

*Załącznik do Uchwały Nr 114/2021.  
Zarządu MBS w Giżycku  
z dnia 20.12.2021 r.*

*Załącznik do Uchwały Nr 64/2021  
Rady Nadzorczej MBS w Giżycku  
z dnia 22.12.2021 r.*

*zmiany wprowadzono uchwałą Zarządu nr 125/2022 z dn. 14.12.2022r.  
zmiany zatwierdzone Uchwałą Rady Nadzorczej nr 47/2022 z dnia 16.12.2022 r.*

## **MAZURSKI BANK SPÓŁDZIELCZY w GIŻYCKU**

### **Polityka wynagrodzeń Mazurskiego Banku Spółdzielczego w Giżycku**

---

Giżycko, 2021 rok

## SPIS TREŚCI

<b>Rozdział 1.</b>	<b>Postanowienia ogólne .....</b>	<b>3</b>
<b>Rozdział 2.</b>	<b>Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne .....</b>	<b>5</b>
<b>Rozdział 3.</b>	<b>Wynagrodzenie stałe.....</b>	<b>6</b>
Oddział 1.	Składniki wynagrodzeń stałych.....	6
Oddział 2.	Wynagrodzenie zasadnicze .....	6
Oddział 3.	Świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy.....	7
Oddział 4.	Nagrody jubileuszowe .....	7
<b>Rozdział 4.</b>	<b>Wynagrodzenie zmienne .....</b>	<b>7</b>
Oddział 1.	Składniki wynagrodzeń zmiennych .....	7
Oddział 2.	Premie uznaniowe.....	7
Oddział 3.	Nagrody specjalne .....	8
<b>Rozdział 4a.</b>	<b>Świadczenia pozapłacowe .....</b>	<b>8</b>
<b>Rozdział 5.</b>	<b>Korekta wynagrodzenia zmiennego o ryzyko.....</b>	<b>8</b>
Oddział 1.	Budżet na wynagrodzenia zmienne .....	8
Oddział 2.	Proces dostosowania indywidualnego wynagrodzenia zmiennego do ryzyka .....	9
<b>Rozdział 6.</b>	<b>Szczególne zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku .....</b>	<b>10</b>
<b>Rozdział 7.</b>	<b>Szczególne zasady wynagradzania pracowników zaangażowanych w świadczenie usług.....</b>	<b>11</b>
<b>Rozdział 8.</b>	<b>Postanowienia końcowe .....</b>	<b>12</b>

## Rozdział 1. Postanowienia ogólne

### § 1.

1. Polityka wynagrodzeń Mazurskiego Banku Spółdzielczego w Giżycku, zwana dalej Polityką, opracowana została na podstawie:
  - 1) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 (CRR) oraz przepisów implementujących w Polsce Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE (CRD IV) oraz Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/878 (CRD V);
  - 2) przepisów implementujących w Polsce dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniającej dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE (tzw. dyrektywa MIFID II);
  - 3) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
  - 4) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
  - 5) ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi;
  - 6) ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
  - 7) rozporządzenia 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;
  - 8) wytycznych EBA z 27 czerwca 2016 r. dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń;
  - 9) wytycznych EBA z 13 grudnia 2016 r. dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych;
  - 10) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/97 z dnia 20 stycznia 2016 r. w sprawie dystrybucji ubezpieczeń;
  - 11) wytycznych ESMA z 11 lipca 2016 r. dotyczących praktyk sprzedaży krzyżowej;
  - 12) uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”;
  - 13) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
  - 14) Rekomendacji S Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie;
  - 15) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.
2. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
  - 1) **Bank** – Mazurski Bank Spółdzielczy w Giżycku;
  - 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku;
  - 3) **Zarząd** – Zarząd Banku;

- 4) **organ Banku** – Zarząd lub Rada Nadzorcza;
- 5) **wynagrodzenie stale** – składnik wynagrodzenia spełniający kryteria, o których mowa w § 4 ust. 5;
- 6) **wynagrodzenie zmienne** – składnik wynagrodzenia niespełniający kryteriów, o których mowa w § 4 ust. 5;
- 7) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, a także członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej;
- 8) **pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku** – pracownik wykazany w Polityce wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Mazurskiego Banku Spółdzielczego w Giżycku;
- 9) **baza kapitałowa** – poziom i struktura funduszy własnych Banku stanowiących sumę kapitału Tier I i kapitału Tier II Banku, wyznaczonych zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych; wysokość posiadanej przez Bank bazy kapitałowej powinna być wystarczająca do spełnienia wymagań regulacyjnych;

## § 2.

1. Wprowadzenie Polityki ma na celu:
  - 1) adekwatne wynagradzanie pracowników za wykonaną pracę, a także motywowanie ich do osiągania wysokich wyników oraz realizacji celów strategicznych Banku;
  - 2) przyciąganie oraz zatrzymywanie wykwalifikowanych pracowników przy jednoczesnym zachowaniu równowagi pomiędzy przewagą konkurencyjną wynagrodzeń, a rentownością Banku;
  - 3) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów.
2. Postanowienia Polityki dotyczą zasad wynagradzania wszystkich pracowników, w tym:
  - 1) pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
  - 2) pracowników bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanych w sprzedaż produktów bankowych lub świadczenie usług bankowych bezpośrednio dla klientów;
  - 3) członków organów Banku.
3. Polityka wynagrodzeń Banku uwzględnia wielkość ryzyka związanego z działalnością Banku oraz zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Bank.
4. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.

## § 3.

1. Postanowienia Polityki znajdują odzwierciedlenie we wdrażanych w Banku regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy

- o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, a także członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Bank unika nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia dostęp do regulacji określających zasady wynagradzania pracownikom, a także innym interesariuszom, w szczególności klientom oraz **akcjonariuszom udziałowcom**, w zakresie niezbędnym do ochrony ich praw.

## **Rozdział 2. Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne**

### **§ 4.**

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się wynagrodzenia stałe i wynagrodzenia zmienne, z zastrzeżeniem ust. 2, 3 i 4, przy czym stałe składniki winny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nie przyznawanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia.
2. Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznane przez Bank pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej w dłuższym okresie i powinno uwzględniać interesy **akcjonariuszy udziałowców**, deponentów i wszelkich innych zainteresowanych stron. Wynagrodzenie zmienne nie powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej bazy kapitałowej.
3. W celu uniknięcia konfliktu interesów, członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wyłącznie wynagrodzenie stałe.
4. Wysokość wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia zmiennego pracownika ds. zgodności nie jest uzależniona od wyników finansowych Banku, a wynagrodzenie powinno być w przeważającej mierze stałe.
5. Wynagrodzenie jest stałe, jeżeli warunki jego przyznania i jego wysokość:
  - 1) opierają się na z góry określonych kryteriach;
  - 2) nie są uznaniowe i odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego oraz miejsce w hierarchii służbowej pracownika;
  - 3) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
  - 4) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej funkcji lub wykonywania obowiązków zawodowych;
  - 5) są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań z pracownikiem, przedstawicielami organizacji związkowych lub w następstwie zmiany zasad wynagradzania określonych przepisami prawa powszechnego;
  - 6) nie mogą zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione przez Bank, z zastrzeżeniem realizacji przepisów prawa powszechnego;
  - 7) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka; oraz
  - 8) nie zależą od wyników.

6. Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia kryteriów określonych w ust. 5, uznawany jest za składnik zmienny wynagrodzenia.

## **Rozdział 3. Wynagrodzenie stałe**

### **Oddział 1. Składniki wynagrodzeń stałych**

#### **§ 5.**

1. Na wynagrodzenia stałe składają się w szczególności:
  - 1) przyznawane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę:
    - a) wynagrodzenie zasadnicze,
    - b) świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy, mi.in.: odprawy emerytalne i rentowe, odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy;
    - c) nagrody jubileuszowe;
  - 2) wynagrodzenia przyznawane członkom Rady Nadzorczej na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia / Zebrania Przedstawicieli;
  - 3) wynagrodzenia przyznawane pracownikom wykonującym pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, zgodnie z treścią umowy.
2. Przyznanie pracownikom stałych składników wynagrodzeń innych niż wymienione w ust. 1, możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników w Banku, umowach zawartych z pracownikami, a w przypadku członków Zarządu lub Rady Nadzorczej odpowiednio także w uchwałach Rady Nadzorczej oraz w uchwałach Walnego Zgromadzenia/ Zebrania Przedstawicieli.

### **Oddział 2. Wynagrodzenie zasadnicze**

#### **§ 6.**

1. Podstawę wynagradzania w Banku stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, przyznawane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, ustalane w taki sposób, aby jego wysokość odzwierciedlała ilość i jakość wykonywanej na danym stanowisku pracy, jak również wpływ stanowiska na wynik Banku.
- ~~2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach ustalana jest w oparciu o wartościowanie stanowisk.~~
3. Wynagrodzenie zasadnicze indywidualnych pracowników ustalane jest zgodnie z przyjętym w Banku taryfikatorem płacowym oraz uwzględnia kwalifikacje pracowników i możliwości ekonomiczne Banku. Taryfikatory płacowe obowiązują wszystkich pracowników Banku zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, z wyłączeniem członków Zarządu ~~i Głównego Księgowego.~~
4. Wynagrodzenie zasadnicze członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza w umowie o pracę.
- ~~5. Wynagrodzenie Głównego Księgowego ustala się w umowie o pracę na podstawie uchwały Rady Nadzorczej.~~

### **Oddział 3. Świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy**

#### **§ 7.**

Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę przysługują świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy (m.in. **dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatek za pracę w porze nocnej**, odprawa emerytalna i rentowa, odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy) na poziomie określonym w przepisach powszechnych. Zastosowanie świadczeń korzystniejszych niż określone w przepisach powszechnych możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania w Banku lub umowach zawartych z pracownikami.

### **Oddział 4. Nagrody jubileuszowe**

#### **§ 8.**

1. Pracownikowi, który co najmniej 10 lat był zatrudniony w Banku przysługuje nagroda jubileuszowa. Nagroda jubileuszowa przysługuje nie częściej niż co 5 lat.
2. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie zasadnicze przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

## **Rozdział 4. Wynagrodzenie zmienne**

### **Oddział 1. Składniki wynagrodzeń zmiennych**

#### **§ 9.**

1. Na wynagrodzenia zmienne składają się w szczególności: premie uznaniowe, nagrody specjalne, prowizje ze sprzedaży produktów bankowych.
2. Przyznanie pracownikom zmiennych składników wynagrodzeń innych niż wymienionych w ust. 1, możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze.

### **Oddział 2. Premie uznaniowe**

#### **§ 10.**

1. System premiowania pracowników w Banku ma na celu koncentrację działań pracowników na celach ważnych dla Banku, wspierających pożądaną z punktu widzenia Banku zachowania.
2. Poziom ustalonych wynagrodzeń z tytułu premii uznaniowej skorelowany jest z wynikami Banku i uwzględnia postawę oraz wkład pracy poszczególnych osób i zespołów w osiągnięcie założonych na dany okres celów.
3. **Pracownicy komórki do spraw zgodności, komórki odpowiedzialnej za zarządzanie ryzykiem oraz komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za sprawy kadrowe, komórki monitorowania kredytów i zabezpieczeń, stanowisko wierzycelności trudnych, komórki analityków kredytowych, są wynagradzani w zakresie wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji. Wynagrodzenie tych**

osób nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

### **Oddział 3. Nagrody specjalne**

#### **§ 11.**

Nagrody specjalne mają charakter wyjątkowy i przyznawane są za szczególne osiągnięcia w pracy, wykraczające poza zakres obowiązków pracownika. Przyznawane pracownikom nagrody specjalne mają charakter uznaniowy, a ich wypłata uzależniona jest od sytuacji ekonomicznej Banku.

#### **§ 12.**

### **Oddział 4. Prowizje**

Pracownikowi przysługuje prowizja za sprzedaż produktów bankowych zgodnie z Regulaminem wynagradzania.

## **Rozdział 4a. Świadczenia pozapłacowe**

#### **§ 12a.**

Świadczenie pozapłacowe oferowane w Banku, w szczególności Pracowniczy Program Emerytalny, nie jest oparty na wynikach i w sposób jednolity jest przyznawany danej kategorii pracowników, zgodnie z Zakładową umową emerytalną oraz z Ustawą o pracowniczych programach emerytalnych.

## **Rozdział 5. Korekta wynagrodzenia zmiennego o ryzyko**

### **Oddział 1. Budżet na wynagrodzenia zmienne**

#### **§ 13.**

1. Bank corocznie określa w planie ekonomiczno-finansowym łączny budżet na wszystkie wynagrodzenia zmienne na dany rok kalendarzowy, z zastrzeżeniem ust. 3. W procesie określania budżetu na wynagrodzenia zmienne w ramach planu finansowego, Bank stosuje mechanizm kontrolny w postaci wymaganej opinii komórki odpowiedzialnej za ryzyko.
2. Ustanawiając budżet na wynagrodzenia zmienne, o którym mowa w ust. 1, Bank bierze pod uwagę zakładane w Strategii Banku wyniki biznesowe, w szczególności: wynik finansowy, ROA, ROE, C/I oraz wskaźniki adekwatności kapitałowej, wskaźnik orezerwowania kredytów, jakość portfela kredytowego (NPL).
3. Zarząd w szczególności może podjąć decyzję o obniżeniu budżetu na wynagrodzenia zmienne, w przypadku naruszenia przepisów, o których mowa w art. 142 ust. 1 Prawa bankowego.
4. Zarząd może podjąć decyzję o zmniejszeniu, zwiększeniu lub nie tworzeniu budżetu na wynagrodzenia zmienne w trakcie roku kalendarzowego z uwzględnieniem wyników biznesowych oraz wskaźników adekwatności kapitałowej, o których mowa w ust. 1 oraz zapisów ust. 2.
5. W ramach budżetu na wynagrodzenia zmienne tworzony jest fundusz premiowy.



6. Do końca stycznia każdego roku, Zarząd wyznacza cel finansowy uruchamiający fundusz premiowy, o którym mowa w ust. 5. Informacja o wyznaczonym celu przekazywana jest pracownikom pocztą wewnętrzną, z zastrzeżeniem ust. 10
7. Ocena realizacji celu finansowego uruchamiającego fundusz premiowy wyrażona jest w procentach, w przedziale od 0% do 120% oraz dokonywana przez Zarząd w terminie do końca drugiego miesiąca następującego po kwartale, za który przyznawana jest premia. Informacja o poziomie realizacji celu oraz decyzja w zakresie uruchomienia budżetu premiowego przekazywana jest pracownikom pocztą wewnętrzną przed dniem wypłaty premii, z zastrzeżeniem ust. 10.
8. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, Zarząd może podjąć decyzje o uruchomieniu oraz zmianie wysokości funduszu premiowego niezależnie od poziomu realizacji celu finansowego uruchamiającego fundusz premiowy, o którym mowa w ust. 5-7, z uwzględnieniem sytuacji ekonomicznej Banku, w szczególności:
  - 1) poziomu realizacji wyniku finansowego Banku, w stosunku do planu finansowego, za okres, za który przyznawana jest premia;
  - 2) prognozy przyszłych wyników.
9. Wypłata premii w ramach uruchomionego funduszu premiowego za dany okres premiowy wymaga decyzji Zarządu.
10. Decyzją Prezesa Zarządu, data przekazania pocztą wewnętrzną informacji o wyznaczonym celu finansowym uruchamiającym fundusz premiowy oraz o jego ocenie może ulec zmianie w szczególnie uzasadnionych przypadkach.

## **Oddział 2. Proces dostosowania indywidualnego wynagrodzenia zmiennego do ryzyka**

### **§ 14.**

1. Bank ustala zasady przyznawania indywidualnych wynagrodzeń zmiennych tak, aby zachęty do podejmowania ryzyka były zrównoważone z zachętami do zarządzania ryzykiem, w szczególności poprzez ustalanie celów wrażliwych na ryzyko, warunkowe przyznawanie i odraczanie części zmiennych składników wynagrodzeń, równoważenie celów ilościowych celami jakościowymi oraz wskazywanie maksymalnych poziomów premii, w tym stosunku zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia
2. 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.
3. Stosowane w Banku wskaźniki korekty wynagrodzenia zmiennego o ryzyko odzwierciedlają przede wszystkim ryzyko związane z działalnością danej jednostki/komórki organizacyjnej Banku, na które wpływ ma pracownik tej jednostki/komórki. Wskaźniki korekty o ryzyko dla pojedynczych pracowników mogą uwzględniać wyłączenie niektórych rodzajów ryzyka.
4. Systemy premiowe stosowane w Banku uwzględniają metodę kaskadowania celów, tj. są przekładane z celów strategicznych Banku na cele poszczególnych jednostek i komórek organizacyjnych oraz cele pojedynczych pracowników. Cele wyznaczone pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku stanowią wypadkową głównych celów finansowych i niefinansowych Banku i uwzględniają zakres odpowiedzialności pracownika na danym stanowisku.

5. W opracowaniu wskaźników pozwalających na korektę wyników ilościowych osiągniętych przez poszczególne jednostki/komórki organizacyjne oraz poszczególnych pracowników o ryzyko ich działań, zarówno na etapie wyznaczania celów do realizacji jak i na etapie rozliczania wyników realizacji celów, udział biorą komórki odpowiedzialne za ryzyko, o których mowa w § 13 ust. 1. Działania w tym obszarze wpisane są w szczególności w takie procesy jak: synchronizacja celów indywidualnych z celami Banku, kaskadowanie i operacjonalizacja celów, opiniowanie regulacji implementujących postanowienia niniejszej Polityki.

## **Rozdział 6. Szczególne zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku**

### **§ 15.**

1. Zarząd Banku, nie rzadziej niż raz w roku, identyfikuje pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w oparciu o kryteria ilościowe i jakościowe. Szczegółowe zasady identyfikacji, w tym kryteria oraz zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń tym pracownikom określa Polityka wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka.
2. 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.
3. Wynagrodzenie zmienne pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, podlegają dostosowaniu do ryzyka. Dostosowanie do ryzyka dokonywane jest w trzech procesach:
  - 1) wyznaczania celów i rozliczania efektów pracy, w tym oceny poziomu realizacji celów i oceny ryzyka;
  - 2) przyznania wynagrodzenia zmiennego;
  - 3) wypłaty wynagrodzenia zmiennego.
4. Rozliczenie efektów pracy i ocena ryzyka dokonywane są z uwzględnieniem celów wyznaczonych na poziomie Banku, na poziomie jednostki/komórki organizacyjnej oraz na poziomie pracownika i odbywają się w formie oceny za dany okres. Dostosowanie wynagrodzenia zmiennego polega na ocenie efektów pracy, w tym stopnia realizacji wyznaczonych celów, z uwzględnieniem stopnia wpływu osoby podlegającej ocenie na ich osiągnięcie. Cele oraz kryteria oceny ich realizacji określone są, z zachowaniem zasad określonych w Polityce wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka.
5. Proces przyznania i wypłaty wynagrodzenia zmiennego określa Polityka wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka.

### **§ 16.**

Pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, nie korzystają z własnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności, z wyłączeniem ubezpieczeń obowiązkowych wynikających z przepisów

szczególnych, które neutralizowałyby środki podejmowane w odniesieniu do tych osób w ramach realizacji ~~Regulaminu zmiennych składników wynagrodzeń~~. Polityki wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka.

#### **§ 17.**

~~Pracownicy komórki do spraw zgodności, komórki odpowiedzialnej za zarządzanie ryzykiem oraz komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za sprawy kadrowe, komórki monitorowania kredytów i zabezpieczeń, stanowisko wierzycelności trudnych, komórki analityków kredytowych, są wynagradzani za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji. Wynagrodzenie tych osób nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.~~

### **Rozdział 7. Szczególne zasady wynagradzania pracowników zaangażowanych w świadczenie usług**

#### **§ 18.**

1. Wynagrodzenia zmienne, o ile są przyznawane pracownikom bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanym w świadczenie usług klientom, mają stanowić zachętę do odpowiedzialnej praktyki biznesowej, uczciwego i rzetelnego traktowania klienta, oferowania klientom produktów dostosowanych do ich potrzeb i oczekiwań oraz unikania konfliktu interesów w stosunkach z klientami. W tym celu Bank w odniesieniu do pracowników sprzedaży stawiane im cele ilościowe równoważy celami jakościowymi, takimi jak np.: liczba reklamacji, satysfakcja klienta.
2. Bank nie wynagradza pracowników ani nie ocenia ich wyników w sposób, który jest sprzeczny z obowiązkiem polegającym na działaniu w najlepiej pojętym interesie swoich klientów, na przykład poprzez wynagrodzenia, cele w zakresie sprzedaży lub inne, które zachęcają do rekomendowania lub sprzedawania danego produktu w sytuacji, gdy to inny produkt może lepiej zaspokoić potrzeby klientów. W tym celu Bank konstruując systemy motywacyjne stosuje m. in. takie same zasady premiowania w odniesieniu do sprzedaży wszystkich produktów w ramach danej grupy produktów.
3. Bank stosuje różne wagi dla sprzedaży produktów lub grup produktów tylko w uzasadnionych przypadkach, z zastrzeżeniem ust. 1 i 2, np.: gdy wynika to ze stopnia złożoności produktu.
4. Bank unika sytuacji gdzie pracownik sprzedaży otrzymuje wynagrodzenie zmienne w oparciu jedynie o zrealizowane cele ilościowe, bez realizacji celów jakościowych. Poziom realizacji celów jakościowych powinien przekładać się na możliwość przyznania premii oraz jej wysokość. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia zmiennego Bank bierze pod uwagę takie wskaźniki jakościowe jak wzrost liczby klientów czy różnorodność produktów posiadanych przez klientów.
5. W przypadku powierzenia przez Bank czynności związanych ze sprzedażą produktów bankowych podmiotowi trzeciemu, Bank dąży, aby umowa z takim podmiotem zapewniała wdrożenie przez insourcera zasad wynagrodzeń zgodnych z niniejszą Polityką, uwzględniała prawo wglądu przez Bank do zasad, a w razie naruszenia przez insourcera tych zasad, przewidywała możliwość żądania od insourcera naprawy szkód, kar umownych lub rozwiązania umowy z tego powodu.

## **Rozdział 8. Postanowienia końcowe**

### **§ 19.**

1. Za monitorowanie poziomu wynagrodzenia zmiennego pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku odpowiada Rada Nadzorcza. Co najmniej raz w roku Rada Nadzorcza otrzymuje raporty z wynikami monitoringu.
2. Co najmniej raz w roku, stanowisko ds. zgodności przeprowadza niezależny przegląd wdrożenia zasad polityki wynagrodzeń w Banku, którego wyniki w postaci raportu wraz z działaniami naprawczymi przedstawia Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.
3. Stanowisko ds. zgodności, w procesie zapewnienia zgodności, dokonuje analizy wpływu polityki w zakresie wynagrodzeń na przestrzeganie przez Bank przepisów ustawowych i wykonawczych, polityk wewnętrznych i zasad podejmowania ryzyka.
4. Rada Nadzorcza dokonuje raz w roku przeglądu zasad wynagradzania ze szczególnym uwzględnieniem danych zawartych w raporcie z monitoringu poziomu wynagrodzeń zmiennych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku i raporcie z wdrożenia polityki wynagrodzeń w Banku, o którym mowa w ust. 2 i 3.
5. Stosowanie przez Bank niniejszej Polityki podlega okresowej ocenie dokonywanej przez komórkę audytu wewnętrznego Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.
6. W procesie kształtowania Polityki, a także jej oceny uczestniczy pracownik ds. kadr, która w zakresie swoich kompetencji z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi, przekazuje organom Banku oraz innym komórkom organizacyjnym istotne w tym procesie informacje, obejmujące, między innymi, dane na temat struktury wynagrodzeń, systemów płac i systemów zachęt.

### **§ 20.**

1. Informacje o obowiązującej w Banku polityce wynagrodzeń oraz informacje o wynagrodzeniach członków Zarządu oraz innych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku podlegają upublicznieniu zgodnie z przyjętą przez Bank Polityką informacyjną.
2. Bank, raz do roku, w terminie do dnia 31 stycznia, przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego:
  - 1) informacje za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płęć;
  - 2) dane o liczbie osób określonych w ust. 1, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 1 000 000 euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.
3. Za przygotowanie i przekazanie informacji, o której mowa w ust. 2, odpowiada pracownik ds. kadr.