

*Załącznik do Uchwały Nr 88/2016*

*Rady Nadzorczej Mikołowskiego Banku Spółdzielczego  
w Mikołowie z dnia 29.12. 2016 r.*

*Załącznik do Uchwały Nr131/2016*

*Zarządu Mikołowskiego Banku Spółdzielczego  
w Mikołowie z dn. 29.12.2016 r.*

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ  
W MIKOŁOWSKIM BANKU SPÓLDZIELCZYM W MIKOŁOWIE**

---

grudzień 2016 r.

## § 1

### Cele i zakres Polityki

1. Niniejsza „Polityka wynagrodzeń w Mikołowskim Banku Spółdzielczym w Mikołowie”, zwana dalej „Polityką”, określa podstawowe zasady ustalania wynagrodzeń w Banku.
2. Polityka wynagrodzeń wspiera:
  - a) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą apetyt na ryzyko,
  - b) realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów.

## § 2

### Definicje

Użyte w Polityce pojęcia oznaczają:

- 1) **Bank** – Mikołowski Bank Spółdzielczy w Mikołowie;
- 2) **Kluczowe funkcje** – inne niż funkcje członków Rady Nadzorczej i Zarządu, kategorie osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, określonych zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) Nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 roku uzupełniającym dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji;
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Mikołowskiego Banku Spółdzielczego w Mikołowie;
- 4) **Zarząd** – Zarząd Mikołowskiego Banku Spółdzielczego w Mikołowie.

### § 3

#### Zasady Polityki wynagrodzeń

1. Wynagrodzenia pracowników Banku są kształtowane w szczególności w odniesieniu do zakresu zadań realizowanych w danej jednostce organizacyjnej, poziomu odpowiedzialności pracownika oraz na podstawie wynagrodzeń kształtujących się na rynku pracy.
2. Wynagrodzenia są okresowo weryfikowane w oparciu o ocenę wyników pracy i porównania rynkowe.
3. Wynagrodzenie osób pełniących kluczowe funkcje jest określane przez Zarząd Banku, dodatkowo z uwzględnieniem wpływu na profil ryzyka Banku.
4. W przypadku wynagrodzeń zależnych od wyników, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników danej osoby, zajmującej stanowisko stanowiące funkcję kluczową i danej komórki organizacyjnej oraz wyników Banku w obszarze odpowiedzialności tej osoby, z uwzględnieniem wyników całego Banku. Przy ocenie indywidualnych wyników bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.
5. Kierujący komórką do spraw zgodności, komórkami organizacyjnymi odpowiedzialnymi za zarządzanie ryzykiem, komórki odpowiedzialnej za kontrolę wewnętrzną oraz komórki odpowiedzialnej 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 gospodarczych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

### § 4

#### Składniki wynagrodzeń

1. Wynagrodzenie całkowite jest podzielone na część stałą i zmienną.
2. Wynagrodzenie stałe stanowi na tyle dużą część wynagrodzenia całkowitego, że pozwala ono na prowadzenie w pełni elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzeń, w tym daje możliwość zmniejszenia lub nieprzyznania w ogóle wynagrodzenia zmiennego.
3. Wynagrodzenie stałe zależne jest w szczególności od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z powierzonym stanowiskiem.

4. Wynagrodzenie zmienne powinno być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację polityki wynagrodzeń, a postanowienia regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania i umów o pracę powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z polityki wynagrodzeń.
5. Łączne wynagrodzenie zmienne przyznawane osobom pełniącym kluczowe funkcje, nie ogranicza zdolności Banku do zwiększania jego bazy kapitałowej.
6. Składniki wynagrodzenia zmiennego, jakie mogą być przyznawane osobom zajmującym stanowiska stanowiące kluczowe funkcje oraz zasady wypłaty tego wynagrodzenia określa Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób pełniących kluczowe funkcje w Mikołowskim Banku Spółdzielczym w Mikołowie.

## **§ 5**

### **Nadzór nad realizacją Polityki wynagrodzeń**

1. Nadzór nad przestrzeganiem Polityki wynagrodzeń sprawuje Rada Nadzorcza.
2. Wdrożenie polityki wynagrodzeń podlega przeglądowi przez Departament Kontroli Wewnętrznej nie rzadziej, niż raz w roku. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.