Załącznik
do uchwały nr 3/2017
Rady Nadzorczej Banku MZBS
z 27 kwietnia 2017 r.

MORĄSKO-ZALEWSKI BANK SPÓŁDZIELCZY

POLITYKA

wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Morąsko-Zalewskiego Banku Spółdzielczego

Zmiany:

1) *uchwała nr 69/2026 Zarządu B. MZBS z 15.09.2026 r.*
2) *uchwała nr 86/2026 Zarządu B. MZBS z 29.10.2026 r.*

Zatwierdzenie zmiany:

1) uchwała nr 29/2026 Rady Nadzorczej B. MZBS z 22.09.2026 r.

Morąg, kwiecień 2017 r.

Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Morąsko-Zalewskiego Banku Spółdzielczego

§1

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanych dalej: „pracownikami istotnymi") Morąsko-Zalewskiego Banku Spółdzielczego, zwanej dalej „Polityką", jest:

1) określenie zasad stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Morąsko-Zalewskiego Banku Spółdzielczego, zwanego dalej „Bankiem", wymienionych w rozporządzeniu 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,
2) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą Banku skłonność do ryzyka,
3) wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.

§2

1. Zapisy niniejszej Polityki obejmują:
   1) stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako:
      a) wynagrodzenie zasadnicze,
      b) dodatek za staż pracy,
      c) dodatek funkcyjny,
      d) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
      e) dodatek za pracę w porze nocnej,
      f) zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych,
      g) świadczenia gwarancyjne,
      h) nagrody jubileuszowe,
      i) odprawa w związku ze zwolnieniami grupowymi, przejściem na emeryturę lub rentę, śmiercią pracownika;
   2) zmienne składniki wynagradzania rozumiane jako: premie regulaminowe i uznaniowe, nagrody specjalne, odprawy emerytalne i rentowe, odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, wynagrodzenie z tytułu umowy o zakazie konkurencji;
   3) zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
2. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§3

1. Do stanowisk istotnych, o których mowa w § 24 rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z 8 czerwca 2021 r., o którym mowa w § 1 niniejszej uchwały, oraz w uchwale 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE), w Banku zalicza się:
   1) członków Rady Nadzorczej,
   2) członków Zarządu,
   3) Głównego Księgowego.

2. Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających wielkością równowartość 5 mln EUR i nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.

§4

Do składników wynagradzania zalicza się:

Stanowisko	Stałe składniki	Zmienne składniki
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	Brak
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w §2 ust. 1	Premia uznaniowa

§5

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.

§6

1. Łączna kwota wypłaconej premii uznaniowej osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
2. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust. 3.
3. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie składników zmiennych.

§7

1. Oceny efektów członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania Strategii działania Banku w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki osiągnięte przez Bank w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń Strategii działania:
   1) zysk netto,
   2) zwrot z aktywów (ROA),
   3) jakość portfela kredytowego,
   4) współczynnik kapitałowy,
   5) płynność długoterminowa (NSFR).
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do Strategii działania Banku w poszczególnych latach podlegających ocenie. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 został zrealizowany co najmniej w 80%.

4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
   1) uzyskane absolutorium w okresie oceny,
   2) pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy – Prawo bankowe,
   3) ogólna dobra ocena realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym Banku w okresach objętych oceną, wyrażona przez Radę Nadzorczą.
5. W przypadku zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością Banku zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

§8

1. Niniejsza Polityka podlega weryfikacji co najmniej raz w roku przez Radę Nadzorczą Banku, zgodnie z postanowieniami Instrukcji sporządzania informacji zarządczej w Banku.
2. Weryfikacja o której mowa w ust. 1, obejmuje m.in.:
   1) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
   2) weryfikację stanowisk istotnych,
   3) przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania,
   4) zadania przydzielane pracownikom na stanowiskach istotnych.
3. Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Walnemu Zgromadzeniu w sprawozdaniu Rady Nadzorczej z działalności organu w danym roku gospodarczym.
4. Polityka wynagradzania podlega ujawnieniu.

§9

Polityka wchodzi w życie 1 maja 2017 r.