

*Załącznik do Uchwały Nr 4/XXI/23
Zarządu Banku Spółdzielczego
w Końskich z dnia 07.06.2023 r.*

*Zatwierdzona Uchwałą Nr 4/IV/23
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Końskich z dnia 16.06.2023 r.*

Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Końskich

Końskie, czerwiec 2023

Metryka regulacji

Podstawowe dane regulacji:

Właściciel dokumentu	ZOA
Pełna nazwa dokumentu	Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Końskich
Data wydania	Uchwała Nr 4/XXI/23 Zarządu Banku Spółdzielczego w Końskich z dnia 7 czerwca 2023 roku
Data obowiązywania	16.06.2023 r. Uchwała Nr 4/IV/23 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Końskich z dnia 16 czerwca 2023 roku
Traci moc	Uchwała Nr 6/XIX/21 Zarządu Banku Spółdzielczego w Końskich z dnia 20 maja 2021 roku Uchwałą Nr 11/XLIX/21 Zarządu Banku Spółdzielczego w Końskich z dnia 23 grudnia 2021 roku Uchwała Nr 6/III/21 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Końskich z dnia 28.05.2021 roku Uchwała Nr 8/VI/21 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Końskich z dnia 30.12.2021 roku
Zmienia	-
Kogo obowiązuje	Wszyscy pracownicy

SPIS TREŚCI:

ROZDZIAŁ 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE	3
KRYTERIA PODZIAŁU NA WYNAGRODZENIE STAŁE I ZMIENNE	5
WYNAGRODZENIE STAŁE	6
<i>Oddział 1. Składniki wynagrodzeń stałych.....</i>	<i>6</i>
<i>Oddział 2. Wynagrodzenie zasadnicze.....</i>	<i>6</i>
<i>Oddział 3. Świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy.....</i>	<i>7</i>
<i>Oddział 4. Świadczenia pozapłacowe</i>	<i>7</i>
WYNAGRODZENIE ZMIENNE.....	7
<i>Oddział 1. Składniki wynagrodzeń zmiennych</i>	<i>7</i>
<i>Oddział 2. Premie.....</i>	<i>8</i>
<i>Oddział 3. Nagrody specjalne</i>	<i>8</i>
<i>Oddział 4. Odprawa rentowa lub emerytalna</i>	<i>8</i>
<i>Oddział 5. Wynagrodzenie prowizyjne</i>	<i>8</i>
KOREKTA WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO O RYZYKO	8
<i>Oddział 1. Budżet na wynagrodzenia zmienne</i>	<i>8</i>
<i>Oddział 2. Proces dostosowania indywidualnego wynagrodzenia zmiennego do ryzyka</i>	<i>9</i>
ROZDZIAŁ 2. ZASADY (POLITYKA) WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW, KTÓRYCH DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWA MA ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA W BANKU	10
ZASADY OGÓLNE	10
WYNAGRODZENIE ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW	11
OCENA EFEKTÓW PRACY	12
ZASADY WYPŁACANIA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ	13
ROZDZIAŁ 3. SZCZEGÓLNE ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZAANGAŻOWANYCH W ŚWIADCZENIE USŁUG	14
ROZDZIAŁ 4. PRZEPISY KOŃCOWE	14
ZAŁĄCZNIK-WYKAZ STANOWISK, KTÓRYCH DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWA MA ISTOTNY WPŁYW NA PROFIL RYZYKA BANKU	16

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§1

1. Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Końskich, zwana dalej Polityką, 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 (CRDIV) oraz Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/878 (CRD V);
 - 2) przepisów implementujących w Polsce dyrektywę 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 (tzw. dyrektywa MIFID II);
 - 3) rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji;
 - 4) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe ;
 - 5) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy ;
 - 6) ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi;
 - 7) ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
 - 8) 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;
 - 9) wytycznych EBA z dnia 2 lipca 2021 r. dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń (EBA/GL/2021/04);
 - 10) wytycznych EBA z 13 grudnia 2016 r. dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych;
 - 11) wytycznych EBA z 29 maja 2020r. dotyczących udzielania i monitorowania kredytów;
 - 12) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/97 z dnia 20 stycznia 2016 r. w sprawie dystrybucji ubezpieczeń;
 - 13) wytycznych ESMA z 11 lipca 2016 r. dotyczących praktyk sprzedaży krzyżowej;
 - 14) uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”;
 - 15) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
 - 16) Rekomendacji S Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej dobrych praktyk w zakresie ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie;
 - 17) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.

2. Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Końskich,
- 2) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Końskich,
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Końskich,
- 4) **Komitet Audytu** - Komitet Audytu Banku Spółdzielczego w Końskich,
- 5) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Końskich,
- 6) **organ Banku** – Zarząd lub Rada Nadzorcza;
- 7) **wynagrodzenie stałe** – składnik wynagrodzenia spełniający kryteria, o których mowa w § 4 ust. 4;
- 8) **wynagrodzenie zmienne** – składnik wynagrodzenia niespełniający kryteriów, o których mowa w § 4 ust. 4;
- 9) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, a także członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej;
- 10) **zidentyfikowani pracownicy** - pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku zatrudnieni na stanowisku wymienionym na wykazie stanowiącym załącznik do niniejszej Polityki;
- 11) **zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie** - zarządzanie ryzykiem w zakresie, o którym mowa w § 3 ust.3 pkt 2 Rozp. MF;
- 12) **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 połączonego 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;
- 13) **regulamin wynagradzania osób istotnych** – Regulamin wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Końskich;
- 14) **regulamin wynagradzania** – Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Końskich;
- 15) **trzyletni okres oceny** – okres oceny pracy zidentyfikowanych pracowników;
- 16) **rok „n”** – rok, za który dokonuje się oceny pracy zidentyfikowanego pracownika.

Użyte w niniejszej Polityce określenia elementów struktury organizacyjnej Banku zostały zdefiniowane w „Regulaminie Organizacyjnym Banku Spółdzielczego w Końskich”.

3. Polityka pełni jednocześnie rolę „polityki zmiennych składników wynagrodzeń”.

§ 2.

1. Wprowadzenie Polityki ma na celu:

- 1) adekwatne wynagradzanie pracowników za wykonaną pracę, a także motywowanie ich do osiągania wysokich wyników oraz realizacji celów strategicznych Banku;
- 2) przyciąganie oraz zatrzymywanie wykwalifikowanych pracowników przy jednoczesnym zachowaniu równowagi pomiędzy przewagą konkurencyjną wynagrodzeń a rentownością Banku;

- 3) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów.
2. Postanowienia Polityki dotyczą zasad wynagradzania wszystkich pracowników, w tym:
 - 1) zidentyfikowanych pracowników;
 - 2) pracowników bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanych w sprzedaż produktów bankowych lub świadczenie usług bankowych bezpośrednio dla klientów;
 - 3) członków organów Banku.
3. Polityka wynagrodzeń Banku uwzględnia wielkość ryzyka związanego z działalnością Banku oraz zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Bank.
4. Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników zróżnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy.
5. Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.
6. Polityka wprowadza zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagrodzenia pracowników.
7. 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.
8. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.
9. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 320%.
10. Bank realizuje Politykę wynagrodzeń odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.

§ 3.

1. Postanowienia Polityki znajdują odzwierciedlenie we wdrażanych w Banku regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, a także członków Zarządu i Rady Nadzorczej, w szczególności w Regulaminie wynagradzania, Regulaminie wynagradzania osób istotnych, a także w umowach zawartych z pracownikami.
2. Bank unika nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia dostęp do regulacji określających zasady wynagradzania pracownikom.

Kryteria podziału na wynagrodzenie stałe i zmienne

§ 4.

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się wynagrodzenia stałe i wynagrodzenia zmienne, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, 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.
2. Członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wyłącznie wynagrodzenie stałe.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego, w tym wynagrodzenia zmiennego komórki do spraw zgodności nie jest uzależniona od wyników finansowych Banku.
4. Wynagrodzenie jest stałe, jeżeli warunki jego przyznania i jego wysokość:

- 1) opierają się na z góry określonych kryteriach;
 - 2) są nieuznaniowe 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 następstwie zmiany zasad wynagradzania określonych przepisami prawa powszechnego;
 - 6) nie mogą zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione przez Bank;
 - 7) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka; oraz
 - 8) nie zależą od wyników.
5. Składnik wynagrodzenia, który nie spełnia kryteriów określonych w ust. 4, uznawany jest za składnik zmienny wynagrodzenia.

Wynagrodzenie stałe

Oddział 1. Składniki wynagrodzeń stałych

§ 5.

1. Na wynagrodzenia stałe składają się w szczególności:
 - 1) przyznawane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy; oraz
 - c) świadczenia pozapłacowe, w tym benefity;
 - 2) wynagrodzenia przyznawane członkom Rady Nadzorczej na podstawie uchwały Zebrania Przedstawicieli;
 - 3) wynagrodzenia przyznawane pracownikom wykonującym pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze, zgodnie z treścią umowy.
2. Przyznanie pracownikom stałych składników wynagrodzeń innych niż wymienione w ust. 1, możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników w Banku, umowach zawartych z pracownikami, a w przypadku członków Zarządu lub Rady Nadzorczej odpowiednio także w uchwałach Rady Nadzorczej oraz w uchwałach Zebrania Przedstawicieli.

Oddział 2. Wynagrodzenie zasadnicze

§ 6.

1. Podstawę wynagradzania w Banku stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto, przyznawane pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, ustalane w taki sposób, aby jego wysokość odzwierciedlała ilość i jakość wykonywanej na danym stanowisku pracy, jak również wpływ stanowiska na wynik Banku.
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach ustalana jest w oparciu o taryfikator kwalifikacyjny i tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia.
3. Wynagrodzenie zasadnicze pracowników ustalane jest zgodnie z przyjętym w Banku taryfikatorem płacowym oraz uwzględnia kwalifikacje pracowników i możliwości ekonomiczne Banku. Taryfikatory płacowe obowiązują wszystkich pracowników Banku

zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, z wyłączeniem pracowników wymienionych w wykazie stanowiącym załącznik do niniejszej Polityki.

4. Wynagrodzenie zasadnicze zidentyfikowanych pracowników, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę ustalane jest zgodnie z przyjętym w Banku taryfikatorem płacowym stanowiącym załącznik do regulaminu wynagradzania osób istotnych.
5. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza w umowie o pracę.

Oddział 3. Świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy

§ 7.

Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę przysługują świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy (m.in. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatek za pracę w porze nocnej) na poziomie określonym w przepisach. Zastosowanie świadczeń korzystniejszych niż określone w przepisach powszechnych możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania w Banku lub umowach zawartych z pracownikami.

Oddział 4. Świadczenia pozapłacowe

§ 8.

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. Wspierają one w szczególności takie obszary pracownika jak jego: zdrowie, rozwój, zabezpieczenie przyszłości, poczucie bezpieczeństwa socjalnego, zachowanie odpowiedniego balansu pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.
3. Świadczenia pozapłacowe oferowane w Banku, w szczególności Pracowniczy Program Emerytalny nie są oparte na wynikach i przyznawane są wszystkim pracownikom lub pracownikom danej kategorii.
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.

Wynagrodzenie zmienne

Oddział 1. Składniki wynagrodzeń zmiennych

§ 9.

1. Na wynagrodzenia zmienne składają się w szczególności: premie, nagrody specjalne, odprawy rentowe lub emerytalne, wynagrodzenie prowizyjne.
2. Przyznanie pracownikom zmiennych składników wynagrodzeń innych niż wymienione w ust. 1, możliwe jest jedynie w wyjątkowych sytuacjach, poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub innej umowy o podobnym charakterze.

Oddział 2. Premie

§ 10.

1. System premiowania pracowników w Banku ma na celu koncentrację działań pracowników na celach ważnych dla Banku, wspierających pożądanę z punktu widzenia Banku zachowania.
2. Poziom ustalonych wynagrodzeń z tytułu premii motywacyjno-uznaniowej skorelowany jest z wynikami Banku i uwzględnia postawę oraz wkład pracy poszczególnych osób i zespołów w osiągnięcie założonych na dany okres celów.

Oddział 3. Nagrody specjalne

§ 11.

Nagrody specjalne mają charakter wyjątkowy i przyznawane są za szczególne osiągnięcia w pracy, wykraczające poza zakres obowiązków pracownika. Przyznawane pracownikom nagrody specjalne mają charakter uznaniowy, a ich wypłata uzależniona jest od sytuacji ekonomicznej Banku.

Oddział 4. Odprawa rentowa lub emerytalna

§ 12.

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna, której wysokość uzależniona jest od okresu pracy pracownika w Banku lub zgodnie z przepisami prawa powszechnego.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną lub rentową nie może ponownie nabyć do niej prawa.
3. Bank nie prowadzi polityki dotyczącej uznaniowych (zmiennych) świadczeń emerytalnych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku. Za uznaniowe świadczenie emerytalne nie uznaje się pracowniczego programu emerytalnego oraz odpraw rentowych i emerytalnych przysługujących wszystkim pracownikom Banku spełniającym warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przyznanych na podstawie Regulaminu wynagradzania pracowników Banku.

Oddział 5. Wynagrodzenie prowizyjne

§13

Wynagrodzenie prowizyjne przyznawane jest pracownikom zaangażowanym w świadczenie usług klientom i stanowią zachętę do odpowiedzialnej praktyki biznesowej. Szczegółowe zasady przyznawania wynagrodzenia prowizyjnego zawiera Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Końskich.

Korekta wynagrodzenia zmiennego o ryzyko

Oddział 1. Budżet na wynagrodzenia zmienne

§ 14

1. 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 członków i deponentów. Wynagrodzenie zmienne nie

- powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej bazy kapitałowej.
2. Bank corocznie określa w planie ekonomiczno-finansowym ramowy budżet na wynagrodzenia zmienne na dany rok kalendarzowy, z zastrzeżeniem ust. 4. W procesie określania budżetu na wynagrodzenia zmienne w ramach planu ekonomiczno-finansowego Bank stosuje mechanizmy kontrolne w postaci opinii Zespołu ryzyk i analiz ekonomicznych.
 3. Ustanawiając budżet na wynagrodzenia zmienne, Bank bierze pod uwagę zakładane w Strategii działania Banku wyniki biznesowe.
 4. 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.
 5. Zarząd może podjąć decyzję o zmniejszeniu lub zwiększeniu budżetu na wynagrodzenia zmienne w trakcie roku kalendarzowego z uwzględnieniem wyników biznesowych.
 6. W ramach budżetu na wynagrodzenia zmienne ustalany jest budżet premiowy.
 7. Wysokość budżetu premiowego dla pracowników ustala corocznie Zarząd w planie ekonomiczno-finansowym Banku.
 8. Budżet premiowy dla Zarządu Banku oraz pracowników których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku ustalany jest w rocznych planach ekonomiczno-finansowych, zatwierdzanych przez Radę Nadzorczą.

Oddział 2. Proces dostosowania indywidualnego wynagrodzenia zmiennego do ryzyka

§ 15

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. Stosowane w Banku wskaźniki korekty wynagrodzenia zmiennego o ryzyko odzwierciedlają przede wszystkim ryzyko związane z działalnością danej jednostki/komórki organizacyjnej Banku, na które wpływ ma pracownik tej jednostki/komórki. Wskaźniki korekty o ryzyko dla pojedynczych pracowników mogą uwzględniać wyłącznie niektóre rodzaje ryzyka.
4. Systemy premiowe stosowane w Banku uwzględniają metodę kaskadowania celów, tj. są przekładane z celów strategicznych Banku na cele poszczególnych jednostek i komórek organizacyjnych oraz cele pojedynczych pracowników. Cele wyznaczone 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.

Rozdział 2. Zasady (polityka) wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

Zasady ogólne

§ 16

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (zidentyfikowanych pracowników), w tym członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej.
2. Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Końskich podlega nadzorowi Rady Nadzorczej.
3. Wdrożenie Polityki wynagrodzeń podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
4. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku, obejmujący również funkcjonowanie Polityki wynagrodzeń.
5. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

§ 17

1. Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, objętych niniejszą Polityką wynagrodzeń stanowi Załącznik do niniejszej Polityki.
2. Zarząd Banku, nie rzadziej niż raz w roku na podstawie wyników przeglądu struktury organizacyjnej identyfikuje pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku i aktualizuje wykaz jeśli jest taka potrzeba.
3. Wykaz podlega aktualizacji także w przypadku zmian organizacyjnych, kadrowych lub zmian wysokości wynagrodzeń powodujących zidentyfikowanie pracownika jako istotnie wpływającego na profil ryzyka Banku.

§ 18

1. Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację niniejszej polityki.
2. Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z niniejszej polityki.
3. 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.
4. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku, a łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznawanego zidentyfikowanym pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych.

§ 19

1. Bank ma obowiązek zapewnienia w Regulaminie pracy, Regulaminie wynagradzania, Regulaminie wynagradzania osób istotnych, umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji przez zidentyfikowane osoby, skuteczności realizacji niniejszej polityki.
2. Niniejsza polityka, Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania, Regulamin wynagradzania osób istotnych, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zapewniają możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia.

3. Szczegółowe kryteria dotyczące wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia obejmują sytuacje w których dany zidentyfikowany pracownik:
 - 1) uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania,
 - 2) nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.
4. Zidentyfikowane osoby powinny 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, z wyłączeniem ubezpieczeń obowiązkowych wynikających z przepisów szczególnych.

Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników

§ 20

1. Na system wynagrodzeń zidentyfikowanych pracowników w Banku składają się:
 - 1) wynagrodzenia stałe (zasadnicze) – obejmujące stałe składniki wynagrodzeń, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, a także jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów prawa lub Regulaminu wynagradzania, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom, nie związane z wynikami osiąganymi przez Bank lub wynikami pracy danego zidentyfikowanego pracownika,
 - 2) wynagrodzenia zmienne – obejmujące zmienne składniki wynagrodzeń, zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników lub innych czynników określonych w Polityce wynagrodzeń.
2. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia, przy czym stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100 % w odniesieniu do każdej zidentyfikowanej osoby, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. 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.
4. 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 pozapłacowe, o których mowa w § 8 oraz zmienne składniki wynagrodzenia, jeżeli są nieistotne, nie są uwzględniane przy obliczaniu stosunku między zmiennymi oraz stałymi składnikami wynagrodzenia.
5. Proces przyznania wynagrodzenia zmiennego obejmuje: określenie budżetu na wynagrodzenia zmienne, zgodnie z § 14 ust. 2, naliczenie wynagrodzenia zmiennego za dany okres oraz określenie wysokości wynagrodzenia zmiennego dla danego pracownika z uwzględnieniem korekty o ryzyko ex ante (korekta z góry, przed wydarzeniem się czegoś). 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 pracownika w formie oceny.
6. W przypadku gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia zależy od wyników, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników zidentyfikowanego pracownika i danej jednostki organizacyjnej oraz wyników Banku w obszarze odpowiedzialności tego pracownika, z uwzględnieniem wyników całego Banku; przy ocenie indywidualnych wyników bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe, z zastrzeżeniem §4 ust. 3.

7. Ocena wyników odbywa się za co najmniej trzy lata, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez bank działalnością gospodarczą.
8. Łączne zmienne składniki wynagrodzeń przyznawane zidentyfikowanym pracownikom nie mogą ograniczać zdolności Banku do zwiększania jego bazy kapitałowej to znaczy łączna kwota przyznanych zmiennych składników wynagrodzeń za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
9. Rada Nadzorcza, zatwierdza zasady wynagradzania członków Zarządu Banku, w tym szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia.
10. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników jest określone szczegółowo w „Regulaminie wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Końskich”, zatwierdzanym przez Radę Nadzorczą i odpowiednich umowach.
11. Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej zawiera „Regulamin działania Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Końskich”. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie stałe.

Ocena efektów pracy

§ 21

Ocena efektów pracy dokonywana jest po zakończeniu roku „n” i obejmuje 3 lata, tj. rok „n”, rok „n-1” i rok „n-2” – obejmująca efekty pracy za 3 lata poprzedzające dokonywanie oceny.

§ 22

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza.
2. Podstawą oceny efektów pracy są kryteria dotyczące oceny wyników całego Banku, a także ocena indywidualnych wyników danego członka Zarządu.
3. Ocena wyników całego Banku obejmuje kryteria w perspektywie długoterminowej obejmujące:
 - 1) koszt ryzyka – rozumiany jako wynik z tytułu rezerw celowych, zgodny z zatwierdzonymi planami finansowymi Banku,
 - 2) koszt kapitału – rozumiany jako poziom współczynnika kapitału podstawowego TIER I oraz współczynnika zwrotu z kapitału własnego (ROE),
 - 3) koszt płynności - rozumiany jako utrzymanie nadzorczych miar płynności,
 - 4) stopień realizacji planu finansowego Banku, tj. osiągnięcie wyniku finansowego netto, sumy bilansowej, kredytów netto, bazy depozytowej oraz kapitałów Banku na poziomie nie niższym niż 80% wielkości planowanych w planie ekonomiczno- finansowym Banku zgodnych z założeniami Strategii działania,
 - 5) stopień realizacji przyjętej Strategii działania Banku – pozytywna ocena realizacji celów strategicznych dokonana przez Radę Nadzorczą.
4. Oceniając indywidualne wyniki pracy członka Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę:
 - 1) dobre efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału zadań w Zarządzie,
 - 2) pozytywną ocenę nadzorowanego obszaru dokonaną przez audyt wewnętrzny – wyniki audytu wewnętrznego nie zawierające krytycznych nieprawidłowości,
 - 3) uzyskanie absolutorium w okresie oceny,
 - 4) pozytywną ocenę rękojmi należytego wykonania obowiązków zgodnie z art. 22 aa ustawy Prawo bankowe.
5. Pozytywna ocena ogólna uwarunkowana jest od łącznego spełnienia przesłanek zawartych w ust. 3 i ust. 4.

§ 23

1. Oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników innych niż członkowie Zarządu Banku dokonuje Zarząd.

2. Oceny efektów pracy innych niż członkowie Zarządu zidentyfikowanych osób dokonuje się w oparciu o poziom realizacji powierzonych przez Zarząd celów.
3. Kryteria oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników innych niż członkowie Zarządu zależą od zajmowanego stanowiska i są to kryteria finansowe jak i niefinansowe, odzwierciedlające realizację celów wynikających z pełnionej funkcji, z zastrzeżeniem §4 ust. 3.
4. Kryteria finansowe – to np. stopień realizacji powierzonych przez Zarząd do realizacji planów finansowych, operacyjnych, budżetów – w razie nałożenia takiej odpowiedzialności i wskazania tego jako zadanie premiowe z określonym przez Zarząd progiem oceny powodzenia planu, budżetu.
5. Kryteria niefinansowe:
 - 1) pozytywna ocena zaangażowania danej osoby w realizację powierzonych zadań dokonana przez Zarząd,
 - 2) ocena nadzorowanego obszaru dokonana przez audyt wewnętrzny – wyniki audytu wewnętrznego nie zawierające krytycznych nieprawidłowości.

§ 24

1. Pozytywna ocena danego zidentyfikowanego pracownika, po upływie trzyletniego okresu oceny jest wydawana, jeżeli w stosunku do niej nie zostało wszczęte postępowanie przygotowawcze przez organa ścigania, dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Banku oraz jeżeli w odniesieniu do trzech ocenianych lat w stosunku do Banku:
 - 1) nie jest prowadzona likwidacja,
 - 2) brak jest postanowienia o upadłości,
 - 3) nie jest prowadzone postępowanie naprawcze,
 - 4) współczynnik wypłacalności Banku nie jest mniejszy niż wymagany próg.
2. Wyniki oceny efektów pracy Członków Zarządu za dany okres ogłaszane są w formie uchwały Rady Nadzorczej.
3. Jeżeli trzyletnia ocena efektów pracy danego zidentyfikowanego pracownika w oparciu o kryteria określone w § 24 jest pozytywna, to zidentyfikowany pracownik podlegający ocenie jest o tym informowany odpowiednio przez Radę Nadzorczą lub Zarząd na piśmie. W piśmie tym określana jest kwota całkowitego zmiennego składnika wynagrodzenia.
4. Jeżeli trzyletnia ocena efektów pracy danego zidentyfikowanego pracownika jest negatywna, to zidentyfikowana osoba jest o tym informowana przez Radę Nadzorczą lub Zarząd na piśmie, w piśmie tym Rada Nadzorcza lub odpowiednio Zarząd wskazuje, jakie warunki nie zostały spełnione.

Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń

§ 25

1. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu.
2. Ocena efektów pracy każdego zidentyfikowanego pracownika, pod kątem wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń odbywa się corocznie, po zakończeniu roku obrachunkowego (roku „n”), najpóźniej do 30 lipca następnego roku (roku „n+1”).

§ 26

1. Zidentyfikowany pracownik może zostać pozbawiony wypłaty określonej w umowie o pracę indywidualnej 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. Ustanie stosunku pracy zidentyfikowanej osoby w ciągu trzyletniego okresu oceny nie powoduje pozbawienia go prawa do premii odroczonej w odniesieniu do przyznanej zidentyfikowanemu pracownikowi premii odroczonej w okresie jego pracy za dany trzyletni okres. W takiej sytuacji ocena pracy zidentyfikowanego pracownika, po kątem wypłaty premii odroczonej obejmuje tylko i wyłącznie okres jego pracy w Banku w trakcie trzyletniego okresu oceny.

Rozdział 3. Szczególne zasady wynagradzania pracowników zaangażowanych w świadczenie usług

§27

1. Wynagrodzenia zmienne, o ile są przyznawane pracownikom bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanym w świadczenie usług klientom, mają stanowić zachętę do odpowiedzialnej praktyki biznesowej, uczciwego i rzetelnego traktowania klienta, oferowania klientom produktów dostosowanych do ich potrzeb i oczekiwań oraz unikania konfliktu interesów w stosunkach z klientami. W tym celu Bank w odniesieniu do pracowników sprzedaży stawiane im cele ilościowe równoważy celami jakościowymi, takimi jak: liczba reklamacji, satysfakcja klienta, jakość portfela kredytowego.
2. Bank nie wynagradza pracowników ani nie ocenia ich wyników w sposób, który jest sprzeczny z obowiązkiem polegającym na działaniu w najlepiej pojętym interesie swoich klientów, na przykład poprzez wynagrodzenia, cele w zakresie sprzedaży lub inne, które zachęcają do rekomendowania lub sprzedawania danego produktu w sytuacji, gdy to inny produkt może lepiej zaspokoić potrzeby klientów. W tym celu Bank konstruując systemy motywacyjne stosuje m. in. takie same zasady premiowania w odniesieniu do sprzedaży wszystkich produktów w ramach danej grupy produktów.
3. Bank stosuje różne wagi dla sprzedaży produktów lub grup produktów tylko w uzasadnionych przypadkach, z zastrzeżeniem ust. 1 i 2, np.: gdy wynika to ze stopnia złożoności produktu.
4. Bank unika sytuacji gdzie pracownik sprzedaży otrzymuje wynagrodzenie zmienne w oparciu jedynie o zrealizowane cele ilościowe, bez realizacji celów jakościowych. Poziom realizacji celów jakościowych powinien przekładać się na możliwość przyznania premii oraz jej wysokość. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia zmiennego Bank bierze pod uwagę takie wskaźniki jakościowe jak wzrost liczby klientów czy różnorodność produktów posiadanych przez klientów.

Rozdział 4. Przepisy końcowe

§ 28

1. Politykę przygotowuje Zarząd, zatwierdza Rada Nadzorcza Banku po uprzednim zaopiniowaniu przez Komitet Audytu.
2. Zasady Polityki podlegają corocznemu przeglądowi i weryfikacji co najmniej raz w roku dokonywanej przez Radę Nadzorczą.
3. Weryfikacja o której mowa w ust. 2 obejmuje między innymi:
 - a. Zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
 - b. Weryfikację stanowisk istotnych,
 - c. Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania,

- d. Zadań przydzielanych pracownikom na stanowiskach istotnych,
 - e. wskaźnik określający maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym.
4. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.
 5. Niniejsza Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie w ramach kontroli wewnętrznej na drugim poziomie przez Stanowisko ds. zgodności.
 6. Niniejsza Polityka podlega ujawnieniu.
 7. Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Banku.

Wykaz stanowisk, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku**§ 1****Identyfikacja stanowiska istotnych**

1. Identyfikacji stanowisk istotnych dokonuje się na podstawie analizy struktury organizacyjnej Banku oraz zadań komórek i stanowisk organizacyjnych opisanych w strukturze organizacyjnej lub regulaminie organizacyjnym Banku, a także analizy danych dotyczących poziomu wynagrodzeń pracowników.
2. Identyfikacja jest ponawiana cyklicznie – w okresach rocznych, w tym w zakresie poziomu wynagrodzenia, a także incydentalnie w razie dokonywania zmian w strukturze organizacyjnej, a także zmian zadań komórek lub stanowisk organizacyjnych w regulaminie organizacyjnym Banku.
3. Identyfikacja cykliczna przeprowadzana jest w ramach zarządczego przeglądu struktury organizacyjnej.
4. Identyfikacja incydentalna przeprowadzana jest przez Komórkę kadrową, we współpracy z Zarządem.
5. W wyniku identyfikacji opracowany jest wykaz stanowisk ,których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku zawierający :
 - a) nazwę stanowiska zgodnie ze strukturą organizacyjną Banku,
 - b) informacje o podstawie uznania stanowiska za kluczową funkcję,
 - c) informacje o obowiązku uzyskania zgody Rady Nadzorczej na powołanie lub odwołanie osoby pełniącej tą funkcję,
 - d) informacja o konieczności informowania Komisji Nadzoru Finansowego o zmianie na stanowisku będącym kluczowa funkcją.
6. Wykaz stanowisk istotnych zawiera § 3 niniejszego załącznika.

§ 2**Kryteria identyfikacji stanowisk istotnych**

Kryterium identyfikacji kluczowych funkcji jest spełnianie przez pracownika pełniącego dane stanowisko zapisów Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) nr 2021/923 z dnia 25 marca 2021r. w zakresie kryteriów jakościowych lub ilościowych wyszczególnionych w treści Rozporządzenia.

§ 3**Wykaz stanowisk istotnych**

Lp.	Stanowisko w Banku	Uzasadnienie	Zgoda na powołanie lub odwołanie osoby na stanowisku istotnym	Konieczność poinformowania KNF o zmianie na stanowisku istotnym
1.	Członkowie Rady Nadzorczej	Podstawa identyfikacji -przepis Rozporządzenia UE 2021/923, członek organu zarządzającego pełniącego funkcję nadzorczą	TAK Zebranie Przedstawicieli	TAK
2.	Członkowie Komitetu Audytu	Podstawa identyfikacji -przepis Rozporządzenia UE 2021/923, członek organu zarządzającego	TAK Rada Nadzorcza	NIE

		pełniącego funkcję nadzorczą		
3.	Prezes Zarządu	Podstawa identyfikacji -przepis Rozporządzenia UE 2021/923, członek organu zarządzającego pełniącego funkcję wykonawczą	TAK Rada Nadzorcza	TAK
4.	Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych	Podstawa identyfikacji -przepis Rozporządzenia UE 2021/923, członek organu zarządzającego pełniącego funkcję wykonawczą	TAK Rada Nadzorcza	TAK
5.	Wiceprezes Zarządu ds. handlowych	Podstawa identyfikacji -przepis Rozporządzenia UE 2021/923, członek organu zarządzającego pełniącego funkcję wykonawczą	TAK Rada Nadzorcza	TAK
6.	Główny Księgowy	Podstawa identyfikacji – przepis Rozporządzenia UE 2021/923, kierownik funkcji odpowiedzialnej za finanse, podatki i budżetowanie.	NIE	NIE
7.	Stanowisko ds. zgodności - Komórka ds. zgodności	Podstawa identyfikacji – przepis Rozporządzenia UE 2021/923, pracownik pełni obowiązki kierownicze w funkcji zgodności z przepisami	TAK Rada Nadzorcza	TAK