



Bank Spółdzielczy w Augustowie

Grupa BPS

Załącznik do Uchwały Nr **15/2025**
Zarządu Banku Spółdzielczego w Augustowie
z dnia **19.02.2025 r.**

Załącznik do uchwały Nr **33/2025** Rady Nadzorczej
z dnia **3.03.2025 r.**

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

Augustów, 2025 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	19 .02.2025
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 18/2022 Zarządu z dnia 14.02.2022 r. i zatwierdzoną uchwałą nr 8/2022 Rady Nadzorczej Banku z dnia 16.02.2022 r.
Zmienia	---
Kogo obowiązuje	pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Augustowie

Osoby zaangażowane:

Sporządzony przez	Komórka ds. zgodności
Zaakceptowany przez	Zarząd / Rada Nadzorcza
Uzgodniony merytorycznie z:	

Historia zmian:

Data	Rodzaj zmian	Autor	Zatwierdził
19.02.2025	Utworzenie dokumentu.	Komórka ds. zgodności	Zarząd
03.03.2025	Zatwierdzenie	Komórka ds. zgodności	Rada Nadzorcza

Spis treści

1. Postanowienia Ogólne	4
2. Identyfikacja pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku	5
3. Wynagrodzenia.....	6
4. Ocena efektów pracy	7
5. Postanowienia końcowe	10

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) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 (CRR) oraz przepisów implementujących w Polsce Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE (CRD IV) oraz Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/878 (CRD V);
 - 2) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniającej dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE;
 - 3) Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2017/565 z dnia 25 kwietnia 2016 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE w odniesieniu do wymogów organizacyjnych i warunków prowadzenia działalności przez firmy inwestycyjne oraz pojęć zdefiniowanych na potrzeby tej dyrektywy;
 - 4) Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniające 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) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe
 - 6) Ustawy - Kodeks pracy,
 - 7) 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,
 - 8) Rekomendacja Z Komisji Nadzoru Finansowego dotycząca zasad ładu wewnętrznego w bankach wydana w październiku 2020 r. obowiązująca od 01.01.2022 r.
 - 9) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach
 - 10) wytycznych EBA z 2 lipca 2021 r. dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na mocy dyrektywy 2013/36/EU

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. uzupełniające 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) zapisów dotyczących funkcji kluczowych zawartych w Rekomendacji Z
 - 4) 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. Identyfikacji osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku dokonuje się w oparciu o kryteria jakościowe i ilościowe.
3. Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikację stanowisk występujących w Banku określając krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil Banku.
4. Pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, jeżeli spełnione jest którekolwiek z następujących kryteriów jakościowych:
 - 1) jest członkiem organu nadzorującego,
 - 2) jest członkiem organu zarządzającego lub kadry kierowniczej wyższego szczebla,
 - 3) pracownicy którzy pełnią obowiązki kierownicze mogące podejmować strategiczne lub inne decyzje o zasadniczym znaczeniu, które mają wpływ na działalność gospodarczą lub stosowane ramy kontroli,
 - 4) pracownik pełniący obowiązki kierownicze względem funkcji kontrolnych instytucji lub istotnych jednostek gospodarczych,
 - 5) pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiegokolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79-87 dyrektywy 2013/36UE (kredytowe, rezydualne, koncentracji, rynkowe, stopy procentowej, operacyjne, płynności, nadmiernej dźwigni finansowej),
 - 6) pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania i wetowania decyzji w sprawie ekspozycji na ryzyko kredytowe gdzie kwota nominalna stanowi 0,5% kapitału podstawowego Tier I i wynosi co najmniej 5 mln euro,

- 7) pracownik jest kierownikiem grupy pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do zobowiązania danej instytucji do przeprowadzenia transakcji o której mowa w 6),
 - 8) pracownik posiada uprawnienia do podejmowania decyzji w sprawie nowych produktów bankowych,
 - 9) pracownik pełni obowiązki kierownicze w zakresie zasobów ludzkich.
5. Pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, jeżeli spełnione jest kryterium ilościowe: pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji, jeżeli pracownikowi przyznano w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy łączne wynagrodzenie równe co najmniej 750.000 euro.
6. Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, stanowi załącznik nr 1.

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
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 nie wprowadza podziału wynagrodzenia na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia oraz nie stosuje przepisów rozporządzenia dotyczących zmiennych składników wynagrodzenia.

	Wynagrodzenie
Przewodniczący Rady Nadzorczej	wynagrodzenie zasadnicze, udział w szkoleniach których koszt ponosi Bank oraz nagroda z nadwyżki bilansowej (zależna od wyników finansowych Banku)
Członkowie Rady Nadzorczej (w tym członkowie Komitetu Audytu)	ekwiwalent za udział w posiedzeniu, udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank oraz nagroda z nadwyżki bilansowej (zależna od wyników finansowych Banku)

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.
7. Bank stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, w odniesieniu do osoby, której roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.

§ 4.

1. Wysokość wynagrodzenia 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 wynagradzania 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.
 - c) uzyskane absolutorium w okresie oceny
6. Kryteria jakościowe (niefinansowe) oceny **Głównego Księgowego** przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - a) rzetelne prowadzenie ksiąg rachunkowych Banku o zatwierdzone zasady rachunkowości a także dbałość o staranne sporządzanie sprawozdań finansowych,
 - b) pozytywna ocena odpowiedniości zgodnie z art.22aa ustawy Prawo bankowe,
 - c) zaangażowanie w realizację powierzonych zadań (dokonywania min. poprzez analizę i ocenę jakości (w tym: terminowości i kompletności) raportów/sprawozdań prezentowanych w ramach SIZ z nadzorowanego obszaru.
7. Kryteria jakościowe (niefinansowe) oceny **Samodzielnego Stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej** przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - a) stopień realizacji zadań wynikających z zatwierdzonego planu pracy komórki ds. zgodności, w szczególności:
 - dokonywanie przeglądów zarządczych regulacji dotyczących działania komórki ds. zgodności oraz w zakresie zarządzania ryzykiem braku zgodności,
 - identyfikowanie ryzyka braku zgodności, w szczególności poprzez analizę przepisów prawa związanych z działalnością bankową, regulacji wewnętrznych banku, standardów rynkowych,
 - ocenę ryzyka braku zgodności poprzez pomiar lub szacowanie,

- kontrolę ryzyka braku zgodności, rozumianą jako oddziaływanie na jego poziom poprzez działania podejmowane przez komórkę, w tym w zakresie stosowania mechanizmów kontrolnych;
 - monitorowanie poziomu ryzyka braku zgodności po zastosowaniu mechanizmów kontrolnych, w szczególności poprzez wykorzystanie wyników oceny ryzyka oraz przeprowadzanie testów zgodności,
 - okresowe raportowanie w zakresie ryzyka braku zgodności do Zarządu, Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu,
 - koordynowanie działań innych komórek i jednostek organizacyjnych w zakresie zarządzania ryzykiem braku zgodności.
- b) pozytywna ocena odpowiedniości zgodnie z art.22aa ustawy Prawo bankowe
- c) ocena zaangażowania w realizację powierzonych zadań (dokonywania min. poprzez analizę i ocenę jakości (w tym: terminowości i kompletności) raportów/sprawozdań prezentowanych w ramach SIZ w nadzorowanym obszarze.
8. Kryteria jakościowe (niefinansowe) oceny **Samodzielnego stanowiska ds. organizacyjno – samorządowych i kadrowych** przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzenia to:
- a) pozytywna ocena odpowiedniości zgodnie z art.22aa ustawy Prawo bankowe
- b) ocena zaangażowania w realizację powierzonych zadań (dokonywania min. poprzez analizę i ocenę jakości (w tym: terminowości i kompletności) raportów/sprawozdań prezentowanych w ramach SIZ w nadzorowanym obszarze.
- c) rzetelność, kompleksowość i terminowość realizacji zadań wynikających, w szczególności: z obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy (informacje kadrowe, badania lekarskie, szkolenia, zaświadczenia, plan urlopów, świadectwa pracy, RP7, akta osobowe)
9. Kryteria jakościowe (niefinansowe) oceny **Samodzielnego Stanowiska ds. Zarządzania Ryzykami i Analiz oraz Samodzielnego Stanowiska ds. Zarządzania ryzykami** przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzenia to:
- a) pozytywna ocena odpowiedniości zgodnie z art.22aa ustawy Prawo bankowe
- b) ocena zaangażowania w realizację powierzonych zadań (dokonywania min. poprzez analizę i ocenę jakości (w tym: terminowości i kompletności) raportów/sprawozdań prezentowanych w ramach SIZ w nadzorowanym obszarze.

§ 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
7. Samodzielne Stanowisko ds. Organizacyjno – Samorządowych i Kadrowych
8. Samodzielne Stanowisko ds. Zarządzania Ryzykami i Analiz
9. Samodzielne Stanowisko ds. Zarządzania Ryzykami