

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ**  
**W**  
**MIKOŁOWSKIM BANKU SPÓŁDZIELCZYM**  
**W MIKOŁOWIE**

**METRYKA REGULACJI**

Nazwa aktu	Polityka wynagrodzeń w Mikołowskim Banku Spółdzielczym w Mikołowie
Komórka wiodąca	Departament Organizacyjno-Prawny
Data i numer Uchwały Zarządu	UZ 131/2016 z dnia 29.12.2016 r.
Data i numer Uchwały Rady Nadzorczej	URN 82/2016 z dnia 29.12.2016 r.
Data wejścia w życie aktu	01.01.2017 r.

**HISTORIA ZMIAN REGULACJI**

Lp.	Data i nr Uchwały Zarządu/Rady Nadzorczej	Data obowiązywania zmiany	Przyczyny zmiany regulacji
1.	UZ 107/2023 z dnia 11.08.2023r.	11.08.2023 r.	Doprecyzowanie zapisów regulacji.
2.	URN 94/2023 z dnia 25.08..2023r.	25.08.2023 r.	Doprecyzowanie zapisów regulacji.

---

sierpień 2023 r.

## § 1

### Cele i zakres Polityki

1. „Polityka wynagrodzeń w Mikołowskim Banku Spółdzielczym w Mikołowie”, zwana dalej „Polityką”, określa podstawowe zasady ustalania wynagrodzeń w Banku.
2. Polityka wynagrodzeń:
  - a) wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka,
  - b) wspiera realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ogranicza konflikt interesów,
  - c) jest neutralna pod względem płci.

## § 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 w Rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającym 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;
- 3) **Rada Nadzorcza/Rada Nadzorcza Banku** – Rada Nadzorcza Mikołowskiego Banku Spółdzielczego w Mikołowie;

4) **Zarząd/Zarząd Banku** – 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/ komórce organizacyjnej, poziomu wiedzy, umiejętności i odpowiedzialności pracownika oraz na postawie 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 określone 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; komórką odpowiedzialną za kontrolę wewnętrzną oraz komórką odpowiedzialną za sprawy kadrowe są wynagradzani w zakresie wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji. Wynagrodzenie tych osób 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, wiedzy, umiejętności oraz 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 podwyższenia jego funduszy własnych.
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**

### **Relacja wynagrodzeń Zarządu i pozostałych pracowników**

1. Maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu (uśredniony na członka Zarządu) w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym wynosi 17,5 %.
2. Rada Nadzorcza dokonuje raz w roku weryfikacji wskaźnika, o którym mowa w ust. 1 w oparciu o wyliczenie przedstawione przez właściwą komórkę organizacyjną ds. księgowych.

## **§ 6**

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

1. Nadzór nad przestrzeganiem Polityki wynagrodzeń sprawuje Rada Nadzorcza Banku.

2. Rada Nadzorcza Banku nadzoruje stosowanie przez Zarząd Banku zasad wynagradzania w Banku oraz dokonuje raz do roku oceny ich wpływu na sposób zarządzania Bankiem.
3. Wdrożenie i stosowanie polityki wynagrodzeń podlega przeglądowi przez właściwą komórkę organizacyjną ds. kontroli wewnętrznej nie rzadziej, niż raz w roku. Raport z niniejszego przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.