Małopolski Bank Spółdzielczy

Informacja dotycząca polityki wynagrodzeń oraz komitetu do spraw wynagrodzeń w Małopolskim Banku Spółdzielczym

Wieliczka, 2026

1. Opis polityki wynagrodzeń

Obowiązujące w Małopolskim Banku Spółdzielczym zasady w zakresie polityki wynagrodzeń uwzględniają wytyczne i postanowienia określone w regulacjach zewnętrznych, w tym m.in. w ustawie Prawo Bankowe, Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach, dyrektywach i rozporządzeniach Parlamentu Europejskiego (UE) i Komisji (UE), wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA) oraz rekomendacji Komisji Nadzoru Finansowego.

Bank posiada zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą „Politykę wynagrodzeń w Małopolskim Banku Spółdzielczym", która określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w tym wynagrodzeń Zarządu Banku. Polityka pełni jednocześnie rolę „polityki zmiennych składników wynagrodzeń zidentyfikowanych pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku".

Wprowadzenie i stosowanie polityki wynagrodzeń ma na celu:
1) adekwatne wynagradzanie pracowników za wykonaną pracę, a także motywowanie ich do osiągania wysokich wyników oraz realizacji celów strategicznych Banku,
2) przyciąganie oraz zatrzymywanie wykwalifikowanych pracowników przy jednoczesnym zachowaniu równowagi pomiędzy przewagą konkurencyjną wynagrodzeń, a rentownością Banku,
3) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem, oraz zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza akceptowalny przez Radę Nadzorczą ogólny poziom ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów,
4) zapewnienie realizacji strategii zarządzania Bankiem oraz strategii zarządzania ryzykiem, w tym strategii związanych z ryzykami: środowiskowymi, społecznymi, związanymi z zarządzaniem (ryzykami ESG),
5) ograniczanie i zarządzanie konfliktem interesów.

Bank identyfikuje osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Kryteria, którymi kieruje się Bank przy ustalaniu listy osób pełniących kluczowe funkcje określono w odrębnej regulacji.

„Polityka wynagrodzeń w Małopolskim Banku Spółdzielczym" określa:
1) stałe składniki wynagrodzeń,
2) zmienne składniki wynagrodzeń,
3) zasady oceny efektów pracy osób objętych polityką,
4) zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń,
5) zasadę, że stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100 % w odniesieniu do każdej osoby objętej Polityką.

Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie w formie ryczałtu miesięcznego. Wynagrodzenie ma charakter stały.
Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.

Wynagrodzenie (stałe i zmienne) pozostałych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku ustalane są przez Zarząd Banku i zatwierdzane przez Radę Nadzorczą.

Podstawą ustalania zmiennych składników wynagrodzeń jest nie tylko realizacja celów biznesowych w postaci wyniku finansowego, dynamiki skali działania ale jako nadrzędne uznaje się realizowanie celów bezpiecznego funkcjonowania Banku i jego zrównoważonego rozwoju wyrażającego się utrzymaniem ogólnego poziomu ryzyka na akceptowalnym, bezpiecznym poziomie oraz utrzymaniem odpowiednich buforów kapitałowych, zabezpieczających podejmowane ryzyko.

W przypadku stosowania zmiennych składników wynagrodzeń zależnych od osiąganej efektywności, wysokość wynagrodzenia osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku powinna być ustalana z uwzględnieniem:

1) osobistej efektywności pracy /nakładu, wydajności i jakości pracy/,
2) efektywności kierowanego obszaru,
3) efektywności i bezpieczeństwa działania całego Banku.

Przy ocenie indywidualnej efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe, z uwzględnieniem narażenia na obecne i przyszłe ryzyko. O przyznaniu i wysokości zmiennego składnika wynagrodzenia nie decydują wyłącznie bieżące wyniki finansowe lecz kondycja i bezpieczeństwo prowadzonej działalności w dającej się określić przyszłości.

Oceny efektów pracy Członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza.

Dla Członków Zarządu przy ustalaniu zmiennych składników wynagrodzeń przyjmuje się następujące zasady:

1) Elementy jakie podlegają ocenie przy ustalaniu zmiennych składników wynagrodzeń to:
   a) poziom współczynników kapitałowych w odniesieniu do wymaganych poziomów przepisami prawa.
   b) realizacja wewnętrznych celów kapitałowych.
   c) poziom buforów płynnościowych.
   d) stopień realizacji planów finansowych i założeń strategii działania.
   e) poziom wyniku finansowego.
   f) przestrzeganie postanowień określonych w dokumentach zatwierdzonych przez Radę Nadzorczą w zakresie apetytu na ryzyko.
   g) wyniki oceny punktowej ryzyka Banku wg zasad obowiązujących w SSOZ.
   h) ocena BION.
2) Rada Nadzorcza ustalając zmienne składniki uwzględnia też ocenę innych czynników, do których w szczególności zaliczyć można: wyniki absolutorium, wyniki oceny rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe, zaangażowanie w wykonywanie obowiązków.
3) Istotne zmniejszanie, aż do całkowitego pozbawienia wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń może nastąpić w przypadku gdy:
   a) plan finansowy nie jest realizowany przez co rozumie się odchylenia od zysku brutto in minus 30% lub więcej.
   b) wskaźnik wyrezerwowania spadł poniżej 40%,
   c) ocena BION jest gorsza niż 3,00,
   d) wskaźnik C/I przekroczył 85%,
   e) zaszły okoliczności wskazujące na konieczność uruchomienia Grupowego Planu Naprawy obowiązującego w Systemie Ochrony Zrzeszenia BPS.

   Pozbawienie wynagrodzenia zmiennego może nastąpić w przypadku wystąpienia co najmniej dwóch w/w kryteriów (obniżenie wystąpienia jednego kryterium). Ostateczną decyzję w sprawie

przyznania, obniżenia, wstrzymania lub odmowy wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia podejmuje Rada Nadzorcza. Zachowuje ona prawo do obniżenia lub pozbawienia zmiennych także z innych powodów.

4) Obligatoryjny brak zmiennych składników wynagrodzeń następuje w szczególności:
   a) negatywnej oceny pracy osoby objętej wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń,
   b) zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych, o których mowa w art. 142 ust. 1 Ustawy Prawo bankowe,
   c) zagrożenia upadłością,
   d) Bank uzyskuje ujemne wyniki finansowe (przez co najmniej 3 miesiące w trakcie roku) lub wykazał stratę na koniec roku,
   e) Bank nie spełnia minimalnych wymogów w zakresie współczynników kapitałowych oraz obowiązujących buforów kapitałowych określonych przez przepisy nadzorcze,
   f) gdy osoba objęta wypłatą zmiennych składników wynagrodzeń uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub była odpowiedzialna za takie działania,
   g) niespełnienia odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem,
   h) osoba naruszyła w sposób rażący swoje obowiązki na skutek winy umyślnej lub niedbalstwa, które spowodowało lub naraziło Bank na straty finansowe lub istotne szkody wizerunkowe,
   i) podjęcia decyzji przez Bankowy Fundusz Gwarancyjny o ograniczeniu bądź odmowie wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia na podstawie art. 96a ust. 2 i 3 pkt 2) i 3) ustawy o Bankowym Funduszu Gwarancyjnym, systemie gwarantowania depozytów oraz przymusowej restrukturyzacji.

Oceny efektów pracy pracowników, zidentyfikowanych jako osoby zajmujące stanowiska istotne innych niż Członkowie Zarządu Banku, dokonuje Zarząd.

Dla pracowników, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku przy ustalaniu zmiennych składników Zarząd uwzględnia następujące zasady:

1) uwzględnia wyniki oceny nadawane zgodnie z Instrukcją systemu ocen pracowników Banku,
2) kierujący komórką zgodności, komórkami organizacyjnymi odpowiedzialnymi 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.

Dla pracowników, których działalność ma istoty wpływ na profil ryzyka może zostać zmniejszone wynagrodzenie zmienne, aż do całkowitego pozbawienia, w szczególności w przypadkach:

1) nieuzyskanie pozytywnej oceny w procesie oceny odpowiedniości, w przypadku osób objętych Polityką oceny odpowiedniości,
2) w okresie ostatnich 12 miesięcy dopuszczenie się naruszenia obowiązków pracowniczych, skutkujących udzieleniem kary porządkowej,
3) w okresie podlegającym ocenie dopuszczenie się nieprzestrzegania oraz nadużywania zasad w celu osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści,
4) uwzględnienie przez Bank, w okresie ostatnich 12 miesięcy, znaczącej liczby reklamacji klientów zidentyfikowanych jako wynikających z podjętych przez niego działań,
5) w okresie podlegającym ocenie dopuszczenie się potwierdzonego naruszenia zasad Kodeksu etyki,
6) nieprzestrzeganie obowiązków służbowych, które z winy umyślnej lub na skutek niedbalstwa tego pracownika spowodowało lub naraziło Bank na straty finansowe lub szkody wizerunkowe. Pozbawienie wynagrodzenia zmiennego może nastąpić w przypadku wystąpienia co najmniej dwóch w/w kryteriów (obniżenie wystąpienia jednego kryterium). Ostateczną decyzję w sprawie

przyznania, obniżenia, wstrzymania lub odmowy wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia podejmuje Zarząd Banku.

Zmienne składniki wynagrodzenia osób odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, są opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą.

Pracownicy komórki do spraw zgodności i komórki odpowiedzialnej za zarządzanie ryzykiem, pionu ekonomiczno-finansowego, informatycznego oraz komórki kadrowo- administracyjnej i AML, wynagradzani są za efekty pracy wynikające z pełnionych przez nich funkcji. Wynagrodzenie tych osób nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

2 Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń

Małopolski Bank Spółdzielczy nie jest bankiem istotnym w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 35 ustawy Prawo bankowe, w związku z tym w Banku nie powoływano komitetu do spraw wynagrodzeń, o którym mowa w art. 9 cb ustawy Prawo bankowe.