

## **Informacja dotycząca przyjętej Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Międzyrzecu Podlaskim**

Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Międzyrzecu Podlaskim podlega nadzorowi Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza raz w roku dokonuje oceny Polityki i jej funkcjonowania. Raport z tej oceny przedstawia Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona Polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

Osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, identyfikuje się na podstawie:

- 1) Rozporządzenia PE i Rady 923/2021 uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE – kryterium jakościowe i ilościowe;
- 2) Rozporządzenie 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 banku.

Celem opracowania i wdrożenia „Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Międzyrzecu Podlaskim”, zwanej dalej „Polityką”, jest:

- 1) zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Międzyrzecu Podlaskim, zwanym dalej „Bankiem”;
- 2) określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Międzyrzecu Podlaskim, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021 r. oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego;
- 3) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka;
- 4) wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.

Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.

Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagradzania 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. Bank, stosując zasadę proporcjonalności, wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, uwzględniając, iż 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 zmiennych składników.

W przypadku wyższego maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń, o którym mowa powyżej, wymagana jest zgoda Zebrania Przedstawicieli podjęta większością 2/3 głosów w obecności co najmniej połowy uprawnionych do głosowania, a w przypadku braku kworum wymagana jest uchwała podjęta większością 3/4 głosów.

W myśl zapisów Ustawy Prawo bankowe (art. 9ca) oraz Rozporządzenia MFFiPR Bank stosuje politykę zmiennych składników wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, co oznacza, że:

- 1) Bank nie odracza wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń,
- 2) Bank nie odracza również uznaniowych świadczeń emerytalnych, jeśli Bank wypłaca takie świadczenie,
- 3) Bank odracza (na czas określony w Ustawie) wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń osobom, których zmienne roczne wynagrodzenie jest równe lub przekracza równowartość w złotych 50 000 euro<sup>1</sup> lub 1/3 łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby. W takich wypadkach odroczone jest wypłata 40% zmiennego składnika wynagrodzenia na okres 4 lat.

Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno-finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe:

- 1) kryterium ilościowe - ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach w odniesieniu do założeń Planu ekonomiczno-finansowego: zysk netto, wskaźnik orezerwowania portfela kredytowego, wskaźnik jakości kredytów, łączny współczynnik kapitałowy, wskaźnik płynności LCR. Ocenie podlega stopień wykonania wskaźników w odniesieniu do zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą planu ekonomiczno-finansowego Banku w poszczególnych latach i w danym kwartale podlegającym ocenie. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat oraz w ocenianym kwartale plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 80% lub średnia z ostatnich trzech lat nie spada poniżej limitu 80%.
- 2) Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
  - pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe. Ocena odpowiedniości zachowuje ważność przez okres dwóch lat od daty jej przeprowadzenia;
  - ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w Planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną;
  - ocena w zakresie ryzyka ESG.

W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

---

<sup>1</sup> Równowartość w złotych kwot euro wyliczana jest według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym roku, za który są przekazywane dane.

Zmienne składniki wynagradzania rozumiane jako premia uznaniowa.

Wypłata przyznanych składników zmiennych jest wypłacana:

- 1) za I do III kwartału – po przyznaniu w wysokości 60%, nie więcej niż 10 000 euro w przeliczeniu na złote według kursu na koniec kwartału;
- 2) za cały rok – po zakończeniu IV kwartału następuje rozliczenie premii z uwzględnieniem przyznanej premii za IV kwartał, wypłata zgodnie z zapisami § 7 ust. 5 pkt. 3) Polityki wynagradzania.

Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba na stanowisku istotnym:

- 1) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania,
- 2) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękopimi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem.

Co najmniej raz w roku Rada Nadzorcza Banku weryfikuje i ustala na kolejny rok kalendarzowy maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy. Wysokość ww. wskaźnika na 2024 rok ustala się na poziomie 5.