

---

*Załącznik do Uchwały nr 57/2/2025  
Zarządu Banku Spółdzielczego w Mokobodach  
z dnia 15.12.2025 r.*

*Załącznik do Uchwały nr 7/2//2025  
Rady Nadzorczej Banku  
Spółdzielczego w Mokobodach  
z dnia 29.12.2025 r.*

# **Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Mokobodach**

**Mokobody, grudzień 2025r.**

## POSTANOWIENIA OGÓLNE

### § 1

Polityka wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku Spółdzielczego w Mokobodach, zwana dalej Polityką, opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - 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

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagrodzeń wszystkich pracowników, w tym członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu, a także innych osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
2. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Mokobodach, zwanej dalej „Polityką” jest:
  - 1) Zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Mokobodach, zwanym dalej Bankiem,
  - 2) określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, zgodnie z zasadami zawartymi w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021r. oraz Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego.
  - 3) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka,

- 4) wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.
3. Polityka wynagrodzeń wszystkich pracowników, w tym zidentyfikowanych pracowników jest neutralna względem płci:

Neutralność wobec płci oznacza, że pracownicy, niezależnie od płci, powinni być jednakowo wynagradzani za taką samą pracę lub pracę o równej wartości, zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt 65 dyrektywy 2013/36/UE oraz art. 157 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności rozumie się przez to: płacę zasadniczą oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy.

W przypadku, gdy do ustalenia wynagrodzenia stosowany jest system klasyfikacji stanowisk, powinien opierać się on na tych samych kryteriach dla mężczyzn, kobiet i pracowników różnych płci i być stosowane tak, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację, w tym ze względu na płeć.

4. Polityka wynagrodzeń obejmuje wyraźnie wyodrębnione kryteria określania:
- 1) podstawowego stałego wynagrodzenia, które przede wszystkim powinno odzwierciedlać odpowiednie doświadczenie zawodowe i zakres odpowiedzialności organizacyjnej wyrażony w zakresie zadań danego pracownika;
  - 2) wynagrodzenia zmiennego, które powinno odzwierciedlać zrównoważone i dostosowane do ryzyka wyniki, a także osiągnięte wyniki wykraczające poza zakres obowiązków wyrażony w zakresie zadań pracownika.
5. Realizacja polityki wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku uwzględnia sytuację finansową Banku.

### § 3

Zapisy niniejszej Polityki obejmują:

1. Ogólne zasady wynagradzania w Banku,
2. Definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne,
3. Stałe składniki wynagradzania, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją oraz wynikające z Kodeksu Pracy, rozumiane jako:
  - a) wynagrodzenie zasadnicze,
  - b) dodatek za staż pracy,
  - c) dodatek funkcyjny,
  - d) nagroda jubileuszowa,
  - e) odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę lub śmiercią 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.

#### §4.

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 pracowników Banku Spółdzielczego w Mokobodach –będących członkami Zarządu.
4. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Zarząd, – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników są określone w zatwierdzonym przez Zarząd Regulaminie wynagradzania pracowników nie będących Członkami Zarządu.
5. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
6. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

#### §5.

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 (stanowisk istotnych) na podstawie zapisów Zasad identyfikacji funkcji kluczowych w Banku Spółdzielczym w Mokobodach stanowiących załącznik Nr. 1 do niniejszej polityki.
2. Do stanowisk istotnych o których mowa w § 24 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08.06.2021 r. oraz w Rozporządzeniu 923/2021 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się:
  - 1) Członków Rady Nadzorczej,
  - 2) Członków Zarządu.
  - 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.
3. Natomiast na podstawie zaleceń Audytu wewnętrznego SSOZ BPS zasadami przyznawania zmiennych składników wynagradzania zostały objęte stanowiska (funkcje kluczowe):
  - 1) Stanowisko ds. zgodności

- 2) Stanowisko ds. kontroli wewnętrznej
- 3) Stanowisko ds. Ryzyka bankowego

§6.

Do składników wynagradzania zalicza się:

	<u>Stałe składniki</u>	<u>Zmienne składniki</u>
Członkowie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank	brak
Członkowie Zarządu	Składniki stałe wymienione w §3 ust. 3	Premia uznaniowa
Funkcje kluczowe	Składniki stałe wymienione w §3 ust. 3 lit. a, b, d, e.	Premia uznaniowa

§7.

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza otrzymuje wynagrodzenie ryczałtowe za udział w posiedzeniu.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
4. Podstawą naliczania premii Członków Zarządu jest wynagrodzenie obejmujące składniki wymienione w § 3 ust.3 lit. od a do b.
5. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla funkcji kluczowych ustala Zarząd z zastrzeżeniem ust. 7.
6. Podstawą naliczenia premii dla funkcji kluczowych jest wynagrodzenie obejmujące składniki wymienione w § 3 ust.3 lit. od a do b.
7. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego przyznawane dla funkcji kluczowych zatwierdza Rada Nadzorcza.
8. Wysokość wynagrodzenia stanowisk kluczowych nie może być uzależniona od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności banku.

## §8.

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<sup>1</sup> lub jedną trzecią łącznego rocznego wynagrodzenia tej osoby. W takich przypadkach odroczone jest wypłata 40% zmiennego składnika wynagrodzenia na okres 4 lat.

## §9.

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania planu ekonomiczno - finansowego w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.

---

<sup>1</sup> Równowartość w złotych kwot w euro, wyliczenia jest według średniego kursu euro ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski, obowiązującego w ostatnim dniu roboczym roku, za który są przekazywane dane.

2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnane w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) po analizie przedłożonych materiałów, złożonych wyjaśnień dotyczących realizacji planowych zadań oraz uzyskanych wyników finansowych i efektywnościowych Banku w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno-finansowego:

- 1) Wskaźnik jakości portfela kredytowego (NPL),
- 2) łączny współczynnik kapitałowy,
- 3) wskaźnik płynności LCR.
- 4) Limit udziału ekspozycji o wysokim ryzyku ESG w kredytach ogółem.

3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą planu ekonomiczno - finansowego Banku w poszczególnych latach . Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat 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:

- 1) 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.
- 2) Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną – ocena roczna
- 3) 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. Osobom pełniącym funkcje kluczowe zmienne składniki przyznaje Zarząd na podstawie przeprowadzonej oceny.
6. W stosunku osób pełniących funkcje kluczowe stosowane są następujące kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia:
  - a. Komórka ds. zgodności – ocena realizacji planu działania oraz wyniki kontroli zewnętrznych,
  - b. Komórka ds. kontroli - ocena realizacji planu kontroli wewnętrznych oraz wyniki kontroli zewnętrznych,
  - c. Komórka ds. ryzyka – ocena realizacji SIZ na podstawie kontroli wewnętrznych i zewnętrznych.
7. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagrodzenia nie przyznaje się.
8. Wpłata przyznanych zmiennych składników wynagrodzenia dla funkcji kluczowych jest wypłacana po przyznaniu z uwzględnieniem zapisów §7 ust. 7.

#### §10.

Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, o której mowa w § 5 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.

#### §11.

1. 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.
2. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów

wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy.

3. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 400 %.
4. Wysokość wskaźnika o którym mowa w ust.1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną Banku.

#### §12.

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.:
  - 1) zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku,
  - 2) weryfikację stanowisk istotnych,
  - 3) 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 na podstawie art. 111a ust. 4 Ustawy Prawo bankowe
5. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2026 r.

## **Zasady identyfikowania funkcji kluczowych w Banku Spółdzielczym w Mokobodach**

### § 1

„Zasady identyfikowania funkcji kluczowych w Banku Spółdzielczym w Mokobodach”, zwane dalej „Zasadami”, opracowane zostały 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

Użyte w Zasadach określenia oznaczają:

1. Bank – Bank Spółdzielczy w Mokobodach;
2. Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku;
3. Zarząd – Zarząd Banku;
4. 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 umożliwiające wywieranie znaczącego wpływu na kierowanie Bankiem.
5. Funkcje istotne – osoby których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, zgodnie z Rozporządzeniem delegowanym 923/2021;
6. Kierujący komórką – osoba, której w zakresie czynności wpisano zadania związane z kierowaniem komórką organizacyjną, a w przypadku jednoosobowych stanowisk ds. zgodności, zarządzania ryzykiem czy kontroli wewnętrznej – osoby zatrudnione na tym stanowisku.

## § 3

Zasady obejmują w szczególności:

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

## § 4

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).

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;

## § 5

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.

## § 6

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 odpowiedzialności 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.

## § 7

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

Lp.	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/IOD	NIE
2.	Kierownik przeprowadzania analizy ekonomicznej	Kierujący komórką ds. ryzyka	Stanowisko ds. ryzyka bankowego	NIE

## § 8

1. Wykaz kluczowych funkcji w ramach wykazu funkcji istotnych prowadzony jest przez Prezesa Zarządu.
2. Wykaz o którym mowa w ust.1 stanowi załącznik nr 1 do niniejszych Zasad.

## § 9

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 odpowiedności osób pełniących kluczowe funkcje a także kandydatów do pełnienia tych funkcji, przebieg procesu dokonywania odpowiedności a także środki naprawcze zawiera „Polityka oceny odpowiedności członków Zarządu Banku oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Banku Spółdzielczym w Mokobodach.”

## § 10

1. Powoływanie lub odwołanie osoby na stanowisko pełniące kluczowe funkcje leży w kompetencjach Zarządu Banku.
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 Członków Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Banku Spółdzielczym w Mokobodach.”;
  - 2) w przypadku kandydata na stanowisko ds. zgodności – pozytywna opinia Rady Nadzorczej.

## § 11

„Zasady identyfikowania funkcji kluczowych w Banku Spółdzielczym w Mokobodach” oraz ich zmiany podlegają zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.

*Do Zasad identyfikowania funkcji kluczowych w Banku Spółdzielczym w Mokobodach*

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. (funkcje istotnych):

L.p.	Imię i nazwisko	Stanowisko
		Przewodniczący Rady Nadzorczej
		Z-ca Przewodniczącego Rady Nadzorczej
		Sekretarz Rady Nadzorczej
		Członek Rady Nadzorczej
		Członek Rady Nadzorczej
		Prezes Zarządu
		Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych
		Wiceprezes Zarządu ds. handlowych
		Stanowisko ds. zgodności
		Stanowisko ds. ryzyka bankowego
		Stanowisko kontroli wewnętrznej