



INFORMACJA
ILOŚCIOWA I JAKOŚCIOWA
DOTYCZĄCA ADEKWATNOŚCI KAPITAŁOWEJ
BANKU SPÓŁDZIELCZEGO RZEMIOSŁA W KRAKOWIE
na dzień 31 grudnia 2025 roku

Informacja na temat Polityki wynagrodzeń; art. 450 Rozporządzenia CRR

WPROWADZENIE

Bank Spółdzielczy Rzemiosła w Krakowie, zwany dalej Bankiem, zobowiązany jest na mocy Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. z późniejszymi zmianami (Rozporządzenie CRR) oraz ustawy Prawo bankowe z dnia 29 sierpnia 1997 r. (Dz. U. z 2021 r., poz. 2439 z późn. zm.), zwanej dalej „Ustawa Prawo bankowe”, ogłaszać w sposób ogólnie dostępny informacje o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczące adekwatności kapitałowej z wyłączeniem informacji nieistotnych, zastrzeżonych lub poufnych.

Informacje w niniejszym dokumencie zostały ujawnione na podstawie danych z rocznego sprawozdania finansowego Banku Spółdzielczego Rzemiosła w Krakowie za rok 2025. Zaprezentowane wartości wyrażone są w złotych polskich (PLN). Wszystkie wartości, o ile nie wskazano inaczej, podane są po zaokrągleniu w tysiącach złotych. Bank stosuje Polskie Standardy Rachunkowości, kod LEI Banku to: 259400V3BXDA15ACJ896. Do ujawnienia informacji zostały wykorzystane wzory formularzy zawarte w Rozporządzeniu Wykonawczym Komisji (UE) 2024/3172, stąd oznaczenia literowe kolumn tabel oraz numeracja wierszy.

Zakres ujawnień w niniejszym dokumencie, zgodnie z art. 24 a Rozporządzenia Wykonawczego Komisji (UE) 2024/3172 oraz 2026/722, zawiera jedynie informacje dotyczące Polityki wynagrodzeń.

Bank, nie podlegając przepisom art. 433a lub 433b Rozporządzenia CRR, ujawnia informacje w cyklu rocznym w zakresie przewidzianym w art. 433c ust. 2 Rozporządzenia CRR jako "inna instytucja" i instytucja nienotowana.

Informacje ujawniane na mocy tytułów II i III części ósmej Rozporządzenie CRR przekazywane są zgodnie z jednolitym formatem ujawnień i udostępniane są na stronie Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego.

Lp.	Wykaz ujawnianych informacji w zakresie Polityki wynagrodzeń
1.	EU REMA – Polityka wynagrodzeń
2.	EU REM1 – Wynagrodzenie przyznane za dany rok obrotowy
3.	EU REM2 – Płatności specjalne na rzecz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (określony personel)
4.	EU REM3 – Wynagrodzenie odroczone
5.	EU REM4 – Wynagrodzenie w wysokości co najmniej 1 mln EUR rocznie

1. EU REMA – Polityka wynagrodzeń

Podstawa prawna	Polityka wynagrodzeń
	"Polityka wynagrodzeń pracowników Banku Spółdzielczego Rzemiosła w Krakowie" podlega nadzorowi Rady Nadzorczej. Skład Rady Nadzorczej wynosi 11 osób: 1. Mieczysław Synowiec – Przewodniczący Rady Nadzorczej 2. Stanisława Niemiec – Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej/Przewodnicząca Komitetu Audytu 3. Janina Pokorska-Pawluk – Sekretarz Rady Nadzorczej 4. Wiesław Kukla – Członek Rady Nadzorczej; Przewodniczący Komisji Oszczędności i Kredytów 5. Jarosław Iwaniec – Członek Rady Nadzorczej 6. Krystyna Łodzińska – Członek Rady Nadzorczej 7. Leszek Rozpądek – Członek Rady Nadzorczej 8. Adam Siudek – Członek Rady Nadzorczej 9. Bożena Ślusarczyk – Członek Rady Nadzorczej 10. Mieczysław Wypasek – Członek Rady Nadzorczej 11. Józef Piekarczyk – Członek Rady Nadzorczej W 2025 roku Rada Nadzorcza odbyła 13 posiedzeń. Rada Nadzorcza sprawuje kontrolę i nadzór nad działalnością Banku Spółdzielczego Rzemiosła w Krakowie, w tym sprawuje nadzór nad wprowadzeniem systemu zarządzania, kierując się przy wykonywaniu swoich zadań dbałością o prawidłowe i bezpieczne działanie Banku Spółdzielczego Rzemiosła w Krakowie.
Art. 450 lit. a) CRR	Do kompetencji Rady Nadzorczej, oprócz spraw zastrzeżonych przepisami prawa, postanowieniami Statutu Banku Spółdzielczego Rzemiosła w Krakowie /§ 28/, należy: a) opiniowanie spraw wnoszonych pod obrady Zebrania Przedstawicieli, b) rozpatrywanie otrzymywanych od Zarządu wszystkich istotnych spraw dotyczących działalności Banku w tym systemu zarządzania ryzykiem, kontroli wewnętrznej i audytu, c) przygotowanie zwięzłej oceny sytuacji Banku w celu przedstawienia jej Zebraniu Przedstawicieli, d) dokonywanie rzetelnej i konstruktywnej oceny informacji przedstawianych przez Zarząd lub jego Członków, e) sprawowanie nadzoru nad ładem wewnętrznym Banku oraz dokonywanie cyklicznych ocen jego adekwatności i skuteczności, f) dokonywanie cyklicznej oceny wdrożonych przez Zarząd Banku zasad kultury ryzyka zgodnie z przyjętą Strategią zarządzania ryzykiem w BSR w Krakowie, g) powoływanie lub odwoływanie członków Zarządu Banku w dowolnym czasie przy czym Rada Nadzorcza informuje Komisję Nadzoru Finansowego o umieszczeniu w porządku obrad punktu dotyczącego odwołania Prezesa Zarządu, odwołania Członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku lub powierzenia jego obowiązków innemu członkowi Zarządu wraz z uzasadnieniem, z odpowiednim wyprzedzeniem, umożliwiającym Komisji Nadzoru Finansowego zapoznanie się z nimi i ustosunkowanie się do nich, przed podjęciem stosownych uchwał przez Radę Nadzorczą. Bank Spółdzielczy Rzemiosła w Krakowie nie występował o opinie do konsultantów zewnętrznych w sprawie wydania opinii dt. polityki wynagrodzeń w Banku. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym Rzemiosła w Krakowie na sposób zarządzania Bankiem. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku. Bank Spółdzielczy Rzemiosła w Krakowie stosuje przepisy Polityki wynagrodzeń pracowników Banku Spółdzielczego Rzemiosła w Krakowie odpowiednio do formy prawnej, w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności. Stanowi to realizację zasady proporcjonalności, o której mowa w pkt (66) Dyrektywy, w jej części wstępnej o brzmieniu: „Przepisy niniejszej dyrektywy w zakresie

wynagrodzeń powinny odzwierciedlać różnice między poszczególnymi rodzajami instytucji w sposób proporcjonalny, z uwzględnieniem ich wielkości, struktury wewnętrznej oraz charakteru, zakresu i złożoności ich działalności. W szczególności nieproporcjonalne byłoby nakładanie na niektóre rodzaje firm inwestycyjnych obowiązku przestrzegania wszystkich tych zasad”.

Pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka identyfikuje się na podstawie kryteriów o charakterze ilościowym i jakościowym zgodnie z zasadami określonymi w Prawie bankowym oraz uzupełnieniem dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE (Dz.U.UE.L.2021.203.1 z dnia 2021.06.09). W skład w/w osób, wchodzi osoby wymienione w załączniku nr 2 do Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego Rzemiosła w Krakowie.

W Banku Spółdzielczym Rzemiosła w Krakowie w zakresie polityki wynagrodzeń pracowników określonego personelu obowiązują:

1. "Polityka wynagrodzeń pracowników Banku Spółdzielczego Rzemiosła w Krakowie" wprowadzona w 2021r., ostatnia zmiana w 2023r.- Uchwała Zarządu Banku nr 81/12/DBK/2023 z dnia 29.12.2023r., zatwierdzona przez Radę Nadzorczą Uchwała nr 6/RN/DBK/2024 z dnia 30.01.2024r.

Polityka ta obejmuje zasady dotyczące w szczególności:

- 1) polityki wynagrodzeń dla pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku,
- 2) zasad wynagradzania pozostałych pracowników Banku.

Celem opracowania i wdrożenia "Polityki wynagrodzeń pracowników Banku Spółdzielczego Rzemiosła w Krakowie" jest:

- zapewnienie spójności z celami strategii biznesowej i strategii w zakresie ryzyka instytucji, w tym ryzyk środowiskowych, społecznych i związanych z zarządzaniem /w tym ryzyko ESG/,
- zapewnienie spójności z kulturą organizacyjną Banku i jego wartościami, kulturą ryzyka, w tym w odniesieniu do długofalowych interesów Banku, a także ze środkami stosowanymi w celu zapobiegania konfliktom interesów
- niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka.

2. "Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego Rzemiosła w Krakowie" wprowadzona 21.02.2025r. - Uchwała Zarządu Banku nr 37/12/DBK/2024 z dnia 30.12.2024r., a następnie zatwierdzona przez Radę Nadzorczą Uchwała nr 4/RN/DBK/2025 z dn. 14.02.2025r. Polityka ta ma na celu określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka zawodowego Banku Spółdzielczego Rzemiosła w Krakowie, zwanego dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji /UE/ 2021/923 z dnia 25.03.2021r.

Art. 450 lit. b) CRR

Polityka wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku oraz Członków Rady Nadzorczej oraz Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku są neutralne względem płci.

Realizacja w/w Polityk uwzględnia sytuację finansową Banku.

Za opracowanie i wdrożenie Polityk odpowiada Zarząd Banku. Polityki podlegają zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.

Wdrożenie w/w Polityk podlega wewnętrznemu, niezależnemu przeglądowi w ramach systemu kontroli wewnętrznej przeprowadzanemu przez Zespół Audytu Wewnętrznego.

Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.

Zgodnie z polityką wynagrodzeń w Banku Rada Nadzorcza powinna kolektywnie posiadać odpowiednią wiedzę, umiejętności i doświadczenie w zakresie polityki i praktyki w obszarze wynagrodzeń, a także zachęt i ryzyka, jakie mogą stwarzać. Powinno to obejmować wiedzę, umiejętności i doświadczenie w zakresie mechanizmów dostosowania struktury wynagrodzeń do profili ryzyka i struktury kapitałowej Banku.

Członkowie Rady Nadzorczej, Zarządu oraz inni pracownicy uczestniczący w opracowaniu i realizacji zasad wynagradzania w Banku, powinni mieć odpowiednią wiedzę merytoryczną i doświadczenie w celu by być w stanie formułować niezależne osądy na temat adekwatności zasad wynagradzania w Banku, w tym na temat ich wpływu na zarządzanie ryzykiem.

Rada Nadzorcza uwzględnia w swoich planach pracy kontrolę czy co najmniej raz w roku polityka i praktyka w zakresie wynagrodzeń Banku były poddane niezależnemu przeglądowi wewnętrznemu. Przegląd ten powinien obejmować analizę tego czy polityka wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci.

Przegląd został dokonany w 2025 roku przez Zespół Audytu Wewnętrznego i przedstawiony w formie raportu na posiedzenie Rady Nadzorczej. W oparciu o w/w raport Rada Nadzorcza Banku Uchwałą nr 37/RN/TZP/2025 z dn.06.05.2025r. oceniła pozytywnie stosowaną w Banku politykę wynagrodzeń. Raport z tego przeglądu został przedstawiony i pozytywnie oceniony na Zebraniu Przedstawicieli U/9/ZP/2025 w dniu 10.06.2025r.

Zgodnie z zasadami Polityki wynagrodzeń oraz zgodnie z obowiązującym w tym zakresie przepisami zewn. Rada Nadzorcza opiniuje i monitoruje zmienne składniki wynagrodzeń osób odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie, kierowanie komórką do spraw zgodności oraz kierowanie komórką audytu wewnętrznego, opinia ta jest wystawiana przed podjęciem decyzji przez Zarząd Banku w sprawie wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia dla tych pracowników.

Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego Rzemiosła w Krakowie wysokość wynagrodzenia zasadniczego Dyrektora Zespołu Audytu Wewnętrznego i Dyrektora Zespołu Zarządzania Zgodnością nie może być niższa niż 100% średniej arytmetycznej wynagrodzeń zasadniczych pracowników kluczowych w Banku Spółdzielczym Rzemiosła w Krakowie bez wynagrodzenia zasadniczego Zarządu Banku, a dla pracowników tych Zespołów 70% tej kwoty. Wynagrodzenia dla Dyrektorów obu Zespołów zatwierdza Rada Nadzorcza Banku.

W zakresie odpraw pracowniczych, w Banku są przyznawane odprawy emerytalne, rentowe i pośmiertne. Kryterium ich przyznania jest staż pracy, zasady są jednakowe dla wszystkich pracowników Banku. Zasady te dt. naliczenia i wypłaty odpraw są określone w Rozdziale 5 i 6 Regulaminu Wynagradzania Członków Zarządu Banku oraz § 10 i 11 Regulaminu wynagradzania pracowników BSR w Krakowie.

W zakresie wynagrodzenia zmiennego Bank Spółdzielczy Rzemiosła w Krakowie stosuje przepisy zawarte w "Polityce wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego Rzemiosła w Krakowie" oraz "Regulaminie wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym Rzemiosła w Krakowie".

W/w Polityka prowadzona jest zgodnie z zasadą proporcjonalności, w szczególności uwzględnia przepisy zawarte w:

art. 9ca ust. 1 b Ustawy Prawo Bankowe – tzn. Bank, nie jest dużą instytucją, a średnia wartość aktywów, obliczona dla czteroletniego okresu bezpośrednio poprzedzającego okres objęty Polityką (bieżący rok obrachunkowy), nie przekracza równowartości w złotych 5 000 000 000 euro

– w związku z tym stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie wobec osób, spełniających kryteria poziomu i struktury wynagrodzenia:

a) stosowanie polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie dotyczy zmiennych składników wynagrodzenia;

b) ograniczony zakres stosowania Polityki dotyczy braku konieczności przyznawania co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych, odroczenia wypłaty co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia oraz wstrzymania wypłaty uznaniowych świadczeń emerytalnych w postaci instrumentów finansowych;

Art. 450 lit. c) CRR

Przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku: łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznawanego zidentyfikowanym pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych.
Wynagrodzenie za pracę osób zaangażowanych, nie może zachęcać tych pracowników do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla konsumentów. Ocena wyników całego Banku obejmuje ocenę spełnienia kryteriów ilościowych obejmujących koszt ryzyka, koszt kapitału i ryzyko płynności, a także wyniki Banku w perspektywie długoterminowej (trzyletniej).

Art. 450 lit. d) CRR

Stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia, przy czym stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdego zidentyfikowanego pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.

Art. 450 lit. j) CRR

Nie dotyczy

Art. 450 lit. k) CRR

Nie dotyczy

2. EU REM1 – Wynagrodzenie przyznane za dany rok obrachunkowy

			a	b	c	d
			Funkcja nadzorcza organu zarządzającego	Funkcja zarządcza organu zarządzającego	Pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla	Pozostały określony personel
1		Liczba pracowników należących do określonego personelu	11	5	15	1
2		Wynagrodzenie stałe ogółem	434	1 649	2 385	137
3		W tym: w formie środków pieniężnych	434	1 649	2 385	137
4		(Nie ma zastosowania w UE)				
EU-4a	Wynagrodzenie stałe	W tym: akcje lub odpowiadające im tytuły własności	0	0	0	0
5		W tym: instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	0	0	0	0
EU-5x		W tym: inne instrumenty	0	0	0	0
6		(Nie ma zastosowania w UE)				
7		W tym: inne formy	0	0	0	0
8		(Nie ma zastosowania w UE)				
9		Liczba pracowników należących do określonego personelu	11	5	15	1
10		Wynagrodzenie zmienne ogółem	0	0	161	9
11		W tym: w formie środków pieniężnych	0	0	161	9
12		W tym: odroczone	0	0	0	0
EU-13a	Wynagrodzenie zmienne	W tym: akcje lub odpowiadające im tytuły własności	0	0	0	0
EU-14a		W tym: odroczone	0	0	0	0
EU-13b		W tym: instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	0	0	0	0
EU-14b		W tym: odroczone	0	0	0	0
EU-14x		W tym: inne instrumenty	0	0	0	0
EU-14y		W tym: odroczone	0	0	0	0
15		W tym: inne formy	0	0	0	0
16		W tym: odroczone	0	0	0	0
17	Wynagrodzenie ogółem (2 + 10)		434	1 649	2 546	146

3. EU REM2 – Płatności specjalne na rzecz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (określony personel)

		a	b	c	d
		Funkcja nadzorcza organu zarządzającego	Funkcja zarządcza organu zarządzającego	Pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla	Pozostały określony personel
Gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego					
1	Gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego – liczba pracowników należących do określonego personelu	11	5	15	1
2	Gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego – kwota łączna	0	0	0	0
3	W tym gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego dokonywane w danym roku obrachunkowym, które nie są uwzględniane w górnym pułapie premii	0	0	0	0
Odprawy przyznane w poprzednich okresach i wypłacone w danym roku obrachunkowym					
4	Odprawy przyznane w poprzednich okresach i wypłacone w danym roku obrachunkowym – liczba pracowników należących do określonego personelu	11	5	15	1
5	Odprawy przyznane w poprzednich okresach i wypłacone w danym roku obrachunkowym – kwota łączna	0	0	0	0
Odprawy przyznane w danym roku obrachunkowym					
6	Odprawy przyznane w danym roku obrachunkowym – liczba pracowników należących do określonego personelu	11	5	15	1
7	Odprawy przyznane w danym roku obrachunkowym – kwota łączna	0	0	0	0
8	W tym odprawy wypłacone w danym roku obrachunkowym	0	0	0	0
9	W tym odprawy odroczone	0	0	0	0
10	W tym odprawy wypłacone w danym roku obrachunkowym, które nie są uwzględniane w górnym pułapie premii	0	0	0	0
11	W tym najwyższa wypłata przyznana jednej osobie	0	0	0	0

4. EU REM3 – Wynagrodzenie odroczone

Bank nie ujawnia informacji wymaganych we wzorze EU REM3 – Wynagrodzenie odroczone, ponieważ w 2025 roku w Banku Spółdzielczym Rzemiosła w Krakowie nie występowały odroczone wynagrodzenia.

5. EU REM4 – Wynagrodzenie w wysokości co najmniej 1 mln EUR rocznie

Bank nie ujawnia informacji wymaganych we wzorze EU REM4 – Wynagrodzenie w wysokości co najmniej 1 mln EUR rocznie, ponieważ w 2025 roku łączne wynagrodzenie żadnej z osób zatrudnionych w Banku Spółdzielczym Rzemiosła w Krakowie nie przekroczyło kwoty 1 mln EUR.

OŚWIADCZENIE

Na podstawie art. 431 ust.3 oraz art. 435 ust. 1 pkt. e) Rozporządzenia (UE) 575/2013 (Rozporządzenie CRR) Zarząd Banku Spółdzielczego Rzemiosła w Krakowie oświadcza, że:

- informacje zawarte w dokumencie ujawnieniowym są adekwatne do stanu faktycznego,
- informacje wymagane przepisami części ósmej Rozporządzenia CRR zostały ujawnione zgodnie z „Polityką informacyjną Banku Spółdzielczego Rzemiosła w Krakowie” oraz wewnętrznymi procedurami, systemami i mechanizmami kontroli opisanymi w ww. Polityce oraz „Instrukcją sporządzania i ogłaszania informacji ilościowej i jakościowej dotyczącej adekwatności kapitałowej w Banku Spółdzielczym Rzemiosła w Krakowie”.

Podpisy członków Zarządu Banku Spółdzielczego Rzemiosła w Krakowie:

Paweł Kulak

Prezes Zarządu

Ryszard Wabik

Wiceprezes Zarządu

Ewa Brożek

Wiceprezes Zarządu

Mirosław Kowalski

Członek Zarządu

Krzysztof Brągiel

Członek Zarządu

Podpisy członków Zarządu Baku Spółdzielczego Rzemiosła w Krakowie:

Paweł Kulak

Prezes Zarządu

Ryszard Wabik

Wiceprezes Zarządu

Ewa Brożek

Wiceprezes Zarządu

Mirosław Kowalski

Członek Zarządu

Krzysztof Brągiel

Członek Zarządu
