Spółdzielcza Grupa Bankowa

Ujawnienie informacji

dotyczących adekwatności kapitałowej
oraz innych informacji
Spółdzielczego Banku Ludowego
w Zakrzewie
podlegających ogłaszaniu według stanu na
31 grudnia 2021 r.

Zakrzewo, czerwiec 2022r.

Wprowadzenie

Raport „Ujawnienie informacji dotyczących adekwatności kapitałowej oraz innych informacji Spółdzielczego Banku Ludowego w Zakrzewie podlegających ogłaszaniu według stanu na 31.12.2021r.", zwany dalej „Raportem", został przygotowany zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z 26 czerwca 2013 roku w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zwanym dalej „Rozporządzeniem CRR" oraz Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/876 z dnia 20 maja 2019 roku zmieniającym Rozporządzenie CRR, z uwzględnieniem aktów wykonawczych do Rozporządzenia CRR, a także Rekomendacji wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego, zwaną dalej „KNF".

Wymogi dotyczące ujawniania informacji na mocy Części Ósmej Rozporządzenia CRR określone zostały w art. 431 – 455 Rozporządzenia CRR. Bank będąc małą i niezłożoną instytucją nienotowaną ujawnia w niniejszym Raporcie, zgodnie z odstępstwem wynikającym z art. 433b ust. 2 Rozporządzenia CRR, informacje dotyczące najważniejszych wskaźników, o których mowa w art. 447 Rozporządzenia CRR. Ustalając zakres informacji podlegających ujawnieniu Bank nie skorzystał z możliwości pominięcia informacji nieistotnych, zastrzeżonych lub poufnych, o której mowa w art. 432 Rozporządzenia CRR.

W celu spełnienia powyższego wymogu Bank stosuje jednolite formaty ujawnień określone w Rozporządzeniu Wykonawczym Komisji (EU) 2021/637 z dnia 15 marca 2021 roku ustanawiającym wykonawcze standardy techniczne w odniesieniu do publicznego ujawniania przez instytucje informacji, o których mowa w części ósmej tytuły II i III rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013, oraz uchylającym rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) nr 1423/2013, rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2015/1555, rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2016/200 i rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2017/2295, zwanym dalej „Rozporządzeniem 2021/637".

Raport został przygotowany zgodnie z „Zasadami polityki informacyjnej Spółdzielczego Banku Ludowego w Zakrzewie", zatwierdzonymi przez Zarząd Banku i Radę Nadzorczą Banku.

Niniejszy Raport był przedmiotem wewnętrznej weryfikacji przeprowadzonej przez Kierownika Komórki analiz i ryzyk bankowych.

Informacje zawarte w Raporcie zostały przygotowane na podstawie danych obejmujących okres 12 miesięcy, zakończony 31 grudnia 2021 roku, zgodnie z przepisami obowiązującymi na 31 grudnia 2021 r.

Niniejszy Raport podlega publikacji na stronie internetowej Banku: https://sblzakrzewo.pl

Nota:

Zgodnie z art. 19 Rozporządzenia 2021/637 Bank informuje, że:

1) pełna nazwa Banku to: Spółdzielczy Bank Ludowy w Zakrzewie
2) kod LEI Banku to: 2594007SAZ56MESC2P84
3) o ile nie zaznaczono inaczej, ilościowe dane pieniężne ujawnione w niniejszym Raporcie prezentowane są w tys. zł z dokładnością do dwóch miejsc po przecinku, a dane ilościowe ujawniane w formie odsetka wyrażone zostały zgodnie z jednostką, z zastosowaniem minimalnej dokładności odpowiadającej drugiemu miejscu po przecinku
4) Bank stosuje Polskie Standardy Rachunkowości
5) Bank nie posiada jednostek zależnych i nie podlega konsolidacji dla celów księgowych ani konsolidacji ostrożnościowej – mając powyższe na uwadze dane zawarte w niniejszym Raporcie sporządzone są na podstawie danych jednostkowych

SPIS TREŚCI

1. Ogólne informacje o Banku 5

2. Tabela EU KM1 – Najważniejsze wskaźniki 5

3. Ujawnienia informacji dotyczące ryzyka operacyjnego – zgodnie z Rekomendacją M KNF. 7

4. Ujawnienia informacji dotyczące ryzyka płynności – zgodnie z Rekomendacją P KNF..... 8

5. Ujawnienia informacji na podstawie Rekomendacji Z KNF..... 15

1) Zarządzanie konfliktami interesów 16

2) Maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym..... 19

6. Ujawnienia informacji na podstawie art. 450 Rozporządzania CRR II 20

7. Opis systemu kontroli wewnętrznej..... 24

8. Informacje o spełnianiu przez Członków Rady Nadzorczej i Zarządu wymogów określonych w art. 22aa Ustawy Prawo bankowe..... 29

9. Oświadczenie Zarządu Spółdzielczego Banku Ludowego w Zakrzewie**Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.**

1. Ogólne informacje o Banku

Spółdzielczy Bank Ludowy w Zakrzewie, ul. Dworcowa 4, 77-424 Zakrzewo działa w oparciu o Prawo spółdzielcze, Prawo bankowe, Ustawę o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających. Bank został wpisany do rejestru sądowego dnia 30.04.2022 r. przez Sąd Rejonowy Poznań – Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu, IX Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod nr KRS 0000110644. Zgodnie ze Statutem Bank działa na terenie województwa wielkopolskiego oraz na terenie powiatów: wałeckiego, choszczeńskiego, drawskiego, szczecineckiego, człuchowskiego, sępoleńskiego, strzelecko-drezdeneckiego.

Spółdzielczy Bank Ludowy w Zakrzewie jest zrzeszony w SGB-Bank S.A. z siedzibą w Poznaniu. Bank jest uczestnikiem Systemu Ochrony SGB, zwanego dalej „Systemem Ochrony" zarządzanym przez Spółdzielczy System Ochrony SGB.

Misją Spółdzielczego Banku Ludowego w Zakrzewie jest świadczenie najwyższej jakości usług finansowych dla obecnych i przyszłych klientów, przy zapewnieniu pełnego bezpieczeństwa wkładów oraz dążenie do budowania Banku nowoczesnego, silnego kapitałowo i cieszącego się pełnym zaufaniem miejscowego społeczeństwa.

Realizacja przyjętej misji wymaga stałego rozwoju Banku, w taki sposób, aby sprostać nowym wyzwaniom oraz rosnącej konkurencji na rynku usług finansowych, dlatego na najbliższe lata Bank wyznaczył następujące kierunki rozwoju:

- stałe doskonalenie jakości obsługi klientów,
- dążenie do wzrostu bezpieczeństwa funkcjonowania Banku,
- umacnianie siły kapitałowej,
- strategii informatyzacji.

Misja i cele podstawowe Banku opierają się na założeniach ideowych spółdzielczości.

2. Tabela EU KM1 – Najważniejsze wskaźniki

Tabela EU KM1 – Najważniejsze wskaźniki [w tys. zł]

		31.12.2021	31.12.2020
	Dostępne fundusze własne (kwoty)		
1	Kapitał podstawowy Tier I	24 519	23 512
2	Kapitał Tier I	24 519	23 512
3	Łączny kapitał	24 582	23 582
	Kwoty ekspozycji ważonych ryzykiem		
4	Łączna kwota ekspozycji na ryzyko	143 261	129 466
	Współczynniki kapitałowe (jako odsetek kwoty ekspozycji ważonej ryzykiem)		
5	Współczynnik kapitału podstawowego Tier I (%)	17,12%	18,16%
6	Współczynnik kapitału Tier I (%)	17,12%	18,16%
7	Łączny współczynnik kapitałowy (%)	17,16%	18,21%

	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 (%)	0,00%	0,00%
EU-7b	w tym: obejmujące kapitał podstawowy Tier I (punkty procentowe)	0,00%	0,00%
EU-7c	w tym: obejmujące kapitał Tier I (punkty procentowe)	0,00%	0,00%
EU-7d	Łączne wymogi w zakresie funduszy własnych SREP (%)	8,00%	8,00%
	Wymóg połączonego bufora i łączne wymogi kapitałowe (jako odsetek kwoty ekspozycji ważonej ryzykiem)		
8	Bufor zabezpieczający (%)	2,50%	2,50%
EU-8a	Bufor zabezpieczający wynikający z ryzyka makroostrożnościowego lub ryzyka systemowego zidentyfikowanego na poziomie państwa członkowskiego (%)	0,00%	0,00%
9	Specyficzny dla instytucji bufor antycykliczny (%)	0,00%	0,00%
EU-9a	Bufor ryzyka systemowego (%)	0,00%	0,00%
10	Bufor globalnych instytucji o znaczeniu systemowym (%)	0,00%	0,00%
EU-10a	Bufor innych instytucji o znaczeniu systemowym (%)	0,00%	0,00%
11	Wymóg połączonego bufora (%)	2,50%	2,50%
EU-11a	Łączne wymogi kapitałowe (%)	10,50%	10,50%
12	Kapitał podstawowy Tier I dostępny po spełnieniu łącznych wymogów w zakresie funduszy własnych SREP (%)	9,12%	10,16%
	Wskaźnik dźwigni		
13	Miara ekspozycji całkowitej	238 836	321 031
14	Wskaźnik dźwigni (%)	10,27%	7,35%
	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 (%)	0,00%	0,00%
EU-14b	w tym: obejmujące kapitał podstawowy Tier I (punkty procentowe)	0,00%	0,00%
EU-14c	Łączne wymogi w zakresie wskaźnika dźwigni SREP (%)	3,00%	0,00%
	Bufor wskaźnika dźwigni i łączny wymóg w zakresie wskaźnika dźwigni (jako odsetek miary ekspozycji całkowitej)		
EU-14d	Wymóg w zakresie bufora wskaźnika dźwigni (%)	0,00%	0,00%
EU-14e	Łączny wymóg w zakresie wskaźnika dźwigni (%)	3,00%	0,00%
	Wskaźnik pokrycia wypływów netto		
15	Aktywa płynne wysokiej jakości (HQLA) ogółem (wartość ważona – średnia)	28 378 473	22 304 743
EU-16a	Wypływy środków pieniężnych – Całkowita wartość ważona	9 413 822	7 469 936
EU-16b	Wpływy środków pieniężnych – Całkowita wartość ważona	1 869 725	1 420 493
16	Wypływy środków pieniężnych netto ogółem (wartość skorygowana)	8 824 308	7 012 779
17	Wskaźnik pokrycia wypływów netto (%)	322%	318%

	Wskaźnik stabilnego finansowania netto		
18	Dostępne stabilne finansowanie ogółem	55 966 396	bd
19	Wymagane stabilne finansowanie ogółem	32 194 483	bd
20	Wskaźnik stabilnego finansowania netto (%)	174%	bd

Na mocy decyzji KNF z dnia 09 sierpnia 2016 r. (DBS/DBS-W4/7105/252/1/2016) oraz z dnia 20 sierpnia 2021 r. (DBS-DBSZ5.7105.6.2021.PO) Spółdzielczy Bank Ludowy w Zakrzewie został zwolniony z obowiązku spełniania wymogów dotyczących płynności na zasadzie indywidualnej dotyczących wskaźnika LCR i wskaźnika NSFR. Jednocześnie SGB-Bank S.A. na mocy tych samych decyzji zobowiązany został do wypełniania norm LCR i NSFR na podstawie skonsolidowanej sytuacji wszystkich banków będących uczestnikami Spółdzielczego Systemu Ochrony SGB.

3. Ujawnienia informacji dotyczące ryzyka operacyjnego – zgodnie z Rekomendacją M KNF

W 2021 roku w Banku zostały ujawnione zdarzenia ryzyka operacyjnego, które obejmowały straty operacyjne, zaprezentowane w poniższej tabeli, na łączną kwotę 33.049,15 PLN brutto i 13.001,58 PLN netto.

Najistotniejsze zdarzenia operacyjne zostały ujawnione w kategorii: Szkody rzeczowe w aktywach trwałych i Zakłócenia działalności gospodarczej i awarie systemu i dotyczyły uszkodzeń w majątku trwałym oraz awarii systemów.

KATEGORIE ZDARZEŃ		2021 ROK	
Kategoria ogólna	**Kategoria szczegółowa**	**Straty brutto***	**Straty netto****
Oszustwo wewnętrzne	Działania nieuprawnione	0,00	0,00
	Kradzież i oszustwo	0,00	0,00
Oszustwo zewnętrzne	Kradzież i oszustwo	1.722,95	0,00
	Bezpieczeństwo systemów	0,00	0,00
Zasady dotyczące zatrudnienia oraz bezpieczeństwo w miejscu pracy	Stosunki pracownicze	0,00	0,00
	Bezpieczeństwo środowiska pracy	0,00	0,00
	Podziały i dyskryminacja	0,00	0,00
Klienci, produkty i normy prowadzenia działalności	Obsługa klientów, ujawnianie informacji o klientach, zobowiązania względem Klientów	5,50	43,57
	Niewłaściwe praktyki biznesowe lub rynkowe	0,00	0,00
	Wady produktów	0,00	0,00
	Klasyfikacja Klienta i ekspozycje	0,00	0,00
	Usługi doradcze	0,00	0,00
Szkody w rzeczowych aktywach trwałych	Klęski żywiołowe i inne zdarzenia	15.781,86	12.958,01
Zakłócenia działalności gospodarczej i awarie systemu	Systemy	14.593,43	0,00

	Klęski żywiołowe i inne zdarzenia	0,00	0,00
Wykonywanie transakcji, dostawa i zarządzanie procesami	Wprowadzanie do systemu, wykonywanie, rozliczanie i obsługa transakcji	945,36	0,00
	Monitorowanie i sprawozdawczość	0,00	0,00
	Napływ i dokumentacja klientów	0,00	0,00
	Zarządzanie rachunkami klientów	0,00	0,00
	Kontrahenci niebędący Klientami Banku (np. izby rozliczeniowe)	0,00	0,00
	Sprzedawcy i dostawcy	0,00	0,00
Razem		**33.049,15**	**13.001,58**

**Straty brutto według stanu na 31 grudnia 2021 r. obejmują straty zrealizowane (np. rezerwy, odpisy, koszty), jak i straty, które nie zostały jeszcze zrealizowane, nie uwzględniają z kolei odzysków bezpośrednich ani odzysków z tytułu mechanizmów transferu ryzyka*

***Straty netto według stanu na 31 grudnia 2021 r. obejmują straty zrealizowane (np. rezerwy, odpisy, koszty) po uwzględnieniu odzysków bezpośrednich oraz odzysków z tytułu mechanizmów transferu ryzyka*

W celu ograniczania strat z tytułu ryzyka operacyjnego Bank podejmuje szereg działań zarządczych, zarówno o charakterze doraźnym jak i systemowym.

Działania o charakterze doraźnym obejmują m.in. bezpośrednie reagowanie na zidentyfikowane zagrożenia, niwelowanie nieprawidłowości o charakterze odwracalnym i odzyskiwanie środków utraconych w wyniku zdarzeń operacyjnych, analizę przyczyn występowania zdarzeń ryzyka operacyjnego w celu ograniczenia występowania podobnych zdarzeń w przyszłości.

Działania o charakterze systemowym obejmują m.in. raportowanie do Zarządu oraz Rady Nadzorczej w zakresie wykrytych zdarzeń ryzyka operacyjnego, stosowanie zabezpieczeń systemów, udoskonalanie systemów autoryzacji transakcji płatniczych, doskonalenie procesów operacyjnych, szkolenia, stosowanie mechanizmów transferu ryzyka (ubezpieczenia), doskonalenie systemów antyfraudowych, doskonalenie mechanizmów kontroli wewnętrznej.

4. Ujawnienia informacji dotyczące ryzyka płynności – zgodnie z Rekomendacją P KNF

Zgodnie z Rekomendacją P KNF nr 18 Bank ujawnia informacje, które umożliwiają uczestnikom rynku rzetelną ocenę systemu zarządzania ryzykiem płynności Banku oraz jego pozycji płynności.

Bank definiuje ryzyko płynności jako zagrożenie utraty zdolności do finansowania aktywów i terminowego wykonania zobowiązań w toku normalnej działalności Banku lub w innych warunkach, które można przewidzieć, powodujące konieczność poniesienia nieakceptowalnych strat. W ramach ryzyka płynności Bank identyfikuje ryzyko finansowania, rozumiane jako niedostatek stabilnych źródeł finansowania w perspektywie średnio i długoterminowej, skutkujące rzeczywistym lub potencjalnym ryzykiem niewywiązania się przez Bank ze zobowiązań finansowych w momencie ich wymagalności

w perspektywie średnio i długoterminowej, bądź w całości, bądź związanym z koniecznością poniesienia nieakceptowalnych kosztów finansowania.

Spółdzielczy Bank Ludowy w Zakrzewie jest członkiem Zrzeszenia SGB, które tworzy SGB-BANK S.A. (Bank Zrzeszający) i zrzeszone z nim Banki Spółdzielcze. Bank jest również Uczestnikiem Systemu Ochrony SGB, będącego instytucjonalnym systemem ochrony utworzonym w celu ochrony uczestników, a w szczególności w celu zagwarantowania ich płynności i wypłacalności w celu uniknięcia upadłości, gdyby okazała się ona konieczna. W ramach Systemu Ochrony SGB Uczestnicy utworzyli, działającą w formie spółdzielni osób prawnych, tzw. jednostkę zarządzającą systemem ochrony (dalej „Spółdzielnia"), która jest umocowania do zarządzania Systemem Ochrony SGB.

W związku z uczestnictwem Banku w Zrzeszeniu SGB i Systemie Ochrony SGB zarządzanie ryzykiem płynności w Banku odbywa się zgodnie z zasadami ustalonymi w Zrzeszeniu i Systemie. W ramach tych procesów:

1. Bank Zrzeszający realizuje m.in. następujące zadania:
   1) prowadzenie rozliczeń pieniężnych Banków Spółdzielczych;
   2) zabezpieczanie Banków Spółdzielczych przed ryzykiem związanym z zakłóceniami w realizacji rozliczeń międzybankowych;
   3) zabezpieczanie płynności śródziennej dla Banków Spółdzielczych;
   4) prowadzenie rachunków bieżących Banków Spółdzielczych;
   5) udzielanie kredytów (w tym w rachunku bieżącym) Bankom Spółdzielczym zgodnie z regulacjami wewnętrznymi Banku Zrzeszającego;
   6) gromadzenie nadwyżek środków Banków Spółdzielczych;
   7) prowadzenie rachunków Minimum Depozytowego;
   8) utrzymywanie aktywów płynnych stanowiących pokrycie środków Minimum Depozytowego;
   9) wyznaczanie i utrzymywanie zagregowanego wymogu pokrycia płynności (LCR);
   10) pośredniczenie w zakupie przez Banki Spółdzielcze papierów wartościowych w ramach limitów ustalonych przez Spółdzielnię;
2. Spółdzielnia realizuje m.in. następujące zadania:
   1) udzielanie pomocy płynnościowej Uczestnikom, zgodnie z przepisami obowiązującymi w Systemie Ochrony SGB;
   2) wyznaczanie minimalnego zasobu aktywów płynnych w Systemie Ochrony SGB (m.in. poprzez aktualizację kwoty Minimum Depozytowego);
   3) ustalanie limitów ryzyka płynności w Systemie Ochrony SGB;
   4) monitorowanie poziomu płynności Uczestników na zasadzie indywidualnej i zagregowanej;
   5) prowadzenie wymiany informacji o ryzyku płynności pomiędzy Uczestnikami;
   6) przeprowadzanie zagregowanych testów warunków skrajnych według scenariuszy określonych w Grupowym Planie Naprawy;
   7) opracowanie procedur wzorcowych dotyczących zarządzania ryzykiem płynności.

Zarządzanie ryzykiem płynności w Banku zostało podzielone na dwa poziomy:

1) poziom pierwszy (pierwsza linia obrony przed ryzykiem) – w postaci zarządzania ryzykiem w działalności operacyjnej, w ramach którego:
   a) Komórka finansowo - księgowa odpowiada za zarządzanie płynnością krótkoterminową;
   b) Oddziały Banku odpowiadają za działalność operacyjną, w tym gromadzenie depozytów i udzielanie kredytów;
2) poziom drugi (druga linia obrony przed ryzykiem) – obejmujący wyspecjalizowane komórki odpowiadające za zarządzanie ryzykiem, w ramach którego Komórka analiz i ryzyk bankowych odpowiada za identyfikację, pomiar, kontrolę i sprawozdawanie.

Głównymi pojęciami stosowanymi w pomiarze pozycji płynnościowej Banku i w zarządzaniu ryzykiem płynności są:

1) baza depozytowa – zobowiązania terminowe i bieżące wobec podmiotów niefinansowych i instytucji rządowych lub samorządowych;
2) depozyty – baza depozytowa oraz depozyty podmiotów finansowych, z wyłączeniem depozytów banków;
3) płynność śródddzienna – zdolność wykonania wszystkich zobowiązań pieniężnych w trakcie bieżącego dnia;
4) płynność dzienna – zdolność wykonania wszystkich zobowiązań pieniężnych na zamknięcie dnia;
5) płynność bieżąca – zdolność wykonania wszystkich zobowiązań pieniężnych w terminie płatności przypadającym w okresie 7 kolejnych dni;
6) płynność krótkoterminowa – zdolność wykonania wszystkich zobowiązań pieniężnych w terminie płatności przypadającym w okresie 30 kolejnych dni;
7) płynność średnioterminowa – zapewnienie wykonania wszystkich zobowiązań pieniężnych w terminie płatności przypadającym w okresie powyżej 1 miesiąca i do 12 miesięcy;
8) płynność długoterminowa – monitorowanie możliwości wykonania wszystkich zobowiązań pieniężnych w terminie płatności przypadającym w okresie powyżej 12 miesięcy;
9) bufor płynności – oszacowana przez Bank wysokość potrzebnych aktywów nieobciążonych, stanowiąca zabezpieczenie na wypadek zrealizowania się scenariuszy warunków skrajnych płynności w określonym, w obowiązującej w Banku strategii zarządzania ryzykiem, „horyzoncie przeżycia” wynoszącym 30 dni;
10) tolerancja ryzyka płynności – poziom ryzyka jakie zamierza ponosić Bank; Bank określa tolerancję ryzyka płynności w ramach obowiązującej w Banku strategii zarządzania ryzykiem.

W zakresie strategii finansowania swojej działalności Bank stosuje podejście oparte na wykorzystaniu stabilnej części bazy depozytowej jako podstawowego źródła finansowania. Głównym źródłem finansowania działalności Banku są depozyty podmiotów niefinansowych i instytucji rządowych i samorządowych, a ich udział w ogólnej sumie pasywów powinien stanowić co najmniej 85%.

Bank posiada i aktualizuje w okresach rocznych plan pozyskiwania i utrzymywania środków uznawanych za stabilne źródło finansowania. Nadwyżki zgromadzonych środków, których Bank nie wykorzysta na działalności kredytową lub nie przeznaczonych na zakup innych aktywów (w tym aktywów płynnych), gromadzone są w Banku Zrzeszającym. Bank może zagospodarować nadwyżkę środków w inny sposób tylko za zgodą Banku Zrzeszającego.

Bank dostosowuje skalę działania do możliwości zapewnienia stabilnego finansowania. Bank zakłada możliwość pozyskiwania dodatkowych źródeł finansowania z Banku Zrzeszającego, na zasadach i w zakresie możliwości Banku Zrzeszającego (finansowanie zabezpieczone).
W sytuacji awaryjnej, dodatkowym źródłem finansowania mogą być również środki utrzymywane w ramach Minimum Depozytowego oraz wsparcie płynnościowe z Funduszu Pomocowego na zasadach określonych w Umowie Systemu Ochrony SGB, a także pozyskanie kredytu refinansowego z NBP.

W celu utrzymywania ryzyka płynności na odpowiednim poziomie oraz sprostania zapotrzebowaniu na środki płynne w sytuacjach kryzysowych Bank utrzymuje odpowiednią wielkość nadwyżki aktywów nieobciążonych (nadwyżka płynności), które mogą być natychmiast wykorzystywane przez Bank jako źródło środków płynnych. Za aktywa nieobciążone Bank uznaje aktywa, które spełniają łącznie wszystkie z niżej wymienionych kryteriów:

1) brak obciążeń;
2) wysoka jakość kredytowa;
3) łatwa zbywalność;
4) brak prawnych, regulacyjnych i operacyjnych przeszkód do wykorzystania aktywów w celu pozyskania środków;
5) sprzedaż aktywa nie oznacza konieczności podejmowania nadzwyczajnych działań.

Bank utrzymuje aktywa nieobciążone na poziomie równym lub wyższym od wymaganego bufora płynności, który wyznaczany jest w oparciu o awaryjne przepływy pieniężne sporządzone dla sytuacji zrealizowania się scenariuszy skrajnych zakładających nagły wypływ depozytów z Banku w okresie do 30 dni.

Poniższa tabela przedstawia nadwyżkę płynności Banku według stanu na 31 grudnia 2021 roku.

Pozycja	2021 ROK	
	do 7 dni	do 30 dni
Poziom bufora płynności	71 081	93 734
Aktywa nieobciążone zabezpieczające bufor płynności	91 051	107 121
Nadwyżka / niedobór aktywów nieobciążonych	19 970	13 387

Pozycje aktywów płynnych dotyczące nadwyżki płynności według stanu na 31 grudnia 2021 roku przedstawiono w poniższej tabeli.

Pozycja	2021 ROK
Środki w kasie	7 323
Środki na rachunkach bieżących w Banku Zrzeszającym	19 571
Bony pieniężne NBP	16 995
Obligacje i inne płynne skarbowe papiery wartościowe	0,00
Obligacje i inne płynne papiery wartościowe gwarantowane przez Skarb Państwa	4 000
Lokaty w Banku Zrzeszającym	48 539
Środki na rachunku Minimum Depozytowego	13 843

Wielkość wiążących Bank norm dopuszczalnego ryzyka w zakresie płynności określona jest m.in. w postaci wskaźnika LCR i NSFR.

Na mocy Decyzji Komisji Nadzoru Finansowego, wydanych na podstawie art. 8 ust. 2 w związku z ust. 4 oraz ust. 6 Rozporządzenia CRR, Bank jako Uczestnik Systemu Ochrony SGB otrzymał zezwolenie na odstępstwo od stosowania wymogów dotyczących płynności na zasadzie indywidualnej w zakresie stosowania przepisów Rozporządzenia CRR dotyczących LCR oraz NSFR. Jednocześnie SGB-BANK S.A., jako Bank Zrzeszający, został upoważniony do stosowania wymogów w zakresie LCR i NSFR na podstawie skonsolidowanej sytuacji wszystkich banków będących Uczestnikami Systemu Ochrony SGB, które to banki otrzymały zezwolenie KNF na odstępstwo od stosowania wymogów dotyczących płynności na zasadzie indywidualnej w zakresie LCR i NSFR.

W poniższej tabeli przedstawiono informację o poziomie wiążących miar płynności LCR i NSFR na bazie skonsolidowanej sytuacji wszystkich Uczestników Systemu Ochrony SGB wg stanu na 31 grudnia 2021 r.

Miara - sytuacja skonsolidowana	2021 ROK	
	Obowiązujący limit	Wartość
LCR - zagregowany	100,00%	322%
NSFR - zagregowany	100,00%	174%

Na potrzeby wewnętrznego zarządzania ryzykiem płynności w Systemie Ochrony SGB Spółdzielnia ustaliła również wewnętrzne limity w odniesieniu do miary LCR i NSFR, których Banki Uczestnicy powinny przestrzegać na bazie indywidualnej, na mocy postanowień Umowy Systemu Ochrony SGB.

W poniższej tabeli przedstawiono informację o poziomie wiążących wewnętrznych miar płynności LCR i NSFR na bazie indywidualnej wg stanu na 31 grudnia 2021 r.

Miara - limity wewnętrzne	2021 ROK	
	Obowiązujący limit	Wartość
LCR - indywidualny	80,00%	298,60%
NSFR - indywidualny	100,00%	157,34%

Poniżej zaprezentowano urealnione zestawienie luki płynności zawierające zestawienie zapadających aktywów i wymagalnych zobowiązań, które dodatkowo zostały urealnione w zakresie niektórych pozycji bilansowych oraz pozabilansowych w celu odpowiedniego przedstawienia pozycji płynnościowej Banku.

Najważniejsze urealnienia zastosowane przy sporządzaniu urealnionego zestawienia luki płynności dotyczą:

1) osadu depozytów i ich wymagalności – w szczególności w zakresie środków pozyskanych od gospodarstw domowych, które cechują historycznie większą stabilnością niż depozyty pozostałych podmiotów niefinansowych i instytucji rządowych i samorządowych;
2) kredytów w rachunkach bieżących i ROR oraz ich terminów zapadalności – oczekiwane przepływy, dotyczące spłat tych kredytów oraz realizacji zobowiązań pozabilansowych dotyczących tych kredytów kwalifikowane są do odpowiednich przedziałów czasowych, z uwzględnieniem spłacalności i odnawialności tych pozycji.

2021 ROK	do 1 m-ca	> 1 m-c <= 3 m-ce	> 3 m-ce <= 6 m-cy	> 6 m-cy <= 1 rok	> 1 rok <= 2 lata	> 2 lata <= 5 lat	> 5 lat
Luka płynności kontraktowa	154 721	143 515	138 700	140 183	128 771	114 182	127 787
Luka płynności skumulowana	114 780	88 387	101 382	115 121	62 802	35 827	17 885

Zgodnie z rozwiązaniami funkcjonującymi w Systemie Ochrony SGB oraz na podstawie pozostałych ustaleń umownych Bank posiada możliwość skorzystania z dodatkowych źródeł finansowania, których wartość na dzień 31 grudnia 2021 r. przedstawiono w poniższej tabeli.

Rodzaj	Kwota	Warunki dostępu
otwarte, niewykorzystane limity kredytu w rachunku bieżącym w Banku Zrzeszającym	0,00	1 dzień
pożyczka płynnościowa z Funduszu Pomocowego	73 342	2 dni-w sytuacji awaryjnej)
pożyczka płynnościowa z części płynnościowej Funduszu Pomocowego	193 603	2 dni w sytuacji awaryjnej
kredyt refinansowy z NBP	55 626	20 dni

Przyczyny, które mogą spowodować narażenie Banku na ryzyko płynności to:

1) niedopasowanie terminów zapadalności aktywów do terminów wymagalności pasywów i istnienie niekorzystnej skumulowanej luki płynności w poszczególnych przedziałach;
2) przedterminowe wycofywanie depozytów przez klientów zaburzające prognozy przypływów pieniężnych Banku;
3) nadmierna koncentracja depozytów pod względem dużych kontrahentów;
4) znaczące zaangażowanie depozytowe osób wewnętrznych Bank;
5) konieczność pozyskiwania depozytów po wysokim koszcie w sytuacji nagłego zapotrzebowania na środki;
6) wadliwe plany awaryjne płynności, nie uwzględniające szokowych zachowań klientów;
7) niski stosunek depozytów, w tym depozytów stabilnych do akcji kredytowej Banku;
8) niewystarczające fundusze własne do finansowania aktywów strukturalnie niepłynnych;
9) ryzyko reputacji.

Bank ograniczania ryzyko płynności poprzez:

1) stosowanie limitów ograniczających ryzyko płynności, w tym wewnętrznych limitów Systemu Ochrony SGB;
2) systematyczne testowanie planu awaryjnego płynności, zapewniającego niezakłócone prowadzenie działalności w przypadku wystąpienia sytuacji kryzysowych;
3) lokowanie nadwyżek w aktywa płynne, które mają za zadanie zapewnienie przetrwania w sytuacji skrajnej;
4) uczestnictwo w Systemie Ochrony SGB, które zapewnia w uzasadnionych przypadkach pomoc płynnościową z Funduszu Pomocowego;
5) utrzymywanie Minimum Depozytowego w Banku Zrzeszającym;
6) określanie prognoz nadwyżki z uwzględnieniem dodatkowego bufora płynności.

Bank dywersyfikuje źródła finansowania poprzez:

1) ograniczanie depozytów dużych deponentów;
2) różne terminy wymagalności depozytów;
3) różny charakter depozytów: depozyty terminowe i bieżące.

W ramach zarządzania ryzykiem płynności Bank przeprowadza testy warunków skrajnych, których wyniki wykorzystywane są do planowania awaryjnego, wyznaczania poziomu limitów, dokonywania zmian w polityce płynnościowej Banku oraz szacowania kapitału wewnętrznego.

Testy warunków skrajnych zostały zintegrowane z awaryjnymi planami płynności poprzez wykorzystanie testów jako scenariuszy uruchamiających awaryjny plan płynnościowy. W przypadkach, w których wyniki testu wskazują, że realizacja scenariusza powoduje obniżenie wskaźników LCR lub NSFR poniżej wartości ostrzegawczej (określonej

w Awaryjnym Planie Płynności) Bank ocenia czy dysponuje odpowiednimi instrumentami niwelującymi negatywne skutki realizacji scenariusza (tj. Bank ocenia, czy w ramach opisanych w Awaryjnym Planie Płynności opcji naprawy, doprowadziłby do poprawy wskaźnika LCR/NSFR do poziomu powyżej wartości ostrzegawczej) lub podejmuje działania ograniczające ryzyko (jeżeli nie byłby w stanie naprawić sytuacji).

Z zakresu ryzyka płynności w Banku funkcjonuje system informacji zarządczej, który pozwala Zarządowi Banku i Radzie Nadzorczej na m.in.:

1) monitorowanie poziomu ryzyka, w tym przyjętych limitów;
2) kontrolę realizacji celów strategicznych w zakresie ryzyka płynności;
3) ocenę skutków podejmowanych decyzji;
4) podejmowanie odpowiednich działań w celu ograniczania ryzyka.

Raporty z ryzyka płynności dla Zarządu Banku sporządzane są z częstotliwością przynajmniej miesięczną, a dla Rady Nadzorczej z częstotliwością przynajmniej kwartalną.

System informacji zarządczej z zakresu ryzyka płynności zawiera m.in. dane na temat:

1) struktury źródeł finansowania działalności Banku, ze szczególnym uwzględnieniem depozytów;
2) stabilności źródeł finansowania działalności Banku, w tym oceny zagrożeń wynikających z nagłego wycofania depozytów internetowych i mobilnych, a także depozytów dla których Bank stosuje ponadprzeciętne stawki oprocentowania;
3) stopnia niedopasowania terminów płatności pozycji bilansowych i pozabilansowych;
4) wpływu pozycji pozabilansowych na poziom ryzyka płynności;
5) poziomu aktywów nieobciążonych;
6) analizy wskaźników płynności;
7) wyników testów warunków skrajnych;
8) ryzyka związanego z płynnością długoterminową;
9) wyników testów warunków skrajnych;
10) stopnia przestrzegania limitów.

5. Ujawnienia informacji na podstawie Rekomendacji Z KNF

W niniejszej części Raportu Bank ujawnia informacje dotyczące:

1) przyjętej w Banku polityki zarządzania konfliktami interesów, istotnych zidentyfikowanych i potencjalnych konfliktów interesów oraz sposobu nimi zarządzania, zgodnie z Rekomendacją Z nr 13.6;
2) określonego w zasadach wynagradzania w Banku, maksymalnego stosunku średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym, zgodnie z Rekomendacją Z nr 30.1.

1) Zarządzanie konfliktami interesów

W celu ochrony interesów klientów, Bank stosuje szereg działań służących przeciwdziałaniu konfliktom interesów, które zostały opisane w „Zasadach zarządzania ryzykiem braku zgodności w Spółdzielczym Banku Ludowym w Zakrzewie".

1. Konflikty interesów mogą powstać pomiędzy:
   1) Bankiem a klientem;
   2) osobą powiązaną z Bankiem a klientem;
   3) dwoma lub więcej klientami Banku;
   4) osobą powiązaną z Bankiem a osobą bliską innej osoby powiązanej z Bankiem;
   5) osobą powiązaną z Bankiem lub osobą dla niej bliską a Bankiem.
2. Potencjalnymi źródłami konfliktu interesów są w szczególności sytuacje, w których występuje:
   1) prawdopodobieństwo uzyskania korzyści finansowej lub uniknięcia straty finansowej kosztem klienta;
   2) zainteresowanie rezultatem usługi świadczonej klientowi lub transakcji przeprowadzonej w imieniu klienta, które różni się od zainteresowania jakie klient pokłada w jej rezultacie;
   3) zachęta (w postaci pieniędzy, towarów lub usług innych niż standardowa prowizja lub opłata za taką usługę) do oferowania klientowi określonego produktu/usługi lub przedkładania interesu klienta lub grupy klientów nad interesem innego klienta;
   4) zbieżność działalności prowadzonej przez Bank lub osobę powiązaną z Bankiem albo też osoby dla niej bliskiej i działalnością klienta.
3. W przypadku wystąpienia konfliktu interesu, rozwiązywany jest on z uwzględnieniem preferencji:
   1) interesy klienta mają pierwszeństwo przed interesami Banku i interesami osób powiązanych z Bankiem oraz osób dla nich bliskich;
   2) interesy Banku maja pierwszeństwo przed interesami osób powiązanych z Bankiem oraz osób dla nich bliskich;
4. Bank przyjmuje zasadę, że interesy wszystkich klientów mają równorzędną wagę i podejmowane są wszelkie możliwe działania, aby nie doszło do naruszenia interesu żadnego z klientów.
5. W celu przeciwdziałaniu występowaniu oraz sprawnej identyfikacji i zarządzania konfliktami interesów Bank przyjął wewnętrzne akty prawne oraz wprowadził rozwiązania organizacyjne:
   1) jednostki organizacyjne Banku działają w odpowiednim stopniu niezależności poprzez wprowadzenie odpowiedniej struktury organizacyjnej, zapewnienie

kontrolowanego dostępu do pomieszczeń jednostek, które w swoim codziennym działaniu mają do czynienia z informacjami poufnymi;

2) procesy i procedury wewnętrzne zapewniają przeciwdziałanie przepływowi informacji poufnych, który mógłby zaszkodzić interesom klienta;
3) wewnętrzne rozwiązania organizacyjno-techniczne zapewniają nadzór nad działaniami pracowników jednostek, które w swoim codziennym działaniu mają do czynienia z informacjami poufnymi;
4) istnieją procedury zapewniające ujawnianie uczestnictwa osób powiązanych z Bankiem w organizacjach czy instytucjach i ich aktywności biznesowej prowadzonej poza pracą w Banku oraz powiązań z klientami Banku;
5) informacje poufne będące w posiadaniu Banku są analizowane pod kątem identyfikacji i zarządzania potencjalnymi konfliktami interesów;
6) Zarząd Banku bada każdy przypadek podejrzenia wystąpienia konfliktu interesów;
7) unika się występowania ryzyka powiązań personalnych wśród osób powiązanych z Bankiem;
8) osoby powiązane z Bankiem muszą mieć na względzie obowiązek działania w najlepiej pojętym interesie klienta;
9) osoby powiązane z Bankiem obowiązane są do przestrzegania przepisów prawa oraz obowiązujących wewnętrznych aktów prawnych;
10) w przypadku powiązań personalnych pracowników Banku z klientami Banku, stosuje się zasadę nie uczestniczenia tej osoby powiązanej z Bankiem w procesach dotyczących klienta;
11) osoba powiązana z Bankiem powinna się wyłączyć, a gdyby zaniechała temu obowiązkowi - może zostać poproszona o odstąpienie od podejmowania czynności zawodowych przy realizacji określonej transakcji lub od uczestnictwa nawet w przypadku wystąpienia potencjalnego konfliktu interesu;
12) osoba powiązana z Bankiem jest zobowiązana do stosowania zasad dotyczących transakcji na rachunek własny;
13) zakazane jest przyjmowanie przez osoby powiązane z Bankiem jakichkolwiek korzyści majątkowych, z wyjątkiem drobnych upominków zwyczajowo przyjętych (np. gadżetów reklamowych o znikomej wartości1);
14) istnieje okresowa kontrola adekwatności systemów i mechanizmów kontroli Banku.

6. Dodatkowo Bank zapobiega konfliktom interesów poprzez:
   1) ścisły podział zadań, opisany w Regulaminie organizacyjnym, zapewniający rozdzielenie funkcji oceny ryzyka od działalności operacyjnej, która to ryzyko generuje;

[1] poniżej 20 zł

2) wewnętrzny podział odpowiedzialności pomiędzy członków Zarządu za poszczególne obszary działalności Banku;
3) przydzielenie pisemnego, indywidualnego zakresu czynności pracownikom Banku;
4) indywidualne nadawanie pełnomocnictw wyłącznie przez Zarząd Banku (brak możliwości nadawania dalszych pełnomocnictw przez pełnomocników);
5) niedopuszczenie do nepotyzmu;
6) odbieranie stosownych oświadczeń od osób powiązanych o osobach bliskich oraz o wszystkich podejrzewanych przypadkach wystąpienia konfliktu interesów;
7) w obszarach obarczonych wysokim ryzykiem wprowadzenie zasady kontroli bieżącej „na drugą rękę";
8) opracowanie i analizę realizacji szczegółowych kontroli następnych;
9) audyt.

7. W celu zidentyfikowania potencjalnych konfliktów Interesów istotne transakcje dotyczące klientów lub osób powiązanych z Bankiem są analizowane względem istniejących relacji i transakcji Banku. Za analizę sytuacji powstania konfliktów interesów odpowiadają osoby kierujące komórkami i jednostkami organizacyjnymi Banku. W celu bieżącego monitoringu procesu zarządzania ryzykiem występowania konfliktu interesów Bank wprowadził następujące zasady:
   1) wszyscy pracownicy mają obowiązek do identyfikowania okoliczności wskazujących na zaistnienie konfliktu interesu i zgłaszania ich na piśmie lub za pośrednictwem poczty elektronicznej bezpośredniemu przełożonemu oraz osobie pełniącej funkcję ds. zgodności;
   2) każda zgłoszona w sposób określony w pkt 1 sytuacja podlega ocenie pod kątem jej zasadności i poddawana jest analizie w zakresie okoliczności wystąpienia konfliktu interesów i raportowana jest niezwłocznie Prezesowi Zarządowi Banku;
   3) w przypadku stwierdzenia wystąpienia konfliktu interesów podejmowane są wszelkie dostępne działania zmierzające do:
      a) wyeliminowania konfliktu m.in. poprzez obowiązek wstrzymania się od działań przez osobę powiązaną z Bankiem generującą dany konflikt interesów,
      b) przeciwdziałania wystąpieniu takiego konfliktu w przyszłości, m.in. poprzez niepowierzanie osobie powiązanej z Bankiem obowiązków mogących powodować powstanie konfliktu interesów,
      c) ograniczenia negatywnych skutków wystąpienia konfliktu interesów;

      z zastrzeżeniem zapisów ust. 9 Prezes Zarządu podejmuje decyzje w sprawie przyjętego rozwiązania konfliktu interesów oraz wyznacza osobę odpowiedzialną za realizację jego zalecenia.
8. Na podstawie otrzymanych zgłoszeń osoba pełniąca funkcję ds. zgodności prowadzi rejestr rzeczywistych konfliktów interesów.
9. W przypadku gdy konflikt interesów dotyczy członka Zarządu bądź członka Rady Nadzorczej powinien on zrealizować obowiązek, o którym mowa w ust. 3 pkt. 1

wobec odpowiednio Zarządu bądź Rady Nadzorczej oraz powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji, od głosowania nad uchwałą lub od bezpośredniego podejmowania czynności w sprawie, której dotyczy sytuacja konfliktowa.

10. W przypadku zidentyfikowania wystąpienia lub możliwości wystąpienia konfliktu interesów, który pomimo podjętych działań przez Bank, nie został usunięty:
    a) przed zwarciem umowy, Bank informuje klienta o wystąpieniu konfliktu interesów w celu umożliwienia mu podjęcia świadomej decyzji złożonej w formie pisemnej na zawarcie umowy – może być ona zawarta wyłącznie wtedy, gdy klient potwierdzi otrzymanie informacji o konflikcie interesów oraz wyraźnie potwierdzi wolą zawarcia umowy;
    b) po zawarciu umowy, Bank informuje klienta o powstaniu konfliktu interesów niezwłocznie po jego stwierdzeniu i do czasu otrzymania od klienta wyraźnego pisemnego oświadczenia o kontynuacji umowy wstrzymuje się od świadczenia usług.

Na dzień 31.12.2021 r. nie zidentyfikowano w Banku faktycznych lub potencjalnych konfliktów interesów.

2) Maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym

Bank ustalił w Regulaminie wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Spółdzielczym Banku Ludowym w Zakrzewie maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznych do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników w okresie rocznym na poziomie = 330%.

Stosunek ten został ustalony, zgodnie z zapisami Rekomendacji Z, a konkretnie rekomendacji 15.3, na poziomie umożliwiającym skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników Banku, z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem. W wyliczeniu powzięto dane sklaryfikowane pod pojęciem całkowitego wynagrodzenia przez co należy rozumieć zarówno stałe jak i zmienne jego składniki. Wzięto również pod uwagę kwestię zakresów obowiązków i ponoszonej przez pracowników oraz Członków Zarządu odpowiedzialności.

Wyliczony stosunek ma zastosowanie począwszy od dnia 24.09.2021 r. na mocy Uchwały nr 67/2021 Rady Nadzorczej Spółdzielczego Banku Ludowego w Zakrzewie.

W roku 2021 wyznaczony maksymalny stosunek nie został przekroczony - wynosił 225% i stanowił 81,34% wskaźnika z 2020 r.

6. Ujawnienia informacji na podstawie art. 450 Rozporządzania CRR II

1. W odniesieniu do Polityki wynagrodzeń ściśle powiązanej z Regulaminem wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Spółdzielczym Banku Ludowym w Zakrzewie, Bank określił jako osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w banku następujące stanowiska:
   - Członkowie organu nadzorującego – Rada Nadzorcza
   - Członkowie organu zarządzającego – Zarząd Banku
   - Kierownik Komórki analiz i ryzyk bankowych,
   - Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej,
   - Główny Księgowy.

   W stosunku do wymienionych powyżej osób Bank ujawnia następujące informacje:

   1) Nadzór na prawidłowością funkcjonowania polityki wynagrodzeń sprawuje Rada Nadzorcza na podstawie składanego corocznie raportu. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli niniejszy raport do zaopiniowania i zatwierdzenia. Zebranie Przedstawicieli rozpatrując sprawozdanie ocenia, czy ustalona polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

      W danym roku obrachunkowym odbyło się łącznie sześć posiedzeń Rady Nadzorczej, na trzech z nich w harmonogramie spotkania ujęto tematykę Polityki wynagrodzeń oraz Regulaminu wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka. Zgodnie z Uchwałą nr 59/2021 z dnia 07.06.2021 r. przyjęto projekt Polityki wynagrodzeń, a przyjmując Uchwałę nr 67/2021 z dnia 24.09.2021 r. zaktualizowano Regulamin wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka. Uchwałą nr 111/2021 z dnia 21.12.2021 r. naniesiono zmiany w ww. Regulaminie;

   2) Istnieje powiązanie pomiędzy wynagrodzeniem pracownika, a konkretnie składnika zmiennego, którym jest premia, a ich wynikami wyłącznie w stosunku organu zarządzającego, której przyznanie uzależnione jest od oceny efektów pracy osoby zajmującej to stanowisko i spełnieniem konkretnych przesłanek opisanych poniżej w zagadnieniu ust. 3. W przypadku członków kadry kierowniczej wyższego szczebla zajmujących stanowiska kierowników komórek / osób zajmujących samodzielne stanowiska pracy związanych z kontrolą wewnętrzną, zapewnieniem zgodności, zarządzaniem ryzykiem na drugim poziomie oraz zarządzającymi kadrami - przyznanie tej premii nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.
   3) Cechy charakterystyczne systemu wynagrodzeń osób mających istotny wpływ na profil ryzyka banku różnią się co do zajmowanego stanowiska. Odrębnie w regulacjach określono cechy wynagrodzeń dla Członków organu nadzorującego,

Członków organu zarządzającego, odrębnie również dla pozostałych pracowników ujętych w omawianej klasyfikacji.

a) Zasady wynagradzania członków Rady określa Zebranie Przedstawicieli w drodze uchwały z uwzględnieniem obowiązującej Polityki wynagrodzeń w Banku. Odrębnie w Polityce wynagrodzeń Spółdzielczego Banku Ludowego w Zakrzewie określono szczegółowe zasady wynagrodzeń organu nadzorującego. Określono w nich, że wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej, w tym członków Komitetu Audytu nie powinno stanowić istotnej pozycji kosztów działalności Banku, nie powinno wpływać w sposób znaczący na wynik finansowy Banku, a więc powinno być adekwatne do skali działalności Banku. Członkowie Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu są wynagradzani zgodnie z wykonywanymi zadaniami i adekwatnie do pełnionej w Radzie Nadzorczej funkcji – w związku z czym wynagrodzenie Przewodniczącego Rady Nadzorczej bądź Komitetu Audytu jest wyższe od pozostałych członków. Wynagrodzenie ustalane jest w wysokości stanowiącej % kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonej na podstawie ustawy. Celem zapewnienia odpowiedniej jakości i zaangażowania członków Rady Nadzorczej w realizację obowiązków związanych z pełnioną funkcją, ich wynagrodzenie ustalane jest z uwzględnieniem motywacyjnego charakteru wynagrodzenia poprzez uzależnienie otrzymania wynagrodzenia od obecności członka Rady Nadzorczej lub Komitetu Audytu na posiedzeniach Rady Nadzorczej bądź Komitetu Audytu;
b) Główną cechą systemu wynagrodzeń organu zarządzającego jest fakt, że wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego jest ustalane przez organ nadzorujący, czyli Radę Nadzorczą. Wynagrodzenie stałe uzależnione jest od zakresu obowiązków, odpowiedzialności poszczególnych jego członków i potrzeby zachowania odpowiednich proporcji wynagradzania tych osób, wynikających z tych zakresów. Wynagrodzenie zmienne, którą jest premia uznaniowa, uzależniona jest od kryteriów oceny efektów pracy w zakresie:
   - jakości portfela kredytowego,
   - realizacji planu finansowego Banku,
   - realizacji przyjętej Strategii działania Spółdzielczego Banku Ludowego w Zakrzewie,
   - wskaźnika zwrotu z kapitału własnego (ROE),
   - poziomu łącznego współczynnika kapitałowego,
   - wskaźnika NSFR,
   - możliwości wypłaty nadwyżki bilansowej w formie oprocentowania udziałów.

   Uzyskanie pozytywnej oceny na podstawie powyższych kryteriów jest możliwe przy spełnieniu łącznie poniższych przesłanek:
   - utrzymania udziału, o którym mowa w ust. 3 na poziomie nie wyższym niż średnie udziały w sektorze bankowym publikowane przez KNF w cyklicznym Raporcie o sytuacji banków,

- realizacji planu finansowego Banku, tj. osiągnięcie wyniku finansowego na poziomie nie niższym niż 80 % planowanego wyniku,
- pozytywnej oceny realizacji Strategii działania Banku na podstawie oceny dokonanej przez Radę Nadzorczą Spółdzielczego Banku Ludowego w Zakrzewie,
- osiągnięcie wskaźnika ROE na poziomie określonym w Strategii zarządzania ryzykiem w SBL w Zakrzewie;
- osiągnięcie łącznego współczynnika kapitałowego na poziomie określonym w Strategii zarządzania i planowania kapitałowego Banku,
- osiągnięcie wskaźnika NSFR na poziomie wynikającym z Zasad zarządzania ryzykiem płynności,
- Bank ma możliwość wypłaty co najmniej części nadwyżki finansowej za rok, za który przyznawana jest premia w formie oprocentowania udziałów, zgodnie z zapisami przyjętej przez Bank polityki dywidendowej oraz zasadami wypłaty dywidendy ogłoszonej przez KNF.

c) System wynagradzania zarówno w zakresie stałych i zmiennych składników wynagrodzeń pracowników zakwalifikowanych do mających istotny wpływ na ryzyko w Banku jest ustalany przez organ zarządzający. Wysokość stałych składników wynagrodzenia przyznanego pracownikom posiadających wpływ na ryzyko uzależniona jest od zakresu obowiązków i odpowiedzialności tych osób. W przypadku kryterium przyznania składników zmiennych są one tożsame z Regulaminem wynagradzania pracowników. Przyznanie zmiennych składników wynagrodzeń nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności banku. Podstawą przyznania premii i określenia jej wysokości jest więc zakres posiadanej wiedzy bankowej i umiejętności jej wykorzystania w pracy, wyniki testowania w tym testowania pionowego i poziomego, osiągnięcie celów wynikających z powierzonych im zadań powodujących ograniczanie ryzyka w Banku oraz angażowanie się w inne dodatkowe zadania nie wynikające z zakresu czynności. Dodatkowym zastrzeżeniem jest fakt, iż żaden z wyżej wymienionych wskaźników Bank nie czyni priorytetowym oraz premia nie jest przyznawana na okres niezdolności do pracy z powodu choroby lub konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub członkiem rodziny.

4) Stosunek stałych składników wynagrodzenia do zmiennych składników wynagrodzenia wynosi **2.784**%.
5) Poszczególne kryteria dotyczące kryteriów dotyczących osiąganych wyników stanowiących podstawę do zmiennych składników wynagrodzenia opisano w ust. 3 z podziałem na organ zarządzający oraz pozostałych pracowników oraz wyszczególniono główny parametr dotyczący Członków Zarządu w ust. 6.
6) Głównym parametrem oraz uzasadnieniem systemu składników zmiennych w przypadku organu zarządzającego jest warunek, aby wysokość regulaminowej premii rocznej nie wyniesie więcej niż 40 % wynagrodzenia zasadniczego osiągniętego przez członka organu zarządzającego w roku podlegającym ocenie,

z zastrzeżeniem iż łączna kwota wypłaconej premii uznaniowej członków organu zarządzającego w Banku za dany rok nie może przekroczyć wraz z narzutami 8% rocznego zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto. Uzasadnienie zaś wypłacania składników zmiennych dla pozostałych pracowników mających istotny wpływ na ryzyko banku zostało określone w ostatnim podpunkcie ust. 3.

7) Bank prowadzi swoją działalność wyłącznie w jednym obszarze.
8) Informacje ilościowe na temat wynagrodzeń, z podziałem na członków nadzorujących, członków organu zarządzającego oraz pozostałych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku przedstawiają się następująco:
   a) Kwoty przyznane na dany rok obrachunkowy, z podziałem na wynagrodzenia stałe, w tym opis stałych składników, i na wynagrodzenie zmienne, oraz liczbę beneficjentów

	Organ nadzorujący	Organ zarządzający	Pozostali pracownicy, mających wpływ na profil ryzyka
Składniki stałe wynagrodzenia (wyrażone w tys. zł)			
Wynagrodzenie zasadnicze		439,82 zł	171,80 zł
Wynagrodzenie chorobowe		5,72 zł	0,00 zł
Nagrody jubileuszowe		45,75 zł	0,00 zł
Odprawa emerytalno-rentowa		0,00 zł	0,00 zł
Wynagrodzenie za posiedzenie RN	78,40 zł		
Składniki zmienne wynagrodzenia (wyrażone w tys. zł)			
Premie		0,00 zł	21,80 zł
Pakiet medyczny		1,15 zł	0,68 zł
Dodatek prowizyjny		0,04 zł	0,00 zł
Dodatek kasjerski		0,00 zł	0,00 zł
Godziny nadliczbowe		0,00 zł	0,00 zł
PPK	0,24 zł	0,00 zł	2,73 zł
Łączne wynagrodzenie przyznane w roku 2021 (wyrażone w tys. zł)	**78,64 zł**	**492,48 zł**	**197,01 zł**
Liczba beneficjentów	7 osób	5 osób	3 osoby

(wynik zmian składu osobowego Zarządu)

   b) Kwoty i formy przyznanego wynagrodzenia zmiennego, z podziałem na świadczenia pieniężne, akcje, instrumenty związane z akcjami oraz inne rodzaje, oddzielnie dla części wynagrodzenia płatnej z góry i części z odroczoną wypłatą – **nie dotyczy**
   c) Kwoty wynagrodzenia z odroczoną wypłatą przyznanego za poprzednie okresy wykonywania pracy, z podziałem na kwotę przysługującą w danym roku

obrachunkowym i kwotę przysługującą w następnych latach – **nie występowało w analizowanym roku**

d) Kwotę wynagrodzenia z odroczoną wypłatą przysługującego w danym roku obrachunkowym, wypłaconego w tym roku obrachunkowym i zmniejszonego na skutek korekt wyników – **nie dotyczy**

e) Gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego w danym roku obrachunkowym oraz liczbę beneficjentów takich wypłat – **nie dotyczy**

f) Odprawy przyznane w poprzednich okresach i wypłacone w danym roku obrachunkowym

g) Kwoty odpraw przyznanych w danym roku obrachunkowym, z podziałem na kwoty wypłacone z góry i wypłaty odroczone, liczbę beneficjentów tych płatności oraz wysokość najwyższej płatności z tego tytułu przyznanej na rzecz jednej osoby – **nie dotyczy**

9) Żaden pracownik zakwalifikowany do grupy osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w banku nie osiągnął wynagrodzenia w wysokości co najmniej 1 mln EURO w danym roku obrachunkowym.

10) Nie dotyczy ze względu na brak wystąpienia jakiegokolwiek żądania od państwa członkowskiego lub właściwego organu.

11) Bank korzysta wobec wszystkich osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w banku oraz do ich składników wynagrodzeń, odstępstwa określonego w art. 94 ust. 3 dyrektywy 2013/36/UE, gdyż spełnia kryteria określone w nim, zarówno w przypadku określonego warunku lit. a oraz lit. b ww. dyrektywy.

7. Opis systemu kontroli wewnętrznej

1. Funkcjonujący system kontroli wewnętrznej jest dostosowany do struktury organizacyjnej oraz wielkości i stopnia złożoności działalności Banku. Jest on zorganizowany na trzech, niezależnych i wzajemnie uzupełniających się liniach obrony (poziomach).

   1) na <u>pierwszą linię obrony</u> składa się operacyjne zarządzanie ryzykiem powstałym w związku z działalnością prowadzoną przez Bank;
   komórki pierwszej linii obrony odpowiedzialne są za projektowanie i zapewnienie przestrzegania mechanizmów kontrolnych, w szczególności w procesach biznesowych funkcjonujących w Banku oraz postępowania zgodnie z regulacjami;

   2) na <u>drugą linię obrony</u> składa się:

      a) zarządzanie ryzykiem przez pracowników na specjalnie powołanych do tego stanowiskach lub w komórkach organizacyjnych, niezależnie od operacyjnego zarządzania ryzykiem na pierwszym poziomie, tj. Główny Księgowy, Komórka analiz i ryzyk bankowych, Koordynator PPPiFT, Inspektor Ochrony Danych Osobowych, Stanowisko monitoringu;

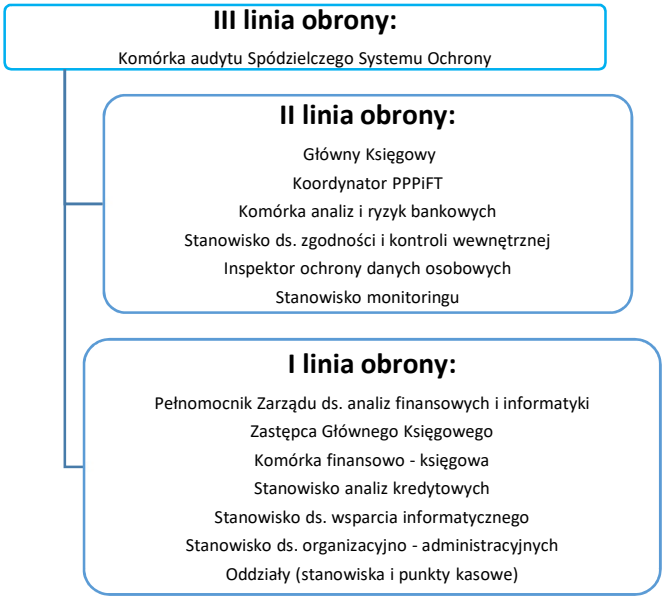
      b) działalność niezależnego Stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej;

druga linia obrony odpowiedzialna jest m.in. za monitorowanie bieżące przyjętych mechanizmów kontrolnych, przeprowadzanie pionowych i poziomych testów mechanizmów kontrolnych, ocenę adekwatności i skuteczności mechanizmów kontrolnych, matrycę funkcji kontroli, prowadzenie rejestru nieprawidłowości znaczących i krytycznych oraz raportowanie o tych nieprawidłowościach;

3) trzecią linię obrony stanowi audyt wewnętrzny realizowany przez Spółdzielczy System Ochrony SGB,

   trzecia linia obrony jest odpowiedzialna za badanie oraz ocenę adekwatności i skuteczności mechanizmów kontroli oraz niezależnego monitorowania ich przestrzegania odpowiednio w ramach pierwszej i drugiej linii obrony, zarówno w odniesieniu do systemu zarządzania ryzykiem, jak i systemu kontroli wewnętrznej.

2. Bank przyjął następujący schemat organizacji trzech linii obrony, który uwzględnia strukturę organizacyjną Banku.



Na wszystkich trzech poziomach, w ramach systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, pracownicy Banku w ramach realizowanych czynności odpowiednio stosują mechanizmy kontrolne lub niezależnie monitorują (poziomo lub pionowo) przestrzeganie mechanizmów kontrolnych.

3. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzeniem i zapewnieniem funkcjonowania adekwatnego systemu kontroli wewnętrznej oraz odpowiedzialna jest za monitorowanie jego skuteczności.
4. Komitet Audytu wspiera działania Rady Nadzorczej w zakresie sytemu kontroli wewnętrznej.
5. Zarząd odpowiada za zaprojektowanie, wprowadzenie oraz zapewnienie we wszystkich jednostkach/komórkach/stanowiskach organizacyjnych Banku,

funkcjonowanie adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej, który obejmuje funkcję kontroli i Stanowisko zgodności i kontroli wewnętrznej.

6. W Banku, w pionie Prezesa Zarządu, działa Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej odpowiedzialne:
   1) w zakresie zapewnieni zgodności za:
      a) identyfikację, ocenę, kontrolę i monitorowanie ryzyka braku zgodności, tj. zapewnienia zgodności działalności Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi (w szczególności rekomendacjami UKNF nie związanymi z zarządzaniem ryzykiem),
      b) weryfikację bieżącą pionową, w przypadku gdy ta weryfikacja nie została przypisana innym pracownikom lub komórkom organizacyjnym w ramach drugiej linii obrony,
      c) testowanie pionowe przestrzegania kluczowych mechanizmów kontrolnych, zapewniających osiąganie zgodności działania Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi,
   2) w zakresie funkcji kontroli za:
      a) opracowanie projektu „Zasad funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej w SBL w Zakrzewie”,
      b) przeprowadzanie pionowych testów przestrzegania kluczowych mechanizmów kontrolnych,
      c) ocena adekwatności i skuteczności kluczowych mechanizmów kontrolnych,
      d) prowadzenie rejestru nieprawidłowości znaczących i krytycznych,
      e) raportowanie o przestrzeganiu kluczowych mechanizmów kontrolnych, obejmujące co najmniej zestawienie wykrytych nieprawidłowości znaczących i krytycznych,
      f) administrowanie matrycą funkcji kontroli, w tym pozyskiwanie informacji niezbędnych do przygotowania i aktualizacji matrycy.
7. Osoba na Stanowisku ds. zgodności i kontroli wewnętrznej uczestniczy w posiedzeniach Zarządu, Komitetu Audytu i Rady Nadzorczej, których przedmiotem są zagadnienia związane z systemem kontroli wewnętrznej, w tym zapewnienia zgodności, audytu wewnętrznego lub zarządzania ryzykiem.
8. W Banku funkcjonują odpowiednie mechanizmy zapewniające niezależność Stanowisku ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, do których zaliczamy:
   1) podległość Prezesowi Zarządu,
   2) zapewnienie bezpośredniego kontaktu z członkami Zarządu, Komitetu Audytu i Rady Nadzorczej,
   3) powołanie odbywa się za zgodą Rady Nadzorczej,
   4) odwołanie odbywa się za zgodą Rady Nadzorczej po uprzednim jej wysłuchaniu przez Radę Nadzorczą – co stanowi mechanizm chroniący tę osobę przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem stosunku pracy,

5) w przypadku zmiany osoby na stanowisku Bank niezwłocznie informuje o tym fakcie Komisję Nadzoru Finansowego,
6) wynagrodzenie jest przyznawane w wysokości, zapewniającej niezależność i obiektywizm wypełnianych zadań,
7) zmienne składniki wynagradzania przyznawane są za osiągnięte cele wynikające z pełnionych funkcji, niezależnie od wyników finansowych Banku i podlegają opiniowaniu i monitorowaniu przez Radę Nadzorczą,
8) prawo do kontaktowania się z własnej inicjatywy z każdym pracownikiem i uzyskiwania dostępu do dowolnych dokumentów, czy plików potrzebnych do wykonywania swych obowiązków,
9) zapewnienie środków finansowych niezbędnych do skutecznego wykonywania zadań oraz systematycznego podnoszenia umiejętności i kwalifikacji.

9. Dyrektorzy i kierownicy komórek organizacyjnych Banku, wypełniając swoje obowiązki, wprowadzają w życie przyjęte przez Zarząd regulacje wewnętrzne (strategie, procedury, itp.) dotyczące zarządzania ryzykiem, a przede wszystkim:
   1) odpowiadają za wdrożenie odpowiednich mechanizmów kontrolnych;
   2) monitorują prawidłowość przestrzegania mechanizmów kontrolnych (weryfikacja bieżąca).
10. Mechanizmy kontrolne wbudowane są w funkcjonujące w Banku procesy, czynności, w codzienną działalność operacyjną. Wszystkie mechanizmy znajdują odzwierciedlenie w procedurach różnego szczebla – zarówno w politykach, jak i procedurach operacyjnych stosowanych przez pracowników, określające pożądane zachowania w ramach pierwszej i drugiej linii obrony. Stosowanie zapisów procedur w praktyce jest monitorowane w ramach testów pionowych i poziomych.
11. W Banku zapewniona jest niezależność monitorowania pionowego poprzez jednoznaczne wyodrębnienie linii obrony oraz poziomego poprzez rozdzielenie zadań dotyczących stosowania danego mechanizmu kontrolnego i niezależnego monitorowania jego przestrzegania w ramach danej linii. Za monitorowanie poziome (weryfikację bieżącą, testowanie) w ramach danej linii odpowiedzialni są wyznaczeni pracownicy, w tym Dyrektorzy Oddziałów i Kierownicy komórek organizacyjnych. Za monitorowanie pionowe pierwszej linii obrony przez drugą linię obrony odpowiadają wskazani pracownicy, w tym Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej.
12. Monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych obejmuje weryfikację bieżącą i testowanie w ramach monitorowania pionowego i poziomego z uwzględnieniem:
   1) celów systemu kontroli wewnętrznej,
   2) złożoności procesów, w tym zwłaszcza procesów istotnych,
   3) liczby, rodzaju i stopnia złożoności mechanizmów kontrolnych,
   4) ryzyka zaistnienia nieprawidłowości,
   5) zasobów poszczególnych linii obrony,

6) zasady proporcjonalności.

13. Celem systemu kontroli wewnętrznej jest wspomaganie zarządzania Bankiem, realizacja wyznaczonych celów, w tym usprawnianie realizacji zadań Banku oraz zapewnienie bezpieczeństwa i stabilnego jego funkcjonowania, przyczyniając się w szczególności do zapewnienia:
    1) skuteczności i efektywności działania Banku,
    2) wiarygodności sprawozdawczości finansowej,
    3) przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem w Banku,
    4) zgodności działania Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi oraz standardami rynkowymi i etycznymi.
14. Podstawowym narzędziem do operacyjnego zarządzania systemem kontroli w Banku jest matryca funkcji kontroli, w której powiązano cele ogólne systemu kontroli wewnętrznej i wyodrębnione w ich ramach cele szczegółowe z procesami istotnymi wraz z wpisanymi w te procesy kluczowymi mechanizmami kontrolnymi i niezależnym monitorowaniem tych mechanizmów.
15. Bank określił następujące kategorie nieprawidłowości wykrytych przez system kontroli wewnętrznej: nieznaczące, mało znaczące, znaczące i krytyczne, biorąc pod uwagę ich negatywny wpływ na zapewnienie osiągania określonych celów systemu kontroli wewnętrznej. Nadanie odpowiedniej kategorii nieprawidłowości stwierdzonej w ramach niezależnego monitorowania, polega na oszacowaniu poziomu ryzyka związanego z tą nieprawidłowością. W Banku prowadzony jest rejestr wszystkich nieprawidłowości znaczących i krytycznych. Wykryte nieprawidłowości znaczące lub krytyczne:
    1) w ramach pierwszej linii obrony są niezwłocznie raportowane do stanowiska drugiej linii obrony, odpowiedzialnego za niezależne monitorowanie procesu w ramach, którego zaistniała dana nieprawidłowość oraz do Stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, a w przypadku nieprawidłowości krytycznych dodatkowo, do Zarządu i Rady Nadzorczej Banku, a następnie Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej po uzgodnieniu z Zarządem informuje o nieprawidłowościach krytycznych Komórkę Audytu Spółdzielczego Sytemu Ochrony.
    2) w ramach drugiej linii obrony są niezwłocznie raportowane do Stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, Zarządu Banku i Rady Nadzorczej, a następnie Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej po uzgodnieniu z Zarządem informuje o nieprawidłowościach krytycznych Komórkę Audytu Spółdzielczego Sytemu Ochrony.
16. Sprawozdanie o wynikach przestrzegania kluczowych mechanizmów kontrolnych z uwzględnieniem m.in. zestawienia wykrytych nieprawidłowości znaczących i krytycznych oraz informacji dotyczących podjętych działań w celu ich usunięcia, pracownicy pierwszej i drugiej linii obrony dokonujący testowania sporządzają kwartalnie. Sprawozdanie przekazywane jest Zarządowi, Komitetowi Audytu i Radzie

Nadzorczej do końca miesiąca po zakończonym kwartale, w którym przeprowadzane jest testowanie. W przypadku wystąpienia nieprawidłowości krytycznych, informacja o tych nieprawidłowościach przekazywana jest na bieżąco do w/w organów oraz Spółdzielczego Systemu Ochrony na zasadach określonych w pkt 15.

17. Zgodnie z Umową Systemu Ochrony Komórka audytu przygotowuje zbiorcze zestawienie o wszystkich wykrytych w ramach audytu wewnętrznego Spółdzielczego Systemu Ochrony nieprawidłowościach które jest przekazywane do Banku w okresach półrocznych.
18. Rada Nadzorcza dokonuje corocznej oceny skuteczności i adekwatności systemu kontroli wewnętrznej uwzględniają następujące kryteria:
    1) skuteczność rozumianą jako osiągnięcie celów kontroli wewnętrznej poprzez:
        a) prawidłowo przeprowadzaną weryfikację bieżącą,
        b) wystarczającą ilość kontroli,
        c) ilość wykrytych nieprawidłowości,
        d) niewystępowanie negatywnych skutków dla banku (finansowych, operacyjnych, reputacyjnych), wynikających z występowaniem nieprawidłowości,
        e) eskalacja nieprawidłowości,
        f) testowanie pierwszej linii obrony przez drugą linie obrony potwierdzające prawidłowość przeprowadzanych testów przez pierwszą linie,
        g) testowanie pierwszej i drugiej linii obrony przez trzecią linie obrony potwierdzające prawidłowość przeprowadzanych testów przez pierwszą i drugą linię obrony,
        h) terminowa realizacja zaleceń pokontrolnych,
    2) adekwatność rozumianą jako funkcję kontroli odpowiedniej do skali i zakresu działalności Banku przez pryzmat:
        a) planów testowania obejmujących cały obszar związany z procesami istotnymi,
        b) testowania pierwszej linii obrony przez drugą linie obrony,
        c) testowania pierwszej i drugiej linii obrony przez trzecią linie obrony,
        d) prawidłowego przypisania celów ogólnych i szczegółowych.

8. Informacje o spełnianiu przez Członków Rady Nadzorczej i Zarządu wymogów określonych w art. 22aa Ustawy Prawo bankowe

1. Odpowiednie organy Banku zgodnie z przepisami prawa powszechnie obowiązującego oraz wytycznych, rekomendacji i zaleceń, określonych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego oraz Komisję Nadzoru Finansowego regulujących tą materię, z zachowaniem zasady proporcjonalności dokonywały oceny członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej w zakresie odpowiedniości (tzn. posiadania kompetencji, a także dawania rękojmi należytego wykonywania obowiązków).

2. Oceny miały charakter pierwotny przed powołaniem oraz wtórny w trakcie pełnienia funkcji.
3. Zarząd
   1) Członkowie Zarządu podlegali ocenie pierwotnej – przed powołaniem na stanowisko (Wiceprezes nadzorujący pion finansowy oraz Wiceprezes nadzorujący pion handlowy) oraz ocenie wtórnej za okres od 01 stycznia 2019 r. do 31-12-2020 r.
   2) Ponadto Zarząd podlegał zbiorowej ocenie pierwotnej – przed powołaniem na stanowiska nowych członków Zarządu oraz ocenie wtórnej za okres od 01 stycznia 2019 r. do 31-12-2020 r.
   3) W wyniku oceny Rada Nadzorcza stwierdziła, że członkowie Zarządu posiadają odpowiednie kompetencje do zarządzania Bankiem wynikające z:
      a) wiedzy (posiadanej z racji zdobytego wykształcenia, odbytych szkoleń, uzyskanych tytułów zawodowych oraz nabytej w inny sposób w toku kariery zawodowej),
      b) doświadczenia (nabytego w toku sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk),
      c) umiejętności niezbędnych do wykonywania powierzonej funkcji,
      d) odpowiedniej reputacji.
4. Rada Nadzorcza
   1) Członkowie Rady Nadzorczej podlegali ocenie wtórnej za okres od 01 stycznia 2019 r. do 31-12-2020 r.
   2) W wyniku oceny Rada Nadzorcza stwierdziła, że członkowie Zarządu posiadają odpowiednie kompetencje do zarządzania Bankiem wynikające z:
      a) wiedzy (posiadanej z racji zdobytego wykształcenia, odbytych szkoleń, uzyskanych tytułów zawodowych oraz nabytej w inny sposób w toku kariery zawodowej),
      b) doświadczenia (nabytego w toku sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk),
      c) umiejętności niezbędnych do wykonywania powierzonej funkcji,
      d) odpowiedniej reputacji.
5. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej spełniają również warunki art. 22a ust. 3 ustawy – Prawo bankowe, tzn. nie pełnią funkcji członka zarządu lub rady nadzorczej poza Bankiem w nadmiernej liczbie.
6. Wszyscy członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej zgodnie z dokonaną w 2021 roku oceną spełniają wymagania art. 22aa ustawy - Prawo bankowe.

9. Oświadczenie Zarządu Spółdzielczego Banku Ludowego w Zakrzewie

Zarząd Spółdzielczego Banku Ludowego w Zakrzewie:

1) oświadcza, że według jego najlepszej wiedzy, niniejszy Raport został przygotowany zgodnie ze sformalizowanymi procedurami obowiązującymi w Banku, służącymi zapewnieniu zgodności z wymogami dotyczącymi ujawniania informacji wynikającymi z Części Ósmej Rozporządzenia CRR
2) oświadcza, że według jego najlepszej wiedzy, adekwatność przyjętych w Banku rozwiązań w zakresie zarządzania ryzykiem daje pewność, że funkcjonujący w Banku system zarządzania ryzykiem jest odpowiedni z punktu widzenia profilu ryzyka i strategii Banku
3) zatwierdza niniejszy Raport, zawierający kluczowe wskaźniki i dane liczbowe zapewniające zewnętrznym zainteresowanym stronom całościowy obraz procesu zarządzania ryzykiem przez Bank, w tym interakcji między profilem ryzyka Banku a tolerancją na ryzyko

Podpisy wszystkich Członków Zarządu Spółdzielczego Banku Ludowego w Zakrzewie

DATA	IMIĘ I NAZWISKO	STANOWISKO	PODPIS
20.06.2022r.	Justyna Wilczyńska-Hławiczka	Prezes Zarządu	PREZES ZARZĄDU Spółdzielczego Banku Ludowego w Zakrzewie Justyna Wilczyńska-Hławiczka
20.06.2022r.	Ireneusz Sałachub	Wiceprezes Zarządu	WICEPREZES ZARZĄDU Spółdzielczego Banku Ludowego w Zakrzewie Ireneusz Sałachub
20.06.2022r.	Hanna Betscher	Wiceprezes Zarządu	WICEPREZES ZARZĄDU Spółdzielczego Banku Ludowego w Zakrzewie Hanna Betscher