

*Załącznik do Uchwały Nr 30/XII/2021
Zarządu Banku Spółdzielczego w Mszanie Dolnej
z dnia 22 grudnia 2021 r.*

*Załącznik do Uchwały Nr 12/XII/2021
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Mszanie Dolnej
z dnia 27 grudnia 2021 r.*

Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Mszanie Dolnej

Mszana Dolna, 2021

Rozdział 1 . POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Mszanie Dolnej, zwana dalej Polityką, opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
- 2) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach – dalej Rozporządzenie MFFIPR z 8 czerwca 2021;
- 3) Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy;
- 4) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na podstawie dyrektywy 2013/36/UE – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego 2 lipca 2021 (EBA/GL/2021/04);
- 5) Uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”;
- 6) wytycznych EBA z 27 czerwca 2016 r. dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń;
- 7) 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;
- 8) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
- 9) Rekomendacji S Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie;
- 10) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.

§ 2

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Mszanie Dolnej;

- 2) **Zebranie Przedstawicieli** - Zebranie Przedstawicieli Banku;
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku;
- 4) **Zarząd** – Zarząd Banku;
- 5) **pracownicy** – w zakresie niniejszej Polityki oznacza wszystkich pracowników Banku i członków organów Banku, w postaci Rady Nadzorczej (organu nadzorującego) oraz Zarządu (organu zarządzającego);
- 6) **zidentyfikowani pracownicy** – pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, zidentyfikowani zgodnie z kryteriami wymienionymi w art. 9ca Ustawy - Prawo bankowe, kryteriami określonymi w Rozporządzeniu Komisji (UE) 923/2021, a także dodatkowymi kryteriami definiowanymi przez Bank, w celu zapewnienia pełnej identyfikacji pracowników, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka, z uwzględnieniem zasady proporcjonalności, a także faktycznego wpływu na profil ryzyka Banku;
- 7) **wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej** – wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej, z zastosowaniem wyjątku opisanego w §25 ust. 2 Rozporządzenia MFFIPR z 8 czerwca 2021 r;
- 8) **wynagrodzenie stałe** – składnik wynagrodzenia spełniający następujące kryteria:
 - a) opierają się na z góry określonych kryteriach;
 - b) nie są uznaniowe i odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego oraz miejsce w hierarchii służbowej pracownika;
 - c) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
 - d) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej funkcji lub wykonywania obowiązków zawodowych;
 - e) 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;
 - f) nie mogą zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione przez Bank, z zastrzeżeniem realizacji przepisów prawa powszechnego;
 - g) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka;
 - h) nie zależą od wyników.
- 9) **wynagrodzenie zmienne** – składnik wynagrodzenia niespełniający kryteriów o których mowa w §2 pkt. 8

Rozdział 2. ZASADY OGÓLNE

§ 3

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagrodzeń wszystkich pracowników, w tym członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu, a także innych osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
2. Polityka wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku:
 - 1) wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - 2) wspiera realizację strategii zarządzania bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ogranicza konflikt interesów;
3. Polityka wynagrodzeń wszystkich pracowników, w tym zidentyfikowanych pracowników jest neutralna względem płci.
4. Realizacja polityki wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku uwzględnia sytuację finansową Banku.

§ 4

1. Rada Nadzorcza przyjmuje ogólne zasady polityki wynagrodzeń wszystkich pracowników, dokonuje ich okresowych przeglądów i jest odpowiedzialna za nadzór nad wdrażaniem Polityki.
2. Stan wdrożenia polityki wynagrodzeń wszystkich pracowników podlega co najmniej raz do roku niezależnemu przeglądowi wewnętrznemu pod kątem zgodności z Polityką, innymi politykami i procedurami dotyczącymi wynagrodzeń, które zostały przyjęte przez Radę Nadzorczą.

§ 5

Polityka wynagrodzeń obejmuje wyraźnie wyodrębnione kryteria określania:

- 1) podstawowego stałego wynagrodzenia, które przede wszystkim powinno odzwierciedlać odpowiednie doświadczenie zawodowe i zakres odpowiedzialności organizacyjnej wyrażony w zakresie zadań danego pracownika;
- 2) wynagrodzenia zmiennego, które powinno odzwierciedlać zrównoważone i dostosowane do ryzyka wyniki, a także osiągnięte wyniki wykraczające poza zakres obowiązków wyrażony w zakresie zadań pracownika.

§ 6

1. Pracownicy sprawujący funkcje kontrolne (w tym w ramach systemu zarządzania ryzykiem oraz kontroli wewnętrznej) są niezależni od jednostek organizacyjnych, które nadzorują, otrzymują wynagrodzenie za osiągnięte cele związane z ich funkcjami, niezależnie od wyników obszarów działalności, które kontrolują.
2. Wynagrodzenie pracowników kierujących komórkami ds. zarządzania ryzykiem oraz zgodności jest bezpośrednio nadzorowane przez Radę Nadzorczą.

§ 7

1. Neutralność wobec płci oznacza, że pracownicy, niezależnie od płci, powinni być jednakowo wynagradzani za taką samą pracę lub pracę o równej wartości, zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt 65 dyrektywy 2013/36/UE oraz art. 157 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności rozumie się przez to: płacę zasadniczą oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy.
2. W przypadku, gdy do ustalenia wynagrodzenia stosowany jest system klasyfikacji stanowisk, powinien opierać się on na tych samych kryteriach dla mężczyzn, kobiet i pracowników różnych płci i być stosowane tak, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację, w tym ze względu na płeć.

§ 8

Polityka Banku dotycząca poszczególnych kategorii pracowników jest zawarta w następujących regulacjach wewnętrznych:

- 1) szczegółowe zasady wynagradzania Rady Nadzorczej stosowane w Banku zostały określone w odpowiednich uchwałach Zebrania Przedstawicieli;
- 2) szczegółowe zasady wynagradzania Zarządu oraz innych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (z wyłączeniem Rady Nadzorczej) określone są w „Polityce wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Mszanie Dolnej” przyjętej przez Radę Nadzorczą, a także odpowiednich regulaminach wynagradzania tych osób;
- 3) szczegółowe zasady wynagradzania pozostałych pracowników określone są w odpowiednich regulaminach wynagradzania przyjmowanych przez Zarząd.

§ 9

1. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli, raz w roku, raport z oceny funkcjonowania polityki wynagrodzeń (polityki wynagradzania) w Banku.
2. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

Rozdział 3. ZASADY WYNAGRADZANIA W BANKU

§ 10

Polityka wynagrodzeń Rady Nadzorczej jest ukierunkowana na:

- 1) zapewnienie obiektywizmu Członków Rady Nadzorczej;
- 2) zapewnienie wynagradzania adekwatnego do poziomu odpowiedzialności Członków Rady Nadzorczej, uwzględniając skalę działalności, możliwości finansowe Banku oraz zapewnienie efektywności sprawowanych funkcji;
- 3) zapewnienie przejrzystości i spójności zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej.

§ 11

Polityka wynagrodzeń członków Zarządu jest ukierunkowana na:

- 1) zapewnienie możliwości pozyskiwania i utrzymania odpowiednich osób na stanowiskach członków Zarządu;
- 2) zapewnienie wynagrodzenia adekwatnego do poziomu odpowiedzialności i doświadczenia zawodowego członków Zarządu;
- 3) zapewnienie przejrzystości i spójności zasad wynagradzania członków Zarządu;
- 4) prawidłowe i skuteczne zarządzania ryzykiem, a także brak zachęt do podejmowania nadmiernego ryzyka przez osoby, które w ramach swoich kompetencji mogą podejmować decyzje wpływające w istotny sposób na profil ryzyka Banku;
- 5) wspieranie realizacji strategii Banku;
- 6) zapewnienie zgodności z celami, wartościami i długoterminowymi interesami Banku;
- 7) ograniczenia konfliktu interesów;
- 8) zapewnienie neutralności względem płci.

§ 12

Polityka wynagrodzeń innych niż członkowie organów zidentyfikowanych pracowników jest ukierunkowana na:

- 1) zapewnienie możliwości pozyskiwania i utrzymania odpowiednich osób na stanowiskach kluczowych;
- 2) zapewnienie wynagrodzenia adekwatnego do poziomu odpowiedzialności i doświadczenia zawodowego tych pracowników;
- 3) zapewnienie przejrzystości i spójności zasad wynagradzania identyfikowanych pracowników;
- 4) prawidłowe i skuteczne zarządzania ryzykiem, a także brak zachęt do podejmowania nadmiernego ryzyka przez osoby, które w ramach swoich kompetencji mogą podejmować decyzje wpływające w istotny sposób na profil ryzyka Banku;
- 5) wspieranie realizacji strategii Banku;
- 6) zapewnienie zgodności z celami, wartościami i długoterminowymi interesami Banku;
- 7) ograniczenia konfliktu interesów,
- 8) zapewnienie neutralności względem płci.

§ 13

Polityka wynagrodzeń pracowników innych niż pracownicy identyfikowani, jest ukierunkowana na:

- 1) zapewnienie możliwości pozyskiwania i utrzymania odpowiednich pracowników;
- 2) zapewnienie wynagrodzenia adekwatnego do poziomu odpowiedzialności i doświadczenia zawodowego tych pracowników;

- 3) zapewnienie przejrzystości i spójności zasad wynagradzania pracowników, w tym zapobieganie dyskryminacji;
- 4) prawidłowe i skuteczne zarządzania ryzykiem, a także brak zachęt do podejmowania nadmiernego ryzyka lub naruszania standardów obsługi lub zasad etycznego działania;
- 5) wspieranie realizacji strategii Banku;
- 6) zapewnienie zgodności z celami, wartościami i długoterminowymi interesami Banku;
- 7) ograniczenia konfliktu interesów;
- 8) zapewnienie neutralności względem płci.

Rozdział 4. SYSTEM WYNAGRADZANIA

§ 14

1. System wynagradzania w Banku zbudowany jest ze współdziałających ze sobą motywatorów, dzięki czemu efektywność całego systemu wynagradzania jest większa niż efektywność poszczególnych składników.
2. Na system wynagradzania w Banku składają się :
 - 1) wynagrodzenia stałe (zasadnicze),
 - 2) wynagrodzenia zmienne,
3. Elementem polityki wynagradzania jest system motywacyjny, na który składają się motywatory płacowe.

§ 15

1. Podstawę kształtowania polityki wynagradzania w Banku stanowi wynagrodzenie stałe (zasadnicze).
2. Różnicowanie wynagrodzenia stałego (zasadniczego) pracowników Banku, z wyłączeniem Członków Zarządu, realizowane jest w oparciu o wartościowanie stanowisk pracy.

§ 16

1. Wynagrodzenie zmienne w Banku stanowią w szczególności premie oraz nagrody.
2. Zasady przyznawania wynagrodzeń zmiennych pracowników są ustalane z poszanowaniem przepisów prawa.
3. Premia w Banku ma charakter uznaniowy i motywacyjny. Wysokość premii jest bezpośrednio skorelowana z wynikami Banku i uwzględnia wkład pracy w osiągnięcie założonych celów na dany okres poszczególnych osób i zespołów oraz postawę pracownika.
4. Premia (zmienne składniki) wynagrodzeń członków Zarządu, a także innych zidentyfikowanych pracowników (z wyłączeniem członków Rady Nadzorczej) jest przyznawana na podstawie oceny spełnienia kryteriów zgodnych z przepisami Rozporządzenie MFFIPR z 8 czerwca 2021 r.

5. Zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka określa „Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Mszanie Dolnej”.

Rozdział 5. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 17

Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Mszanie Dolnej podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.

BANK SPÓLDZIELCZY
w Mszanie Dolnej

