



## **BANK SPÓŁDZIELCZY W WĘGORZEWIE**

*Załącznik nr 1 do Polityki wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Węgorzewie.*

### **Opis „Polityki wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Węgorzewie”**

Zarząd opracowuje i wdraża „Politykę wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Węgorzewie” zwaną dalej polityką zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą. Rada Nadzorczą odpowiada za nadzór nad przyjętą w Banku polityką oraz ocenia jej realizację raz do roku.

Zasady i wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorczą. Rada Nadzorczą dokonuje oceny wyników pracy członków Zarządu, która jest podstawą do określenia wysokości zmiennych składników wynagrodzenia.

Zarząd Banku nie rzadziej niż raz w roku, identyfikuje pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.

Zgodnie z art. 9ca ustawy Prawo bankowe, Bank stosuje politykę w ograniczonym zakresie, o którym mowa w Rozporządzeniu 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. Stosowanie polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie oznacza m.in. brak konieczności odraczania zmiennych składników wynagrodzenia.

Polityka określa stałe i zmienne składniki wynagrodzenia, zasady identyfikacji osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd. W przypadku zidentyfikowania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku nie będących członkami Zarządu, oceny ich wyników dokonuje Prezes Zarządu.

Polityka wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku:

- wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
- wspiera realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ogranicza konflikt interesów,

---

**Bank Spółdzielczy w Węgorzewie** 11-600 Węgorzewo, ul. Pionierów 27, skr. poczt. 83 tel/fax 87 427-31-51, 87 427-31-58  
Sąd Rejonowy w Olsztynie, VIII Wydział Gospodarczy KRS, Numer KRS: 0000156934, NIP: 8450001601, REGON: 000504137

#### **Oddziały Banku Spółdzielczego w Węgorzewie**

19-520 Banie Mazurskie, ul. M. Konopnickiej 55, tel/fax 87 615-71-30, 87 615-71-68 • 11-606 Budry, ul. Wojska Polskiego 18, tel/fax 87 427-80-09  
11-610 Pozezdrze, ul. Pocztowa 1, tel. 87 427-90-13, tel./fax 87 427-90-54 • 11-612 Krukłanki, ul. Wczasowa 1, tel/fax 87 421-70-13  
11-730 Mikołajki, ul. Kajki 7 tel. 87 421 62 48, fax. 87 421 60 36 • 11-700 Mrągowo, ul. Brzozowa 16, tel. 89 741 86 90, fax. 89 741 86 92  
12-200 Pisz, ul. Jagiełły 2A, tel. 87 423 58 98

- jest neutralna pod względem płci, tzn. pracownicy niezależnie od płci są jednakowo wynagradzani za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Wdrożenie polityki podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi przeprowadzanemu nie rzadziej niż raz do roku przez Stanowisko ds. zgodności. Raport z przeglądu jest przedstawiany Zarządowi i Radzie Nadzorczej.

Podstawą do przyznania zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu, jest ocena danego członka Zarządu oraz wyników Banku w obszarze jego odpowiedzialności, z uwzględnieniem wyników całego Banku. Ocena ta jest dokonywana za okres co najmniej 3 lat.

W zakresie osób niebędących członkami Zarządu, zmienne składniki wynagrodzeń przyznaje się na podstawie oceny realizacji celów danego stanowiska.

Zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane i wypłacane pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, gdy jest to odpowiednio uzasadnione sytuacją finansową całego Banku, jego wynikami oraz wynikami pracownika. Łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconego osobom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.

Zgodnie z zasadą opisaną w polityce stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w danym roku nie może przekraczać 100%.

Wysokość premii uznaniowej Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza na podstawie wniosku Prezesa Zarządu. Zaproponowana przez Prezesa Zarządu wysokość premii dla poszczególnych członków zarządu nie może przekroczyć średniej arytmetycznej z przyznanej premii uznaniowej pracownikom w tym samym okresie. Decyzję o uruchomieniu premii uznaniowej podejmuje Prezes Zarządu, a w razie jego nieobecności Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych. Wypłata premii dla członków Zarządu następuje w okresach kwartalnych, po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą. Wypłata premii dla Członków Zarządu w wysokości wyższej lub niższej od określonej powyżej następuje w drodze indywidualnej decyzji Rady Nadzorczej, w tym dla Wiceprezesów – na wniosek Prezesa.

Oceny wyników członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza. Przy ocenie bierze się pod uwagę kryteria ilościowe i jakościowe. Kryteria ilościowe określają wybrane wskaźniki Banku osiągnięte w trzyletnim okresie oceny. Do kryteriów jakościowych zalicza się:

- a) pozytywną ocenę rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
- b) ogólną dobrą ocenę przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie finansowym w okresach objętych oceną,
- c) brak wyroków skazujących za przestępstwa umyślne związane z działalnością bankową lub finansową,
- d) nieprowadzenie interesów konkurencyjnych wobec Banku.

Zmienne składniki wynagrodzenia dla innych osób są przyznawane w przypadku, gdy spełnione były kryteria dotyczące oceny danej osoby. Oceny wyników pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, niebędących członkami Zarządu

dokonuje Prezes Zarządu. Przy ocenie bierze się pod uwagę zrealizowanie zadań wyznaczonych pracownikowi i/lub wynikających z pełnionych przez pracownika funkcji.

Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa polityce:

- 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.

