

## Ocena Rady Nadzorczej funkcjonowania przez Bank polityki wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Tczewie

### Opis polityki i główne zasady

Przedmiotem badania w ramach funkcjonującej w Banku polityki wynagradzania objęto następujące regulacje:

1. Politykę zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Tczewie.
2. Politykę wynagradzania członków organu nadzorującego Banku Spółdzielczego w Tczewie.
3. Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Tczewie.
4. Regulamin wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Tczewie.
5. Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Tczewie.
6. Regulamin funkcjonowania komórki ds. zgodności w Banku Spółdzielczym w Tczewie.

Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej Banku, Komitetu Audytu, członków Zarządu Banku i pracowników są tak ustalane, aby odpowiadały w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy, stopniowi odpowiedzialności i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, uwzględniały ilość i jakość świadczonej pracy, a także zapewniały prawidłowość realizacji zadań przez Członków Rady Nadzorczej, Komitetu Audytu, członków Zarządu, pracowników wynikających z działalności banku.

W Banku obowiązuje wprowadzona uchwałą nr 221/2024 Zarządu, zatwierdzona uchwałą nr 77/2024 przez Radę Nadzorczą „Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Tczewie”. Bank, stosując zasadę proporcjonalności, w celu określenia innych (oprócz członków Zarządu) pracowników, którzy mogą mieć istotny wpływ na profil ryzyka Banku, przeprowadza tylko analizę stanowisk, o których mowa w art. 92 ust. 3 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE tj.:

- 1) Kierownika Zespołu Kontroli i Zgodności;
- 2) Kierownika Zespołu Sprawozdawczości, Analiz i Ryzyk Bankowych.

Bank obejmuje polityką zmiennych składników wynagrodzeń osoby, które mają istotny wpływ na zapewnienie zgodności w Banku, tj. zapewnienie przestrzegania przez Bank przepisów, regulacji wewnętrznych i standardów rynkowych oraz jeżeli posiadają kompetencje, które należy zakwalifikować, jako aktywny udział w zarządzaniu ryzykiem, wiedzę z zakresu ryzyka związanego z działalnością Banku.

Celem realizacji polityki jest dbałość o długoterminowe dobro Banku, ochronę interesów klientów oraz unikania nadmiernej ekspozycji na ryzyko.

Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej Banku i Komitetu Audytu określa „Polityka wynagradzania członków organu nadzorującego Banku Spółdzielczego w Tczewie”, wprowadzona uchwałą nr 17/2023 i zaktualizowana uchwałą nr 22/2024 Zebrania Przedstawicieli (aktualizacja zał. nr 1 w sprawie wynagrodzenia za udział w posiedzeniach organów samorządowych), stanowiąca tym samym wewnętrzny zbiór zasad ładu korporacyjnego.

Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej są zgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Banku. Rada Nadzorcza stwierdza, iż wypłaty wynagrodzenia za udział w posiedzeniach członków Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu dokonywane były zgodnie z zasadami określonymi w wyżej wymienionej Polityce.

Ponadto w Banku obowiązuje:

- 1) Regulamin wynagradzania członków Zarządu w Banku Spółdzielczym w Tczewie” wprowadzony uchwałą nr 222/2024 Zarządu i zatwierdzony uchwałą nr 78/2024 Rady Nadzorczej,
- 2) Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Tczewie wprowadzony uchwałą nr 14/2022 Zarządu i zatwierdzony uchwałą nr 7/2022 Rady Nadzorczej, który określa zasady wynagradzania pracowników Banku oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, z wyłączeniem pracowników świadczących pracę na podstawie innej umowy niż stosunek pracy.
- 3) Regulamin funkcjonowania komórki ds. zgodności w Banku Spółdzielczym w Tczewie, wprowadzona uchwałą nr 182/2024 r. Zarządu i zatwierdzona uchwałą nr 70/2024 Rady Nadzorczej, który określa zasady nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy z pracownikiem kierującym komórką ds. zgodności jak również ochronę kierującego komórką i tryb kontroli poziomu wynagrodzenia.
- 4) Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Tczewie wprowadzona uchwałą nr 4/2022 Zarządu, zatwierdzona uchwałą nr 9/2022 Rady Nadzorczej.

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.

Wynagrodzenia członków Zarządu wypłacane są zgodnie z zawartymi umowami, a przepisy regulaminu wynagradzania są zgodne z przepisami prawa.

## Przegląd

W okresie sprawozdawczym Rada Nadzorcza na posiedzeniu w dniu 30.12.2024r. dokonała przeglądu Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Tczewie z uwzględnieniem zmiany przepisów zewnętrznych, zgodności z regulacjami wewnętrznymi, dostosowanie do struktury organizacyjnej (szczegółowy opis znajduje się w Przeglądzie Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Tczewie)

## Opinia

W ocenie Rady Nadzorczej polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Tczewie sprawowana była w sposób właściwy, w związku z powyższym Rada Nadzorcza zaopiniowała ją pozytywnie.

Powyższa ocena polityki wynagradzania podlega przedłożeniu pod obrady Zebrania Przedstawicieli w 2025 r. wraz ze sprawozdaniem Rady Nadzorczej.

Zarząd Banku zapoznał się z Oceną w dniu 26.02.2025 r.

Bank Spółdzielczy  
w Tczewie

Przedstawiono na Posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 27.02.2025 r.

RADA NADZORCZA  
Banku Spółdzielczego  
w Tczewie