacji oraz skarg, zapewniając obiektywną i rzetelną obsługę procesu reklamacyjnego. Bank dąży do polubownego rozwiązywania sporów ze swoimi klientami. Klient ma prawo do pozasądowego rozwiązywania sporów konsumenckich.
28. Bank posiada procedury umożliwiające prawidłowe zarządzanie ryzykami związanymi z czynnościami zlecanymi na zewnątrz, w tym czynnościami, o których mowa w art. 5 i 6 ustawy z dnia 29.08.1997 r. Prawo bankowe oraz czynnościami o których mowa w Wytycznych EBA w sprawie outsourcingu.
29. Bank posiada regulacje wewnętrzne umożliwiające prawidłowe zarządzanie ryzykiem AML, które określają identyfikację oraz odpowiedzialność pracowników, członków organu jak i organu w zakresie identyfikacji, oceny i nadzoru nad ryzykiem AML.
30. Od roku 2019 Audyt wewnętrzny na mocy zapisów Ustawy z dnia 7 grudnia 2000 r. o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających oraz Umowy z Systemem Ochrony Zrzeszenia BPS realizowany jest wyłącznie przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS. Audyt wewnętrzny podlega organizacyjnie Prezesowi Zarządu SOZ i funkcjonalnie Radzie Nadzorczej SOZ i tylko te organy są odpowiedzialne za dokonywanie oceny skuteczności i efektywności trzeciego poziomu kontroli.
31. Bank posiada efektywną i niezależną funkcję zapewnienia zgodności działania Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi oraz przyjętymi standardami postępowania.

32. Bank zapewnił niezależność komórce ds. zgodności poprzez możliwość bezpośredniego komunikowania się z Zarządem, Komitetem Audytu i Radą Nadzorczą, bezpośredniego i jednoczesnego raportowania do tych organów oraz uczestnictwo w posiedzeniach Zarządu oraz Komitetu Audytu i Rady Nadzorczej.
33. Bank posiada adekwatny i skuteczny system kontroli wewnętrznej dostosowany do skali prowadzonej działalności.
34. W Banku zostały wprowadzone zasady kultury ryzyka, określone w Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie zarządzania wewnętrznego. Wprowadzone zasady kultury ryzyka obejmują cały Bank i oparte są na rozumieniu ryzyka na jakie Bank jest narażony, a także sposobu zarządzania tym ryzykiem oraz normy, w ramach których ryzyko to jest akceptowalne.
35. W Banku wdrożono adekwatny i skuteczny, dostosowany do skali, złożoności i profilu ryzyka system zarządzania ryzykiem uwzględniający Strategię zarządzania ryzykiem, obejmującą tolerancję na ryzyko określoną przez Bank.
36. Rada Nadzorcza zatwierdza i nadzoruje realizację strategii zarządzania ryzykiem, sprawując nadzór nad skutecznością zarządzania ryzykiem w oparciu o raporty przedstawiane przez Zarząd Banku zgodnie z „Instrukcją System Informacji Zarządczej”.

### III. Ocena stosowania Zasad ładu korporacyjnego

Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Poddębicach pozytywnie oceniła przestrzeganie Zasad ładu korporacyjnego przez Bank Spółdzielczy w Poddębicach w 2025 roku, z uwzględnieniem zasady proporcjonalności i adekwatności wynikającej ze skali, charakteru działalności oraz specyfiki Banku.

Rada Nadzorcza  
Banku Spółdzielczego  
w Poddębicach

Sekretarz Rady Nadzorczej

Jerzy Jesiołowski

Przewodniczący  
Rady Nadzorczej

Grzegorz Skrzypczyński

Załącznik: Raport z oceny funkcjonowania polityki wynagrodzeń za 2025 r.

## **Raport z oceny funkcjonowania polityki wynagrodzeń (za 2025 r.)**

### **(Zebranie Przedstawicieli)**

*(Poz. Lp. 86 SIZ z dnia 15.12.2025 r.)*

#### **I. Wprowadzenie**

Niniejszy raport jest informacją dotyczącą oceny funkcjonowania polityki wynagradzania członków organu nadzorującego i organu zarządzającego, a także osób pełniących kluczowe funkcje w Banku – mających wpływ na profil ryzyka Banku. Podstawą dokonania niniejszego raportu jest § 35 ust. 3 „Polityki Ładu Korporacyjnego” wprowadzonej Uchwałą Nr 14/2024 Zebrania Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Poddębicach z dnia 20.05.2024 r.

Raport z oceny funkcjonowania polityki wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Poddębicach obejmuje: opis polityki i jej główne zasady, przegląd oraz opinię.

#### **II. Przedmiot oceny**

Przedmiotem oceny objęto następujące elementy polityki wynagradzania:

1. Politykę wynagradzania Członków Rady Nadzorczej w Banku Spółdzielczym w Poddębicach,
2. Uchwałę Zebrania Przedstawicieli Nr 13/2025 w sprawie ustalenia wysokości wynagradzania dla członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Poddębicach z dnia 09.06.2025 roku,
3. Politykę Wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Poddębicach,
4. Zasady Wynagradzania Pracowników Banku będących Członkami Zarządu,
5. Uchwały ustalające wysokość wynagrodzeń członków Zarządu przyjęte przez Radę Nadzorczą.
6. Regulamin Wynagradzania Pracowników Banku niebędących członkami Zarządu.

#### **III. Opis Polityki wynagrodzeń i główne zasady**

W Banku podstawowym dokumentem określającym zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej oraz pracowników, w tym również osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku jest „Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Poddębicach” zatwierdzona przez Radę Nadzorczą Uchwałą Nr 54/2021 z dnia 29.12.2021 r. oraz zmieniona Uchwałą Nr 9/2024 Rady Nadzorczej z dnia 04.03.2024 roku. Obowiązująca Polityka obejmuje wytyczne Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS dotyczące wdrażania Rekomendacji Z KNF u Uczestników Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

Celem polityki jest ugruntowanie skłonności kadry zarządzającej, poprzez zastosowane mechanizmy wynagradzania, do szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Banku, do ochrony interesów klientów oraz unikania nadmiernej ekspozycji na ryzyko.

Szczegółowe zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Poddębicach zostały określone w Polityce wynagradzania Członków Rady Nadzorczej w Banku Spółdzielczym w Poddębicach, przyjętej przez Zebranie Przedstawicieli Uchwałą 11/2017, a następnie zmienionej Uchwałą 14/2018 ZP oraz Uchwałą 16/2019 ZP, stanowiąc tym samym wewnętrzny zbiór zasad ładu korporacyjnego. Wysokość wynagrodzenia została natomiast przyjęta Uchwałą 13/2025 Zebrania Przedstawicieli w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza stwierdza, iż wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej dokonywane były zgodnie z zasadami przyjętymi w ww. uchwałach Zebrania Przedstawicieli, zaś wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej jest adekwatna do skali działalności Banku.

Rada Nadzorcza w trakcie swoich posiedzeń na bieżąco informowana jest o poziomie ryzyka Banku i na bieżąco monitoruje poziom ryzyka umożliwiającą zastosowanie zasad wynikających z Polityki zmiennych składników wynagrodzeń.

Zasady Wynagradzania Pracowników Banku będących członkami Zarządu, stanowiące Załącznik do Uchwały Nr 55/2021 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Poddębicach z dnia 29.12.2021 r. zmienione Uchwałą Nr 18/2024 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Poddębicach z dnia 28.03.2024 roku, określają warunki wynagradzania oraz oceny efektów pracy członków Zarządu. Wynagrodzenie zasadnicze członków Zarządu uzależnione jest od zajmowanego stanowiska lub rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji zawodowych wg kategorii zaszeregowania i odpowiadającej tej kategorii stawki wynagrodzenia określonej w tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego. Decyzję o przyznaniu członkowi Zarządu odpowiedniej kategorii zaszeregowania osobistego i stawki wynagrodzenia oraz wysokości pozostałych składników wynagrodzenia podejmuje Rada Nadzorcza.

Decyzje w zakresie wysokości wynagrodzenia zasadniczego dla członków Zarządu podejmuje Rada Nadzorcza w postaci uchwał.

W zakresie zmiennych składników wynagrodzeń regulacja uwzględnia uzależnienie zmiennych składników wynagrodzeń od oceny wyników pracownika. Ocena efektów pracy odbywa się w oparciu o ocenę realizacji celów premiowych wyznaczonych pracownikowi z trzech ostatnich lat, w trakcie których pracownik objęty był Zasadami. Cele wyznaczane pracownikom stanowią wypadkową głównych celów finansowych i niefinansowych Banku, uwzględniają zakres odpowiedzialności na danym stanowisku i są wyznaczane i rozliczane zgodnie ze „Szczegółowymi zasadami oceny efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku. Kryteria te uwzględniają postanowienia 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 tj. koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyko płynności w perspektywie długoterminowej.

W związku z wprowadzeniem indywidualnych kryteriów wynagradzania wszyscy członkowie Zarządu Banku posiadają stosowne zapisy w umowach o pracę, odwołujące się do wprowadzonych Zasad wynagradzania oraz stosowanych kryteriów do oceny efektów pracy poszczególnych członków Zarządu Banku.

Wynagrodzenie zasadnicze stanowi na tyle dużą część wynagrodzenia całkowitego, że możliwe jest prowadzenie elastycznej polityki wynagrodzeń, w tym obniżenie lub nieprzyznanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia. W Banku obowiązuje wskaźnik relacji wynagrodzeń członków zarządu do wynagrodzeń pracowników. Wskaźnik ten nie został przekroczony.

Ocena członków Zarządu wg wprowadzonych indywidualnych kryteriów wynagradzania została przeprowadzona przez Radę Nadzorczą w dniu 16.06.2025 r. i zatwierdzona Uchwałą RN 59/2025. Ocena obejmowała okres trzyletni. Poszczególni członkowie Zarządu zostali ocenieni w następujący sposób:

Poszczególni członkowie Zarządu otrzymali następujące oceny:

1. Maciej Obrębski – Prezes Zarządu.

Ocena efektów pracy – 98.86%. Ocena pozytywna.

2. Alina Karwacka-Słomczewska - Wiceprezes Zarządu ds. Handlowych.

Ocena efektów pracy – 99.45%. Ocena pozytywna.

3. Małgorzata Sobczak - Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo – Księgowych.

Ocena efektów pracy – 99.16%. Ocena pozytywna.

4. Krzysztof Skórka – Członek Zarządu ds. IT, Bezpieczeństwa i Administracji.

Ocena efektów pracy – 99.73%. Ocena pozytywna.

W wyniku dokonanej oceny za lata 2022 – 2024 Zarząd jako organ kolegialny został oceniony przez Radę Nadzorczą pozytywnie.

#### **IV. Przegląd Polityki wynagrodzeń**

Polityka wynagrodzeń wraz innymi regulacjami dotyczącymi wynagradzania objęta była kontrolą zewnętrzną ostatnio w 2022 r. Była to lustracja pełna obejmująca okres od dnia 01.10.2019 r. do 30.09.2022 r. przeprowadzona przez Związek Rewizyjny Banków Spółdzielczych im. F. Stefczyka w Warszawie dniach od 08.12.2022 r. do 30.12.2022 r. Kontrola nie wykazała nieprawidłowości w zakresie polityki wynagrodzeń. Nie wysunięto żadnych uwag ani rekomendacji w przedmiotowym obszarze. W roku bieżącym Polityka wraz innymi regulacjami dotyczącymi wynagradzania w Banku była objęta kontrolą zewnętrzną, tj. lustracją pełną obejmującą okres od dnia 01.07.2022 r. do 30.09.2025 r. przeprowadzoną w lutym 2026 r. przez Związek Rewizyjny Banków Spółdzielczych w Poznaniu. Protokół z lustracji nie zawierał uwag co do zgodności przepisów zewnętrznych z Polityką wynagrodzeń obowiązującą w Banku. Ponadto biegły rewident (badając sprawozdanie finansowe za 2025 r.) nie wniósł uwag w stosunku do funkcjonującej w Banku polityki wynagrodzeń.

W roku bieżącym – w dniach 16.03.2026 r. do 18.03.2026 r. została również przeprowadzona kontrola przez stanowisko ds. zgodności dotycząca wdrożenia/stosowania zasad Polityki wynagrodzeń w Banku. Raport pokontrolny nie zawierał zaleceń, a jedynie następujące rekomendacje:

- 1) dokonanie przez Radę Nadzorczą oceny polityki wynagrodzeń za rok 2025 oraz przedstawienie informacji z oceny na najbliższym posiedzeniu Zebrania Przedstawicieli zgodnie z zapisami § 28 ust. 3 Zasad Ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjętych przez Komisję Nadzoru Finansowego oraz udostępnienie jej na stronie internetowej Banku.
- 2) Rada Nadzorcza przyznając członkom Zarządu zmienne składniki wynagrodzeń w danym roku musi brać pod wagę zapisy art. 9ca ust. 1b-1d ustawy z 29.08.1997 r. Prawo bankowe, gdzie Bank stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie. Zgodnie z zapisami ust. 1 d Prawo bankowe, w przypadku przekroczenia (przez osobę, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku) zmiennego wynagrodzenia w wysokości 50 000 euro albo jednej trzeciej jej łącznego wynagrodzenia, Bank nie może stosować do tej osoby polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie.
- 3) w przypadku przekroczenia ww. zapisów Prawa bankowego, Bank musi uaktualnić zapisy Polityki wynagrodzeń o przepisy określone w § 25 ust. 3 pkt 7, 8 i 12 (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) i stosować odroczenie co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzeń;
- 4) terminowe tj. do dnia 31.03.2026 r. wprowadzenie przez Radę Nadzorczą w formie uchwały wyznaczonych celów premialnych (finansowych i niefinansowych) dla członków Zarządu zgodnie z § 1 ust. 8 „Szczegółowych zasad oceny efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku” (załącznik nr 2 do Zasad wynagradzania pracowników Banku będących członkami Zarządu) oraz rozważyć stosowanie zapisów § 2 Szczegółowych zasad oceny efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku (załącznik nr 2 Zasad wynagradzania pracowników Banku będących członkami Zarządu);
- 5) wyznaczenie celów pracownikom (innym niż członkowie Zarządu), których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku w terminie do 31.03.2026 r. zgodnie ze „Szczególnymi zasadami oceny efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku (załącznik nr 3 do Regulaminu wynagradzania pracowników Banku niebędących członkami Zarządu) oraz dokonanie zmian zapisów § 15 ust. 5 ww. Regulaminu;

- 6) wyznaczone cele komórki do spraw zgodności przez Zarząd Banku powinny być zatwierdzone przez Radę Nadzorczą;
- 7) zgodnie z zapisami pkt 12.5 Rekomendacji H wysokość stałych jak również zmiennych składników wynagrodzeń komórki do spraw zgodności powinna być zatwierdzana przez Radę Nadzorczą/Komitet Audytu;
- 8) doprowadzenie do zgodności zapisów § 3 ust. 3 „Zasad wynagradzania pracowników Banku będących członkami Zarządu” do zapisów § 55 ust. 1 Regulaminu pracy (wprowadzonego Uchwałą nr 57/PZo/2026 ZB z dnia 26.02.2026 r.); w terminie do 31.03.2026 r.
- 9) wprowadzenie zmian do Polityki wynagrodzeń/Zasad wynagradzania pracowników będących członkami Zarządu, kryteriów oceny jakościowej członków Zarządu dotyczących ryzyka ESG, po ustaleniu na poziomie zrzeszenia BPS S.A. kryteriów jakościowych oceny tego ryzyka.

Powyższe rekomendacje będą uwzględnione w trakcie bieżącej pracy, zaś rekomendacje komórki zgodności dot. powyższego zakresu, które uwzględnił protokół z 2025 r. zostały wdrożone w toku działań prowadzonych w 2025 r.

Kolejnym obowiązkiem sprawozdawczym, wynikającym z § 10 ust. 2 Polityki Wynagradzania członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Poddębicach, jest informacja o frekwencji podczas posiedzeń Rady oraz aktywności poszczególnych członków w pracach RN.

Rada Nadzorcza po dokonaniu analizy frekwencji w trakcie posiedzeń Rady, stwierdza, iż na 10 protokołowanych posiedzeniach, 6 posiedzeń odbyło się przy 100 %-owej frekwencji, oraz 4 posiedzenia bez udziału jednego członka Rady. Wszyscy członkowie Rady wykazali się aktywnością w trakcie prac Rady Nadzorczej.

#### V. Wnioski

W ocenie Rady Nadzorczej, kształtując politykę wynagrodzeń, Bank uwzględnił sytuację finansową Banku. Zdaniem organu nadzorczego polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Poddębicach jest przejrzysta i była realizowana w sposób właściwy oraz sprzyjający rozwojowi i bezpieczeństwu Banku. Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Poddębicach rekomenduje Zebraniu Przedstawicieli pozytywną ocenę realizacji przez Bank obowiązującej Polityki wynagradzania pracowników.

Sekretarz Rady Nadzorczej

Jerzy Jesiolowski

.....  
(data, podpis i pieczęć Przedstawicieli Rady Nadzorczej)

Przewodniczący  
Rady Nadzorczej

Grzegorz Skrzypczyński