Załącznik
do uchwały nr 62/2021
Zarządu Banku MZBS
z 30 grudnia 2021 r.

Załącznik
do uchwały nr 5/2022
Rady Nadzorczej Banku MZBS
z 24 lutego 2022 r.

MORĄSKO-ZALEWSKI BANK SPÓŁDZIELCZY

POLITYKA WYNAGRODZEŃ

w Morąsko-Zalewskim Banku Spółdzielczym

Morąg, grudzień 2021

SPIS TREŚCI

Rozdział 1. Postanowienia ogólne ... 3
Rozdział 2. Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne 4
Rozdział 3. Wynagrodzenie stałe ... 5
Oddział 1. Składniki wynagrodzeń stałych ... 5
Oddział 2. Wynagrodzenie zasadnicze ... 5
Oddział 3. Świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy ... 6
Oddział 4. Świadczenia pozapłacowe ... 6
Rozdział 4. Wynagrodzenie zmienne ... 6
Oddział 1. Składniki wynagrodzeń zmiennych ... 6
Oddział 2. Premie regulaminowe i uznaniowe ... 6
Oddział 3. Nagrody specjalne ... 7
Oddział 4. Odprawa rentowa lub emerytalna ... 7
Oddział 5. Odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy ... 7
Oddział 6. Umowy o zakazie konkurencji ... 7
Rozdział 5. Korekta wynagrodzenia zmiennego o ryzyko ... 8
Oddział 1. Budżet na wynagrodzenia zmienne ... 8
Oddział 2. Proces dostosowania indywidualnego wynagrodzenia zmiennego do ryzyka ... 8
Rozdział 6. Szczególne zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku ... 8
Rozdział 7. Szczególne zasady wynagradzania pracowników zaangażowanych w świadczenie usług ... 9
Rozdział 8. Postanowienia końcowe ... 10

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka wynagrodzeń w Morąsko-Zalewskim Banku Spółdzielczym, zwana dalej „Polityką", została opracowana 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 (CRD IV) oraz Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/878 (CRD V);
   2) przepisów implementujących w Polsce dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniającej dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE (tzw. dyrektywa MIFID II);
   3) ustawy z 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
   4) ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
   5) ustawy z 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi;
   6) ustawy z 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
   7) rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach;
   8) wytycznych EBA z 27 czerwca 2016 r. dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń;
   9) 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;
   10) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/97 z 20 stycznia 2016 r. w sprawie dystrybucji ubezpieczeń;
   11) wytycznych ESMA z 11 lipca 2016 r. dotyczących praktyk sprzedaży krzyżowej;
   12) uchwały nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych;
   13) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
   14) Rekomendacji S Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie;
   15) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.
2. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
   1) **Bank** – Morąsko-Zalewski Bank Spółdzielczy;
   2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku;
   3) **Zarząd** – Zarząd Banku;
   4) **organ Banku** – Zarząd lub Rada Nadzorcza Banku;
   5) **wynagrodzenie stałe** – składnik wynagrodzenia spełniający kryteria, o których mowa w § 4 ust. 5 Polityki;
   6) **wynagrodzenie zmienne** – składnik wynagrodzenia niespełniający kryteriów, o których mowa w § 4 ust. 5 Polityki;
   7) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, a także członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej;
   8) **pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku** – pracownik ujęty w wykazie osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, o którym mowa w § 24 rozporządzenia MFFiPR z 8 czerwca 2021 r., a także członek Rady Nadzorczej Banku;

9) **baza kapitałowa** – poziom i struktura funduszy własnych Banku stanowiących sumę kapitału Tier I i kapitału Tier II, wyznaczonych zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych. Wysokość posiadanej przez Bank bazy kapitałowej powinna być wystarczająca do spełnienia wymagań regulacyjnych.

§ 2.

1. Wprowadzenie Polityki ma na celu:
   1) adekwatne wynagradzanie pracowników za wykonaną pracę, a także motywowanie ich do osiągania wysokich wyników oraz realizacji celów strategicznych Banku;
   2) zatrzymywanie oraz przyciąganie wykwalifikowanych pracowników przy jednoczesnym zachowaniu proporcji pomiędzy przewagą konkurencyjną wynagrodzeń a rentownością Banku;
   3) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów.
2. Postanowienia Polityki dotyczą zasad wynagradzania wszystkich pracowników, w tym:
   1) pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
   2) pracowników bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanych w sprzedaż produktów bankowych lub świadczenie usług bankowych na rzecz klientów;
   3) członków organów Banku.
3. Polityka wynagrodzeń Banku uwzględnia wielkość ryzyka związanego z działalnością Banku oraz zakres i stopień złożoności prowadzonej przez Bank działalności.
4. Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników zróżnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy.
5. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.

§ 3.

1. Postanowienia Polityki znajdują odzwierciedlenie we wdrażanych w Banku regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, umowy-zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, a także członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Bank unika nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia pracownikom dostęp do regulacji określających zasady wynagradzania.

Rozdział 2. Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne

§ 4.

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się wynagrodzenia stałe i wynagrodzenia zmienne, z zastrzeżeniem ust. 2, 3 i 4, przy czym stałe składniki winny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia.
2. Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznane pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej w dłuższym okresie i powinno uwzględniać interesy udziałowców, deponentów i wszelkich innych zainteresowanych stron. Wynagrodzenie zmienne nie powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej bazy kapitałowej.

3. W celu uniknięcia konfliktu interesów, członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wyłącznie wynagrodzenie stałe.
4. Wysokość wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia zmiennego pracownika Stanowiska ds. zgodności nie jest uzależniona od wyników finansowych Banku i powinno być w przeważającej mierze stałe.
5. Wynagrodzenie jest stałe, jeżeli warunki jego przyznania i jego wysokość:
   1) opierają się na z góry określonych kryteriach;
   2) nie są uznaniowe i odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego oraz miejsce w hierarchii służbowej pracownika;
   3) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
   4) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej funkcji lub wykonywania obowiązków zawodowych;
   5) są nieodwołalne – stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań z pracownikiem lub w następstwie zmiany zasad wynagradzania określonych przepisami prawa powszechnego;
   6) nie mogą zostać ograniczone, zawieszone ani unieważnione przez Bank, z zastrzeżeniem realizacji przepisów prawa powszechnego;
   7) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka;
   8) nie zależą od wyników osiąganych przez Bank.
6. Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia kryteriów określonych w ust. 5, uznawany jest za składnik zmienny wynagrodzenia.

Rozdział 3.Wynagrodzenie stałe

Oddział 1. Składniki wynagrodzeń stałych

§ 5.

1. Na wynagrodzenia stałe składają się w szczególności:
   1) przyznawane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę:
      a) wynagrodzenie zasadnicze,
      b) świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy oraz
      c) świadczenia pozapłacowe;
   2) wynagrodzenia przyznawane członkom Rady Nadzorczej przez Walne Zgromadzenie Banku zgodnie z Regulaminem działania Rady Nadzorczej;
   3) wynagrodzenia przyznawane pracownikom wykonującym pracę na postawie umowy zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, zgodnie z treścią umowy.
2. Przyznanie pracownikom stałych składników wynagrodzeń innych niż wymienione w ust. 1 możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników w Banku, umowach zawartych z pracownikami, a w przypadku członków Zarządu lub Rady Nadzorczej – odpowiednio także w uchwałach Rady Nadzorczej oraz w uchwałach Walnego Zgromadzenia.

Oddział 2. Wynagrodzenie zasadnicze

§ 6.

1. Podstawę wynagradzania w Banku stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, przyznawane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, ustalane w taki sposób, aby jego wysokość odzwierciedlała ilość i jakość wykonywanej na danym stanowisku pracy, jak również wpływ stanowiska na wynik Banku.
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach ustalana jest w oparciu o wartościowanie stanowisk.
3. Wynagrodzenie zasadnicze pracowników ustalane jest zgodnie z przyjętą w Banku tabelą stawek wynagrodzenia zasadniczego, z uwzględnieniem kwalifikacji pracowników

i możliwości ekonomicznych Banku. Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego obowiązuje wszystkich pracowników Banku zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, z wyłączeniem członków Zarządu.
4. Wynagrodzenie zasadnicze członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza na podstawie Regulaminu wynagradzania Zarządu.

Oddział 3. Świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy

§ 7.

Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę przysługują świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy na poziomie określonym w przepisach powszechnych. Zastosowanie świadczeń korzystniejszych niż określone w przepisach powszechnych możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania w Banku lub umowach zawartych z pracownikami.

Oddział 4. Świadczenia pozapłacowe

§ 8.

1. System wynagrodzeń w Banku uzupełniać mogą motywatory pozapłacowe materialne i niematerialne, wspierające możliwość rozwoju pracowników oraz realizacji ich ambicji zawodowych.
2. Podstawową formę motywowania pozapłacowego pracowników w Banku stanowią benefity, których przeznaczeniem jest wpływanie na zachowanie zdrowia pracowników, ich rozwój zawodowy, zabezpieczenie finansowe w przyszłości, osiąganie poczucia bezpieczeństwa socjalnego.
3. Świadczenia pozapłacowe oferowane w Banku nie są oparte na wynikach pracy i w sposób jednolity przyznawane są danej kategorii pracowników.

Rozdział 4. Wynagrodzenie zmienne

Oddział 1. Składniki wynagrodzeń zmiennych

§ 9.

1. Na wynagrodzenia zmienne składają się w szczególności: premie regulaminowe i uznaniowe, nagrody specjalne, odprawy emerytalne i rentowe, odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy oraz wynagrodzenie z tytułu umowy o zakazie konkurencji.
2. Przyznanie pracownikom zmiennych składników wynagrodzeń innych niż wymienione w ust. 1, możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, przez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze.

Oddział 2. Premie regulaminowe i uznaniowe

§ 10.

1. System premiowania pracowników w Banku ma na celu koncentrację działań pracowników na celach ważnych dla Banku, wspierających pożądane zachowania.
2. Poziom ustalonych wynagrodzeń z tytułu premii regulaminowej lub uznaniowej skorelowany jest z wynikami Banku i uwzględnia postawę oraz wkład pracy poszczególnych osób i zespołów w osiągnięcie założonych na dany okres celów.

Oddział 3. Nagrody specjalne

§ 11.

Nagrody specjalne mają charakter wyjątkowy i przyznawane są za szczególne osiągnięcia w pracy, wykraczające poza zakres obowiązków pracownika. Przyznawane pracownikom nagrody specjalne mają charakter uznaniowy, a ich wypłata uzależniona jest od sytuacji ekonomicznej Banku.

Oddział 4. Odprawa rentowa lub emerytalna

§ 12.

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna zgodnie z przepisami prawa powszechnego.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną lub rentową nie może ponownie nabyć do niej prawa.
3. Bank nie prowadzi polityki dotyczącej uznaniowych (zmiennych) świadczeń emerytalnych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku. Za uznaniowe świadczenie emerytalne nie uznaje się Pracowniczego Programu Emerytalnego oraz odpraw rentowych i emerytalnych przysługujących wszystkim pracownikom Banku spełniającym warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przyznanych na podstawie przepisów prawa powszechnego.

Oddział 5. Odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy

§ 13.

1. Odprawy pieniężne z tytułu rozwiązania stosunku pracy przysługują pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i wypłacane są na zasadach określonych w przepisach prawa pracy lub regulacjach wewnętrznych, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy w wysokościach wyższych niż wynikające z przepisów prawa pracy mają charakter wyjątkowy.
3. W odniesieniu do członków Zarządu decyzje o przyznaniu odpraw, o których mowa w ust. 2, podejmuje Rada Nadzorcza.
4. Odprawy, o których mowa w ust. 2, nie powinny być wypłacane w nadmiernej wysokości- - powinny stanowić odpowiednią rekompensatę dla pracownika w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy o zatrudnieniu. Odprawy przyznawane pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, muszą odzwierciedlać wyniki osiągnięte przez te osoby w dłuższym okresie i nie mogą premiować ich niepowodzeń zawodowych.
5. Odprawy, o których mowa w ust. 2, nie powinny być przyznawane w przypadku rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika lub gdy pracownik dobrowolnie rezygnuje z pracy z przyczyny innej, niż w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

Oddział 6. Umowy o zakazie konkurencji

§ 14.

1. Z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę, w uzasadnionych przypadkach, może zostać zawarta umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.
2. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może zostać sporządzona przed jak również w trakcie trwania umowy z pracownikiem, z uwzględnieniem standardów zawierania umów o zakazie konkurencji określonych przez Bank.

3. Odszkodowanie przysługujące pracownikowi z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie może być niższe od 15 proc. oraz wyższe od 100 proc. wynagrodzenia, które otrzymał pracownik przed ustaniem umowy o pracę, przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Rozdział 5.Korekta wynagrodzenia zmiennego o ryzyko

Oddział 1. Budżet na wynagrodzenia zmienne

§ 15.

1. Bank corocznie określa w planie finansowym łączny budżet na wszystkie wynagrodzenia zmienne na dany rok kalendarzowy, z zastrzeżeniem ust. 3.
2. Ustanawiając budżet na wynagrodzenia zmienne, o którym mowa w ust. 1, Bank bierze pod uwagę zakładane w Strategii Banku wyniki biznesowe, w szczególności: wynik finansowy, ROA, ROE, C/I oraz wskaźniki adekwatności kapitałowej.
3. Zarząd w szczególności może podjąć decyzję o obniżeniu budżetu na wynagrodzenia zmienne, w przypadku naruszenia przepisów, o których mowa w art. 142 ust. 1 Prawa bankowego.
4. Zarząd może podjąć decyzję o zmniejszeniu lub zwiększeniu budżetu na wynagrodzenia zmienne w trakcie roku kalendarzowego, z uwzględnieniem wyników biznesowych oraz wskaźników adekwatności kapitałowej, o których mowa w ust. 1, oraz zapisów ust. 2.

Oddział 2. Proces dostosowania indywidualnego wynagrodzenia zmiennego do ryzyka

§ 16.

1. Bank ustala zasady przyznawania indywidualnych wynagrodzeń zmiennych tak, aby zachęty do podejmowania ryzyka były zrównoważone z zachętami do zarządzania ryzykiem, w szczególności przez ustalanie celów wrażliwych na ryzyko, warunkowe przyznawanie i odraczanie części zmiennych składników wynagrodzeń, równoważenie celów ilościowych celami jakościowymi oraz wskazywanie maksymalnych poziomów premii, w tym stosunku zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia.
2. Decyzja o przyznaniu indywidualnego wynagrodzenia zmiennego podejmowana jest na podstawie oceny efektów pracy danego pracownika, jednostki organizacyjnej i całego Banku, w szczególności na podstawie oceny poziomu realizacji celów i uwzględnienia podejmowanego ryzyka.
3. Systemy premiowe stosowane w Banku uwzględniają metodę kaskadowania celów, tj. są przekładane z celów strategicznych Banku na cele poszczególnych jednostek komórek organizacyjnych oraz cele pojedynczych pracowników. Cele wyznaczane pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku stanowią wypadkową głównych celów finansowych i niefinansowych Banku i uwzględniają zakres odpowiedzialności pracownika na danym stanowisku.

Rozdział 6. Szczególne zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

§ 17.

1. Zarząd Banku, nie rzadziej niż raz w roku, identyfikuje pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w oparciu o kryteria ilościowe i jakościowe. Szczegółowe zasady identyfikacji oraz zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń tym pracownikom określa Regulamin zmiennych składników wynagradzania.
2. Stosunek zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia u pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, nie może przekraczać

100 proc. Stosunek ten może zostać podwyższony jedynie za zgodą Walnego Zgromadzenia, z zachowaniem procedury określonej w przepisach prawa.

3. Wynagrodzenie zmienne pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, podlega dostosowaniu do poziomu ponoszonego ryzyka. Dostosowanie to dokonywane jest w trzech procesach:
   1) wyznaczania celów i rozliczania efektów pracy, w tym oceny poziomu realizacji celów i oceny ryzyka;
   2) przyznania wynagrodzenia zmiennego;
   3) wypłaty wynagrodzenia zmiennego.
4. Rozliczenie efektów pracy i ocena ryzyka przeprowadzane są z uwzględnieniem celów wyznaczonych na poziomie Banku, na poziomie jednostki/komórki organizacyjnej oraz na poziomie pracownika i dokonywane są w formie oceny za dany okres. Dostosowanie wynagrodzenia zmiennego polega na ocenie efektów pracy, w tym stopnia realizacji wyznaczonych celów, z uwzględnieniem stopnia wpływu osoby podlegającej ocenie na ich osiągnięcie. Cele oraz kryteria oceny ich realizacji określane są, z zachowaniem zasad określonych w niniejszej Polityce, w szczególności w Regulaminie wynagradzania, a także w umowach zawartych z pracownikami.
5. Elementy wynagrodzenia przyznawane zgodnie z przepisami prawa i w wysokości określonej w tych przepisach, takie jak: odprawy rentowe, emerytalne lub odprawy wypłacane w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, nie podlegają odraczaniu, choćby stanowiły zmienny składnik wynagrodzenia w rozumieniu Regulaminu zmiennych składników wynagrodzeń Banku.

§ 18.

Pracownicy komórki do spraw zgodności, komórki odpowiedzialnej za zarządzanie ryzykiem oraz komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za sprawy kadrowe są wynagradzani za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji. Wynagrodzenie tych osób nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

Rozdział 7. Szczególne zasady wynagradzania pracowników zaangażowanych w świadczenie usług

§ 19.

1. Wynagrodzenia zmienne, o ile są przyznawane pracownikom bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanym w świadczenie usług klientom, mają stanowić zachętę do odpowiedzialnej praktyki biznesowej, uczciwego i rzetelnego traktowania klienta, oferowania klientom produktów dostosowanych do ich potrzeb i oczekiwań oraz unikania konfliktu interesów w stosunkach z klientami. W tym celu, w odniesieniu do pracowników sprzedaży, stawiane im cele ilościowe równoważone są z celami jakościowymi, takimi jak: liczba reklamacji, satysfakcja klienta, wyniki badania tajemniczego klienta.
2. Bank nie wynagradza pracowników ani nie ocenia ich wyników w sposób, który jest sprzeczny z obowiązkiem polegającym na działaniu w najlepiej pojętym interesie klientów, na przykład przez wynagrodzenia, cele w zakresie sprzedaży lub inne, które zachęcają do rekomendowania lub sprzedawania produktu w sytuacji, gdy inny produkt może lepiej zaspokoić potrzeby klientów. W tym celu Bank, konstruując systemy motywacyjne, stosuje m. in. takie same zasady premiowania w odniesieniu do sprzedaży wszystkich produktów w ramach danej grupy produktów.
3. Bank stosuje różne wagi dla sprzedaży produktów lub grup produktów tylko w uzasadnionych przypadkach, z zastrzeżeniem ust. 1 i 2, np. gdy wynika to ze stopnia złożoności produktu.
4. Bank unika sytuacji, gdzie pracownik sprzedaży otrzymuje wynagrodzenie zmienne w oparciu jedynie o zrealizowane cele ilościowe, bez realizacji celów jakościowych.

Poziom realizacji celów jakościowych powinien przekładać się na możliwość przyznania premii oraz jej wysokość. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia zmiennego Bank bierze pod uwagę takie wskaźniki jakościowe, jak wzrost liczby klientów czy różnorodność produktów posiadanych przez klientów.

Rozdział 8. Postanowienia końcowe

§ 20.

1. Za monitorowanie poziomu wynagrodzenia zmiennego pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, odpowiada Rada Nadzorcza.
2. Co najmniej raz w roku Stanowisko ds. zgodności przeprowadza niezależny przegląd wdrożenia zasad Polityki wynagrodzeń w Banku, którego wyniki w postaci raportu wraz z zalecanymi działaniami naprawczymi przedstawia Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.
3. Stanowisko zgodności dokonuje analizy wpływu polityki w zakresie wynagrodzeń na przestrzeganie przez Bank przepisów prawa, polityk wewnętrznych i zasad podejmowania ryzyka.
4. Rada Nadzorcza dokonuje raz w roku przeglądu zasad wynagradzania, ze szczególnym uwzględnieniem danych zawartych w raporcie z monitoringu poziomu wynagrodzeń zmiennych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, i raporcie z wdrożenia polityki wynagrodzeń w Banku, o którym mowa w ust. 2 i 3.
5. Stosowanie przez Bank niniejszej Polityki podlega okresowej ocenie dokonywanej przez komórkę audytu wewnętrznego Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.
6. W procesie kształtowania Polityki, a także jej oceny uczestniczy komórka kadrowa, która, w zakresie swoich kompetencji z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi, przekazuje organom Banku oraz innym komórkom organizacyjnym istotne w tym procesie informacje, obejmujące między innymi dane na temat struktury wynagrodzeń, systemów płac i systemów zachęt.

§ 21.

1. Informacje o obowiązującej w Banku Polityce wynagrodzeń oraz informacje o wynagrodzeniach członków Zarządu oraz innych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, podlegają upublicznieniu zgodnie z przyjętą przez Bank Polityką informacyjną.
2. Bank, raz do roku, w terminie do dnia 31 stycznia, przekazuje Komisji Nadzoru Finansowego informacje za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć.
3. Za przygotowanie i przekazanie informacji, o której mowa w ust. 2, odpowiada członek Zarządu odpowiedzialny za sprawy finansowo-księgowe.