

*Załącznik do Uchwały nr 33/2023
Zarządu Banku Spółdzielczego
w Jedwabnem z dnia 15.12.2023 r.*

*Załącznik do Uchwały nr 33/2023
Rady Nadzorczej Banku
w Jedwabnem z dnia 20.12.2023 r.*

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

Jedwabne, 2023

Metryka regulacji

Podstawowe dane regulacji

Właściciel dokumentu	Stanowisko organizacyjno- administracyjne
Nazwa dokumentu	Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jedwabnem
Data wejścia w życie	20.12.2023 r.
Data zatwierdzenia	15.12.2023 r. (Zarząd) 20.12.2023 r. (Rada Nadzorcza)
Uchyla	Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jedwabnem (Załącznik do Uchwały nr 52/2021 Zarządu Banku Spółdzielczego w Jedwabnem z dnia 10.12.2021 r.; Załącznik do Uchwały nr 47/2021 Rady Nadzorczej Banku w Jedwabnem z dnia 17.12.2021 r.)
Zmienia	-----

Osoby zaangażowane

Opracował:	Brygida Mroczkowska – Stanowisko organizacyjno- administracyjne
Opiniował:	Beata Rutkowska – Stanowisko zarządzania ryzykami i analiz
Opiniował/Sprawdzał pod względem prawnym:	Mariola Tałałaj – Stanowisko ds. zgodności
Opinia Prezesa Zarządu w ramach nadzoru nad ryzykiem istotnym w Banku:	Dariusz Duchnowski – Prezes Zarządu

Historia zmian

Data	Rodzaj zmian
11.12. 2013 r.	Wprowadzenie nowej regulacji wewnętrznej; Ogólne zasady polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Jedwabnem (Załącznik do Uchwały nr 22 /2013 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Jedwabnem z dnia 11 grudnia 2013 roku)
10.12. 2014 r.	Polityka zmiennych składników wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Jedwabnem (Załącznik do uchwały nr 30/2014 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Jedwabnem z dnia 10.12.2014r.)
07.06. 2017 r.	Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jedwabnem (Załącznik do uchwały Nr 05/2017 Zarządu Banku Spółdzielczego w Jedwabnem z dnia 28.04.2017 r. Załącznik do uchwały Nr 05/2017 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Jedwabnem z dnia 07.06.2017 r.)
08.05. 2018 r.	Aneks nr 1 do Uchwały Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Jedwabnem Nr 05/2017 z dnia 07 czerwca 2017 r. wprowadzony w dniu 08 maja 2018. dotyczy: „Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Jedwabnem”. W „Polityce wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Jedwabnem” § 10 otrzymuje nowe brzmienie wskazujące na konieczność zatwierdzenia polityki przez Radę Nadzorczą oraz ujawnienia jej w ramach polityki informacyjnej. Polityka podlega weryfikacji oraz ocenie przez Radę Nadzorczą. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
18.12. 2019 r.	Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jedwabnem (Załącznik do uchwały Nr 46/2019 Zarządu Banku Spółdzielczego w Jedwabnem z dnia 09.12.2019 r. Załącznik do uchwały Nr 31/2019 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Jedwabnem z dnia 18.12.2019 r.)
01.01. 2022 r.	Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jedwabnem (Załącznik do Uchwały nr 52/2021 Zarządu Banku Spółdzielczego w Jedwabnem z dnia 10.12.2021 r.; Załącznik do Uchwały nr 47/2021 Rady Nadzorczej Banku w Jedwabnem z dnia 17.12.2021 r.) Uzupełnienie treści polityki o konieczne zapisy wynikające z Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r. oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego.
15.12. 2022 r.	Brak zmian

20.12. 2023 r.	Aktualizacja - na podstawie zapisów Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego - maksymalnego stosunku średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym Doprecyzowanie treści Polityki, podstaw prawnych regulacji, następnie zapisów dotyczących kryteriów oceny pracowników; dodanie kryterium oceny w zakresie ryzyka ESG
-------------------	--

Załącznik nr 1 Zasady identyfikowania funkcji kluczowych
w Banku Spółdzielczym w Jedwabnem

§ 1

1. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanych dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Jedwabnem, zwanej dalej „Polityką” jest:
 - 1) określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jedwabnem, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r. oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego.
 - 2) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka,
 - 3) wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.
2. Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jedwabnem opracowana została na podstawie:
 - 1) Ustawy Prawo bankowe;
 - 2) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach – dalej Rozporządzenie MFFIPR z 8 czerwca 2021;
 - 3) Rozporządzenia Delegowanego 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;
 - 4) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego (KNF).

§ 2

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku.
2. Kryteria uznawania stanowisk za istotne i kluczowe:
 - 1) Funkcje kluczowe w Banku – zidentyfikowane, zgodnie z art. 22aa ust. 10 ustawy – Prawo Bankowe, na podstawie stosownych polityk Banku, 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.
 - 2) Funkcje istotne – osoby których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, zgodnie z Rozporządzeniem delegowanym 923/2021;
 - 3) Kierujący komórką – osoba, której w zakresie czynności / karcie zadań wpisano zadania związane z kierowaniem komórką organizacyjną, a w przypadku jednoosobowego stanowiska ds. zgodności – osoby zatrudnione na tym stanowisku.

3. Stałe składniki wynagradzania, rozumiane jako wynagrodzenie zasadnicze, nagrody/premie okolicznościowe oraz inne składniki niezależne od indywidualnych wyników pracy pracownika;
4. Zmienne składniki wynagradzania, rozumiane jako premia uznaniowa.
5. Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagradzania.
6. Zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagradzania pracowników.

§ 3

1. Wynagrodzenia w Banku obejmują wypłatę stałych i zmiennych składników wynagradzania.
2. Wynagrodzenia członków rady nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli, zgodnie ze Statutem Banku.
3. Wynagrodzenia dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu są określone w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania Zarządu Banku Spółdzielczego w Jedwabnem.
4. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Prezes Zarządu, pełniący funkcję kierownika zakładu pracy – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Jedwabnem oraz w zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą Polityce wynagradzania wszystkich pracowników.
5. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
6. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

§ 4

1. Bank przeprowadza co najmniej raz w roku weryfikację stanowisk, występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.
2. Do stanowisk osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku w rozumieniu art. 9ca ust. 1a ustawy – Prawo bankowe, określonych zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji wydanym na podstawie art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE zalicza się:
 - 1) Członków Rady Nadzorczej;
 - 2) Członków Zarządu;
 - 3) Stanowisko ds. zgodności.
3. Z uwagi na fakt, że żaden z pracowników Banku nie posiada kompetencji decyzyjnych przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.
4. Do składników wynagradzania zalicza się:

	Stałe składniki	Zmienne składniki
Przewodniczący Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu	Brak lub premia/nagroda z zysku po opodatkowaniu (zależna od wyników finansowych Banku)
Członkowie Rady	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu	Brak lub premia/nagroda z zysku po

Nadzorczej		opodatkowaniu (zależna od wyników finansowych Banku)
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w §2 ust.2	Premia uznaniowa
Pozostali pracownicy	Składniki stałe wymienione w §2 ust.2	Premia uznaniowa

§ 5

1. Sposób wynagradzania Członków Rady Nadzorczej oparty jest na następujących zasadach:
 - a) członek Rady Nadzorczej nie jest zatrudniany przez Bank, pełni swoją funkcję na podstawie wyboru dokonanego przez Zebranie Przedstawicieli,
 - b) ustalanie zasad wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej należy do kompetencji Zebrania Przedstawicieli,
 - c) wynagrodzenie zostaje ustalone w wysokości zapewniającej odpowiednią jakość i efektywność pracy członków Rady Nadzorczej,
 - d) wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej nie stanowią istotnej pozycji kosztów działalności Banku,
 - e) wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej nie są powiązane z wynikami działalności Banku,
 - f) Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia oraz zmienne jak premia z zysku.
2. Polityka wynagrodzeń członków Zarządu oparta jest na następujących zasadach:
 - 1) członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, wymogami nadzoru bankowego oraz wewnętrznymi uregulowaniami Banku,
 - 2) Rada Nadzorcza poprzez swoich upoważnionych przedstawicieli, zgodnie z przepisami prawa i wewnętrznymi uregulowaniami nawiązuje stosunek pracy z członkami Zarządu,
 - 3) członkowie Zarządu zatrudnieni są na podstawie umów o pracę, a tym samym podlegają wewnętrznym uregulowaniom Banku, wynikającym z przepisów prawa pracy, w tym dotyczących odpraw emerytalnych oraz innych świadczeń dodatkowych przyznawanych pracownikom Banku,
 - 4) w przypadku zawieszenia w pełnieniu funkcji członka Zarządu, w okresie zawieszenia członek ten nie ma prawa do otrzymywania przyznanego wynagrodzenia,
 - 5) ustalenie zasad wynagradzania członków Zarządu i innych świadczeń związanych z pracą należy do kompetencji Rady Nadzorczej,
 - 6) Rada Nadzorcza przy ustalaniu oraz weryfikacji wysokości wynagrodzenia członków Zarządu uwzględnia doświadczenie zawodowe, nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji członka Zarządu, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji członka Zarządu,
 - 7) wynagrodzenie członków Zarządu składa się z części stałej oraz elementu zmiennego (premii uznaniowej), uzależnionej od jakości pracy Zarządu, tj. sytuacji ekonomiczno-finansowej Banku i uzyskanych wyników finansowych ocenianej w okresach kwartalnych,

- 8) wynagrodzenia stałe i zmienne w postaci premii uznaniowej przyznane przez Radę Nadzorczą, składające się na wynagrodzenie całkowite członków Zarządu, pozostają w rozsądnym stosunku do wyników finansowych Banku, jak również do całości poniesionych kosztów Banku,
 - 9) wysokość całkowitych wynagrodzeń członków Zarządu podlega ujawnieniu w sprawozdaniu finansowym Banku za dany rok obrotowy oraz upublicznieniu, zgodnie z zasadami, zawartymi w Polityce informacyjnej Banku.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd.

§ 6

1. 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.
2. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust.3-5.
3. 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.
4. W przypadku wyższego maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzeń do stałych składników wynagrodzeń o którym mowa w ust. 3 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.
5. W myśl zapisów Ustawy Prawo bankowe (art. 9ca) oraz Rozporządzenia MFFiPR, Bank stosuje politykę zmiennych składników wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, co oznacza, że:
 - a) Bank nie odracza wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń;
 - b) Bank nie odracza również uznaniowych świadczeń emerytalnych, jeżeli Bank wypłaca takie świadczenia;
 - c) Bank odracza (na zasadach określonych w Ustawie) wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń, osobom których zmienne roczne wynagrodzenie jest równe lub przekracza równowartość w złotych 50.000 euro lub jedną trzecią łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby. W takich przypadkach odroczone jest wypłata 40% zmiennego składnika wynagrodzenia na okres 4 lat.

§ 7

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorczą w terminie oceny wykonania Strategii działania w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnęte w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń Strategii działania:
 - a) zysk netto,
 - b) jakość portfela kredytowego,
 - c) współczynnik kapitałowy,
 - d) wskaźnik płynności LCR.

3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do Strategii działania Banku w poszczególnych latach podlegających 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%.
4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
 - a) Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe – ocena dwuletnia. Ocena odpowiedniości zachowuje ważność przez okres dwóch lat od daty jej przeprowadzenia.
 - b) Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną – ocena kwartalna.
 - c) Wyniki oceny w zakresie ryzyka ESG tj.:

L.p.	Ocena, czy w ocenianym okresie:	TAK / NIE
1	zostały naruszone zasady etyczne	
2	Wystąpił istotny konflikt interesów	
3	Zostały nałożone kary z tytułu nie przestrzegania prawa pracy	
4	Wystąpiły przypadki mobbingu	
5	Została nałożona kara z tytułu nie przestrzegania przepisów dotyczących ochrony środowiska	
6	Czy wystąpiły potwierdzone przypadki dyskryminacji w stosunku do pracowników czy do klientów Banku?	

5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.
6. Wypłata przyznanych składników zmiennych jest wypłacana:
 - a) Za I do III kwartału - po przyznaniu w wysokości 60%, nie więcej niż 10 tysięcy euro w przeliczeniu na złote według kursu na koniec kwartału,
 - b) Za cały rok – po zakończeniu IV kwartału następuje rozliczenie premii z uwzględnieniem przyznanej premii za IV kwartał
- wypłata następuje zgodnie z zapisami § 6 ust. 5 lit c.

§ 8

1. Oceny efektów pracy pracowników, nie będących członkami Zarządu dokonuje Zarząd.
2. Premię uznaniową przyznaje się pracownikom za zrealizowanie powierzonych zadań w minimum 80 procentach.
3. Zarząd ocenia wykonanie zadań w cyklach kwartalnych.

4. Stanowisko ds. zgodności zgodnie z § 27 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach jest wynagradzane w zakresie wynagrodzenia zmiennego (premii) za osiągnięcie celów wynikających z pełnionej przez niego funkcji, a jego wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez niego obszarach działalności Banku.
5. Wysokość wynagrodzenia (w tym premii) stanowiska ds. zgodności powinna być zatwierdzana przez Radę Nadzorczą i nie powinna odbiegać od wynagrodzenia innych osób pełniących kluczowe funkcje w Banku.

§ 9

Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w §3 niniejszej Polityki:

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

§ 10

1. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu i weryfikacji co najmniej raz w roku, zgodnie z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej (..) przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Weryfikacja o której mowa w ust. 1 obejmuje min.:
 - a) Zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - b) Weryfikację stanowisk istotnych,
 - c) Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania.
3. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
4. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.
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. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 5.

§ 11

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 20 grudnia 2023 r.

Zasady identyfikowania funkcji kluczowych w Banku Spółdzielczym w Jedwabnem

§ 1

Zasady obejmują w szczególności:

1. Kryteria identyfikacji kluczowych funkcji;
2. Zasady prowadzenia wykazu kluczowych funkcji;
3. Zasady określania niezbędnych kwalifikacji dla poszczególnych kluczowych funkcji.

§ 2

1. Bank zgodnie z art. 22aa ust. 10 ustawy – Prawo Bankowe identyfikuje kluczowe funkcje w Banku (stanowiska organizacyjne, inne niż funkcje członków Rady Nadzorczej i Zarządu).
2. Przy określaniu kluczowych funkcji w Banku stosuje się kryteria zawarte w Rozporządzeniu delegowanym 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.

§ 3

Kryteria zawarte w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady 923/2021r.:

1. Kryterium jakościowe:
 - 1) Pracownicy, (którzy) pełnią obowiązki kierownicze mogący podejmować strategiczne lub inne decyzje o zasadniczym znaczeniu, które mają wpływ na działalność gospodarczą lub stosowane ramy kontroli.
 - 2) pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiegokolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79–87 dyrektywy 2013/36/UE (kredytowe, rezydualne, koncentracji, rynkowe, stopy procentowej, operacyjne, płynności, nadmiernej dźwigni finansowej),
 - 3) odnośnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe i kontrahenta kwoty nominalnej na transakcję, która to kwota stanowi 0,5 % kapitału podstawowego Tier I instytucji i wynosi co najmniej 5 mln EUR, pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe;

- 4) pracownik jest kierownikiem grupy pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do zobowiązania danej instytucji do przeprowadzania transakcji w wysokości o której mowa w li. c,
 - 5) pracownik posiada uprawnienia do podejmowania decyzji w sprawie nowych produktów bankowych.
2. 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 EUR.

§ 4

1. Kategoria „kluczowe funkcje w Banku” w rozumieniu Rekomendacji Z jest tożsama z kategorią „osób pełniących najważniejsze funkcje”, o której mowa w Wytycznych w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2017/12) z 21 marca 2018 r.;
2. Z kluczowymi funkcjami związany jest zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności umożliwiający wywieranie znaczącego wpływu na kierowanie Bankiem.

§ 5

1. Identyfikacja funkcji kluczowych w Banku na podstawie Rozporządzenia 923/2021 oraz Rekomendacji Z prezentuje tabela poniżej:

L.p.	Nazwa stanowiska w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady 923/2021r.	Nazwa stanowiska w Rekomendacji Z	Nazwa stanowiska w Banku	Czy posiada kompetencje decyzyjne Tak / NIE
1	Kierownik kwestii prawnych	Kierujący Komórką ds. zgodności	Stanowisko ds. zgodności	Tak, ale nie przekraczają 0,5 mln EURO
2	Kierownik bezpieczeństwa zasad i procedur rachunkowości	Główny Księgowy	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych Główny Księgowy	Tak, ale nie przekraczają 0,5 mln EURO
3	Kierownik finansów, w tym opodatkowania i budżetowania	Główny Księgowy	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych Główny Księgowy	Tak, ale nie przekraczają 0,5 mln EURO
4	Kierownik przeprowadzania analizy ekonomicznej	Kierujący komórką ds. ryzyka	Stanowisko zarządzania ryzykami i analiz	Nie
5	Kierownik zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu	Główny Księgowy	Prezes Zarządu	Tak, ale nie przekraczają 0,5 mln EURO
6	Kierownik zasobów ludzkich	-----	Stanowisko organizacyjno-administracyjne	Nie
7	Kierownik opracowywania lub wdrażania polityki wynagrodzeń	-----	Stanowisko organizacyjno-administracyjne	Nie
8	Kierownik technologii informacyjnych	----	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych Główny Księgowy	Tak, ale nie przekraczają 0,5 mln EURO
9	Kierownik bezpieczeństwa informacji	----	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych Główny Księgowy	Tak, ale nie przekraczają 0,5 mln EURO
10	Kierownik zarządzania ustaleniami dotyczącymi outsourcingu funkcji o podstawowym lub istotnym	----	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych Główny Księgowy	Tak, ale nie przekraczają 0,5 mln EURO

	znaczeniu			
11	-----	Kierujący komórką audytu wewnętrznego	nd banki samodzielne	nd banki samodzielne

2. Podsumowując w Banku wyodrębnia się następujące funkcje kluczowe:
- 1) Główny Księgowy (Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych),
 - 2) Kierujący:
 - a) komórką Audytu wewnętrznego – banki samodzielne,
 - b) Stanowisko ds. zgodności.

§ 6

1. Wykaz kluczowych funkcji w ramach wykazu funkcji istotnych prowadzony jest przez Stanowisko organizacyjno-administracyjne.
2. Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku w rozumieniu art. 9ca ust. 1a ustawy – Prawo bankowe, określonych zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji wydanym na podstawie art. 94 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE. (funkcji istotnych):

Imię i nazwisko	Stanowisko	Identyfikacja wg art. 9ca ust. 1 ustawy Prawo bankowe (bez członków RN)	Identyfikacja wg kryteriów jakościowych wg. Rozp. Delegowanego Komisji (UE) nr 2021/923 (rodzaj stanowiska)	Identyfikacja wg kryteriów ilościowych wg. Rozp. Delegowanego Komisji (UE) nr 2021/923 (rodzaj stanowiska)	Osoba istotnie wpływająca na profil ryzyka (T/N)	Powód braku objęcia polityką
	Prezes Zarządu					
	Członek Zarządu ds. Handlowych					
	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-Księgowych Główny Księgowy					
	Stanowisko ds. zgodności					
	Stanowisko zarządzania ryzykami i analiz					
	Stanowisko organizacyjno-administracyjne					
	Stanowisko kredytów i wierzytelności trudnych					

§ 7

1. Niezbędne kwalifikacje i kompetencje posiadane przez osoby sprawujące kluczowe funkcje powinny zapewniać, że wykonywanie zadań z zakresu działalności jest powierzane osobom posiadającym niezbędną wiedzę i umiejętności, nad którymi nadzór sprawują osoby posiadające także odpowiednie doświadczenie.
2. Kwalifikacje dla poszczególnych kluczowych funkcji są neutralne względem płci.
3. Kwalifikacje niezbędne dla poszczególnych kluczowych funkcji, kryteria oceny odpowiedniości osób pełniących kluczowe funkcje a także kandydatów do pełnienia tych funkcji, przebieg procesu dokonywania odpowiedniości a także środki naprawcze zawiera „Polityka zapewnienia odpowiedniości i różnorodności w składzie Zarządu oraz zapewnienia odpowiedniości osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jedwabnem”.

§ 8

1. Powoływanie lub odwołanie osoby na stanowisko pełniące kluczowe funkcje leży w kompetencjach Prezesa Zarządu Banku, pełniącego funkcję kierownika zakładu pracy.
2. Przed powołaniem kandydata na stanowisko pełniące kluczowe funkcje wymagana jest:
 - 1) w przypadku wszystkich kandydatów – pozytywna ocena odpowiedniości dokonana zgodnie z „Polityką oceny odpowiedniości (...)”;
 - 2) w przypadku kandydata na stanowisko ds. zgodności – pozytywna opinia Rady Nadzorczej.