



Bank Spółdzielczy w Augustowie

Grupa BPS

*Załącznik do Uchwały Nr 18 /2022
Zarządu Banku Spółdzielczego w Augustowie
z dnia 14.02.2022 r.*

*Załącznik do uchwały Nr 8 /2022 Rady Nadzorczej
z dnia 16.02.2022 r.*

**Polityka wynagradzania pracowników których działalność
zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka
Banku Spółdzielczego w Augustowie**

Augustów, 2022 rok

Metryka regulacji

Podstawowe dane regulacji:

| | |
|-----------------------|--|
| Właściciel dokumentu | Bank Spółdzielczy w Augustowie |
| Pełna nazwa dokumentu | Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Augustowie |
| Data wydania | 14.02.2022 |
| Data obowiązywania | Po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą Banku |
| Uchyła | Politykę wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Augustowie przyjętą uchwałą nr 24/2020 Zarządu z dnia 24.03.2020 r. i zatwierdzoną uchwałą nr 15/2020 Rady Nadzorczej Banku z dnia 20.05.2020 r. |
| Zmienia | --- |
| Kogo obowiązuje | pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Augustowie |

Osoby zaangażowane:

| | |
|-----------------------------|---|
| Sporządzony przez | Członek Zarządu Banku Spółdzielczego w Augustowie |
| Zaakceptowany przez | Zarząd / Rada Nadzorcza |
| Uzgodniony merytorycznie z: | komórka ds. zgodności |

Historia zmian:

| Data | Rodzaj zmian | Autor | Zatwierdził |
|------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
| 14.02.2022 | Utworzenie dokumentu. | Członek Zarządu Banku | Zarząd |
| 16.02.2022 | | Członek Zarządu Banku | Rada Nadzorcza |

Spis treści

| | |
|---|----------|
| 1. Postanowienia Ogólne | 4 |
| 2. Identyfikacja pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku | 4 |
| 3. Wynagrodzenia..... | 5 |
| 4. Ocena efektów pracy | 6 |
| 5. Postanowienia końcowe | 7 |

Załączniki:

Załącznik nr 1 - Wykaz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku

1. Postanowienia Ogólne

§ 1.

1. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Augustowie, zwanej dalej „Polityką” jest:
 - 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - 2) wspieranie realizacji strategii działania Banku, strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów.
2. Polityka jest neutralna pod względem płci.
3. Niniejsza Polityka, opracowana została na podstawie:
 - 1) Ustawy - Prawo bankowe,
 - 2) Ustawy - Kodeks pracy,
 - 3) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach,
 - 4) Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) Nr 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy,
 - 5) Rekomendacja Z Komisji Nadzoru Finansowego dotycząca zasad ładu wewnętrznego w bankach wydana w październiku 2020 r. obowiązująca od 01.01.2022 r.

2. Identyfikacja pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku

§ 2.

1. W Banku identyfikacji osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, dokonuje się na podstawie:
 - 1) przepisów ustawy Prawo bankowe;
 - 2) kryteriów zawartych w Rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii

pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy - zwanego dalej Rozporządzeniem Delegowanym;

- 3) zasady proporcjonalności – w tym przepisów § 30 ust 2 Rozporządzenia - tzn. Bank stosuje Rozporządzenie odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
2. Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, stanowi załącznik nr 1. Wykaz podlega aktualizacji w przypadku zmian organizacyjnych, kadrowych lub zmian wysokości wynagrodzeń powodujących zidentyfikowanie pracownika jako istotnie wpływającego na profil ryzyka Banku.

3. Wynagradzanie

§ 3.

1. Wynagrodzenie całkowite pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku składa się z wynagrodzenia stałego oraz wynagrodzenia zmiennego.
2. Do składników wynagradzania zalicza się:

| | Stale składniki | Zmienne składniki |
|---|---|--|
| Przewodniczący Rady Nadzorczej | wynagrodzenie zasadnicze | nagroda z nadwyżki bilansowej (zależna od wyników finansowych Banku) |
| Członkowie Rady Nadzorczej (w tym członkowie Komitetu Audytu) | ekwiwalent za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank | nagroda z nadwyżki bilansowej (zależna od wyników finansowych Banku) |
| Członkowie Zarządu | wynagrodzenia zasadnicze, świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy, świadczenia pozapłacowe | premia uznaniowa |
| pozostali pracownicy | wynagrodzenia zasadnicze, świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy, świadczenia pozapłacowe | premia uznaniowa |

3. Stosownie do zapisów § 25 ust. 2. Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej, w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej Bank może nie wprowadzać podziału wynagrodzenia na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia oraz nie stosować przepisów rozporządzenia dotyczących zmiennych składników wynagrodzenia.
4. Łączna wysokość zmiennych składników wynagradzania przyznanego osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych Banku.
5. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu z uwzględnieniem §6.

6. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% stałego składnika wynagrodzenia w odniesieniu do każdej osoby zajmującej stanowisko istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.

§ 4.

1. Wysokość wynagrodzenia zmiennego (nagroda z nadwyżki bilansowej) dla członków Rady Nadzorczej Banku ustala Zebranie Przedstawicieli.
2. Wysokość wynagrodzenia zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza na podstawie wyników Banku uwzględniających koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyko płynności.
3. Wysokość wynagrodzenia zmiennego pozostałych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka ustala Prezes Zarządu. Wynagrodzenie to nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych przez Bank.
4. Wynagrodzenie (w tym premia) osobie na Samodzielnym stanowisku ds. zgodności i kontroli wewnętrznej przyznawane jest zgodnie z Rekomendacją H KNF.

4. Ocena efektów pracy

§ 5.

1. Wyniki Banku przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia powinny uwzględniać koszt ryzyka banku, koszt kapitału i ryzyko płynności w perspektywie długoterminowej.
2. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w oparciu o kryterium finansowe oraz niefinansowe i ocena ta odbywa się za co najmniej 3 lata.
3. W ramach kryterium finansowego ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku:

| Rodzaj kryterium | Wskaźnik realizujący kryterium (w każdym z 3 lat poprzedzających ocenę) | Wymagany poziom wskaźnika |
|-------------------------|---|---|
| Koszt kapitału | Wskaźnik ROE | Osiągana co najmniej wartość wynikająca z planów |
| Koszt kapitału | Współczynniki kapitałowe I Filara | Wartość współczynników jest nie mniejsza niż wymagana przepisami prawa |
| Koszt kapitału | Współczynnik ROA | Osiągana wartość co najmniej wynikająca z planów |
| Koszt ryzyka | Wskaźnik pokrycia kredytów z rozpoznaną utratą wartości rezerwami celowymi (RWEF) | Wartość z danego roku nie może być niższa niż 30% |
| Koszt ryzyka | Wartość wymogów ICAAP nie przekraczająca limitów alokacji na ryzyka istotne | Limity nie przekraczane w okresie ocenianego roku |
| Ryzyko płynności | Wskaźnik LCR | Wartość współczynnika w okresie ocenianego roku jest nie mniejsza niż 1 |

| | | |
|---|-----------------------|--|
| Ryzyko płynności w perspektywie długoterminowej | Wskaźnik NSFR | Wartość współczynnika w okresie ocenianego roku jest nie mniejsza niż 100% |
| Wyniki Banku | Wynik finansowy netto | Wartość z danego roku nie mniejsza niż 80% wartości planowanej |

4. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 3 wskaźników 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. 3 był zrealizowany na wymaganym poziomie.
5. Kryteria jakościowe (niefinansowe) oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzenia to:
 - a) pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
 - b) ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w Strategii działania w okresach objętych oceną.

§ 6.

1. W przypadku zagrożenia nie spełnia wymogów ostrożnościowych przez Bank lub zagrożenia upadłością Banku zmiennych składników wynagrodzenia nie przyznaje się.
2. Bank ma prawo do wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, gdy dana osoba, o której mowa w § 2 niniejszej Polityki:
 - a) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania,
 - b) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.

5. Postanowienia końcowe

§ 7.

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą oraz niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu co najmniej raz w roku. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
2. Realizacja niniejszej Polityki podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie raportu z przeglądu. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli. Zgodnie z § 28 pkt 4 Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydanych przez KNF, Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagrodzeń sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.
3. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.

§ 8.

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.

*Załącznik nr 1 do Polityki
wynagradzania pracowników, których
działalność zawodowa ma istotny wpływ
na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w
Augustowie.*

**Wykaz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ
na profil ryzyka Banku**

W Banku Spółdzielczym w Augustowie osobami, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku są:

1. Członkowie Rady Nadzorczej
2. Prezes Zarządu
3. Wiceprezes Zarządu ds. Handlowych
4. Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo – Księgowych
5. Główny księgowy
6. Samodzielne Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej