

Bank Spółdzielczy w Żurawicy

**Informacje podlegające ujawnieniu
dotyczące Banku Spółdzielczego w Żurawicy
ujawniane zgodnie z Polityką Informacyjną
według stanu na dzień 31 grudnia 2022 roku**

Spis treści

1. Wprowadzenie	4
2. Informacje ogólne o Banku.....	4
3. Informacje ujawniane zgodnie z częścią ósmą Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, z późniejszymi zmianami (zwanego dalej „Rozporządzenie CRR”)	5
4. Informacje dotyczące Banku Spółdzielczego w Żurawicy sporządzone zgodnie z art. 111a ust 4 ustawy Prawo bankowe	26
5. Informacje dotyczące zarządzania ryzykiem operacyjnym zgodnie z Rekomendacją M.....	26
6. Informacje dotyczące zarządzania ryzykiem płynności finansowej banków zgodnie z Rekomendacją P	30
7. Informacje dotyczące zasad ładu wewnętrznego w bankach zgodnie z Rekomendacją Z.....	33

1. Wprowadzenie

Bank zgodnie z wymogami określonymi w Rozporządzeniu CRR dokonuje ujawnienia informacji o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczących profilu ryzyka Banku, funduszy własnych, wymogów kapitałowych, polityki w zakresie wynagrodzeń oraz innych informacji w niniejszym dokumencie zwanym dalej „Informacją” według stanu na dzień 31 grudnia 2022r.

Informacje przeznaczone są dla uczestników rynku i innych podmiotów lub osób zainteresowanych zakresem przekazywanych informacji. Informacje ogłaszane są co najmniej raz do roku.

Poza informacjami wymienionymi w niniejszej informacji Bank Spółdzielczy w Żurawicy prezentuje na swojej stronie internetowej oraz na tablicach ogłoszeń w placówkach Banku poniższe informacje:

- ujawnione zgodnie z art.111a oraz art. 111b ustawy Prawo Bankowe,
- informacje ujawnione zgodnie z Zasadami Ładu Korporacyjnego,

Inne informacje, komunikaty, których obowiązek ogłaszania wynika z przepisów szczególnych.

2. Informacje ogólne o Banku

Bank Spółdzielczy w Żurawicy z siedzibą w Żurawicy, ul. Bankowa 4, 37-710 Żurawica, zwany dalej „Bankiem”, wpisany jest do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy w Rzeszowie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem 0000078339. Bankowi nadano numer w systemie REGON 000507302.

W 2022 roku Bank prowadził działalność w ramach struktury organizacyjnej:

Centrala w Żurawicy, ul. Bankowa 4 , 37-710 Żurawica,

Oddział w Birczy, ul. Rynek 6/8, 37-740 Bircza,

Oddział w Laszkach, , Laszki 37, 37-543 Laszki,

Oddział w Orłach, ul. Krakowska 3, 37- 716 Orły,

Oddział w Stubnie, Stubno 69A, 37-723 Stubno,

Filia w Medyce, Medyka 10, 37-732 Medyka,

Punkty Kasowe:

Maćkowice 5, 37-713 Maćkowice,

ul. Rejtana 2, 37-700 Przemyśl

ul. 3-go Maja 16 37-701- Przemyśl

W skład Zarządu Banku wchodziły następujące osoby:

1. Zdzisław Zub – Prezes Zarządu
2. Joanna Błądzińska – Członek Zarządu
3. Grzegorz Konopelski – Członek Zarządu

Bank zrzeszony jest w Banku Polskiej Spółdzielczości SA w Warszawie. Bank jest uczestnikiem Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS, którego celem funkcjonowania jest zapewnienie płynności i wypłacalności każdego jego uczestnika na zasadach określonych w Umowie Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

Bank stosuje Polskie Standardy Rachunkowości. Informacje podlegające ujawnieniu w myśl Międzynarodowych Standardów Rachunkowości nie dotyczą Banku.

3. Informacje ujawniane zgodnie z częścią Ósmą Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, z późniejszymi zmianami (zwanego dalej „Rozporządzenie CRR”) – CRR art. 447 – najważniejsze wskaźniki.

W celu realizacji wymogów określonych w rozporządzeniu CRR, Bank jako instytucja mała i niezłożona w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 145 Rozp. CRR, raz do roku ujawnia najważniejsze wskaźniki, o których mowa w art. 447 Rozp. CRR.

W tabeli poniżej zaprezentowano najważniejsze wskaźniki o których mowa w art. 447 Rozp. CRR

		a	e
		31.12.2022 r.	31.12.2021r.
Dostępne fundusze własne (kwoty)			
1	Kapitał podstawowy Tier I (tys. zł)	16 555	16 205
2	Kapitał Tier I (tys. zł)	16 555	16 205
3	Łączny kapitał (tys. zł)	16 665	16 315
Kwoty ekspozycji ważonych ryzykiem			
4	Łączna kwota ekspozycji na ryzyko (tys. zł)	49 248	44 060
Współczynniki kapitałowe (jako odsetek kwoty ekspozycji ważonej ryzykiem)			
5	Współczynnik kapitału podstawowego Tier I (%)	33,62%	36,78%
6	Współczynnik kapitału Tier I (%)	33,62%	36,78%
7	Łączny współczynnik kapitałowy (%)	33,84%	37,03%
Dodatkowe wymogi w zakresie funduszy własnych w celu uwzględnienia ryzyka innego niż ryzyko nadmiernej dźwigni (jako odsetek kwoty ekspozycji ważonej ryzykiem)			
EU-7a	Dodatkowe wymogi w zakresie funduszy własnych w celu uwzględnienia ryzyka innego niż ryzyko nadmiernej dźwigni (%)	0,0%	0,0%
EU-7b	W tym: obejmujące kapitał podstawowy Tier I (punkty procentowe)	0,0%	0,0%
EU-7c	W tym: obejmujące kapitał Tier I (punkty procentowe)	0,0%	0,0%
EU-7d	Łączne wymogi w zakresie funduszy własnych SREP (%)	-	-
Wymóg połączonego bufora i łączne wymogi kapitałowe (jako odsetek kwoty ekspozycji ważonej ryzykiem)			
8	Bufor zabezpieczający (%)	2,5%	2,5%
EU-8a	Bufor zabezpieczający wynikający z ryzyka makroostrożnościowego lub ryzyka systemowego zidentyfikowanego na poziomie państwa członkowskiego (%)	0,0%	0,0%
9	Specyficzny dla instytucji bufor antycykliczny (%)	0,0%	0,0%
EU-9a	Bufor ryzyka systemowego (%)	0,0%	0,0%
10	Bufor globalnych instytucji o znaczeniu systemowym (%)	0,0%	0,0%

EU-10a	Bufor innych instytucji o znaczeniu systemowym (%)	0,0%	0,0%
11	Wymóg połączonego bufora (%)	2,5%	2,5%
EU-11a	Łączne wymogi kapitałowe (%)	10,5%	10,5%
12	Kapitał podstawowy Tier I dostępny po spełnieniu łącznych wymogów w zakresie funduszy własnych SREP (%)	-	-
Wskaźnik dźwigni			
13	Miara ekspozycji całkowitej	99 837	202 042
14	Wskaźnik dźwigni (%)	16,6%	8,0%
Dodatkowe wymogi w zakresie funduszy własnych w celu uwzględnienia ryzyka nadmiernej dźwigni finansowej (jako odsetek miary ekspozycji całkowitej)			
EU-14a	Dodatkowe wymogi w zakresie funduszy własnych w celu uwzględnienia ryzyka nadmiernej dźwigni finansowej (%)	0,0%	0,0%
EU-14b	W tym: obejmujące kapitał podstawowy Tier I (punkty procentowe)	0,0%	0,0%
EU-14c	Łączne wymogi w zakresie wskaźnika dźwigni SREP (%)	-	-
Bufor wskaźnika dźwigni i łączny wymóg w zakresie wskaźnika dźwigni (jako odsetek miary ekspozycji całkowitej)			
EU-14d	Wymóg w zakresie bufora wskaźnika dźwigni (%)	0,0%	0,0%
EU-14e	Łączny wymóg w zakresie wskaźnika dźwigni (%)	3,0%	3,0%
Wskaźnik pokrycia wypływów netto*			
15	Aktywa płynne wysokiej jakości (HQLA) ogółem (wartość ważona – średnia)	63 072	31 351
EU-16a	Wpływy środków pieniężnych – Całkowita wartość ważona	29 935	27 240
EU-16b	Wpływy środków pieniężnych – Całkowita wartość ważona	16 298	16 444
16	Wpływy środków pieniężnych netto ogółem (wartość skorygowana)	13636	10 796
17	Wskaźnik pokrycia wypływów netto (%)	462,50%	290,39%
Wskaźnik stabilnego finansowania netto*			
18	Dostępne stabilne finansowanie ogółem	164 482	164 487
19	Wymagane stabilne finansowanie ogółem	51 504	51 230
20	Wskaźnik stabilnego finansowania netto (%)	319,40%	320,49%

* Bank jako uczestnik systemu ochrony instytucjonalnej jest zwolniony z indywidualnego spełniania wymogu pokrycia płynności.

4. Informacje dotyczące Banku Spółdzielczego w Żurawicy sporządzone zgodnie z art. 111a ust 4 ustawy Prawo bankowe.

4.1 Cele, strategię i zasady w zakresie zarządzania ryzykiem.

Bank zgodnie z przepisami ustawy Prawo bankowe oraz art. 435.1.lit.a-d Rozporządzenia CRR posiada system zarządzania, na który składa się system zarządzania ryzykiem, system kontroli wewnętrznej oraz odpowiednia polityka wynagrodzeń. System zarządzania obejmuje procedurę

anonimowego zgłaszania wskazanemu Członkowi Zarządu, a w szczególnych przypadkach Radzie Nadzorczej Banku, naruszeń prawa oraz obowiązujących w banku procedur i standardów etycznych.

Zarządzanie ryzykiem w Banku odbywa się zgodnie ze „Strategią zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka w Banku Spółdzielczym w Żurawicy” przyjętą przez Zarząd i zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą Banku. Strategia jest zgodna z założeniami długofalowymi określonymi w „Strategii działania Banku Spółdzielczego w Żurawicy” i podlega corocznemu przeglądowi zarządczemu i weryfikacji. Przegląd i weryfikacja dokonywane są również w przypadku występowania znaczących zmian wewnątrz lub w otoczeniu Banku.

Organizacja zarządzania ryzykiem jest oparta o podział zadań realizowany w trzech, wzajemnie niezależnych liniach obrony przed ryzykiem:

- 1) pierwsza linia obrony (zarządzanie ryzykiem na pierwszym poziomie), którą stanowi bieżące zarządzanie ryzykiem przez wszystkie jednostki i komórki organizacyjne Banku, zapewniające właściwe stosowanie mechanizmów kontroli ryzyka i bieżące zapewnianie zgodności działania z obowiązującymi przepisami prawa, a także regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi,
- 2) druga linia obrony (zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie), którą stanowi działanie: funkcja kontroli (ryzyka) - mająca za zadanie zapewnienie przestrzegania mechanizmów kontrolnych dotyczących w szczególności zarządzania ryzykiem w Banku. Obejmuje stanowiska, grupy ludzi lub jednostki organizacyjne odpowiedzialne za realizację zadań przypisanych tej funkcji, w tym komórki ds. braku zgodności,
- 3) trzecia linia obrony – którą stanowi kontrola wewnętrzna.

Niezależność linii obrony polega na zachowaniu organizacyjnej niezależności w następujących obszarach:

- 1) działanie drugiej linii obrony w zakresie nadzoru nad bieżącym zarządzaniem ryzykiem polegających na stosowaniu mechanizmów kontroli ryzyka i ich monitorowaniu, a także realizacji procesu zarządzania ryzykiem, jest niezależne od funkcjonowania pierwszej linii obrony,
- 2) działanie trzeciej linii obrony, polegające na stosowaniu mechanizmów kontrolnych, w tym w zakresie ryzyka i ich monitorowaniu jest niezależne od pierwszej i drugiej linii obrony.

Podstawowe zadania poszczególnych podmiotów systemu zarządzania ryzykiem przedstawiają się następująco:

Rada Nadzorcza dokonuje okresowej oceny realizacji przez Zarząd założeń Strategii w odniesieniu do zasad zarządzania ryzykiem oraz alokacji kapitału na pokrycie istotnych rodzajów ryzyka w Banku. W tym celu Zarząd Banku okresowo przedkłada Radzie Nadzorczej syntetyczną informację na temat skali i rodzajów ryzyka, na które narażony jest Bank, prawdopodobieństwa jego występowania, skutków i metod zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad kontrolą systemu zarządzania ryzykiem oraz ocenia jej adekwatność i skuteczność. Rada Banku zatwierdza w Strategii działania oraz w planie ekonomiczno-finansowym ogólny poziom (profil) ryzyka Banku (apetyt na ryzyko).

Zarząd odpowiada za opracowanie i wdrożenie strategii zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka, w tym za zorganizowanie, wdrożenie i funkcjonowanie systemu zarządzania ryzykiem oraz, jeśli to konieczne – dokonania weryfikacji w celu usprawnienia tego systemu. Instrukcje i procedury zarządzania ryzykiem obejmują pełny zakres działalności Banku.

Członek Zarządu nadzorujący zarządzanie ryzykiem istotnym – odpowiada za dostarczanie Radzie Nadzorczej i Zarządowi rzetelnych sprawozdań w zakresie zarządzania ryzykiem istotnym. W Banku funkcję ww. Członka Zarządu pełni Prezes Zarządu.

Komitet Audytu odpowiada za monitorowanie:

- a) procesu sprawozdawczości finansowej, na podstawie wyników badania sprawozdań finansowych,

b) skuteczności systemów kontroli wewnętrznej i systemów zarządzania ryzykiem oraz audytu wewnętrznego, w tym w zakresie sprawozdawczości finansowej,

c) wykonywania czynności rewizji finansowej, w szczególności przeprowadzania przez firmę audytorską badania, z uwzględnieniem wszelkich wniosków i ustaleń Komisji Nadzoru Audytowego wynikających z kontroli przeprowadzonej w firmie audytorskiej;

Komitet Kredytowy uczestniczy w procesie opiniowania transakcji kredytowych oraz ich klasyfikacji pod kątem ryzyka ponoszonego przez Bank. Skład i szczegółowe zadania Komitetu określa Regulamin działania Komitetu Kredytowego.

Zespół sprawozdawczości, zarządzania ryzykami i analiz monitoruje realizację wyznaczonych celów i zadań strategicznych, procesów tworzenia zysku oraz przedstawia i monitoruje pozycję Banku w zakresie bezpieczeństwa finansowego i operacyjnego. Podstawowe zadania Zespołu to gromadzenie, przetwarzanie, pomiar i raportowanie odpowiednim organom i komórkom Banku, informacji dotyczących podejmowanego przez Bank ryzyka oraz opracowywanie regulacji wewnętrznych w zakresie zarządzania ryzykami oraz szacowania wewnętrznych wymogów kapitałowych z tytułu poszczególnych rodzajów ryzyka.

Komórka ds. zgodności – opracowuje wewnętrzne regulacje w zakresie zarządzania ryzykiem braku zgodności, monitoruje ryzyko braku zgodności poprzez prowadzenie działań wyjaśniających oraz testy zgodności, sporządza raporty w zakresie ryzyka braku zgodności do Zarządu i Rady Nadzorczej, odpowiada za spójność regulacji wewnętrznych Banku.

Audyt wewnętrzny ma za zadanie kontrolę i ocenę skuteczności działania systemu zarządzania ryzykiem oraz dokonywanie regularnych przeglądów prawidłowości przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem, obowiązujących w Banku. Audyt dostarcza obiektywnej oceny adekwatności i skuteczności funkcjonującego systemu zarządzania oraz zgodności przeprowadzanych operacji bankowych z wewnętrznymi regulacjami Banku. Zadania audytu wewnętrznego Bank powierza na podstawie umowy ochrony Jednostce zarządzającej systemem ochrony.

Pozostali pracownicy Banku mają obowiązek przestrzegania zasad zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka, obowiązujących w Banku w formie wewnętrznych regulacji i zaleceń, uczestnictwa w postępowaniu wyjaśniającym przyczyny wystąpienia zdarzeń generujących ryzyko oraz raportowania tych zdarzeń.

Bank z uwagi na skalę działania nie tworzy w obrębie Rady Nadzorczej komitetu ds. ryzyka.

Strategia zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka zawiera cele definiujące apetyt na ryzyko Banku, rozumiany jako maksymalny, akceptowalny poziom ryzyka jaki Bank może ponosić.

Cele definiujące apetyt na ryzyko mają charakter wskaźników ilościowych, w tym limitów wewnętrznych, a także założeń dotyczących zasad zarządzania ryzykiem o charakterze jakościowym. Przestrzeganie akceptowalnego poziomu ryzyka (apetytu na ryzyko) podlega monitorowaniu oraz raportowaniu przez komórki organizacyjne Banku dokonujące pomiaru ryzyk występujących w Banku, zgodnie z przedmiotowymi regulacjami i „Instrukcją funkcjonowania Systemu Informacji Zarządczej”.

Strategia określa:

- 1) istotę i cel zarządzania ryzykiem w Banku,
- 2) rolę organów nadzorczych i pracowników w procesie zarządzania ryzykiem,
- 3) zasady zarządzania ryzykiem,
- 4) zadania priorytetowe w zakresie zarządzania ryzykiem, zawarte w Strategiach szczegółowych (Politykach długoterminowych), stanowiących załączniki do Strategii,

5) zasady kontroli wewnętrznej i audytu.

Na proces zarządzania ryzykiem w Banku składają się następujące czynności:

- a) gromadzenie informacji,
- b) identyfikacja i ocena ryzyka,
- c) limitowanie ryzyka,
- d) pomiar i monitorowanie ryzyka,
- e) raportowanie,
- f) kontrola podejmowanego ryzyka.

W celu realizacji wyżej wymienionych procesów wykonywane są zadania, związane z analizą podstawowych wartości mierników charakterystycznych dla poszczególnych rodzajów ryzyka. Podstawowe wskaźniki określające akceptowalny poziom poszczególnych rodzajów ryzyka są zatwierdzane przez Radę Nadzorczą w ramach Strategii działania Banku.

Zarządzanie ryzykiem jest jednym z najważniejszych procesów wewnętrznych w Banku, ma na celu uzyskanie w zmieniającym się otoczeniu prawnym i ekonomicznym:

- a) odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa,
- b) odpowiedniej rentowności działalności biznesowej.

Do głównych zadań w zakresie zarządzania ryzykiem w Banku należy:

- a) dostarczanie informacji na temat ryzyka i jego profilu,
- b) stosowanie działań profilaktycznych redukujących ryzyko i jego skutki,
- c) monitorowanie dopuszczalnego poziomu ryzyka,
- d) szacowanie wymogów kapitałowych na pokrycie poszczególnych rodzajów ryzyka,
- e) uwzględnienie efektów pomiaru ryzyka w metodach szacowania wymogów kapitałowych, z uwzględnieniem buforów kapitału (zabezpieczającego i antycyklicznego),
- f) agregacja procesów szacowania wymogów kapitałowych z procesami zarządzania ryzykiem w Banku,
- g) raportowanie wyników oceny ryzyka i adekwatności kapitałowej Zarządowi oraz w sposób syntetyczny Radzie Nadzorczej,
- h) audyt skuteczności zarządzania ryzykiem w Banku.

W celu zapewnienia skutecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem Zarząd:

- a) opracowuje i wdraża odpowiednie środowisko zarządzania ryzykiem, obejmujące strukturę organizacyjną, narzędzia wspomagające zarządzanie ryzykiem, system informacji zarządczej, a także odpowiednie zarządzanie kadrami,
- b) kształtuje i dba o odpowiednią kulturę organizacyjną zorientowaną na efektywne zarządzanie ryzykiem,
- c) opracowuje i wdraża sformalizowany proces identyfikacji, pomiaru, limitowania, raportowania i kontroli podejmowanego ryzyka.

Zasady i mechanizmy tworzące system zarządzania ryzykiem są opracowywane i uchwalane przez Zarząd w formie polityk.

Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzeniem systemu zarządzania oraz ocenia adekwatność i skuteczność tego systemu, w tym zatwierdza polityki i dokonuje oceny stopnia ich realizacji.

4.2 Polityka w zakresie wynagrodzeń.

Mając na celu zapewnienie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcania do podejmowania ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka oraz realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów, Bank wprowadził zasady polityki wynagrodzeń zawarte w regulacjach wewnętrznych: min. Polityce wynagrodzeń wszystkich pracowników, Polityce wynagrodzeń, Polityce identyfikowania kluczowych funkcji.

Zasady polityki wynagrodzeń zostały dostosowane do:

- 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;
- 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;
- Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń na podstawie dyrektywy 2013/36/UE – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego 2 lipca 2021 (EBA/GL/2021/04);
- Wytycznych dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych – EBA/GL/2016/06 wydane przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego;
- Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami;
- Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 roku.

Zasady polityki wynagrodzeń zawarte w regulacjach są ukierunkowane na zapewnienie możliwości pozyskiwania i utrzymania odpowiednich osób na stanowiskach kluczowych oraz zapewnienie wynagrodzenia adekwatnego do poziomu odpowiedzialności i doświadczenia zawodowego tych pracowników. Na zapewnienie przejrzystości i spójności zasad wynagradzania pracowników, w tym zapobieganie dyskryminacji i ograniczenia konfliktu interesów. Zasady polityki mają na celu prawidłowe i skuteczne zarządzania ryzykiem, a także brak zachęt do podejmowania nadmiernego ryzyka lub naruszania standardów obsługi lub zasad etycznego działania oraz wspieranie realizacji strategii Banku. Realizacja polityki wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku uwzględnia sytuację finansową Banku.

Regulacje obowiązujące w Banku określają ogólne zasady wynagradzania wszystkich pracowników, w tym pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, pracowników bezpośrednio zaangażowanych w sprzedaż produktów bankowych, członków organów Banku i stanowią zapewnienie neutralności 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.

Bank ustala maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym. Wysokość wskaźnika powinna być ustalona na poziomie umożliwiającym skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników banku, z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania bankiem.

Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Żurawicy podlega nadzorowi Rady Nadzorczej.

Wdrożenie Polityki wynagrodzeń podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.

Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku, obejmujący funkcjonowanie Polityki wynagrodzeń.

Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

Na system wynagrodzeń 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.

Podstawę kształtowania polityki wynagradzania w Banku stanowi wynagrodzenie stałe (zasadnicze).

Różnicowanie wynagrodzenia stałego (zasadniczego) pracowników Banku, z wyłączeniem Członków Zarządu, realizowane jest w oparciu o wartościowanie stanowisk pracy.

Zasady przyznawania wynagrodzeń zmiennych pracowników są ustalane z poszanowaniem przepisów prawa. Premia w Banku ma charakter uznaniowy i motywacyjny. Wysokość premii jest bezpośrednio skorelowana z wynikami Banku i uwzględnia wkład pracy w osiągnięcie założonych celów na dany okres poszczególnych osób i zespołów. Premia (zmiennie składniki) wynagrodzeń członków Zarządu, a także innych zidentyfikowanych pracowników (z wyłączeniem członków Rady Nadzorczej) jest przyznawana na podstawie oceny spełnienia kryteriów zgodnych z przepisami Rozporządzenie MFFIPR z 8 czerwca 2021r.

Stale 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.

Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej osoby.

Łączna kwota wynagrodzenia zmiennego przyznanego pracownikowi, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, nie może przekraczać równowartości w złotych 50.000 euro ani jednej trzeciej łącznego rocznego wynagrodzenia.

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.

Wynagrodzenie zasadnicze wypłacane jest w okresach miesięcznych. Zmienne składniki wynagrodzeń osób zidentyfikowanych przyznawane są w okresach kwartalnych i wypłacane w formie pieniężnej niezwłocznie po ich przyznaniu.

Ocena efektów pracy osoby zidentyfikowanej, pod kątem wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń odbywa się corocznie, po zakończeniu roku obrachunkowego, a oceny te są brane pod uwagę do oceny efektów pracy za okres trzyletni oraz w okresach objętych oceną – ocena kwartalna.

Kierownicy komórki do spraw zgodności, komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie oraz za sprawy kadrowe – są wynagradzani w zakresie wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie, kierowanie komórką do spraw zgodności jest opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą Banku.

Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagrodzeń zidentyfikowanym pracownikom 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.

Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej, w tym Członków Komitetu Audytu ustala Zebranie Przedstawicieli.

Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia - wynagrodzenie ryczałtowe za udział w posiedzeniu.

Wysokość wynagrodzenia stałego dla Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza, natomiast wysokość zmiennego wynagrodzenia dla Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza lub Prezydium Rady Nadzorczej.

Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd.

Ocena efektów pracy osoby zidentyfikowanej, pod kątem wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń odbywa się corocznie, po zakończeniu roku obrachunkowego, a oceny te są brane pod uwagę do oceny efektów pracy za okres trzyletni oraz w okresach objętych oceną – ocena kwartalna.

Podstawą oceny efektów pracy członków Zarządu są kryteria dotyczące oceny wyników całego Banku, a także ocena indywidualnych wyników danego członka Zarządu obejmująca kryteria ilościowe i jakościowe.

Ocena wyników całego Banku obejmuje ocenę spełnienia kryteriów ilościowych obejmujących koszt ryzyka, koszt kapitału i ryzyko płynności, osiągane w ostatnich trzech latach lub w ocenianym kwartale w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno-finansowego. Kryteria ilościowe obejmują:

- 1) zysk netto,
- 2) zwrot z kapitału własnego (ROE),
- 3) jakość portfela kredytowego,
- 4) współczynnik kapitałowy,
- 5) wskaźnik płynności LCR,

Ocenić podlega stopień wykonania wymienionych wskaźników w odniesieniu do zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą planu ekonomiczno - finansowego Banku w poszczególnych latach i w danym

kwartale podlegającym ocenie. 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% z wyjątkiem wskaźnika jakości portfela kredytowego, którego maksymalny poziom stanowi 4,9% wartości portfela kredytowego ogółem (wartość nominalna).

Oceniając indywidualne wyniki pracy Członka Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę:

- Efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału zadań w Zarządzie;
- Uzyskane absolutorium w okresie oceny,
- 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.
- Ocenę działań nadzorowanego obszaru dokonaną przez audyt wewnętrzny – wyniki audytu wewnętrznego nie zawierające krytycznych nieprawidłowości rozumianych zgodnie z Rekomendacją H KNF.

Oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników, nie będących Członkami Zarządu dokonuje Zarząd.

Kryteria oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników innych niż członkowie Zarządu zależą od zajmowanego przez daną osobę stanowiska i mogą to być kryteria finansowe jak i niefinansowe, odzwierciedlające realizację celów wynikających z pełnionej funkcji:

- 1) 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.
- 2) kryteria niefinansowe:
 - a) pozytywna ocena zaangażowania danej osoby w realizację powierzonych zadań dokonana przez Zarząd,
 - b) pozytywna ocena odpowiedniości zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe, w przypadku objęcia danego stanowiska obowiązkiem takiej oceny,
 - c) ocena działań nadzorowanego obszaru dokonana przez audyt wewnętrzny – wyniki audytu wewnętrznego nie zawierające krytycznych nieprawidłowości rozumianych zgodnie z Rekomendacją H KNF.

W zasadach Polityki wynagrodzeń osób istotnie wpływających na profil ryzyka w Banku wprowadzone zostały stosowne zapisy informujące o możliwości wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia dla „osób zidentyfikowanych”.

Wypłata zmiennych składników następuje w formie pieniężnej, bez wypłaty w formie instrumentów finansowych zamiennych na udziały (brak takich instrumentów).

Polityka wynagrodzeń dotycząca osób pełniących kluczowe funkcje, które mają istotny wpływ na profil ryzyka Banku prowadzona jest zgodnie z zasadą proporcjonalności, uwzględnia obowiązujące przepisy prawa. Bank stosuje przepisy w zakresie będącym podstawą przyjęcia Polityki odpowiednio do:

- 1) formy prawnej, w jakiej Bank działa – tzn. z uwzględnieniem faktu działania jako bank spółdzielczy o ograniczonej skali i terenie działania;
- 2) rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności – bank nie jest Bankiem dużym wg

przepisów CRR, działalność banku ma klasyczny charakter, w tym brak oferty produktów oraz działalności o podwyższonym ryzyku;

- 3) wewnętrznej organizacji – prosta struktura organizacyjna, ograniczona ilość komórek organizacyjnych posiadających samodzielnie istotny wpływ na profil ryzyka, brak podmiotów zależnych.

W 2022 roku wynagrodzenie dodatkowe z tytułu zastosowania zmiennych składników zostało wypłacone zgodnie z zasadami Polityki. W 2021r. nie były wypłacane zmienne składniki wynagrodzenia.

Wskaźnik wynagrodzeń tj. maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym został ustalony na poziomie 300%.

4.3 Informacja o spełnieniu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.

Bank wprowadził regulacje wewnętrzne dotyczące zasad wyboru i oceny członków organów zarządzających oraz nadzorczych.

Członkowie Zarządu Banku nie zajmują stanowisk dyrektorskich w organach innych podmiotów. Członkowie Rady Nadzorczej Banku nie pełnią stanowisk dyrektorskich poza Bankiem, natomiast Przewodniczący Rady Nadzorczej pełni funkcję Prezesa Zarządu w innym podmiocie.

Zasady rekrutacji dotyczące wyboru członków Zarządu Banku zawarte są w obowiązującym w Banku Statucie, Regulaminie działania Rady Nadzorczej oraz Regulaminie działania Zarządu. Członków Zarządu powołuje Rada Nadzorcza, Prezesa Zarządu powołuje Rada Nadzorcza za zgodą Komisji Nadzoru Finansowego, natomiast pozostałych członków Zarządu powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza przy czym powołanie członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku Spółdzielczego lub powierzenie funkcji członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku Spółdzielczego wymaga uzyskania zgody Komisji Nadzoru Finansowego. Rekrutację na stanowiska członków Zarządu w Banku w pierwszej kolejności prowadzi się wśród pracowników Banku, a dopiero w przypadku braku możliwości przesunięć w ramach struktury poszukuje się pracowników w zewnętrznych instytucjach bankowych, finansowych itp. Kandydaci na członków Zarządu powinni spełniać kryterium rękojmi należytego wykonywania obowiązków oraz kwalifikacji.

Członkowie Zarządu podlegają ocenie odpowiedniości, uwzględniającej ocenę kwalifikacji, doświadczenia i rękojmi zgodnie z przyjętą w dniu 02.06.2022r. „*Polityką zapewnienia odpowiedniości i różnorodności w składzie Zarządu Banku oraz zapewnienia odpowiedniości osób, pełniących kluczowe funkcje*” uwzględniającą wytyczne w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2021/06 z dnia 2 lipca 2021 r.) oraz Metodykę oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych opublikowaną przez Komisję Nadzoru Finansowego 27 stycznia 2020 roku, ze zm.

Polityką określa zasady oceny odpowiedniości kandydatów/członków Zarządu Banku, w szczególności zasady weryfikacji czy:

- 1) posiadają wystarczający poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia (kompetencje) odpowiednie do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych im obowiązków; w tym spełniają kryteria specyficzne dla niektórych stanowisk lub funkcji wynikające z przepisów prawa – dotyczy to kandydatów na członków Zarządu, którzy mogą lub pełnią obecnie funkcję członka zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym;
- 2) dają rękojmię należytego wykonywania obowiązków. Rękojmia odnosi się w szczególności do reputacji, uczciwości i rzetelności danej osoby oraz zdolności do prowadzenia spraw Banku w

sposób ostrożny i stabilny. Na ocenę rękojmi składają się w szczególności następujące kryteria szczególne:

- a) karalność;
 - b) reputacja (obejmująca inne stosowane sankcje i środki oraz dobrą opinię);
 - c) sytuacja finansowa osoby podlegającej ocenie (wpływająca na jej podatność na ewentualne naciski lub zwiększająca skłonność do akceptacji nadmiernego ryzyka);
 - d) niezależność osądu, w tym ocena cech behawioralnych i ocena faktycznych i potencjalnych konfliktów interesów;
- 3) wykazują zdolność do poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków w Banku;
- 4) nie łączą nadmiernej ilości stanowisk lub funkcji poza Bankiem.

Indywidualnej ocenie odpowiedności podlega każdy kandydat/Członek Zarządu oraz osoby pełniące kluczowe funkcje.

Polityka określa również zasady oceny odpowiedności zbiorowej Zarządu jako organu kolegialnego, w szczególności zasady weryfikacji czy Zarząd posiada łączny poziom kompetencji (kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia), tzn. czy jako całość dysponuje znajomością tych dziedzin, za które członkowie Zarządu są zbiorowo odpowiedzialni, oraz umiejętności pozwalające na skuteczne zarządzanie Bankiem, a także czy wszyscy Członkowie Zarządu dają rękojmię należytego wykonywania obowiązków.

Indywidualna ocena odpowiedności kandydatów/Członków Zarządu dokonywana jest jako:

- 1) indywidualna ocena pierwotna – przy wyborze do Zarządu Banku;
- 2) indywidualna ocena wtórna – w trakcie pełnienia funkcji w Zarządzie.

Indywidualna ocena pierwotna kandydatów na Członków Zarządu dokonywana jest:

- 1) przed powołaniem osoby w skład Zarządu;
- 2) przed powierzeniem obecnemu Członkowi Zarządu funkcji Prezesa Zarządu lub Członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym - w zakresie spełniania kryteriów specyficznych dla Prezesa Zarządu lub Członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym;
- 3) przed czasowym oddelegowaniem Członka Rady Nadzorczej do Zarządu;

Indywidualną ocenę wtórną Członków Zarządu przeprowadza się okresowo co najmniej raz na 2 lata.

Oceny spełnienia kryteriów odpowiedności indywidualnej kandydatów/ Członków Zarządu oraz oceny odpowiedności zbiorowej dokonuje Komisja ds. odpowiedności, która wybierana jest przez Radę Nadzorczą spośród jej członków.

Zbiorowa ocena odpowiedności dokonywana jest jako ocena wtórna w okresie 2-letnim.

Polityka zapewnienia odpowiedności i różnorodności w składzie Zarządu Banku oraz zapewnienia odpowiedności osób, pełniących kluczowe funkcje określa zasady zarządzania różnorodnością w Zarządzie Banku.

Celem zarządzania różnorodnością w Zarządzie Banku jest zapewnienie wysokiej jakości realizacji zadań, poprzez zapewnienie w jego składzie kadry o odpowiednich kwalifikacjach, potencjale rozwojowym, zmotywowanej i gotowej do pracy w atmosferze szacunku, zaufania i współpracy, stosując w pierwszej kolejności obiektywne kryteria merytoryczne i uwzględniając korzyści wynikające z różnorodności.

Podejmując decyzję w ramach rekrutacji osób do składu Zarządu Banku, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę zróżnicowanie ze względu na wykształcenie, doświadczenie zawodowe, wiek osób oraz zróżnicowania ze względu na płeć, przy czym decyzja w zakresie rekrutacji poszczególnych członków Zarządu Banku nie może być podjęta wyłącznie w celu zwiększenia stopnia zróżnicowania, ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedniości tego organu jako całości lub kosztem odpowiedniości pojedynczych członków organu Banku.

W celu zapewnienia dostatecznej różnorodności ze względu na płeć, Bank dąży do osiągnięcia stanu, w którym obie płcie są dostatecznie reprezentowane.

Bank zapewnia sukcesję w Zarządzie Banku oraz osób na stanowiskach pełniących kluczowe funkcje. Proces sukcesji Członków Zarządu obejmuje etap wyznaczenia osoby sukcesora, określenie i realizację działań przygotowujących sukcesorów do realizacji nowych zadań na stanowiskach w Zarządzie, uzyskanie wymaganych przepisami zgód oraz możliwość objęcia stanowiska przez sukcesora, w przypadku wakatów.

Proces sukcesji na stanowiska Członków Zarządu nadzoruje Rada Nadzorcza.

Wyboru Członków Rady Nadzorczej dokonuje Zebranie Przedstawicieli oraz dokonuje oceny odpowiedniości zgodnie z przepisami prawa oraz „*Polityką oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej*” uwzględniającą wytyczne w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2021/06 z dnia 2 lipca 2021 r.) oraz *Metodykę oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych* opublikowaną przez Komisję Nadzoru Finansowego 27 stycznia 2020 roku, ze zm. oraz Rekomendacją Z Komisji Nadzoru Finansowego.

Kandydat na członka Rady Nadzorczej oraz członek Rady Nadzorczej powinien posiadać odpowiedni poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia (kwalifikacje), a także dawać rękojmię należytego wykonywania obowiązków. Rękojmia wymieniona w zdaniu poprzednim odnosi się w szczególności do reputacji, uczciwości i rzetelności danej osoby oraz zdolności do prowadzenia spraw Banku w sposób ostrożny i stabilny.

Rękojmia zawiera w sobie całość cech, predyspozycji, zdarzeń i okoliczności dotyczących osoby podlegającej ocenie, składających się na wiarygodność osoby, która ma pełnić funkcję w organie podmiotu zaufania publicznego. Na ocenę rękojmi składają się w szczególności następujące kryteria szczegółowe w postaci: niekaralności, odpowiedniej reputacji (obejmującej inne stosowane sankcje i środki oraz dobrą opinię danej osoby), sytuacja finansowa osoby podlegającej ocenie (wpływająca na jej podatność na ewentualne naciski lub zwiększająca skłonność do akceptacji nadmiernego ryzyka), niezależność osądu, w tym ocena cech behawioralnych i ocena faktycznych i potencjalnych konfliktów interesów, zdolność do poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków w Banku, brak łączenia nadmiernej ilości stanowisk lub funkcji poza Bankiem.

Indywidualnej ocenie odpowiedniości kandydata/członka Rady Nadzorczej, podlega:

- 1) poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia (kompetencje) odpowiednich do pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej;
- 2) rękojmia należytego wykonywania obowiązków, w szczególności spełnianie kryteriów dotyczących:
 - a) karalności;
 - b) reputacji (obejmującej inne stosowane sankcje i środki oraz dobrą opinię);
 - c) sytuacji finansowej osoby podlegającej ocenie (wpływającą na jej podatność na ewentualne naciski lub zwiększającą skłonność do akceptacji nadmiernego ryzyka);
 - d) niezależności osądu, w tym ocena cech behawioralnych i ocena faktycznych i potencjalnych konfliktów interesów;

- e) zdolności do poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków w Banku;
- f) braku łączenia nadmiernej ilości stanowisk lub funkcji poza Bankiem.

Indywidualna ocena pierwotna kandydatów na członków Rady Nadzorczej dokonywana jest przed ich wyborem na pierwszą kadencję.

Indywidualną ocenę wtórną członków Rady Nadzorczej przeprowadza się okresowo co najmniej raz na 2 lata lub w każdym zidentyfikowanym przez Bank przypadku, mającym wpływ na odpowiedność Członka Rady Nadzorczej.

Oceny spełnienia kryteriów odpowiedności indywidualnej kandydatów/ członków Rady Nadzorczej dokonuje Komisja ds. odpowiedności, która jest wybierana przez Zebranie Przedstawicieli spośród Przedstawicieli.

Komisja ds. odpowiedności dokonując oceny odpowiedności kandydatów/członków Rady Nadzorczej analizuje formularze złożone przez kandydatów/członków Rady Nadzorczej oraz złożone dokumenty i wyjaśnienia, uzasadnia ocenę oraz wskazuje zdarzenia istotne dla wyników oceny. Wyniki oceny Komisja ds. odpowiedności przedkłada Zebraniu Przedstawicieli w formie sprawozdania, w celu zatwierdzenia.

Rada Nadzorcza jako organ Banku podlega zbiorowej ocenie odpowiedności. Zbiorowa ocena odpowiedności dokonywana jest jako ocena wtórna w okresie dwuletnim oraz w każdym zidentyfikowanym przez Bank przypadku, mającym wpływ na odpowiedność Członka Rady Nadzorczej.

Zbiorowa ocena odpowiedności obejmuje ocenę możliwości skutecznego nadzorowania przez Radę Nadzorczą jako organ nadzorujący Banku decyzji podejmowanych przez Zarząd w istotnych obszarach działania Banku z uwzględnieniem ryzyk towarzyszących tej działalności, w tym podejmowanie decyzji dotyczących modelu biznesowego, gotowości do podejmowania ryzyka, strategii oraz rynków, na których funkcjonuje Bank.

Bank zapewnia politykę różnorodności w której cechy członków Rady Nadzorczej Banku, w tym wiek, płeć, wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe, są różne w stopniu zapewniającym szerokie spektrum poglądów organu Banku.

Podejmując decyzję w ramach rekrutacji osób do składu Rady Nadzorczej Banku, Zebranie Przedstawicieli bierze pod uwagę zróżnicowanie ze względu na wykształcenie, doświadczenie zawodowe, wiek osób oraz zróżnicowania ze względu na płeć, przy czym decyzja w zakresie rekrutacji poszczególnych członków Rady Nadzorczej Banku nie może być podjęta wyłącznie w celu zwiększenia stopnia zróżnicowania, ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedności tego organu jako całości lub kosztem odpowiedności pojedynczych członków organu Banku.

Celem zarządzania różnorodnością w Radzie Nadzorczej Banku jest zapewnienie wysokiej jakości realizacji zadań, poprzez zapewnienie w jej składzie osób o odpowiednich kwalifikacjach, potencjale rozwojowym, zmotywowanych i gotowych do pracy w atmosferze szacunku, zaufania i współpracy, stosując w pierwszej kolejności obiektywne kryteria merytoryczne i uwzględniając korzyści wynikające z różnorodności.

5. Informacje dotyczące zarządzania ryzykiem operacyjnym zgodnie z Rekomendacją M

Celem strategicznym w zakresie zarządzania ryzykiem operacyjnym jest ograniczenie ryzyka występowania strat operacyjnych oraz dążenie do ich minimalizowania.

Cel ten jest realizowany poprzez zarządzanie ryzykiem operacyjnym obejmujące podstawowe kierunki działań (cele pośrednie):

- 1) określenie podstawowych procesów niezbędnych do zarządzania ryzykiem operacyjnym,
- 2) prowadzenie i analiza rejestru incydentów i strat z tytułu ryzyka,
- 3) opracowanie ogólnych zasad zarządzania ryzykiem operacyjnym, w tym zasady identyfikacji, oceny, monitorowania, zabezpieczania i transferu ryzyka operacyjnego,
- 4) zarządzanie kadrami,
- 5) określenie docelowego profilu ryzyka operacyjnego, uwzględniającego skalę i profil ryzyka operacyjnego obciążającego Bank,
- 6) zdefiniowanie tolerancji/apetytu banku na ryzyko operacyjne, w tym wartości progowe sum strat danej klasy zdarzeń w określonym horyzoncie czasowym, oraz określone działania, które bank będzie podejmował w przypadkach, gdy wartości te zostaną przekroczone,
- 7) przyjęcie założeń dla systemu kontroli wewnętrznej w zakresie ryzyka operacyjnego.

Bank dostosował system zarządzania ryzykiem operacyjnym do zaleceń wynikających z Rekomendacji M Komisji Nadzoru Finansowego stanowiącej zbiór zasad dobrych praktyk w zakresie ostrożnego i stabilnego zarządzania ryzykiem operacyjnym w bankach, Rekomendacji D dotyczącej zarządzania obszarami technologii informacyjnej i bezpieczeństwa środowiska teleinformatycznego w bankach oraz rekomendacji dotyczącej bezpieczeństwa transakcji płatniczych wykonywanych w internecie.

Proces zarządzania ryzykiem operacyjnym obejmuje identyfikację, pomiar, limitowanie, monitorowanie, raportowanie oraz redukcję tego ryzyka i jest realizowany w sposób ciągły. Poziom ryzyka operacyjnego jest monitorowany we wszystkich obszarach działania Banku charakteryzujących się wysoką podatnością na ryzyko.

Bank stosuje metodę podstawowego wskaźnika (BIA) do wyznaczania poziomu kapitału na pokrycie ryzyka operacyjnego zgodnie z art. 315-316 Rozporządzenia CRR. Wymóg kapitałowy z tytułu ryzyka operacyjnego na dzień 31.12.2022 wynosi 1.013 tys. zł.

Bank posiada system regularnego monitorowania zdarzeń ryzyka operacyjnego oraz wyników pozostałych narzędzi w tym zakresie (np. KRI, testy warunków skrajnych), umożliwiającą obserwację profilu ryzyka operacyjnego oraz zapewniającą regularne przekazywanie Zarządowi i Radzie Nadzorczej stosownych raportów na temat ryzyka operacyjnego.

Pomiarem, monitorowaniem oraz raportowaniem poziomu ryzyka operacyjnego zajmuje się Zespół zarządzania ryzykami i analiz.

Analizy prezentowane są Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej Banku, w terminach ustalonych w „Instrukcji sporządzania informacji zarządczej” (SIZ). Raporty prezentowane są Zarządowi Banku i Radzie Nadzorczej w okresach kwartalnych.

Raporty z zakresu ryzyka operacyjnego pozwalają Bankowi na:

- 1) ocenę profilu ryzyka operacyjnego,
- 2) monitorowanie z odpowiednią częstotliwością poziomu ryzyka, w tym przyjętych limitów,
- 3) kontrolę realizacji celów strategicznych w zakresie ryzyka operacyjnego,
- 4) ocenę skutków podejmowanych decyzji,
- 5) podejmowanie odpowiednich działań w celu przeciwdziałania ryzyku.

Raporty dotyczące ryzyka operacyjnego zawierają:

- a) charakterystykę zdarzeń operacyjnych z wewnętrznej bazy zdarzeń operacyjnych wraz ze stratami z nimi związanymi oraz działaniami podjętymi w celu ograniczenia ryzyka operacyjnego,

- b) informacje dotyczące zdarzeń zewnętrznych,
- c) wykorzystanie założonych tolerancji na ryzyko operacyjne,
- d) informacje pochodzące z innych wykorzystywanych w banku narzędzi zarządzania ryzykiem operacyjnym, w tym stopień wykorzystania limitów KRI, wyniki testów warunków skrajnych,
- e) propozycje działań ograniczających ryzyko operacyjne w Banku.

Ryzyko operacyjne oraz adekwatność i skuteczność mechanizmów zarządzania tym ryzykiem podlegają ocenie w ramach systemu kontroli wewnętrznej Banku.

W celu zapobiegania występowaniu ryzyka stosowane są następujące działania:

- a) kontrola wewnętrzna funkcjonalna,
- b) odpowiednie procedury dotyczące dokonywania operacji i limity w zakresie podejmowania decyzji, mające na celu ograniczenie strat mogących powstać z tytułu błędów popełnianych przez ludzi,
- c) limity ryzyka operacyjnego,
- d) automatyzacja wykonywania czynności stosowana w celu zapobiegania błędom ludzkim,
- e) szkolenia wewnętrzne dla pracowników mające na celu uświadomienie istnienia ryzyka i sposobów zapobiegania,
- f) przekazywanie bieżących informacji na temat istotnych zdarzeń ryzyka operacyjnego, w celu zapobiegania rozprzestrzenianiu się ryzyka,
- g) monitorowanie zdarzeń ryzyka operacyjnego, gromadzenie informacji dotyczących ryzyka i ich okresowa analiza,
- h) okresowe raportowanie na temat poziomu ryzyka i obszarów szczególnie narażonych na ryzyko.

Zaewidencjonowaną wysokość strat operacyjnych (rzeczywistych i potencjalnych) w roku 2022 w poszczególnych kategoriach przedstawia poniższa tabela:

w tys. zł

Rodzaje / kategorie ryzyka operacyjnego	Suma strat brutto	Limit strat
1. Oszustwa zewnętrzne,	0	30
2. Oszustwa wewnętrzne,	0	10
3. Zasady dotyczące zatrudnienia oraz bezpieczeństwo w miejscu pracy,	0	12
4. Klienci, produkty i normy prowadzenia działalności,	0	10
5. Szkody w rzeczowych aktywach trwałych,	4,20	19
6. Zakłócenie działalności gospodarczej i awarie systemu,	0,45	10
7. Wykonanie transakcji, dostawa oraz zarządzanie procesami.	1,43	20

W 2022r. w Banku, zaewidencjonowane incydenty ryzyka operacyjnego występowały w kategorii:

- Uszkodzenia aktywów - strata 4.197,20 zł,
- Zakłócenia działalności i błędy systemów - potencjalna strata 450,80zł,
- Dokonywanie transakcji, dostawa oraz zarządzanie procesami - potencjalna strata 1.433,80 zł.

6. Informacje dotyczące zarządzania ryzykiem płynności finansowej banków zgodnie z Rekomendacją P

Bank posiada procedury obejmujące ryzyko płynności w zakresie monitorowania, zarządzania oraz nadzoru. Polityka zarządzania ryzykiem płynności uwzględnia wszystkie istotne ryzyka oraz zależności między nimi i na zasadzie skonsolidowanej obejmuje cały proces zarządzania w zakresie ryzyka płynności. W procedurach zawarte są zasady identyfikacji, pomiaru i limitowania poziomu ryzyka płynności wraz ze strukturą organizacyjną niezbędną do efektywnego zarządzania ryzykiem płynności.

W Banku zarządzanie ryzykiem płynności miało na celu, poprzez odpowiednią strukturę pasywów i aktywów, zapewnienie płynności przy jednoczesnym osiągnięciu optymalnego wyniku finansowego. Ponadto Bank prowadził identyfikację zagrożeń związanych z ryzykiem utraty płynności, monitorował kształtowanie się nadzorczych miar płynności i wykorzystania wewnętrznych limitów.

Cele polityki zarządzania ryzykiem płynności:

- a) zapewnienie finansowania aktywów i terminowego wykonania zobowiązań w toku normalnej działalności Banku lub w innych warunkach, które można przewidzieć, bez konieczności poniesienia straty,
- b) zapewnienie utrzymania płynności bieżącej, krótkoterminowej, średnioterminowej oraz długoterminowej dostosowanej do rozmiarów i rodzaju działalności, w sposób zapewniający wykonanie wszystkich zobowiązań pieniężnych zgodnie z terminami ich wymagalności, oraz zapewniający wypełnienie nadzorczych miar płynności,
- c) optymalizację realizowanego dochodu przy równoczesnym zachowaniu pełnego bezpieczeństwa płynności,
- d) zapobieganie sytuacjom kryzysowym (zachwianiu płynności).

Celem Banku jest wydłużenie średniego terminu wymagalności przyjmowanych depozytów, w szczególności poprzez pozyskiwanie środków obcych stabilnych, tak, aby Bank mógł otwierać po stronie aktywnej pozycje o dłuższym horyzoncie czasowym, przy czym Bank będzie dążył do takiego konstruowania produktów depozytowych, aby było to optymalne pod kątem ryzyka płynności uwzględniając przyjęte przez Bank limity koncentracji, zakładające ograniczenia w zakresie uzależnienia od poszczególnych źródeł finansowania.

Celem zarządzania ryzykiem płynności nie jest przetrwanie sytuacji kryzysowej, lecz w głównej mierze zapobieganie takiej sytuacji; Bank, aby spełnić powyższy cel, jest zobowiązany do zapewnienia terminowej realizacji bieżących i przyszłych zobowiązań wobec klientów (regulowania zobowiązań płatniczych, wypłat środków deponentom, wywiązania się z przyjętych zobowiązań oraz pełnego wykonania udzielonych zobowiązań pozabilansowych).

Proces zarządzania ryzykiem płynności w Banku zawiera następujące elementy:

- a) wyznaczanie i utrzymywanie nadzorczych norm płynności,

- b) śróddzienne zarządzanie płynnością,
- c) bieżące zarządzanie płynnością,
- d) zarządzanie płynnością krótko, średnio i długoterminową,
- e) pomiar i analiza ryzyka, monitorowanie płynności oraz kontrola przestrzegania limitów i ocena wskaźników wczesnego ostrzegania,
- f) reakcja na zagrożenia dla utrzymywania płynności, uruchomienie i realizacja planów i procedur awaryjnych,
- g) kontrola i weryfikacja poprawności działania procesu zarządzania ryzykiem płynności,
- h) modyfikacja przyjętych założeń oraz metod,
- i) wyznaczanie wskaźnika pokrycia wypływów netto (LCR) w ujęciu dziennym.

Zarządzanie płynnością odbywa się w następujących horyzontach czasowych:

- a) płynność śróddzienna – w ciągu dnia
- b) płynność natychmiastowa – w okresie 1 dnia,
- c) płynność bieżąca – w okresie 7 dni,
- d) płynność krótkoterminowa – w okresie do 1 miesiąca,
- e) płynność średniookresowa – w okresie do 12 miesięcy,
- f) płynność długookresowa – w okresie powyżej 12 miesięcy.

Identyfikuje się następujące, główne dla Banku źródła ryzyka utraty płynności:

- a) nadmierne niedopasowanie terminów zapadalności/wymagalności aktywów i pasywów,
- b) ryzyko związane z brakiem środków po stronie aktywnej bilansu,
- c) ryzyko związane z koniecznością dokonania nagłych wypłat po stronie pasywnej bilansu,
- d) ryzyko związane ze zdolnością pozyskiwania przez Bank depozytów i finansowania zewnętrznego,
- e) ryzyko wynikające z realizacji udzielonych zobowiązań pozabilansowych.

W ramach systemu zarządzania ryzykiem płynności Bank prowadzi monitoring i pomiar płynności poprzez:

- a) codzienną analizę wpływów i wypływów środków z rachunku bieżącego Banku (poziom dostępnych środków i utrzymanie rezerwy obowiązkowej),
- b) monitorowanie aktywów płynnych oraz poziomu wykorzystania obowiązujących limitów,
- c) analizę luki płynności, z uwzględnieniem wskaźników płynności w określonych terminach zapadalności/wymagalności,
- d) wyznaczanie osadu we wkładach deponowanych przez klientów,
- e) kontrolę przestrzegania limitów stanów gotówki w kasach Banku, realizując zasilenia lub odprowadzenia gotówki,
- f) analizę stopnia zrywalności i odnawialności depozytów terminowych,
- g) analizę wskaźników stabilności bazy depozytowej,
- h) analizę testów warunków skrajnych,
- i) analizę scenariuszy postępowania awaryjnego,
- j) analizę systemu cen transferowych,

k) analizę nadwyżki płynności.

Podział funkcji w zakresie zarządzania ryzykiem płynności uwzględnia rozdzielnie funkcji podejmowanego ryzyka (działalność operacyjna) od funkcji niezależnej oceny i kontroli ryzyka.

Poziom ekspozycji na ryzyko płynności ograniczany jest poprzez system limitów zarówno zewnętrznych jak i wewnętrznych.

Limity zewnętrzne:

- 1) wskaźnik LCR – określa stopień pokrycia przez aktywa płynne wpływów płynności netto przez okres 30 dni kalendarzowych.
- 2) Wskaźnik NSFR – relacja funduszy własnych i obcych stabilnych do aktywów niepłynnych i o ograniczonej płynności obliczany przy założeniu wystąpienia sytuacji kryzysowej. Wskaźnik stabilnego finansowania netto NSFR ma zapewnić stabilność finansowania banku w okresie jednego roku, gdyby wystąpiła sytuacja kryzysowa.

Bank przeprowadza z częstotliwością kwartalną testy warunków skrajnych dla różnego rodzaju krótkoterminowych i utrzymujących się w czasie, wewnętrznych i systemowych warunków skrajnych, służące identyfikacji i określeniu ilościowemu ekspozycji Banku na przyszłe „trudności” płynnościowe.

Testy warunków skrajnych obejmują analizy:

- 1) Wrażliwości – pomiar wpływu zmian poszczególnych parametrów makro i mikrootoczenia lub pomiar wpływu czynników wewnętrznych na poziom ryzyka płynności,
- 2) Scenariuszowe – pomiar wpływu zmian różnych parametrów mikro i makrootoczenia na poziom ryzyka płynności,
- 3) Odwrócone – pomiar maksymalnej możliwej zmiany poszczególnych pozycji stanowiących o płynności banku.

Wyniki testów warunków skrajnych są wykorzystywane w procesie zarządzania ryzykiem, w szczególności w ramach awaryjnych planów płynności, do oceny adekwatności nadwyżki płynności, do ustalania limitów wewnętrznych.

Pomiarem ryzyka, monitorowaniem płynności, kontrolą przestrzegania limitów oraz raportowaniem zajmuje się Zespół zarządzania ryzykami i analiz, który cyklicznie zbiera i przetwarza dane z systemu informatycznego, oraz odpowiednich komórek i jednostek organizacyjnych Banku.

Informacje na temat ryzyka płynności przedkładane są na posiedzeniach Zarządu w okresach miesięcznych, natomiast na posiedzeniach Rady Nadzorczej w okresach kwartalnych.

W celu ograniczenia ryzyka po przystąpieniu do Systemu Ochrony Instytucjonalnej Bank jako uczestnik systemu utrzymuje depozyt obowiązkowy służący zabezpieczeniu płynności Systemu Ochrony na poziomie 9% średniego stanu depozytów, od którego jest naliczana rezerwa obowiązkowa. Celem zgromadzenia środków w formie depozytu obowiązkowego jest stworzenie skutecznego mechanizmu zapewnienia płynności Uczestnikom Systemu Ochrony.

Bank celem zapewnienia płynności może, na zasadach określonych w umowie Systemu Ochrony, uruchomić środki zgromadzone na rachunku depozytu obowiązkowego.

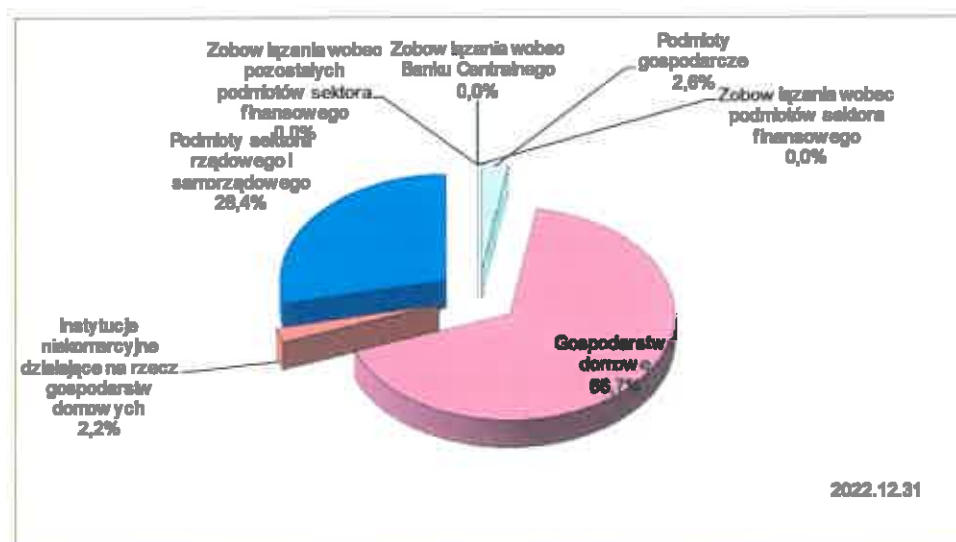
W ramach Systemu Ochrony tworzony jest również Fundusz Zabezpieczający, którego celem jest finansowanie zadań w zakresie udzielania pomocy finansowej bankom uczestniczącym, mającej na celu poprawę ich wypłacalności i zapobieżenie upadłości.

Informacje ilościowe dotyczące płynności Banku.

Głównym źródłem finansowania aktywów były środki pozyskane od podmiotów niefinansowych oraz środki instytucji samorządowych. Na koniec grudnia 2022r. stanowiły 89,14% pasywów.

W miesiącu grudniu struktura podmiotowa zobowiązań Banku ukształtowała się na następującym poziomie:

- Zobowiązania wobec Banku Centralnego – 0,0% - (0 tys. zł)
- Zobowiązania wobec podmiotów sektora finansowego – 0,0% - (0 tys. zł)
- Zobowiązania wobec pozostałych podmiotów sektora finansowego – 0,0% - (0 tys. zł)
- Podmioty gospodarcze – 2,6% - (4 846 tys. zł)
- Gospodarstwa domowe – 66,7% - (123 263 tys. zł)
- Instytucje niekomercyjne działające na rzecz gospodarstw domowych - 2,2% - (4 052 tys. zł)
- Podmioty sektora rządowego i samorządowego - 28,4% - (52 536 tys. zł)



Na koniec grudnia 2022r. zobowiązania ogółem wyniosły 184 697 tys. zł, w tym depozyty stabilne 153 963 tys. zł, tj. 83,36%. Baza depozytowa w okresie 2022r. spadła o 303 tys. zł, tj. o 0,2%.

W strukturze podmiotowej dominowały zobowiązania wobec osób prywatnych, które stanowiły 43,47% oraz rolników indywidualnych, które stanowiły 20,70%. Zobowiązania bieżące stanowiły 71,56% bazy depozytowej. Ryzyko z tytułu znaczącego udziału depozytów bieżących było ograniczone wysokim poziomem depozytów stabilnych (osad) tj. 74,31% sumy bilansowej. Ryzyko płynności było zredukowane poprzez wysoki poziom aktywów płynnych (bufor płynności) tj. 30,44% aktywów ogółem.

W celu zarządzania ryzykiem płynności Bank utrzymuje nadwyżkę płynności, stanowiącą łatwo zbywalne aktywa, które zabezpieczają wystąpienie sytuacji kryzysowych. Bank utrzymywał odpowiedni poziom aktywów płynnych pozwalający na regulowanie krótkoterminowych i średnioterminowych potrzeb płynnościowych. Nadwyżki środków finansowych były angażowane w lokaty w Banku Zrzeszającym oraz w dłużne papiery wartościowe.

Bank analizował poziom stabilności źródeł finansowania oraz monitorował kształtowanie się zapadalności aktywów i pasywów w poszczególnych horyzontach czasowych, w celu weryfikacji kwoty dostępnego finansowania.

W całym okresie Bank monitorował poziom wskaźników stanowiących wyznaczniki pozycji płynności jak wskaźniki płynności, wskaźniki zabezpieczenia płynności, wskaźniki stabilności bazy depozytowej, wskaźniki finansowania aktywów, wskaźniki finansowania aktywów

długoterminowych. Wielkość tych wskaźników kształtowała się na akceptowalnym poziomie zapewniającym utrzymanie płynności finansowej Banku. Nie wystąpiły przekroczenia nadzorczych miar płynności. Bank spełniał nadzorcze normy płynności oraz wymóg w zakresie minimalnego poziomu wskaźnika pokrycia wypływów netto (wskaźnik LCR) oraz wskaźnika stabilnego finansowania NSFR. Wewnętrzne limity ostrożnościowe ograniczające ryzyko płynności były przestrzegane, a ich wykorzystanie kształtowało się na bezpiecznym poziomie.

Lp.	Wyszczególnienie	Wartość na 31.12.2022	Obowiązujący limit
1	LCR	462,50%	105%
2.	NSFR	319,40%	105%

Bank posiada plany awaryjne utrzymania płynności, które określają strategię i tryb postępowania w przypadku niedoborów płynności w sytuacjach kryzysowych mające swe źródła w przyczynach wewnętrznych i zewnętrznych. W 2022r. nie wystąpiły czynniki powodujące uruchomienie planu awaryjnego utrzymania płynności.

Przeprowadzane testy warunków skrajnych wskazywały na stabilną sytuację płynnościową Banku, założone warunki skrajne wskazują, iż Bank dysponuje odpowiednimi środkami finansowymi niwelującymi negatywne skutki testów.

Bank jest obciążony ryzykiem płynności związanym z finansowaniem kredytów długoterminowych depozytami krótkoterminowymi i średnioterminowymi. Mimo tego sytuacja w obszarze płynności była stabilna i nie stwarzała zagrożenia dla terminowej obsługi zobowiązań. Bank spełniał normy nadzorcze i posiadał wysoki poziom aktywów płynnych. Baza depozytowa charakteryzowała się dużą stabilnością. Portfel kredytowy oraz sprzedaż nowych produktów kredytowych była zabezpieczona wolumenem depozytów stabilnych.

Kształtowanie się urealnionej luki płynności do 1 roku (w tys. zł)

	Wyszczególnienie	do 1 mc	1 mc-3mc	3mc - 6mc	6mc - 1 roku
1	Aktywa bilansowe	122 309	18 300	10 507	15 194
2	Zobowiązania pozabilansowe otrzymane	2 200			
3	Pasywa bilansowe	27 652	4 221	4 263	439
4	Zobowiązania pozabilansowe udzielone	992	203	503	114
	Luka (1+2)-(3+4)	95 866	13 876	5 740	14 641
	Luka skumulowana	95 866	109 742	115 482	130 123
	Wskaźnik płynności skumulowany	4,35	4,32	4,05	4,39

7. Informacje dotyczące zasad ładu wewnętrznego w bankach zgodnie z Rekomendacją Z

W Banku została wdrożona Polityka zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Żurawicy, która określa zasady identyfikacji, zapobiegania oraz zarządzania konfliktami interesów.

Celem Polityki jest identyfikacja i ocena rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów między interesami Banku, a prywatnymi interesami pracowników lub członków organów Banku oraz osób trzecich powiązanych z pracownikami lub członkami organów, oraz ich minimalizacji lub zapobiegania ich występowaniu, a także zapobieganie konfliktowi postrzeganemu.

Z uwagi na charakter działalności Banku, podstawowe obszary ryzyka konfliktu interesów w Banku obejmują:

- 1) konflikt dotyczący relacji i transakcji Banku z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje, a także transakcji z podmiotami powiązanymi z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje,
- 2) konflikt dotyczący transakcji Banku z pracownikami, a także z podmiotami powiązanymi (w tym personalnie) z pracownikami,
- 3) konflikt dotyczący powiązań personalnych w strukturze organizacyjnej Banku,
- 4) konflikt dotyczący zawierania transakcji z podmiotami powiązanymi z Bankiem,
- 5) konflikt dotyczący zawierania transakcji z różnymi klientami w sytuacji konfliktu interesów.

Konflikt interesów może dotyczyć relacji i transakcji:

- 1) między Bankiem, a:
 - a) klientami (w rezultacie modelu handlowego lub różnych usług oferowanych przez bank i prowadzonej przez niego działalności),
 - b) udziałowcami,
 - c) członkami Rady Nadzorczej i Zarządu,
 - d) pracownikami lub ich osobami bliskimi lub osobami trzecimi, które mogą rodzić ryzyko wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji,
 - e) istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi,
 - f) innymi powiązanymi stronami niż wymienione powyżej (np. podmiotami zależnymi).
- 2) różnymi klientami Banku.

Bank z uwagi na ochronę swoich interesów oraz konieczność przestrzegania prawa zarządza konfliktem interesów:

- 1) rzeczywistym,
- 2) potencjalnym,
- 3) postrzeganym.

Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:

- 1) osoby powiązane, w tym członkowie organów Banku, zobowiązani są do unikania działań, które mogą spowodować lub powodują możliwość wystąpienia konfliktu interesów;
- 2) członkowie Zarządu Banku mogą zasiadać w organach innych podmiotów po poinformowaniu o tym fakcie Rady Nadzorczej Banku;
- 3) obowiązkiem osoby powiązanej, w tym członka organu Banku oraz pracownika jest ujawnienie wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą powodować konflikt interesu; dotyczy to też interesów ich najbliższych członków rodziny; powinno się odpowiednio uwzględniać fakt, że konflikty interesów mogą wynikać nie tylko z obecnych, ale także z przeszłych relacji osobistych lub zawodowych mających miejsce w ostatnich 5 latach;
- 4) obowiązkiem członka organu Banku lub pracownika jest wyłączenie się odpowiednio od głosowania lub podejmowania decyzji w sprawach, gdzie występuje konflikt interesu lub

występuje inna możliwość niekorzystnego wpływu na poziom obiektywizmu podejmowanej decyzji, albo właściwej realizacji obowiązków wobec Banku;

- 5) w Banku stosowane są odpowiednie procedury zawierania transakcji z podmiotami zależnymi lub członkami organów Banku;
- 6) w Banku stosowany jest podział zadań oraz procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz ryzyku, wynikających z powiązań personalnych.

Bank ustalił zasady zawierania przez Bank transakcji z:

- 1) członkami organów, a także podmiotami powiązаныmi z członkami organów i osobami na stanowiskach kierowniczych,
- 2) pracownikami, w tym pełniącymi kluczowe funkcje, a także podmiotami powiązаныmi kapitałowo lub organizacyjnie z tymi pracownikami;
- 3) członkami Banku.

Stosowany jest podział zadań, decyzyjności i procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz konfliktowi personalnemu, w szczególności w zakresie podejmowania decyzji i zawierania transakcji mogących rodzić konflikt interesów.

Pracownicy lub Członkowie organów Banku zobowiązani są do bezzwłocznego informowania Banku, o występowaniu zdarzeń lub okoliczności ich dotyczących, powodujących występowanie konfliktu interesów.

Mechanizmy kontrolne w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów obejmują

- 1) rozwiązania organizacyjne zmniejszające prawdopodobieństwo wystąpienie sytuacji powodujących konflikt interesów oraz
- 2) system zbierania, przekazywania i wykorzystania informacji w zakresie ryzyka wystąpienia konfliktu interesów zapewniający możliwość reakcji kierownictwa Banku na zaistniałe zagrożenia.

W zakresie rozwiązań organizacyjnych w Banku stosuje się:

- 1) pracownika lub Członka Zarządu, którego konflikt interesów dotyczy, wyłącza się od uczestniczenia w procesie decyzyjnym, w sprawie której konflikt interesów dotyczy lub na którą wywiera wpływ, do czasu zakończenia się procesu decyzyjnego. Pracownik lub Członek Zarządu nie może reprezentować Banku na etapie wykonywania podjętych decyzji, w sprawach w których uprzednio podlegał wyłączeniu;
- 2) jeśli zdarzenia lub okoliczności wskazujące na istnienie konfliktu interesów dotyczą członka Rady Nadzorczej Banku, to przewodniczący Rady zobowiązany jest zastosować dostępne w Banku instrumenty prawne w celu wyłączenia od działania w pracach tego Członka Rady, którego okoliczności lub zdarzenia dotyczą;
- 3) tworzenie i dokumentowanie zadań i schematów podległości służbowej zapewniające jednoznaczne określanie tych kompetencji oraz podległości w obszarze zarządzania operacjami i decyzyjności na różnych szczeblach organizacyjnych, zapobiegające przyporządkowaniu zakresu odpowiedzialności mogącemu prowadzić do konfliktu interesów, w tym ukrywania szkód, błędów lub niewłaściwych działań,
- 4) aktualizacja i dokonywanie przeglądów zarządczych regulacji wewnętrznych w zakresie struktury organizacyjnej, podziału zadań, systemu decyzyjnego, zapewniające identyfikację i wyeliminowanie potencjalnych konfliktów interesów,
- 5) przyjęcie odpowiednich regulacji wewnętrznych dotyczących zawierania transakcji zapewniające unikanie konfliktu interesów i nadzór nad ich stosowaniem.

W zakresie systemu zbierania, przekazywania i wykorzystania informacji Bank wdraża obowiązek zgłaszania ryzyka konfliktu interesów przez członków organów Banku i pracowników, a także odpowiednio obowiązek powstrzymania się od decydowania lub zabierania głosu w danej sprawie (dotyczy to również sytuacji konfliktu interesów między Bankiem i klientem lub członkiem organu/pracownikiem i klientem).

W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów w Banku prowadzony jest Rejestr.




8. Oświadczenie Zarządu Banku Spółdzielczego w Żurawicy

Zarządu Banku Spółdzielczego w Żurawicy:

- 1) oświadcza, że według jego najlepszej wiedzy, niniejszy raport został przygotowany zgodnie z procedurami obowiązującymi w Banku, służącymi zapewnieniu zgodności z wymogami dotyczącymi ujawniania informacji zawartymi w Części Ósmej Rozporządzenia CRR,
- 2) oświadcza, że ustalenia opisane w Informacji są adekwatne do stanu faktycznego, a stosowane systemy zarządzania ryzykiem, są odpowiednie z punktu widzenia profilu i strategii Banku oraz charakteru prowadzonej działalności,

Zarząd i Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Żurawicy zatwierdza niniejszą Informację, zawierającą kluczowe wskaźniki i dane liczbowe zapewniające zewnętrznym zainteresowanym stronom całościowy obraz procesu zarządzania ryzykiem przez Bank, w tym interakcję między profilem ryzyka a tolerancją na ryzyko.

Zarząd Banku:

Imię i nazwisko	stanowisko	podpis
Zdzisław Zub	Prezes Zarządu	 PREZES ZARZĄDU mgr Zdzisław Zub
Joanna Błądzińska	Członek Zarządu ds. handlowych	 CZŁONEK ZARZĄDU mgr Joanna Błądzińska
Grzegorz Konopelski	Członek Zarządu ds. finansowo – księgowych	 CZŁONEK ZARZĄDU mgr Grzegorz Konopelski

23.08.2023

Rada Nadzorcza Banku:

Imię i nazwisko	stanowisko	podpis
Tadeusz Baran	Przewodniczący Rady Nadzorczej	 PRZEWODNICZĄCY RADY Tadeusz Baran

25.08.2023