



**Bank Spółdzielczy  
w Czersku**

## **Opis polityki wynagradzania**

Przyjęta polityka wynagradzania Banku opiera się na następujących celach:

- 1) wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
- 2) wspiera realizację strategii zarządzania bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ogranicza konflikt interesów;
- 3) jest neutralna pod względem płci.

Polityka wynagradzania w Banku realizowana jest poprzez wdrożenie „Polityki wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Czersku”, która jest przygotowywana przez Zarząd i zatwierdzana przez Radę Nadzorczą.

Polityka wynagrodzeń jest nadzorowana przez Radę Nadzorczą Banku z uwagi na przepisy Ustawy Prawo Bankowe, z uwagi na skalę działalności nie powołał komisji/komitego ds. wynagrodzeń. Bank nie korzystał z konsultanta zewnętrznego w zakresie ustalania polityki w zakresie wynagrodzeń.

Wynagrodzenia osób objętych polityką wynagrodzeń tj. wynagrodzenia Zarządu oraz innych osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (osób zidentyfikowanych), składają się z wynagrodzenia stałego oraz zmiennego.

Stale składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżania lub nieprzyznawania zmiennych składników wynagrodzenia.

Polityka wynagrodzeń prowadzona jest z uwzględnieniem następujących zasad:

- 1) Bank, nie jest dużą instytucją, wobec tego zakłada się stosowanie polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, zgodnie z przepisami art. 9ca ust. 1 b ustawy Prawo bankowe; 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;
- 2) żadna ze zidentyfikowanych osób, nie może uzyskiwać rocznej wysokości zmiennego wynagrodzenia przekraczającego równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia;

- 3) oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza. Podstawą oceny efektów pracy członków Zarządu są kryteria dotyczące oceny wyników całego Banku, a także ocena indywidualnych wyników danego członka Zarządu oraz nadzorowanego przez daną osobę obszaru działania Banku, obejmującą kryteria ilościowe i jakościowe;
- 4) oceniając indywidualne wyniki pracy członka Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę kryteria jakościowe: efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału kompetencji w Zarządzie; uzyskanie absolutorium za okres oceny; pozytywna ocena dawania rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe (oceny odpowiedniości), zgodnie z ostatnio przeprowadzoną oceną
- 5) decyzja, o przyznaniu indywidualnego wynagrodzenia zmiennego, podejmowana jest na podstawie oceny efektów pracy danego pracownika, jednostki/komórki organizacyjnej i całego Banku, w szczególności na podstawie oceny poziomu realizacji celów i uwzględnia podejmowane ryzyko.

Wdrożenie polityki poddawane jest niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi, dokonywanemu co najmniej raz w roku, którego wyniki są przekazywane Radzie Nadzorczej Banku.