

**Polityka wynagradzania pracowników,  
których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka  
Banku Spółdzielczego w Mszanie Dolnej**

§ 1

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanych dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Mszanie Dolnej, zwanej dalej „Polityką” jest:

1. Określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Mszanie Dolnej, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach.
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 działania oraz ograniczanie konfliktu interesów.

§ 2

Zapisy niniejszej polityki obejmują:

1. Stałe składniki wynagradzania.
2. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa i nagroda za osiągnięcia zawodowe.
3. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.

§ 3

Do stanowisk istotnych, o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach oraz w uchwale 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) Bank zalicza:

1. Członków Rady Nadzorczej,
2. Członków Zarządu,
3. Głównego Księgowego,

4. Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.

§ 4

Do składników wynagradzania zalicza się:

	<b>Stale składniki pieniężne</b>	<b>Zmienne składniki pieniężne</b>
<b>Członkowie Rady Nadzorczej</b>	Wynagrodzenie w formie ryczału za udział w posiedzeniu	Brak
<b>Członkowie Komitetu audytu</b>	Wynagrodzenie w formie ryczału za udział w posiedzeniu	Brak
<b>Członkowie stałej Komisja kontrolna Rady Nadzorczej</b>	Wynagrodzenie w formie ryczału za udział w posiedzeniu	Brak
<b>Członkowie Zarządu</b>	1. Wynagrodzenie zasadnicze 2. Dodatek stażowy 3. Nagrody jubileuszowe 4. Odprawy emerytalne	1. Premia uznaniowa 2. Nagroda za osiągnięcia zawodowe
<b>Główny Księgowy</b>	1. Wynagrodzenie zasadnicze 2. Dodatek stażowy 3. Nagrody jubileuszowe 4. Odprawy emerytalne	1. Premia uznaniowa 2. Nagroda za osiągnięcia zawodowe

W Banku nie występują niepieniężne składniki wynagrodzeń.

§ 5

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Głównego Księgowego ustala Zarząd.

§ 6

1. Łączna kwota wypłaconej premii uznaniowej 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 100% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.

#### § 7

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminach oceny wykonania Planu ekonomiczno – finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnane w ostatnich trzech latach oraz w okresie niepełnego roku, za który jest przeprowadzana ocena (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń Planu ekonomiczno – finansowego, który stanowi uszczegółowienie Strategii działania Banku:
  - 1) zysk brutto,
  - 2) zwrot z kapitału własnego (ROE) – wyliczany jako stosunek zysku netto i uznanych kapitałów,
  - 3) jakość kredytów – wyliczana jako stosunek wartości brutto kredytów w sytuacji zagrożonej do wartości brutto wszystkich kredytów,
  - 4) współczynnik kapitałowy,
  - 5) wskaźnik LCR.
3. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
  - 1) Uzyskane absolutorium w okresie oceny,
  - 2) Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
  - 3) Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.
4. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat oraz w okresie niepełnego roku, za który jest przeprowadzana ocena plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 80% oraz Członek Zarządu został pozytywnie oceniony pod kątem spełnienia kryteriów jakościowych oceny członków Zarządu.
5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.
6. Rada Nadzorcza ocenia wykonanie zadań w cyklach kwartalnych.

#### § 8

1. Oceny efektów pracy Głównego Księgowego dokonuje Zarząd.
2. Premię uznaniową przyznaje się Głównemu Księgowemu gdy w każdym z ostatnich trzech lat oraz w okresie niepełnego roku, za który jest przeprowadzana ocena plan w zakresie wskaźników wymienionych w § 7 ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 80%.

3. Zarząd ocenia wykonanie zadań w cyklach kwartalnych.

#### § 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 §3 niniejszej Polityki:

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

#### § 10

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.:
  - a. Zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
  - b. Weryfikację stanowisk istotnych,
  - c. Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania,
  - d. Zadań przydzielanych pracownikom na stanowiskach istotnych.
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 oraz jej realizacja podlega raz w roku ocenie w ramach audytu wewnętrznego.
5. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

#### § 11

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01 czerwca 2019 r.