

*Załącznik do Uchwały nr 195/2024
Zarządu Mazurskiego Banku Spółdzielczego w Giżycku.
z dnia 12.12.2024 rok*

*Załącznik do Uchwały nr 81/2024
Rady Nadzorczej Mazurskiego Banku Spółdzielczego
w Giżycku
z dnia 17.12.2024 roku*

Polityka wynagrodzeń w Mazurskim Banku Spółdzielczym w Giżycku

Giżycko, 2024 rok

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE	3
ROZDZIAŁ 2. ZASADY OGÓLNE	4
ROZDZIAŁ 3. KRYTERIA PODZIAŁU WYNAGRODZENIA NA WYNAGRODZENIE STAŁE I WYNAGRODZENIE ZMIENNE.....	6
ROZDZIAŁ 4. KOREKTA WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO O RYZYKO	7
ROZDZIAŁ 5. ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW, KTÓRYCH DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWA MA ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA	8
ROZDZIAŁ 6. MONITOROWANIE PRZESTRZEGANIA POLITYKI	10
ROZDZIAŁ 7. PRZEPISY KOŃCOWE	10

Załączniki:

Załącznik nr 1 – Szczegółowe zasady identyfikacji, w tym kryteria ilościowe oraz jakościowe oraz zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

Załącznik nr 2 – Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku

Załącznik nr 3 – Wzór „Oświadczenia o zobowiązaniu do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania.

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. „Polityka wynagrodzeń w Mazurskim Banku Spółdzielczym w Giżycku” zwana dalej „Polityką wynagrodzeń” określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku, w tym osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
2. Wprowadzenie i stosowanie Polityki wynagrodzeń ma na celu:
 - 1) wsparcie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i brak zachęt do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - 2) wsparcie realizacji strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów;
 - 3) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów;
 - 4) zapewnienie neutralności wynagrodzenia pod względem płci.

§ 2

Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy Prawo bankowe – art. 9ca;
- 2) Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
- 3) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach – zwanego dalej Rozp. MF;
- 4) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń zgodnie z Dyrektywą 2013/36/WE” – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego (EBA/GL/2021/04);
- 5) Wytycznych dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych – EBA/GL/2016/06 wydane przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego;
- 6) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 roku;
- 7) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
- 8) Rekomendacji S Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie;
- 9) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.

§ 3

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Mazurski Bank Spółdzielczy w Giżycku;
- 2) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Mazurskiego Banku Spółdzielczego w Giżycku;

- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Mazurskiego Banku Spółdzielczego w Giżycku;
- 4) **Zarząd** – Zarząd Mazurskiego Banku Spółdzielczego w Giżycku;
- 5) **CRR** - 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, ze zm.;
- 6) **duża instytucja** – instytucja, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 146 CRR;
- 7) **pracownik** - osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, powołania lub wyboru;
- 8) **osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku,** - osoby, o których mowa w art. 9ca ust. 1 ustawy - Prawo bankowe, identyfikowani zgodnie z kryteriami określonymi w art. 92 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE, a także rozporządzenia delegowanego Komisji wydanego na mocy upoważnienia zawartego w ostatnim akapicie art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE oraz, w przypadku gdy to właściwe, aby zapewnić pełną identyfikację pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, a także stosując zasadę proporcjonalności; w tym

osoby pełniące funkcje kluczowe w Banku – zidentyfikowane, zgodnie z art. 22aa ust. 10 ustawy – Prawo Bankowe, na podstawie Zasad identyfikowania funkcji kluczowych w Mazurskim Banku Spółdzielczym w Giżycku, stanowiska organizacyjne, inne niż funkcje członków Rady Nadzorczej i Zarządu, z którymi związany jest zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności umożliwiający wywieranie znaczącego wpływu na kierowanie Bankiem (zidentyfikowani pracownicy).
- 9) **osoba zaangażowana:**
 - a) pracownik oferujący produkty bankowe lub świadczący usługi bankowe bezpośrednio dla konsumentów lub
 - b) bezpośrednio lub pośrednio zarządza pracownikiem, o której mowa w lit. a);
- 10) **baza kapitałowa** – poziom i struktura funduszy własnych Banku stanowiących sumę kapitału Tier I i kapitału Tier II Banku, wyznaczonych zgodnie z CRR, spełniający w szczególności wymogi kapitałowe, zgodnie z art. 92 CRR, w tym wymóg bufora wskaźnika dźwigni w rozumieniu art. 92 ust. 1a CRR, a także wymóg połączonych bufora zgodnie z art. 55 ust. 4 Ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nadzorze makroostrożnościowym nad systemem finansowym i zarządzaniu kryzysowym w systemie finansowym;
- 11) **zasada proporcjonalności** - zapisana w art. 92 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE ma na celu zapewnienie dopasowania polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń do indywidualnego profilu ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i strategii danej instytucji w celu skutecznego zrealizowania celów wyznaczonych w ramach odpowiednich obowiązków.

Rozdział 2. Zasady ogólne

§ 4

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagrodzeń wszystkich pracowników, obejmuje to również osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (zidentyfikowanych pracowników).

2. Bank prowadzi Politykę wynagrodzeń, zgodnie z zasadą proporcjonalności zapisaną w art. 92 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE, a także § 30 ust. 2 Rozp. MF, uwzględniając: formę prawną, w jakiej działa Bank, rozmiar działalności, ryzyko związane z prowadzoną działalnością, wewnętrzną organizację oraz charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności.
3. Postanowienia Polityki znajdują odzwierciedlenie we wdrażanych w Banku regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników, w szczególności w Regulaminie wynagradzania pracowników w Mazurskim Banku Spółdzielczym w Giżycku, w Regulaminie wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu Mazurskiego Banku Spółdzielczego w Giżycku.

§ 5

1. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.
2. Bank unika nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia dostęp do regulacji określających zasady wynagradzania pracownikom.
3. Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników z wyłączeniem członków Zarządu, zróżnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy oraz w oparciu o tabelę stanowisk i miesięcznych stawek wynagrodzenia i wymagań kwalifikacyjnych zgodnie z Regulaminem wynagradzania pracowników w Mazurskim Banku Spółdzielczym w Giżycku.
Zasady i wysokość wynagrodzenia członków Zarządu określa Regulamin wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu Mazurskiego Banku Spółdzielczego w Giżycku.
Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej Banku określa Polityka wynagrodzeń Rady Nadzorczej w Mazurskim Banku Spółdzielczym w Giżycku.
4. Polityka wynagrodzeń w zakresie osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku prowadzona jest z uwzględnieniem następujących zasad:
 - a) Bank, nie jest dużą instytucją, wobec tego zakłada się stosowanie polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, zgodnie z przepisami art. 9ca ust. 1 b ustawy Prawo bankowe. Ograniczony zakres stosowania Polityki dotyczy braku konieczności przyznawania co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych, odroczenia wypłaty co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia oraz wstrzymania wypłaty uznaniowych świadczeń emerytalnych w postaci instrumentów finansowych;
 - b) żadne ze zidentyfikowanych pracowników nie będzie uzyskiwać rocznej wysokości zmiennego wynagrodzenia przekraczającego równowartości w złotych 50 000 euro, ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.
5. 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.
6. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
7. Wysokość wskaźnika, o którym mowa w ust. 5 ustalany jest w rocznych planach finansowych, zatwierdzanych przez Radę Nadzorczą.

§ 6

Pracownicy komórki do spraw zgodności, komórki odpowiedzialnej za zarządzanie ryzykiem, komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za sprawy kadrowe, komórki monitorowania kredytów i zabezpieczeń, stanowisko wierzycielności trudnych oraz komórki analityków

kredytowych w zakresie wynagrodzenia zmiennego wynagradzani są 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.

§ 7

Wysokość wynagrodzenia stałego pracownika kierującego komórką ds. zgodności jest zatwierdzana przez Radę Nadzorczą.

Rozdział 3. Kryteria podziału wynagrodzenia na wynagrodzenie stałe i wynagrodzenie zmienne

§ 8

Na system wynagrodzeń w Banku składają się wynagrodzenia stałe i wynagrodzenia zmienne, z zastrzeżeniem § 9, § 10, §11, 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 nie przyznawanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia.

§ 9

Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznane przez Bank 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.

§ 10

1. 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, przedstawicielami organizacji związkowych lub w następstwie zmiany zasad wynagradzania określonych przepisami prawa powszechnego;
 - 6) nie mogą zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione przez Bank, z zastrzeżeniem realizacji przepisów prawa powszechnego;
 - 7) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka; oraz
 - 8) nie zależą od wyników.

§ 11

Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia kryteriów określonych w § 10, uznawany jest za składnik zmienny wynagrodzenia.

§ 12

1. System wynagrodzeń w Banku uzupełniać mogą motywatory pozapłacowe materialne i niematerialne, wspierające możliwość rozwoju pracowników oraz realizacji ich ambicji zawodowych.

2. Podstawową formą motywowania pozapłacowego pracowników w Banku stanowią benefity. Mogą one, w przypadku wprowadzenia, wspierać w szczególności takie obszary dotyczące pracownika jak jego: zdrowie, rozwój, zabezpieczenie przyszłości, poczucie bezpieczeństwa socjalnego, zachowanie odpowiedniego balansu pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.
3. Podstawowe świadczenie pozapłacowe oferowane w Banku, to Pracowniczy Program Emerytalny. Świadczenie to nie jest oparte na wynikach i jest przyznawane pracownikom na zasadach określonych w Zakładowej umowie emerytalnej i w Ustawie o pracowniczych programach emerytalnych.
4. Wprowadzenie kolejnych świadczeń pozapłacowych powinno zostać poprzedzone oceną czy to świadczenie spełnia kryteria dla składnika stałego, jeżeli nie, należy uznać takie świadczenie za składnik zmienny i określić zasady jego przyznawania, odpowiednio uzupełniając regulacje wewnętrzne Banku.

Rozdział 4. Korekta wynagrodzenia zmiennego o ryzyko

§ 13

1. Bank corocznie określa w planie finansowym łączny budżet na wszystkie wynagrodzenia zmienne (w tym premie, nagrody, itp. zmienne składniki wynagrodzeń) na dany rok kalendarzowy, z zastrzeżeniem ust. 3. W procesie określania budżetu na wynagrodzenia zmienne w ramach planu finansowego, Bank stosuje mechanizm kontrolny w postaci wymaganej opinii komórki odpowiedzialnej za ryzyko oraz obowiązku przedstawienia do zatwierdzenia planu finansowego Radzie Nadzorczej.
2. Ustanawiając budżet na wynagrodzenia zmienne, o którym mowa w ust. 1, Bank bierze pod uwagę sytuację finansową oraz zakładane w planie finansowym wyniki biznesowe, a także wskaźniki efektywności działania, w szczególności: wynik finansowy, ROA, ROE, C/I oraz wskaźniki adekwatności kapitałowej, wskaźnik ozerowania kredytów, jakość portfela kredytowego (NPL).
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.
5. W ramach budżetu na wynagrodzenia zmienne ustalany jest budżet premiowy.
6. Wysokość budżetu premiowego dla pracowników ustala corocznie Zarząd w planie finansowym Banku.
7. Budżet premiowy dla Zarządu Banku ustalany jest w rocznych planach finansowych, zatwierdzanych przez Radę Nadzorczą.

§ 14

1. Bank ustala zasady przyznawania indywidualnych wynagrodzeń zmiennych tak, aby zachęty do podejmowania ryzyka były zrównoważone z zachętami do zarządzania ryzykiem, w szczególności poprzez uwzględnienie w przyznawanej premii stopnia przestrzegania zasad obowiązujących w Banku 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/komórki organizacyjnej i całego Banku, w szczególności na podstawie oceny poziomu realizacji celów i uwzględnia podejmowane ryzyko.

3. Bank stosuje zasadę korekty wynagrodzenia zmiennego o ryzyko, odzwierciedlając w ramach korekty wpływ ryzyka związanego z działalnością danej jednostki/komórki organizacyjnej Banku, na które wpływ ma pracownik tej jednostki/komórki.
4. Zasada korekty o ryzyko oznacza, że wysokość premii uznaniowej przewidywanej pierwotnie dla pracownika może zostać obniżona adekwatnie do stwierdzonych czynników ryzyka związanych z działaniami danego pracownika, np. przestrzeganiem zasad obowiązujących w Banku lub wskaźników ryzyka na których wysokość ma wpływ działalność pracownika. Korekta o ryzyko dla pojedynczych pracowników może uwzględniać również niektóre rodzaje ryzyka, tzn. nie wszystkie jakie są monitorowane.
5. Systemy premiowe stosowane w Banku uwzględniają realizację celów Banku.
6. 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.
7. W opracowaniu wskaźników pozwalających na korektę wyników ilościowych osiągniętych przez poszczególne jednostki/komórki organizacyjne oraz poszczególnych pracowników o ryzyko ich działań, zarówno na etapie wyznaczania celów do realizacji jak i na etapie rozliczania wyników realizacji celów, udział biorą komórki odpowiedzialne za ryzyko, o których mowa w § 13 ust. 1. Działania w tym obszarze wpisane są w szczególności w takie procesy jak: synchronizacja celów indywidualnych z celami Banku, kaskadowanie i operacjonalizacja celów, opiniowanie regulacji implementujących postanowienia niniejszej Polityki.

§ 15

1. Wynagrodzenie za pracę osób zaangażowanych, nie może zachęcać tych pracowników do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla konsumentów.
2. Zasada wymieniona w ust. 1 obejmuje świadczenia pieniężne, jak również niepieniężne - mogące obejmować między innymi rozwój kariery, ubezpieczenie zdrowotne, zniżki lub udostępnienie do służbowego telefonu komórkowego, uprzywilejowane korzystanie z funduszu reprezentacyjnego lub udziału w seminariach.
3. W szczególności wynagrodzenie za pracę osób wymienionych w ust. 1 nie może być zależne od poziomu sprzedaży kredytów hipotecznych, rozumianych zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami, jak również od ilości rozpatrzonych wniosków o udzielenie kredytu hipotecznego.

Rozdział 5. Zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka

§ 16

1. Zarząd Banku, nie rzadziej niż raz w roku, identyfikuje pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w tym pracowników pełniących funkcje kluczowe, w oparciu o kryteria ilościowe i jakościowe. Szczegółowe zasady identyfikacji, w tym kryteria ilościowe oraz jakościowe oraz zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń tym pracownikom określa Załącznik nr 1 do Polityki oraz Zasady identyfikowania funkcji kluczowych w Mazurskim Banku Spółdzielczym w Giżycku.
2. Roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.

3. Składniki wynagrodzeń, które przyznawane są proporcjonalnie, tj. składki na ubezpieczenia społeczne oraz składki na Pracowniczy Program Emerytalny, przyznawane zgodnie z przepisami prawa i w wysokości określonej w tych przepisach, a także świadczenia pozapłatowe, o których mowa w § 12 nie są uwzględniane przy obliczaniu stosunku między zmiennymi oraz stałymi składnikami wynagrodzenia.
4. Wynagrodzenie zmienne zidentyfikowanych pracowników podlega dostosowaniu do ryzyka. Dostosowanie do ryzyka dokonywane jest w trzech etapach:
 - 1) wyznaczania celów i rozliczania efektów pracy, w tym oceny poziomu realizacji celów i oceny ryzyka;
 - 2) określenie kwoty i przyznanie wynagrodzenia zmiennego;
 - 3) wypłaty wynagrodzenia zmiennego.
5. Rozliczenie efektów pracy i ocena ryzyka dokonywane są z uwzględnieniem celów wyznaczonych na poziomie Banku, na poziomie jednostki/komórki organizacyjnej oraz na poziomie pracownika i odbywają się w formie oceny za dany okres. Dostosowanie wynagrodzenia zmiennego do ryzyka 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 w Załączniku nr 1 niniejszej Polityki.
6. Proces przyznania wynagrodzenia zmiennego obejmuje: określenie budżetu na wynagrodzenia zmienne, zgodnie z § 13 ust. 1, określenie kwoty, tzn. naliczenie wynagrodzenia zmiennego za dany okres oraz określenie wysokości wynagrodzenia zmiennego dla danego pracownika z uwzględnieniem tzw. korekty o ryzyko ex ante tzn. korekty ryzyka dokonanej z góry, przed wystąpieniem zdarzeń związanych z ryzykiem – tzn. uwzględniając poziom wykonania wskaźników ryzyka.
7. Korekta o ryzyko dokonywana jest po określeniu wysokości wynagrodzenia zmiennego przewidzianego do przyznania za dany okres, ale przed jego przyznaniem. Korekta ex ante dokonywana jest na poziomie indywidualnego wynagrodzenia w formie oceny efektów pracy pracownika.
8. Wypłata wynagrodzenia może być poddawana korekcie o ryzyko ex post (tzn. korekta po fakcie, po zaistnieniu zdarzenia związanego z ryzykiem). Korekta ex post obejmuje zdarzenia wykryte po fakcie, a dotyczące ostatnich 3 lat obrotowych poprzedzających rok wypłaty wynagrodzenia (np. obejmuje zjawiska, które spowodowały zmianę uprzednio ocenionych wskaźników ryzyka za lata poprzedzające rok wypłaty).
9. Zmienne składniki wynagrodzenia Stanowiska do spraw zgodności i kierującego komórką ryzyka są opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą.
10. Decyzje o wysokości indywidualnej premii uznaniowej dla poszczególnych Członków Zarządu w toku roku obrotowego podejmuje Rada Nadzorcza w formie Uchwały.
11. 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 korekcie o ryzyko.
12. Zidentyfikowani pracownicy powinni zobowiązać się do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania, wzór oświadczenia zawarty jest w Załączniku nr 3.
13. Zidentyfikowanym pracownikom innym niż członkowie Zarządu Bank może wypłacać premię w okresach krótszych niż rok, jeżeli:
 - 1) nie występują przesłanki dotyczące konieczności odroczenia premii, wynikające z przepisów prawa;

- 2) zastosowano zasady oceny efektów pracy, przyznawania i wypłacania premii wymienione w Załączniku nr 1 oraz w Zasadach identyfikowania funkcji kluczowych w Mazurskim Banku Spółdzielczym w Giżycku.

Rozdział 6. Monitorowanie przestrzegania polityki

§ 17

1. Za monitorowanie poziomu wynagrodzenia zmiennego pracowników, w tym pracowników których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku odpowiada Stanowisko ds. kadr.
2. Stanowisko ds. kadr przedstawia Radzie Nadzorczej co najmniej raz w roku wyniki monitoringu w postaci raportu, który powinien obejmować również analizę tego, czy polityka wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci
3. Co najmniej raz w roku, Stanowisko ds. zgodności przeprowadza niezależny przegląd wdrożenia zasad polityki wynagrodzeń w Banku, którego wyniki w postaci raportu wraz z działaniami naprawczymi przedstawia Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.
4. Rada Nadzorcza dokonuje raz w roku przeglądu zasad wynagradzania ze szczególnym uwzględnieniem danych zawartych w raporcie z monitoringu poziomu wynagrodzeń zmiennych pracowników i raporcie z wdrożenia polityki wynagrodzeń w Banku, o którym mowa w ust. 2 i 3.
5. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku, obejmującą funkcjonowanie Polityki wynagrodzeń.
6. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.
7. Stosowanie przez Bank niniejszej Polityki podlega okresowej ocenie dokonywanej przez audyt wewnętrzny.
8. Zasady Polityki podlegają corocznemu przeglądowi dokonywanemu przez Radę Nadzorczą.

Rozdział 7. Przepisy końcowe

§ 18

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:
 - 1) informacje za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć;
 - 2) dane o liczbie osób określonych w ust. 1, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 1 000 000 euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.

§ 19

1. Politykę przygotowuje Zarząd, zatwierdza Rada Nadzorcza Banku.
2. W procesie kształtowania Polityki, a także jej oceny uczestniczy Stanowisko ds. kadr, które, 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, a także systemu płac.

Szczegółowe zasady identyfikacji, w tym kryteria ilościowe oraz jakościowe oraz zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
2. Polityka wynagrodzeń w zakresie osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku prowadzona jest zgodnie z zasadą proporcjonalności
3. Polityka wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku jest neutralna pod względem płci.

§ 2

1. Osoby, o których mowa w § 1 identyfikuje się na podstawie:
 - 1) przepisów art. 9ca ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r - Prawo bankowe - z wyjątkiem członków Rady Nadzorczej, objętych odrębną polityką;
 - 2) kryteriów o charakterze ilościowym i jakościowym zawartych w delegowanym Komisji wydanym na podstawie art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE – zwanym dalej Rozporządzeniem Delegowanym, z odpowiednim zastosowaniem zasady proporcjonalności – w tym przepisów § 30. ust 2 Rozporządzenia. MF - tzn. Bank stosuje Rozporządzenie MF odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności – w tym w zakresie wewnętrznej organizacji kryterium posiadania przez pracownika kompetencji decyzyjnych w zakresie mogącym wygenerować istotny poziom ryzyka, w tym samodzielnego zatwierdzenia transakcji na poziomie porównywalnym z kompetencjami Zarządu, samodzielnego zatwierdzania: zasad zarządzania ryzykiem, limitów, regulacji wewnętrznych w zakresie zarządzania ryzykiem.
2. Pracownicy którzy spełniają kryteria ilościowe lub jakościowe dotyczące istotnego wpływu na profil ryzyka Banku, zgodnie z ust. 2 przez okres co najmniej trzech miesięcy w roku obrachunkowym powinni być objęci Polityką.
3. Wykaz podlega aktualizacji corocznej, w toku przeglądu zarządczego do końca danego roku obrotowego, a także w trakcie roku obrotowego - w przypadku zmian organizacyjnych, kadrowych lub zmian wysokości wynagrodzenia powodującego uznanie pracownika jako istotnie wpływającego na profil ryzyka Banku.
5. Wykaz, o którym mowa w ust.4 sporządza stanowisko ds. kadr i płac na podstawie analizy przeprowadzonej zgodnie z załącznikiem nr 2 do Polityki i przedstawia do zatwierdzenia przez Zarząd.

§ 3

1. Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki, w szczególności postanowienia Regulaminu wynagradzania pracowników w Mazurskim Banku Spółdzielczym w Giżycku, Regulaminie wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu Mazurskiego Banku Spółdzielczego w Giżycku, umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z Polityki.
2. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia mają charakter wyjątkowy i występują jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy lub zawarcia innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia lub sprawowania funkcji.
3. Wynagrodzenie za pracę osób wymienionych w § 2 ust. 1 nie może być zależne od poziomu sprzedaży kredytów hipotecznych, rozumianych zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami, jak również od ilości rozpatrzonych wniosków o udzielenie kredytu hipotecznego.

§ 4

Polityka, Regulamin wynagradzania pracowników w Mazurskim Banku Spółdzielczym w Giżycku, Regulamin wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu Mazurskiego Banku Spółdzielczego w Giżycku, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zapewnia (np. nie stanowi przeszkody) możliwość wstrzymania, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia; takie kryteria obejmują w szczególności:

- 1) obniżenie wynagrodzenia zmiennego o korektę ryzyka ex post - korekta po fakcie, po zaistnieniu zdarzenia, obejmujące zdarzenia wykryte ex post (po fakcie) związane z ryzykiem, a dotyczące ostatnich 3 lat obrotowych poprzedzających rok wypłaty wynagrodzenia (zdarzenie powodujące pogorszenie realizacji uprzednio ocenionych wskaźników ryzyka);
- 2) wstrzymanie, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w sytuacji, w których dany pracownik mający istotny wpływ na profil ryzyka Banku:
 - a) uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania,
 - b) nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.

Rozdział 2. Ocena efektów pracy

§ 5

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza, w formie pisemnej notatki.
2. Ocena efektów pracy członka Zarządu, uwzględniająca korektę o ryzyko ex-ante (tzn. uwzględniająca spełnienie kryteriów przyznania i naliczenia wynagrodzenia zmiennego uwzględniających ryzyko) dokonywana jest po zakończeniu roku obrotowego.
3. Ocena wyników uwzględnia, poprzez zastosowanie korekty o ryzyko ex-post (po fakcie) okres co najmniej 3 lat, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą.
4. Podstawą oceny efektów pracy członków Zarządu są kryteria dotyczące:

- 1) oceny wyników całego Banku,
 - 2) a także ocena indywidualnych wyników danego członka Zarządu oraz nadzorowanego przez daną osobę obszaru działania Banku, obejmującą kryteria ilościowe i jakościowe.
5. Ocena wyników obejmuje ocenę spełnienia kryteriów ilościowych obejmujących koszt ryzyka, koszt kapitału i ryzyko płynności, a także wyniki Banku za ostatni rok obrotowy.
6. Ocenie efektów pracy danego członka Zarządu dokonywanej przez Radę Nadzorczą podlega stopień wykonania wskaźników wymienionych w poniższej tabeli.
- Kryteria ilościowe obejmują:

Rodzaj kryterium	Wskaźnik dotyczący kryterium	Wymagany poziom wskaźnika	Kryterium dotyczy
Koszt kapitału	Wskaźnik ROE	Osiągana co najmniej 70% wartość wynikająca z planów	Prezes Zarządu
Koszt kapitału	Współczynniki kapitałowe I Filara	Wartość współczynników jest nie mniejsza niż wymagana przepisami prawa oraz normami SSOZ BPS	Prezes Zarządu
Koszt ryzyka	Wskaźnik należności zagrożonych	Wartość z danego roku nie przekroczone o więcej niż 30% wartości planowanej (wg planu finansowego)	Prezes Zarządu
Koszt ryzyka	Limity alokacji na ryzyka istotne	Brak przekroczenia limitów alokacji kapitału określonych w ICAAP	Prezes Zarządu
Ryzyko płynności	Nadzorcze miary płynności	Wartość współczynników jest nie mniejsza niż wymagana przepisami prawa oraz normami SSOZ BPS	Członek Zarządu nadzorujący pion finansowy i informatyczny
Koszt kapitału	Wskaźnik ROE	Osiągana wartość co najmniej na poziomie 70% wynikająca z planów	Członek Zarządu nadzorujący pion finansowy i informatyczny
Koszt kapitału	Współczynnik ROA	Osiągana wartość co najmniej na poziomie 70% wynikająca z planów	Zastępca Prezesa Zarządu nadzorujący pion handlowy
Koszt ryzyka	Wskaźnik należności zagrożonych	Wartość z danego roku nie przekroczone o więcej niż 20% wartości	Zastępca Prezesa Zarządu nadzorujący pion

		planowanej (wg planu finansowego)	handlowy
Wyniki Banku	Wynik finansowy brutto	Wartość z danego roku nie mniejsza niż 70% wartości planowanej	Wszyscy członkowie Zarządu

7. Oceniając indywidualne wyniki pracy członka Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę kryteria jakościowe:

- 1) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału kompetencji w Zarządzie;
- 2) pozytywna ocena dawania ręką należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe (oceny odpowiedniości), zgodnie z ostatnio przeprowadzoną oceną.

§ 6

1. Pozytywna ocena efektów pracy członka Zarządu uwarunkowana jest od stopnia realizacji przesłanek zawartych w § 5 ust. 6 i ust. 7.
2. Przeszkodą dla pozytywnej oceny danego członka Zarządu, uniemożliwiającą możliwość przyznania premii jest sytuacja powzięcia przez Radę Nadzorczą informacji, że:
 - 1) dany członek Zarządu uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania;
 - 2) jest prowadzona likwidacja Banku;
 - 3) wydano postanowienie o upadłości Banku;
 - 4) zachodzi sytuacja, o której mowa w art. 142 ust. 1 ustawy – Prawo bankowe, tzn. zachodzi strata bilansowa lub groźba jej powstania albo powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności oznaczająca konieczność podejmowania postępowania naprawczego (planu naprawy);
 - 5) podjęcia decyzji przez Bankowy Fundusz Gwarancyjny o ograniczeniu bądź odmowie wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia.
3. Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest przyznawana przez Radę Nadzorczą uznaniowo, w ramach budżetu na wynagrodzenia zmienne, z uwzględnieniem zasad zawartych w Polityce, a także w zależności od wyników indywidualnej oceny efektów pracy zidentyfikowanego pracownika, z uwzględnieniem korekty o ryzyko ex- post (stwierdzone po fakcie).
4. Korekta wysokości wynagrodzenia zmiennego o ryzyko ex-post, dokonywana przez Radę Nadzorczą, obejmuje okres co najmniej 2 lat przed rokiem ocenianym jako podstawa do wypłaty wynagrodzenia zmiennego, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą w okresie 3-letnim.
5. Korekta wysokości wynagrodzenia ex-post obejmuje korektę o wysokości od 10% do 100% przyznanego wynagrodzenia zmiennego, uwzględniającą wpływ zdarzeń wykrytych ex post (po fakcie), a dotyczących 2 lat obrotowych poprzedzających rok objętych oceną i powodujących ex-post (po fakcie) zmianę wyniku oceny zgodnie z ust. 7 za poprzednie lata.
6. Rada Nadzorcza informuje danego członka Zarządu o wyniku oceny i wysokości przyznanego wynagrodzenia ustnie.
7. W przypadku oceny pozytywnej w piśmie dotyczącym wyniku oceny określana jest kwota całkowitego zmiennego składnika wynagrodzenia przyznanego danemu członkowi Zarządu przez Radę Nadzorczą.

8. W przypadku negatywnej oceny członek Zarządu jest o tym informowany przez Radę Nadzorczą. Rada Nadzorcza wskazuje, jakie warunki nie zostały spełnione. Negatywna ocena efektów pracy oznacza podjęcie decyzji przez Radę Nadzorczą o nie przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzeń.

§ 7

1. Oceny efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku innych niż członkowie Zarządu Banku, dokonuje Zarząd, w formie pisemnej.
2. Oceny efektów pracy osób wskazanych w ust. 1 dokonuje się w oparciu o ocenę poziomu realizacji przez te osoby powierzonych przez Zarząd celów (np. planów), a także spełnienie kryteriów jakościowych.
3. Kryteria oceny efektów pracy pracowników wskazanych w ust. 1 zależą od zajmowanego przez daną osobę stanowiska, mogą to być kryteria finansowe (z zastrzeżeniem postanowień Polityki) jak i niefinansowe, odzwierciedlające realizację celów wynikających z pełnionej funkcji:
 - 1) kryteria finansowe – to, z zastrzeżeniem postanowień § 6 Polityki, stopień realizacji powierzonych przez Zarząd budżetów np. kosztowych – w razie nałożenia takiej odpowiedzialności na pracownika przez Zarząd i wskazania tego jako zadanie premiowe z określonym przez Zarząd progiem oceny powodzenia planu, lub budżetu; przy czym nie mogą one dotyczyć realizacji celów przez kontrolowany obszar;
 - 2) kryteria niefinansowe:
 - a) stopień realizacji powierzonych przez Zarząd zadań i wskazanie tego jako zadanie premiowe (wyznaczane rocznie w formie pisemnej i przekazywane pracownikowi), a następnie pozytywna ocena zaangażowania danej osoby w realizację powierzonych zadań dokonana przez Zarząd,
 - b) pozytywna ocena odpowiedniości zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe, w przypadku objęcia danego stanowiska obowiązkiem takiej oceny.
4. Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest przyznawana przez Zarząd uznaniowo, w ramach budżetu na wynagrodzenia zmienne, z uwzględnieniem zasad zawartych w Polityce, a także w zależności od wyników indywidualnej oceny efektów pracy zidentyfikowanego pracownika, z uwzględnieniem korekty o ryzyko ex-post (stwierdzone po fakcie).
5. Korekta wysokości wynagrodzenia zmiennego o ryzyko ex-post, dokonywana przez Zarząd, obejmuje okres co najmniej 2 lat przed rokiem ocenianym jako podstawa do wypłaty wynagrodzenia zmiennego, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą w okresie 3-letnim.
6. Korekta wysokości wynagrodzenia ex-post obejmuje korektę o wysokości od 10% do 100% przyznanego wynagrodzenia zmiennego, uwzględniającą wpływ zdarzeń wykrytych ex post (po fakcie), a dotyczących 2 lat obrotowych poprzedzających rok objętych oceną i powodujących ex-post (po fakcie) zmianę wyniku oceny zgodnie z ust. 3.
7. Wynagrodzenie zmienne pracownika będącego osobą kierującą komórką ds. zgodności oraz osobą kierującą komórką ds. ryzyka opiniowane jest przez Radę Nadzorczą.
8. W przypadku oceny pozytywnej w piśmie dotyczącym wyniku oceny określana jest wysokość całkowitego zmiennego składnika wynagrodzenia przyznanego danemu pracownikowi, wymienionemu w ust. 1 przez Zarząd.
9. Negatywna ocena efektów pracy oznacza podjęcie decyzji dotyczącej nie przyznawania danemu pracownikowi zmiennych składników wynagrodzeń. W przypadku negatywnej oceny pracownik wymieniony w ust. 1 jest o tym informowany na piśmie. W piśmie tym wskazuje się, jakie warunki nie zostały spełnione.

Rozdział 3. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń

§ 8

1. Wypłata wynagrodzenia zmiennego może być wstrzymana, ograniczona, a także może nastąpić odmowa wypłaty w szczególności w następujących przypadkach:
 - 1) w przypadku zawarcia umów przewidujących świadczenie z tytułu rozwiązania umowy o pracę (nie wynikającej z przepisów prawa) - zidentyfikowany pracownik może zostać pozbawiony wypłaty określonej w indywidualnej umowie o pracę odprawy lub rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy w przypadku: ogłoszenia upadłości Banku lub wszczęcia postępowania naprawczego w stosunku do Banku. Bank przewiduje w umowie z osobą możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takiej sytuacji;
 - 2) odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy zidentyfikowanego pracownika, którego stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu przed okresem trzech lat pozostawania na stanowisku kierowniczym, mogą zostać pomniejszone proporcjonalnie do okresu zatrudnienia na stanowisku powodującym zidentyfikowanie jako osoba objęta Polityką wynagrodzeń;
 - 3) wypłata wynagrodzenia zmiennego jest zmniejszana lub wstrzymywana, w sytuacji o której mowa w art. 142 Ustawy – Prawo bankowe;
 - 4) wypłata wynagrodzenia zmiennego jest zmniejszana lub wstrzymywana w sytuacji podjęcia decyzji przez Bankowy Fundusz Gwarancyjny o ograniczeniu bądź odmowie wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia.
2. Ustanie stosunku pracy zidentyfikowanego pracownika nie powoduje pozbawienia go prawa do premii za okres jego pracy. W takiej sytuacji ocena pracy zidentyfikowanego pracownika, pod kątem wypłaty zmiennych składników obejmuje tylko i wyłącznie okres jego pracy w Banku, z uwzględnieniem korekty o ryzyko ex-post (po fakcie).
3. Przyznane pracownikowi odpowiednio przez Zarząd lub Radę Nadzorczą zmienne składniki wynagrodzeń, wypłacane są w roku następującym po roku obrotowym, za jaki jest przyznawane wynagrodzenie - po Zebraniu Przedstawicieli,; lub wypłacane są po zakończeniu kwartału, za jaki przyznano wynagrodzenie; po ich odpowiednim zaakceptowaniu do wypłaty zgodnie z procedurami Banku, na wskazany przez zidentyfikowanego pracownika rachunek bankowy.

Załącznik nr 3 do Polityki wynagrodzeń
w Mazurskim Banku Spółdzielczym w Giżycku

..... dn. r

Oświadczenie

Oświadczam, że zobowiązuję się do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania objętym „Polityką wynagrodzeń w Mazurskim Banku Spółdzielczym w Giżycku”

.....

podpis