

# MAZURSKI BANK SPÓŁDZIELCZY

## W GIŻYCKU

*Załącznik do Uchwały Nr 115/2021  
Zarządu MBS w Giżycku  
z dnia 20 grudnia 2021r.*

*Załącznik do Uchwały nr 65/2021  
Rady Nadzorczej MBS w Giżycku  
z dnia 22 grudnia 2021r.*

**I zmiana wprowadzona Uchwałą Zarządu nr 126/2022 z dnia 14.12.2022 r.  
I zmiana zatwierdzona uchwałą Rady Nadzorczej nr 48/2022 z dnia 16.12.2022 r.**

### **Polityka wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Mazurskiego Banku Spółdzielczego w Giżycku**

#### § 1

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagrodzenia pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanymi dalej pracownikami istotnymi) Mazurskiego Banku Spółdzielczego w Giżycku zwanej dalej „Polityką” jest:

1. określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagrodzenia pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Mazurskiego Banku Spółdzielczego w Giżycku zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych 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 oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego.
2. wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka,
3. wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.

#### § 2

Zapisy niniejszej polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku.
2. Stałe składniki wynagrodzenia, rozumiane jako:
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
  - 2) świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy, m.in.: odprawy emerytalne i rentowe, odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy,
  - 3) nagrody jubileuszowe.
3. Zmienne składniki wynagrodzenia, rozumiane jako premia uznaniowa i nagrody specjalne.
4. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia.
5. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia Członków Zarządu do średniego wynagrodzenia pracowników.

#### § 3

1. Wynagrodzenie w Banku obejmuje wypłatę stałych i zmiennych składników wynagradzania.
2. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli, zgodnie ze Statutem Banku.
3. Wynagrodzenie dla Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania Członków Zarządu są określone w niniejszej Polityce.
4. Wynagrodzenie dla pracowników ustala Prezes Zarządu, pełniący kierownika zakładu pracy – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd Regulaminie wynagradzania pracowników.
5. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
6. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

#### § 4

1. Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikację stanowisk występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.
2. Do stanowisk istotnych, o których mowa w § 24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej oraz w Rozporządzeniu 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
  - 1) Członków Rady Nadzorczej,
  - 2) Członków Zarządu.
3. Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln euro oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.

#### § 5

Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stale składniki	Zmienne składniki
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Brak
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w § 2 ust.2	Premia uznaniowa

#### § 6

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje wynagrodzenie ryczałtowe za udział w posiedzeniu.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
4. Rada nadzorcza ustalając wynagrodzenie członków zarządu (w tym prezesa) bierze pod uwagę zakres obowiązków i odpowiedzialność poszczególnych członków zarządu, ale również sytuację ekonomiczną banku oraz skalę działalności banku.

#### § 7

1. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagradzania osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
2. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust.3.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 1/3 wynagrodzenia stałego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie stałe powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.
4. Osoby, które zajmują stanowiska, określone w § 4 zobowiązują się do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania.

#### § 8

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno – finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń Planu ekonomiczno – finansowego:
  - 1) zysk netto,
  - 2) wskaźniki: ROE, ROA,
  - 3) jakość portfela kredytowego (NPL),
  - 4) wskaźnik orezerwowania portfela kredytowego,
  - 5) łączny współczynnik kapitałowy,
  - 6) wskaźnik płynności LCR,
  - 7) wskaźnik C/I.
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą planu ekonomiczno – finansowego Banku w poszczególnych latach i w danym kwartale podlegającym ocenie. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat oraz w ocenianym kwartale plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 70% lub średnia z ostatnich trzech lat nie spada poniżej limitu 70%.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzenia to:
  - 1) uzyskane absolutorium w okresie oceny,
  - 2) pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe – ocena dwuletnia. Ocena odpowiedniości zachowuje ważność przez okres dwóch lat od daty jej przeprowadzenia,
  - 3) ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.
5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagrodzenia nie przyznaje się.

#### § 9

Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w § 4 niniejszej Polityki:

- 1) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania,
- 2) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących reżymami bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem.

#### § 10

1. Co najmniej raz w roku Rada Nadzorcza Banku weryfikuje i ustala na kolejny rok kalendarzowy maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym.
2. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
3. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 40%

#### § 11

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Weryfikacja o której mowa w ust. 1 obejmuje min.:
  - 1) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
  - 2) weryfikację stanowisk istotnych,
  - 3) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzenia.
3. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Niniejsza polityka podlega ujawnieniu.

#### § 12

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia.

|