

Załącznik do Uchwały Nr 16/XII/2025

Zarządu Banku Spółdzielczego w Mszanie Dolnej

z dnia 10 grudnia 2025 r.

Załącznik do Uchwały Nr 05/XII/2025

Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Mszanie Dolnej

z dnia 22 grudnia 2025 r.

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

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE	3
ROZDZIAŁ 2. ZASADY OGÓLNE.....	6
ROZDZIAŁ 3. WYNAGRODZENIE ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW	9
ROZDZIAŁ 4. OCENA EFEKTÓW PRACY.....	10
ROZDZIAŁ 5. ZASADY WYPŁACANIA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ	12
ROZDZIAŁ 6. PRZEPISY KOŃCOWE	13

Załączniki:

Załącznik nr 1 – Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku;

Załącznik nr 2 – Wzór „Oświadczenia o zobowiązaniu 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.

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. „Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Mszanie Dolnej” określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w tym wynagrodzeń Zarządu.
2. Wprowadzenie i stosowanie Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka ma na celu:
 - 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - 2) realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów.
3. Bank prowadzi i realizuje Politykę wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.

§ 2

Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka 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 (CRDIV) oraz Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/878 (CRD V);
- 2) Ustawy Prawo bankowe – art. 9ca;
- 3) Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
- 4) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach – zwanego dalej RMFFiPR;
- 5) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń zgodnie z Dyrektywą 2013/36/E – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego (EBA/GL/2021/04);
- 6) 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 ustalaniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustalaniu 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;

- 7) Wytycznych dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych – EBA/GL/2016/06 wydane przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego;
- 8) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 roku;
- 9) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
- 10) Rekomendacji S Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie;
- 11) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.

§ 3

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Mszanie Dolnej;
- 2) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Mszanie Dolnej;
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Mszanie Dolnej,
- 4) **Komitet Audytu** – Komitet Audytu Banku Spółdzielczego w Mszanie Dolnej,
- 5) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Mszanie Dolnej,
- 6) **duża instytucja** – instytucja, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 146 Rozporządzenia nr 575/2013;
- 7) **kadra kierownicza wyższego szczebla** - członek Zarządu, dyrektor lub inna osoba, posiadający wiedzę z zakresu ryzyka związanego z działalnością Banku, oraz podejmujący decyzje mające wpływ na to ryzyko;
- 8) **pracownik** - osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, powołania lub wyboru;
- 9) **zidentyfikowani pracownicy/ osoby zajmujące stanowiska istotne** – osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1 ustawy - Prawo bankowe, identyfikowani zgodnie z kryteriami określonymi w art. 92 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE, a także rozporządzenia delegowanego Komisji wydanego na mocy upoważnienia zawartego w ostatnim akapicie art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE oraz, w przypadku gdy to właściwe, aby zapewnić pełną identyfikację pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, dodatkowe kryteria określone przez Bank, a także zgodnie z zasadą proporcjonalności;

10) osoba zaangażowana:

- a) pracownik oferujący produkty bankowe lub świadczący usługi bankowe bezpośrednio dla konsumentów lub
- b) bezpośrednio lub pośrednio zarządza pracownikiem, o której mowa w lit. a);

11) zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie – zarządzanie ryzykiem w zakresie, o którym mowa w § 3 ust. 1 pkt. 2 Rozporządzenia RMFFiPR,

12) stałe składniki wynagrodzeń – zgodnie z Wytycznymi EBA/GL/2021/04 obejmują składniki spełniające następujące kryteria:

- a) opierają się na z góry określonych kryteriach;
- b) mają charakter nie uznaniowy, odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego;
- c) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
- d) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej roli lub wykonywania obowiązków organizacyjnych;
- e) są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań zbiorowych lub w następstwie renegotjacji przebiegających zgodnie z krajowymi kryteriami ustalania płac;
- f) nie mogą zostać ograniczone, zawieszone ani unieważnione przez Bank;
- g) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka;
- h) nie zależą od wyników;

13) zmienne składniki wynagrodzeń – następujące składniki wynagrodzeń zidentyfikowanych pracowników:

- a) premie uznaniowe przyznawane członkom Zarządu Banku oraz kierującemu komórką ds. zgodności na podstawie uchwały Rady Nadzorczej;
- b) premie uznaniowe przyznawane innym zidentyfikowanym pracownikom przez Zarząd;

14) wynagrodzenie stałe – łączne stałe składniki wynagrodzeń;

15) wynagrodzenie zmienne – łączne zmienne składniki wynagrodzeń;

16) regulamin wynagradzania – Regulamin wynagradzania pracowników oraz Regulamin wynagradzania Członków Zarządu;

17) trzyletni okres oceny – okres oceny pracy zidentyfikowanych pracowników;

18) rok „n” – rok, za który dokonuje się oceny pracy zidentyfikowanego pracownika;

19) zasada proporcjonalności - zapisana w art. 92 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE mająca na celu zapewnienie dopasowania polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń do indywidualnego profilu ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i strategii danej instytucji w celu skutecznego zrealizowania celów wyznaczonych w ramach odpowiednich obowiązków.

§ 4

Użyte w Polityce wynagradzania określenia elementów struktury organizacyjnej Banku zostały zdefiniowane w „Regulaminie organizacyjnym Banku Spółdzielczego w Mszanie Dolnej”.

Rozdział 2. Zasady ogólne

§ 5

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (zidentyfikowanych pracowników), w tym członków Zarządu (tzn. „Politykę wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka”).
2. Polityka wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku prowadzona jest zgodnie z zasadą proporcjonalności, w szczególności uwzględnia przepisy zawarte w:
 - 1) art. 9ca ust. 1 b Ustawy Prawo Bankowe – tzn. Bank, nie jest dużą instytucją, a średnia wartość aktywów, obliczona dla czteroletniego okresu bezpośrednio poprzedzającego okres objęty Polityką (bieżący rok obrachunkowy), nie przekracza równowartości w złotych 5 000 000 000 euro – w związku z tym stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie wobec osób, spełniających kryteria poziomu i struktury wynagrodzenia:
 - a) stosowanie Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w ograniczonym zakresie dotyczy zmiennych składników wynagrodzenia;
 - b) ograniczony zakres stosowania Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka dotyczy:
 - braku konieczności przyznawania co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych,
 - braku konieczności odroczenia wypłaty co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia i wypłacenia tych składników po zakończeniu okresu oceny, za jaki to wynagrodzenie przysługuje, z zastosowaniem okresu odroczenia nie krótszego niż 4 do 5 lat od zakończenia okresu oceny;
 - 2) oraz § 30 ust. 2 RMFFiPR- tzn. Bank stosuje przepisy RMFFiPR, będącego podstawą przyjęcia Polityki, odpowiednio do formy prawnej w jakiej Bank działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
3. Bank stosuje Politykę wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w ograniczonym zakresie, o którym mowa w ust. 2 pkt. 1 w odniesieniu do osób, których roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro (wyliczonej wg średniego kursu euro ogłaszanego przez NBP, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym danego roku) ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.

4. Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka jest neutralna pod względem płci.
5. Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Mszanie Dolnej podlega nadzorowi Rady Nadzorczej.
6. Wdrożenie Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
7. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagrodzeń w Banku, obejmującej funkcjonowanie Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka.
8. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagrodzeń sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

§ 6

1. Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, objętych niniejszą Polityką wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, stanowi Załącznik nr 1 do Polityki.
2. Pracowników wymienionych w ust. 1 identyfikuje się na podstawie:
 - 1) kryteriów o charakterze ilościowym i jakościowym zawartych w Rozporządzeniu delegowanym Komisji wydanym na podstawie art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE – zwanym dalej Rozporządzeniem Delegowanym,
 - 2) zasady proporcjonalności – w tym przepisów § 30 ust. 2 RMFFiPR - tzn. Bank stosuje RMFFiPR odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
3. Wykaz podlega aktualizacji corocznej, do końca stycznia kolejnego roku obrotowego, a także w trakcie roku obrotowego, w przypadku zmian organizacyjnych, kadrowych lub zmian wysokości wynagrodzeń powodujących zidentyfikowanie pracownika jako istotnie wpływającego na profil ryzyka Banku.
4. Postanowień Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka nie stosuje się do członków Rady Nadzorczej Banku, w tym członków Komitetu Audytu i członków Prezydium na podstawie §25 ust. 2 Rozporządzenia MFFiPR. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują ustalone uchwałą Zebrania Przedstawicieli, bez podziału na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia.

§ 7

1. Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń; Polityki wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, Regulaminu pracy, regulaminów wynagradzania, umów o pracę lub innych umów stanowiących podstawę sprawowania funkcji i powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z polityki wynagrodzeń.

2. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia mają charakter wyjątkowy i występują jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy lub zawarcia innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia lub sprawowania funkcji.
3. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku; łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznawanego zidentyfikowanym pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych.
4. Wynagrodzenie za pracę osób zaangażowanych, nie może zachęcać tych pracowników do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla konsumentów.
5. Zasada wymieniona w ust. 4 obejmuje świadczenia pieniężne, jak również niepieniężne - mogące obejmować między innymi (ale nie są ograniczone do wymienionych) rozwój kariery, ubezpieczenie zdrowotne, zniżki lub udostępnienie służbowego samochodu lub telefonu komórkowego, uprzywilejowane korzystanie z funduszu reprezentacyjnego lub udziału w seminariach.
6. W szczególności wynagrodzenie za pracę osób wymienionych w ust. 4 nie może być zależne od poziomu sprzedaży kredytów hipotecznych, rozumianych zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami, jak również od ilości rozpatrzonych wniosków o udzielenie kredytu hipotecznego.
7. Osoby zaangażowane objęte Polityką wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku są wymienione w Załączniku nr 1 do Polityki.

§ 8

1. Bank ma obowiązek zapewnienia w Polityce wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, odpowiednio w Regulaminie pracy, regulaminach wynagradzania, umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji przez zidentyfikowane osoby, skuteczność realizacji Polityki wynagradzania.
2. Polityka wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, Regulamin pracy, regulaminy wynagradzania, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zapewniają możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia. Szczegółowe kryteria dotyczące wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia obejmują w szczególności sytuacje, w których dany zidentyfikowany pracownik:
 - 1) uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania,
 - 2) nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.
3. Zidentyfikowane osoby powinny zobowiązać 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, wzór oświadczenia zawarty jest w Załączniku nr 2.

Rozdział 3. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników

§ 9

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się:
 - 1) wynagrodzenia stałe (zasadnicze) – obejmujące stałe składniki wynagrodzeń, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, a także jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów prawa lub regulaminów wynagradzania, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom, nie związane z wynikami osiąganymi przez Bank lub wynikami pracy danego zidentyfikowanego pracownika;
 - 2) wynagrodzenia zmienne – obejmujące zmienne składniki wynagrodzeń, zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników lub innych czynników określonych w Polityce wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka.
2. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia.
3. Łączna kwota wynagrodzenia zmiennego przyznanego pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, nie może przekraczać równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej łącznego wynagrodzenia.
4. W przypadku gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia zależy od wyników, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników zidentyfikowanego pracownika i danej jednostki organizacyjnej oraz wyników Banku w obszarze odpowiedzialności tego pracownika, z uwzględnieniem wyników całego Banku; przy ocenie indywidualnych wyników bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.
5. Ocena wyników odbywa się za co najmniej trzy lata, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą.
6. Kierownicy komórki do spraw zgodności, komórki prawnej (jeśli jest utworzona), komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie oraz za sprawy kadrowe – są wynagradzani w zakresie wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku. W przypadku stanowisk jednoosobowych, przez kierowników wymienionych w zdaniu poprzednim należy rozumieć pracowników zatrudnionych na odpowiednich samodzielnych stanowiskach.
7. Zmienne składniki wynagrodzenia zidentyfikowanych pracowników odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie są opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą Banku, a pracownika odpowiedzialnego za kierowanie komórką do spraw zgodności są zatwierdzane i monitorowane przez Radę Nadzorczą Banku. W przypadku stanowisk jednoosobowych, przez osoby wymienione w zdaniu poprzednim należy rozumieć pracowników zatrudnionych na odpowiednich samodzielnych stanowiskach.

Wynagrodzenie osoby odpowiedzialnej za kierowanie komórką do spraw zgodności, w tym premie – jest zgodnie z Rekomendacją H KNF zatwierdzane przez Radę Nadzorczą.

8. Łączne zmienne składniki wynagrodzeń przyznawane zidentyfikowanym pracownikom nie mogą ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych.
9. Rada Nadzorcza, zatwierdza zasady wynagradzania członków Zarządu Banku, w tym szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia.
10. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników jest określane szczegółowo w „Regulaminie wynagradzania pracowników” oraz w „Polityce wynagrodzeń”, zatwierdzanej przez Radę Nadzorczą i w odpowiednich umowach.

Rozdział 4. Ocena efektów pracy

§ 10

Ocena efektów pracy dokonywana jest po zakończeniu roku „n” i obejmuje efekty pracy za 3 lata poprzedzające dokonywanie oceny, tj. rok „n”, rok „n-1” i rok „n-2”.

§ 11

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza, w formie podjętych uchwał.
2. Podstawą oceny efektów pracy członków Zarządu są kryteria ilościowe i jakościowe.
3. Ocena wyników obejmuje ocenę spełnienia kryteriów ilościowych obejmujących koszt ryzyka, koszt kapitału i ryzyko płynności, a także wyniki Banku w perspektywie długoterminowej (3 letniej). Ocenie dokonywanej przez Radę Nadzorczą podlega stopień wykonania wskaźników wymienionych w Tabeli 1 w poszczególnych latach podlegających ocenie.

Tabela 1 – Kryteria ilościowe

Rodzaj kryterium	Wskaźnik realizujący kryterium (w każdym z 3 lat poprzedzających ocenę)	Wymagany poziom wskaźnika	Sposób kalkulacji wskaźnika
Koszt ryzyka	Wskaźnik jakości kredytów	Nie wyższy niż akceptowalny poziom zatwierdzony przez Radę Nadzorczą	Analogiczny do sposobu kalkulacji wskaźnika w ramach akceptowalnego poziomu ryzyka
Koszt kapitału	Współczynnik kapitałowy	Nie niższy niż akceptowalny poziom zatwierdzony przez Radę Nadzorczą	Zgodnie z przepisami
Ryzyko płynności	Nadzorcze miary płynności – LCR, NSFR	Nie niższe niż akceptowalny poziom zatwierdzony przez Radę Nadzorczą	Zgodnie z przepisami

4. Oceniając indywidualne wyniki pracy członka Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę następujące kryteria jakościowe:
 - 1) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału zadań w Zarządzie;
 - 2) pozytywną ocenę dawania rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe (oceny odpowiedniości);
 - 3) ocenę działań nadzorowanego obszaru dokonaną przez audyt wewnętrzny – wyniki audytu wewnętrznego nie zawierające krytycznych nieprawidłowości rozumianych zgodnie z Rekomendacją H KNF
 - 4) wyniki oceny w zakresie ESG, obejmujące przypadki naruszenia zasad etycznych (ocena indywidualna), nałożenia kar z tytułu nieprzestrzegania prawa pracy lub przepisów dotyczących ochrony środowiska (ocena kolegialna i indywidualna), mobbingu (ocena indywidualna) lub dyskryminacji w stosunku do pracowników lub klientów (ocena indywidualna).
5. Pozytywna ocena efektów pracy członka Zarządu uwarunkowana jest od łącznego spełnienia przesłanek zawartych w ust. 3 i ust. 4.

§ 12

1. Pozytywna ocena danego członka Zarządu, warunkująca możliwość przyznania premii rocznej, jest wydawana po upływie trzyletniego okresu oceny, jeżeli:
 - 1) dokonano pozytywnej oceny efektów pracy członka Zarządu zgodnie z § 11;
 - 2) dany członek Zarządu uzyskał pozytywną ocenę odpowiedniości zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe;
 - 3) dany członek Zarządu nie uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub nie był odpowiedzialny za takie działania;
 - 4) nie jest prowadzona likwidacja Banku;
 - 5) brak jest postanowienia o upadłości Banku;
 - 6) nie zachodzi sytuacja, o której mowa w art. 142 ust. 1 ustawy – Prawo bankowe, tzn. nie zachodzi strata bilansowa lub groźba jej powstania albo powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności oznaczająca konieczność podejmowania postępowania naprawczego (planu naprawy).
2. Jeżeli trzyletnia ocena efektów pracy danego członka Zarządu w oparciu o kryteria określone w § 11 i §12 jest pozytywna, to dany członek Zarządu podlegający ocenie jest o tym informowany odpowiednio przez Radę Nadzorczą na piśmie. W piśmie tym określana jest kwota całkowitego zmiennego składnika wynagrodzenia.
3. Negatywna ocena efektów pracy oznacza podjęcie decyzji przez Radę Nadzorczą o nie przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzeń. W przypadku negatywnej oceny członek Zarządu jest o tym informowany przez Radę Nadzorczą na piśmie, w piśmie tym Rada Nadzorcza wskazuje, jakie warunki nie zostały spełnione.

§ 13

1. Oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników innych niż członkowie Zarządu Banku dokonuje Zarząd, w formie podjętych uchwał.

2. Oceny efektów pracy zidentyfikowanych osób innych niż członkowie Zarządu dokonuje się w oparciu o ocenę poziomu realizacji przez te osoby powierzonych przez Zarząd celów, a także spełnienie kryteriów jakościowych.
3. Kryteria oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników innych niż członkowie Zarządu zależą od zajmowanego przez daną osobę stanowiska i mogą to być kryteria finansowe, z zastrzeżeniem § 9 ust. 6, jak i niefinansowe, odzwierciedlające realizację celów wynikających z pełnionej funkcji:
 - 1) kryteria finansowe – to np. stopień realizacji powierzonych przez Zarząd do realizacji planów finansowych, operacyjnych, budżetów – w razie nałożenia takiej odpowiedzialności i wskazania tego jako zadanie premiowe z określonym przez Zarząd progiem oceny powodzenia planu, budżetu;
 - 2) kryteria niefinansowe:
 - a) pozytywna ocena zaangażowania danej osoby w realizację powierzonych zadań dokonana przez Zarząd, dokonywana między innymi poprzez analizę raportów / opinii / sprawozdań przedstawianych z obszarów, którymi komórki kierują,
 - b) co najmniej satysfakcjonująca ocena pracownicza z ostatnich trzech lat dokonana na podstawie Instrukcji zarządzania kadrami,
 - c) pozytywna ocena odpowiedniości zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe, w przypadku objęcia danego stanowiska obowiązkiem takiej oceny.
 - 3) Pozytywna ocena efektów pracy danego zidentyfikowanego pracownika jest przekazywana przez Zarząd na piśmie. W piśmie tym określana jest kwota całkowitego zmiennego składnika wynagrodzenia.
 - 4) Negatywna ocena efektów pracy oznacza podjęcie decyzji przez Zarząd o nie przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzeń. W przypadku negatywnej oceny dany zidentyfikowany pracownik jest o tym informowany przez Zarząd na piśmie, w piśmie tym Zarząd wskazuje jakie warunki nie zostały spełnione.

Rozdział 5. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń

§ 14

1. Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest przyznawana odpowiednio przez Zarząd lub Radę Nadzorczą uznaniowo, z uwzględnieniem zasad zawartych w Polityce, w szczególności w § 9, a także w zależności od wyników indywidualnej oceny efektów pracy zidentyfikowanego pracownika.
2. Wypłata wynagrodzenia zmiennego może być wstrzymana, ograniczona, a także może nastąpić odmowa wypłaty w szczególności w następujących przypadkach:
 - 1) w przypadku zawarcia umów przewidujących świadczenie z tytułu rozwiązania umowy o pracę - zidentyfikowany pracownik może zostać pozbawiony wypłaty określonej w indywidualnej umowie o pracę odprawy lub rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy w przypadku ogłoszenia upadłości Banku lub wszczęcia postępowania naprawczego w stosunku do Banku. Bank przewiduje w umowie z osobą możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takiej sytuacji;

- 2) odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy zidentyfikowanego pracownika, którego stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu przed okresem trzech lat pozostawania na stanowisku kierowniczym, mogą zostać pomniejszone proporcjonalnie do okresu zatrudnienia na stanowisku powodującym zidentyfikowanie jako osoba objęta Polityką wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka;
- 3) wypłata wynagrodzenia zmiennego jest zmniejszana lub wstrzymywana, w sytuacji, o której mowa w art. 142 Ustawy – Prawo bankowe.
3. Ustanie stosunku pracy zidentyfikowanego pracownika w ciągu trzyletniego okresu oceny nie powoduje pozbawienia go prawa do premii za okres jego pracy. W takiej sytuacji ocena pracy zidentyfikowanego pracownika, pod kątem wypłaty zmiennych składników obejmuje tylko i wyłącznie okres jego pracy w Banku w trakcie trzyletniego okresu oceny.
4. Wypłata wynagrodzenia zmiennego zidentyfikowanemu pracownikowi następuje w roku „n+1” po podjęciu przez Radę Nadzorczą lub Zarząd (odpowiednio) uchwały, zawierającej wyniki łącznej oceny efektów pracy z ostatnich trzech lat pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.

Rozdział 6. Przepisy końcowe

§ 15

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. Rada Nadzorcza ustala stosunek, o którym mowa w ust. 1 na poziomie umożliwiającym skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników Banku, z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem.
3. Propozycję wartości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
4. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość wskaźnika na poziomie max. 650%.

§ 16

1. Politykę wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka przygotowuje Zarząd, a zatwierdza Rada Nadzorcza Banku.
2. Zasady Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka podlegają corocznemu przeglądowi dokonywanemu przez Radę Nadzorczą.
3. Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2026 r.

**Załącznik nr 1 – Wykaz osób, których działalność zawodowa
ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku**

L.p.	Imię i nazwisko	Stanowisko	Identyfikacja wg art. 92 ust. 3 Dyrektywy 2013/36/UE - kadra kierownicza wyższego szczebla (bez członków RN)	Identyfikacja wg kryteriów jakościowych Rozp. delegowanego Komisji wydanego na podst. art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE (rodzaj stanowiska)	Identyfikacja wg kryteriów ilościowych Rozp. delegowanego Komisji wydanego na podst. art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE (poziom wynagrodzenia)	Osoba zaangażowana zgodnie z EBA/GL/2016 /06
1.	Jerzy Wójciak	Prezes Zarządu	X			
2.	Andrzej Pieron	Wiceprezes Zarządu	X			X
3	Marek Gach	Wiceprezes Zarządu	X			
4.	Monika Malec	Członek Zarządu	X			X
5.	Agata Nadkańska	Główna Księgowa		X		
6.	Sabina Gil	Kierownik Zespołu zgodności i kontroli wewnętrznej		X		
7.	Monika Haras	Kierownik Zespołu zarządzania ryzykami i analiz		X		
8.	Magdalena Skawska	Kierownik Zespołu wiarytelności trudnych		X		
9.	Piotr Gracz	Kierownik Zespołu weryfikatorów kredytowych		X		
10.	Magdalena Dawiec	Kierownik Zespołu ds. monitoringu kredytów i przeglądu zabezpieczeń		X		

Załącznik nr 2 - Wzór „Oświadczenia o zobowiązaniu 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”

....., dn. r

Oświadczenie

Oświadczam, że zobowiązuję 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 objętym „Polityką wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Mszanie Dolnej”

.....