



Spółdzielcza Grupa Bankowa

OPIS SYSTEMU ZARZĄDZANIA¹

w tym:

- systemu zarządzania ryzykiem,
 - systemu kontroli wewnętrznej,
 - polityki wynagrodzeń,
 - spełnianiu wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe
-

¹ Informacja ogłaszana na podstawie art. 111a ust. 1 oraz ust. 4 ustawy – Prawo bankowe

Spis treści

I. Wstęp.....	2
II. System zarządzania.....	2
III. Strategia i cele zarządzania ryzykiem	2
IV. Organizacja i proces zarządzania ryzykiem.....	3
1. Organizacja procesu zarządzania ryzykiem	4
2. Identyfikacja, pomiar/szacowanie i monitorowanie ryzyka.....	7
3. Limity ograniczające ryzyko	7
4. Informacja zarządcza dotycząca zarządzania ryzykiem.....	8
V. System kontroli wewnętrznej.....	9
VI. Polityka wynagrodzeń.....	13
VII. Informacja o powołaniu komitetu ds. wynagrodzeń.....	15
VIII. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu wymogów określonych w art. 22aa ustawy – Prawo bankowe.	15
IX. Ujawnienia informacji objętej wymogiem art. 111 a ust. 1 ustawy Prawo bankowe	17

I. Wstęp

Bank zgodnie z przepisami ustawy – Prawo bankowe określonymi w art. 111a ust. 1 oraz ust. 4 posiada system zarządzania, składający się z systemu zarządzania ryzykiem oraz systemu kontroli wewnętrznej, a także odpowiednią politykę wynagrodzeń wspierającą kulturę ryzyka (zarządzania ryzykiem).

Bank ponadto jest uczestnikiem:

1. Spółdzielczej Grupy Bankowej – zrzeszenia banków spółdzielczych zapewniających bezpieczeństwo funkcjonowania,
2. Systemu Ochrony SGB (IPS-SGB) – instytucji ustawowo zapewniającej płynność i wypłacalność banków należących do systemu.

II. System zarządzania

1. W Banku funkcjonuje system zarządzania zgodny z przepisami ustawy Prawo bankowe, który stanowi zbiór zasad i mechanizmów odnoszących się do procesów decyzyjnych, zachodzących w Banku oraz do oceny prowadzonej działalności bankowej.
2. Funkcjonujący w Banku system zarządzania ryzykiem i system kontroli jest zorganizowany na trzech niezależnych poziomach (liniach obrony):
 - 1) na pierwszą linię obrony składa się zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej Banku;
 - 2) na drugą linię obrony składa się zarządzanie ryzykiem przez pracowników na specjalnie powołanych do tego stanowiskach lub komórkach organizacyjnych, a także działalność Komórki ds. zgodności i kontroli wewnętrznej;
 - 3) na trzecią linię obrony składa się działalność audytu wewnętrznego, przy czym w związku z uczestnictwem Banku w Systemie Ochrony, tę działalność wykonuje Spółdzielnia Systemu Ochrony SGB.
3. Zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie w zakresie o którym mowa w ust. 2 pkt. 2 jest niezależne od zarządzania ryzykiem na pierwszym poziomie.
4. Zarząd Banku projektuje, wprowadza oraz zapewnia działanie systemu zarządzania.
5. Rada Nadzorcza Banku sprawuje nadzór nad wprowadzeniem systemu zarządzania oraz ocenia adekwatność i skuteczność tego systemu.

III. Strategia i cele zarządzania ryzykiem

1. Prowadzenie działalności narażonej na ryzyko zmusza Bank do koncentrowania uwagi na powstających zagrożeniach, poszukiwania adekwatnych form obrony przed nimi i dostosowywania działalności do zmieniających się warunków zewnętrznych.
2. Ostrożnościowe podejmowanie ryzyka oznacza utrzymywanie racjonalnej równowagi pomiędzy prowadzeniem działalności przychodowej i kontrolowaniem ryzyka.

3. Do głównych zadań w zakresie zarządzania ryzykiem w Banku należy:
 - 1) dostarczanie informacji na temat ryzyka i jego profilu,
 - 2) stosowanie działań profilaktycznych redukujących ryzyko i jego skutki,
 - 3) monitorowanie dopuszczalnego poziomu ryzyka,
 - 4) szacowanie wymogów kapitałowych na pokrycie poszczególnych rodzajów ryzyka,
 - 5) raportowanie wyników oceny ryzyka oraz adekwatności kapitałowej Zarządowi i Radzie Nadzorczej,
 - 6) wykorzystywanie przez Zarząd i Radę Nadzorczą wyników audytu wewnętrznego do bieżącego zarządzania i nadzoru nad ryzykiem.
4. System zarządzania ryzykiem realizowany jest na podstawie Strategii zarządzania ryzykiem przyjętej w Banku, obejmującej cele i organizację zarządzania ryzykiem, w tym także 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, jak również założeń dotyczących zasad zarządzania ryzykiem o charakterze ilościowym.
5. System zarządzania ryzykiem realizowany jest także na podstawie Strategii zarządzania i planowania kapitałowego i odnosi się do zarządzania ryzykiem kapitałowym.
6. System zarządzania ryzykiem zgodny jest z założeniami strategii działania Banku i podlega corocznemu przeglądowi zarządczemu i weryfikacji. Przegląd i weryfikacja dokonywana jest również w przypadku występowania znaczących zmian wewnątrz lub w otoczeniu Banku. Strategia zarządzania ryzykiem jest powiązana również z innymi regulacjami o charakterze strategicznym: planem finansowym, planem kapitałowym oraz zasadami w zakresie zarządzania ryzykiem.

IV. Organizacja i proces zarządzania ryzykiem

1. Bank zarządza rodzajami ryzyka uznanymi przez Bank za istotne zgodnie z obowiązującymi wewnętrznymi regulacjami zarządzania tymi rodzajami ryzyka opracowanymi w oparciu o wytyczne Spółdzielni.
2. Na system zarządzania każdym rodzajem ryzyka składają się:
 - 1) regulacje wewnętrzne określające politykę, zasady zarządzania ryzykiem;
 - 2) identyfikacja, pomiar i monitorowanie (w tym: testy warunków skrajnych);
 - 3) system limitów ograniczających ryzyko;
 - 4) system informacji zarządczej;
 - 5) odpowiednio dostosowana organizacja procesu zarządzania.
3. Do rodzajów ryzyka uznanych przez Bank za istotne, o których mowa w ust. 1, zaliczane są:
 - 1) ryzyko kredytowe;
 - 2) ryzyko operacyjne, w tym ryzyko modeli;
 - 3) ryzyko walutowe;
 - 4) ryzyko koncentracji;
 - 5) ryzyko płynności, w tym ryzyko finansowania i utraty reputacji;
 - 6) ryzyko stopy procentowej w portfelu bankowym;
 - 7) ryzyko kapitałowe, w tym ryzyko nadmiernej dźwigni finansowej;

- 8) ryzyko wyniku finansowego,
- 9) ryzyko braku zgodności uznawane za ryzyko trudnomierzalne.
4. Oprócz ryzyk istotnych, Bank wyróżnił również ryzyka (których nie traktuje jako istotne):
 - 1) ryzyko wynikające ze zmian otoczenia makroekonomicznego;
 - 2) ryzyko wynikające ze sprzedaży produktów ubezpieczeniowych.
5. Procedury zarządzania ryzykiem podlegają przeglądowi i aktualizacji w cyklach rocznych pod względem dostosowania ich do aktualnych przepisów prawa, rekomendacji i wytycznych KNF, przy uwzględnieniu zmian w skali działalności i profilu ryzyka Banku oraz zmian organizacyjnych a także zaleceń wydanych przez podmioty zewnętrzne w wyniku przeprowadzonych kontroli.
6. Aktualizacji procedur dokonuje się częściej w przypadku wystąpienia istotnych zmian w otoczeniu rynkowym wpływających na politykę i poziom ryzyka Banku.
7. Wnioski z przeglądu prezentowane są Zarządowi Banku, Komitetowi Audytu i Radzie Nadzorczej oraz przekazywane do odpowiednich komórek organizacyjnych Banku, celem ewentualnego uaktualnienia zasad zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka.

Podstawowe informacje na temat organizacji i procesów zarządzania ryzykiem:

1. Organizacja procesu zarządzania ryzykiem

- 1) W procesie zarządzania ryzykiem bankowym w Banku uczestniczą:
 - a) Rada Nadzorcza;
 - b) Komitet Audytu;
 - c) Zarząd;
 - d) komórki organizacyjne (lub wyznaczone osoby w Banku) odpowiedzialne za:
 - sprawozdawczość dla odbiorców zewnętrznych,
 - zarządzanie nadwyżką środków,
 - zarządzanie bieżącą pozycją walutową,
 - kontakt z klientem i sprzedaż kredytów,
 - identyfikację i akceptację ryzyka kredytowego i koncentracji dla pojedynczych transakcji, monitoring,
 - windykację i restrukturyzację kredytów,
 - pomiar, monitorowanie i kontrolę poszczególnych rodzajów ryzyka bankowego,
 - nadzorowanie bezpieczeństwa informacji, w tym przetwarzanie danych osobowych oraz nadzorowanie bezpieczeństwa systemów informatycznych.
- 2) Członkiem Zarządu nadzorującym zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku jest Prezes Zarządu.
- 3) Zarządzanie ryzykiem jest zorganizowane w sposób umożliwiający zapobieganie konfliktom interesów pomiędzy pracownikami, czy też jednostkami organizacyjnymi Banku.
- 4) Rada Nadzorcza w systemie zarządzania ryzykiem sprawuje nadzór nad wprowadzeniem systemu zarządzania ryzykiem oraz ocenia jego adekwatność i skuteczność, w tym:
 - zatwierdza określony przez Zarząd akceptowalny ogólny poziom ryzyka określony przez Zarząd oraz monitoruje jego przestrzeganie;

- zatwierdza, przyjętą przez Zarząd, strategię zarządzania Bankiem oraz nadzoruje jej przestrzeganie;
 - monitoruje, czy strategia zarządzania Bankiem, strategia zarządzania ryzykiem, apetyt na ryzyko, polityki oraz procedury wdrażane są w sposób spójny, a realizacja celów strategicznych następuje zgodnie z długoterminowym interesem finansowym Banku, w tym koniecznością spełniania wymogów ostrożnościowych w zakresie funduszy własnych i płynności;
 - zatwierdza przyjętą przez Zarząd Banku strategię zarządzania ryzykiem oraz monitoruje jej przestrzeganie;
 - sprawuje nadzór nad opracowaniem, przyjęciem i wdrożeniem regulacji wewnętrznych, na podstawie których ma funkcjonować system zarządzania ryzykiem; nadzoruje ich przestrzeganie;
 - dokonuje rzetelnej i konstruktywnej oceny informacji przedstawianych przez Zarząd lub jego członków;
 - wybiera członków Zarządu posiadających odpowiednie kwalifikacje do sprawowania wyznaczonych im funkcji;
 - monitoruje skuteczność czynności wykonywanych przez członków Zarządu w związku z realizacją ich zadań w zakresie systemu zarządzania Bankiem;
 - sprawuje nadzór nad wykonywaniem przez członków Zarządu obowiązków, w zakresie systemu zarządzania ryzykiem, w tym w szczególności w ramach przypisanych im obowiązków na pierwszym i drugim poziomie (linii obrony);
 - określa i zatwierdza zasady raportowania do Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu o rodzajach i wielkości ryzyka w działalności, po uprzednim przedstawieniu propozycji przez Zarząd, w sposób umożliwiający nadzorowanie systemu zarządzania ryzykiem w Banku;
 - zatwierdza zasady przeprowadzania testów warunków skrajnych w odniesieniu do poszczególnych rodzajów ryzyka,
 - corocznie ocenia adekwatność i skuteczność systemu zarządzania ryzykiem.
- 5) Komitet Audytu wspiera działania Rady Nadzorczej w zakresie:
- monitorowania procesu sprawozdawczości finansowej,
 - monitorowania skuteczności systemów kontroli wewnętrznej, audytu wewnętrznego oraz zarządzania ryzykiem, w tym rekomendowanie zlecenia przeprowadzenia dodatkowych badań przez Spółdzielnię Spółdzielczy System Ochrony SGB w szczególności w obszarze technologii informacyjnej i bezpieczeństwa środowiska teleinformatycznego,
 - kontrolowania i monitorowania niezależności biegłego rewidenta i firmy audytorskiej w szczególności w przypadku, gdy na rzecz Banku świadczone są przez firmę audytorską inne usługi niż badanie;
 - informowania Rady Nadzorczej Banku o wynikach badania oraz wyjaśnianie, w jaki sposób badanie to przyczyniło się do rzetelności sprawozdawczości finansowej w Banku, a także jaka była rola Komitetu Audytu w procesie badania;
 - dokonywania oceny niezależności biegłego rewidenta oraz wyrażanie zgody na świadczenie przez niego dozwolonych usług niebędących badaniem w Banku;

- opracowywania polityki świadczenia przez firmę audytorską przeprowadzającą badanie, przez podmioty powiązane z tą firmą audytorską oraz przez członka sieci firmy audytorskiej dozwolonych usług niebędących badaniem;
 - określania procedury wyboru firmy audytorskiej przez Bank;
 - przedstawiania Radzie Nadzorczej oraz Zebraniu Przedstawicieli, rekomendacji, o której mowa w art. 16 ust. 2 rozporządzenia nr 537/2014, zgodnie z politykami, o których mowa powyżej;
 - przedkładania zaleceń mających na celu zapewnienie rzetelności procesu sprawozdawczości finansowej w Banku.
- 6) Zarząd projektuje, wprowadza oraz zapewnia działanie spójne ze strategią zarządzania Bankiem, systemem zarządzania ryzykiem, w tym:
- określa bieżącą i przyszłą gotowość Banku do podejmowania ryzyka;
 - opracowuje i przyjmuje strategię zarządzania Bankiem i strategię zarządzania ryzykiem;
 - odpowiada za opracowanie, przyjęcie i wdrożenie procedur dotyczących zarządzania oraz zapewnia wdrożenie planów w zakresie systemu zarządzania ryzykiem, opracowuje i akceptuje politykę oraz zapewnia wdrożenie procedur, monitoruje ich przestrzeganie;
 - odpowiada za oszacowanie kapitału wewnętrznego na poziomie zapewniającym pokrycie wszystkich istotnych rodzajów ryzyka;
 - zapewnia strukturę organizacyjną dostosowaną do wielkości i profilu ponoszonego ryzyka i umożliwiającą skuteczne wykonywanie zadań, w tym: wprowadza podział realizowanych w Banku zadań, zapewniający niezależność zarządzania ryzykiem na pierwszym poziomie od zarządzania na drugim poziomie;
 - nadzoruje zarządzanie ryzykiem na pierwszym i drugim poziomie;
 - nadzoruje wielkość i profil ryzyka w Banku;
 - ustanawia odpowiednie zasady raportowania, w tym zasady raportowania Zarządu do Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu; ustanawia zasady raportowania przez jednostki organizacyjne, komórki organizacyjne oraz stanowiska organizacyjne Banku o rodzajach i wielkości ryzyka w działalności, w sposób umożliwiający monitorowanie poziomu ryzyka w Banku;
 - wprowadza niezbędne korekty i udoskonalenia systemu zarządzania w przypadku zmiany wielkości i profilu ryzyka w działalności Banku oraz czynników otoczenia gospodarczego lub wykrycia nieprawidłowości w funkcjonowaniu systemu zarządzania;
 - odpowiada za opracowanie, wprowadzenie oraz aktualizację polityki wynagrodzeń;
 - zatwierdza przyjęte rodzaje limitów oraz ich wysokość poprzez zatwierdzanie zasad zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka istotnego, w których to zasadach określone są limity.
- 7) Zarządzanie ryzykiem w Banku realizowane jest przez poszczególnych członków Zarządu w ramach przypisanych im obowiązków oraz:
- na pierwszym poziomie (linii obrony);
 - na drugim poziomie (linii obrony) w zakresie działalności specjalnie powołanych do tego stanowisk lub komórek organizacyjnych, a także działalności Komórki ds.

zgodności i kontroli wewnętrznej, przy czym nadzór nad tym poziomem przypisany jest Prezesowi Zarządu.

- 8) Komórki organizacyjne Banku (lub wyznaczone osoby w Banku) biorą udział w procesie zarządzania ryzykiem poprzez realizację celów zawartych w strategii zarządzania ryzykiem, a także w ramach przypisanych im zadań w strukturze organizacyjnej Banku oraz w procedurach wewnętrznych, dotyczących zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka.
- 9) Komitet Kredytowy realizuje zadania opisane w jego regulaminie działania.

2. Identyfikacja, pomiar/szacowanie i monitorowanie ryzyka

- 1) Bank dokonuje identyfikacji i pomiaru/szacowania ryzyka w oparciu o metody i modele, dostosowane do profilu, skali i złożoności ryzyka.
- 2) Częstotliwość pomiaru ryzyka dostosowana jest do wielkości, charakteru oraz zmienności poziomu poszczególnych rodzajów ryzyka w działalności Banku.
- 3) Metody/modeli, w szczególności ich założenia, są poddawane okresowej ocenie uwzględniającej testowanie, weryfikację historyczną i planowane działania generujące ryzyko.
- 4) Przegląd i aktualizacja metod/modeli lub systemów pomiaru ryzyka przeprowadzane są wraz z przeglądem procedur dotyczących zarządzania ryzykiem z uwzględnieniem aktualnie prowadzonej i planowanej działalności Banku lub w oparciu o obowiązujące w Banku Zasady zarządzania ryzykiem modeli.

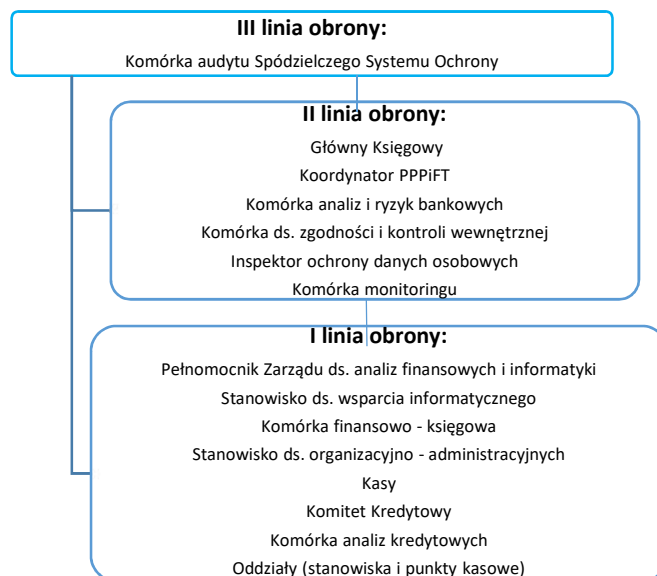
3. Limity ograniczające ryzyko

- 1) Bank wprowadza odpowiednie do skali i złożoności działalności limity wewnętrzne ograniczające poziom ryzyka występującego w poszczególnych obszarach działania Banku.
- 2) Procedury wewnętrzne określają zasady ustalania i aktualizowania wysokości limitów oraz częstotliwość monitorowania ich przestrzegania i raportowania.
- 3) Z zachowaniem limitów określonych w Rozporządzeniu CRR, ustawie Prawo bankowe oraz limitów ustalonych w Systemie Ochrony SGB, Bank ustalił i weryfikuje wewnętrzne limity zaangażowań według kryteriów uwzględniających specyfikę swojej działalności.
- 4) Poziom limitów wewnętrznych jest dostosowany do akceptowanego przez Radę Nadzorczą ogólnego poziomu ryzyka Banku oraz do poziomu limitów ustalonych w Systemie Ochrony SGB.
- 5) Przyjęte rodzaje limitów wewnętrznych, dotyczących poszczególnych rodzajów ryzyka oraz ich wysokość, zatwierdza Zarząd Banku.
- 6) Analizy będące podstawą do określenia wysokości limitów wewnętrznych są sporządzane w formie pisemnej. Komórką odpowiedzialną za sporządzenie przedmiotowej analizy jest Komórka analiz i ryzyk bankowych oraz inne osoby wskazane w regulacjach wewnętrznych.
- 7) Bank określa wysokość limitów (w zależności od rodzaju ryzyka lub charakteru limitu) w oparciu o następujące przesłanki:
 - analizę historyczną stopnia wykorzystania limitu;
 - apetyt na ryzyko zatwierdzony przez Radę Nadzorczą;
 - analizę wpływu zrealizowania się limitu w maksymalnej wysokości na sytuację finansową Banku;
 - wyniki testów warunków skrajnych;
 - wysokość ryzyka, którym jest obciążona pozycja objęta limitem.

- 8) W przypadku przekroczenia obowiązujących limitów sporządzana jest stosowna analiza, której celem jest określenie stopnia przekroczenia limitów, sytuacji która spowodowała to przekroczenie oraz sposobu postępowania w celu zapobiegania przekroczeniom limitów w przyszłości. W przypadku przekroczenia limitów odzwierciedlających apetyt na ryzyko, Zarząd Banku niezwłocznie przekazuje Radzie Nadzorczej informację o takim przypadku wraz z informacją o podjętych lub planowanych działaniach naprawczych.
 - 9) Przekroczenia limitów wewnętrznych są monitorowane i poddawane szczegółowej analizie – zadania te wykonują komórki organizacyjne wskazane w procedurach szczegółowych dotyczących zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka.
4. Informacja zarządcza dotycząca zarządzania ryzykiem
- 1) Podstawę monitorowania procesu zarządzania ryzykiem w Banku stanowi formalnie ustanowiony system informacji zarządczej.
 - 2) System sprawozdawczości zarządczej dostarcza informacji na temat:
 - rodzajów i wielkości ryzyka w działalności Banku;
 - profilu ryzyka;
 - stopnia wykorzystania limitów wewnętrznych;
 - wyników testów warunków skrajnych;
 - skutków decyzji w zakresie zarządzania ryzykiem.
 - 3) Monitorowanie i raportowanie ryzyka odbywa się z częstotliwością umożliwiającą dostarczenie informacji o zmianach profilu ryzyka Banku.
 - 4) Zakres oraz szczegółowość sprawozdań wewnętrznych są dostosowane do rodzaju raportowanego ryzyka oraz odbiorców informacji.
 - 5) Rzetelność, dokładność oraz aktualność dostarczanych informacji zapewnia wprowadzony w Banku system kontroli wewnętrznej.
 - 6) Zasady raportowania w Banku uregulowane zostały w Instrukcji System Informacji Zarządczej zawierającej szczegółowy wykaz sprawozdań zarządczych. Określa ona m.in. wykaz sprawozdań, osoby odpowiedzialne za ich sporządzenie oraz ich terminy. Ponadto w regulacjach dotyczących zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka bankowego został określony w sposób ogólny zakres informacji zarządczej z obszaru, którego dotyczy regulacja.
 - 7) W szczególności, w ramach systemu informacji zarządczej Zarząd:
 - a) informuje Radę Nadzorczą o stanie realizacji strategii zarządzania Bankiem (w okresach rocznych) i strategii zarządzania ryzykiem (w okresach kwartalnych) oraz najważniejszych kwestiach z tym związanych,
 - b) regularnie, a w razie potrzeby niezwłocznie, informuje Radę Nadzorczą o kwestiach istotnych dla oceny sytuacji Banku oraz zarządzania Bankiem,
 - c) zapewnia Radzie Nadzorczej dostęp do aktualnych informacji we wszystkich obszarach objętych kompetencją Rady Nadzorczej, a w razie potrzeby także przetworzenie tych informacji do zwartej i zrozumiałej dla członków Rady Nadzorczej formy.

V. System 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 pierwszą linię obrony 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 drugą linię obrony 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 PPiFT, Inspektor Ochrony Danych Osobowych, Komórka monitoringu;
 - b) działalność niezależnej Komórki 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 systemu 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 zgodności sprawowaną przez Komórkę ds. zgodności i kontroli wewnętrznej.
6. W Banku, w pionie Prezesa Zarządu, działa Komórka ds. zgodności i kontroli wewnętrznej odpowiedzialna:
 - 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 osiągnięcie 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 poziomych i 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. Kierownik Komórki 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 Kierownikowi Komórki ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, do których zaliczamy:
- 1) zapewniony bezpośredni kontakt z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej, a także Komitetu Audytu, tzn. ma prawo zgłaszania zagadnień dotyczących zgodności Zarządowi, Radzie Nadzorczej, Komitetowi Audytu a także członkom tych organów,
 - 2) powoływanie odbywa się za zgodą Rady Nadzorczej,
 - 3) 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,
 - 4) w przypadku zmiany osoby na stanowisku Bank niezwłocznie informuje o tym fakcie Komisję Nadzoru Finansowego, wraz ze wskazaniem przyczyny zmiany.
9. Niezależność Komórki, o której jest mowa w ust. 6 zapewniają następujące mechanizmy:
- 1) podległość Prezesowi Zarządu,
 - 2) stałe składniki wynagrodzenia są przyznane w takiej wysokości, aby zapewnić jej niezależność oraz obiektywizm wypełniania przez nią zadań oraz umożliwić zatrudnianie osób o odpowiednich kwalifikacjach, doświadczeniu i umiejętnościach,
 - 3) 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,
 - 4) prawo do kontaktowania się z własnej inicjatywy z każdym pracownikiem i uzyskiwania dostępu do dowolnych dokumentów, czy plików potrzebnych do wykonywania obowiązków,
 - 5) zapewnienie środków finansowych niezbędnych do skutecznego wykonywania zadań oraz systematycznego podnoszenia umiejętności i kwalifikacji.
10. 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).
11. 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.

12. 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 Komórka ds. zgodności i kontroli wewnętrznej.
13. 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.
14. 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.
15. Podstawowym narzędziem do operacyjnego zarządzania systemem kontroli w Banku jest matryca funkcji kontroli, w której powiązано 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.
16. Bank określił następujące kategorie nieprawidłowości wykrytych przez system kontroli wewnętrznej: nieznaczące, mało znaczące, znaczące i krytyczne, biorąc pod uwagę ich negatywny wpływ na zapewnienie osiągnięcia 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 Komórki ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, a w przypadku nieprawidłowości krytycznych dodatkowo, do Zarządu i Rady Nadzorczej Banku, a następnie Komórka ds. zgodności i kontroli wewnętrznej po uzgodnieniu z Zarządem informuje o nieprawidłowościach krytycznych Komórkę Audytu Spółdzielczego Systemu Ochrony.
 - 2) w ramach drugiej linii obrony są niezwłocznie raportowane do Komórki ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, Zarządu Banku i Rady Nadzorczej, a następnie Komórka ds. zgodności i kontroli wewnętrznej po uzgodnieniu z Zarządem informuje o nieprawidłowościach krytycznych Komórkę Audytu Spółdzielczego Systemu Ochrony.

17. 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 ust. 16.
18. 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.
19. Rada Nadzorcza dokonuje corocznej oceny skuteczności i adekwatności systemu kontroli wewnętrznej uwzględniając 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 linię obrony potwierdzające prawidłowość przeprowadzanych testów przez pierwszą linię,
 - g) testowanie pierwszej i drugiej linii obrony przez trzecią linię 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 linię obrony,
 - c) testowania pierwszej i drugiej linii obrony przez trzecią linię obrony,
 - d) prawidłowego przypisania celów ogólnych i szczegółowych.

VI. Polityka wynagrodzeń

1. Na politykę wynagrodzeń w Banku składa się:
 - 1) Polityka wynagrodzeń w Spółdzielczym Banku Ludowym w Zakrzewie,
 - 2) Regulamin wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Spółdzielczym Banku Ludowym w Zakrzewie,
 - 3) Regulamin wynagradzania pracowników Spółdzielczego Banku Ludowego w Zakrzewie
2. Rada Nadzorcza (członkowie organu nadzorującego)
 - 1) Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej Banku określa „Polityka wynagrodzeń w Spółdzielczym Banku Ludowym w Zakrzewie” oraz Uchwała Zebrania Przedstawicieli w sprawie ustalenia wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej w Spółdzielczym Banku Ludowym w Zakrzewie.

- 2) Szczegółowe zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej ustalane są zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Banku, w tym w szczególności zgodnie z "Regulaminem działania Rady Nadzorczej Spółdzielczego Banku Ludowego w Zakrzewie".
3. Zarząd (członkowie organu zarządzającego)
 - 1) Zasady wynagradzania członków Zarządu określi Polityka wynagrodzeń w Spółdzielczym Banku Ludowym w Zakrzewie, Regulamin wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Spółdzielczym Banku Ludowym w Zakrzewie oraz Uchwały Rady Nadzorczej ustalające wysokość wynagrodzeń członków Zarządu.
 - 2) Wynagrodzenie członków Zarządu Banku obejmuje składniki stałe oraz składniki zmienne ustalane przez Radę Nadzorczą Banku.
 - 3) Wysokość wynagrodzenia przyznanego członkom organu zarządzającego uzależniona jest od zakresu obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych jego członków i potrzeby zachowania odpowiednich proporcji wynagradzania tych osób, wynikających z tych zakresów.
4. Pracownicy posiadający istotny wpływ na ryzyko Banku
 - 1) Zasady wynagradzania pracowników posiadających istotny wpływ na ryzyko Banku określa Polityka wynagrodzeń w Spółdzielczym Banku Ludowym w Zakrzewie, Regulamin wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Spółdzielczym Banku Ludowym w Zakrzewie oraz Regulamin wynagradzania pracowników Spółdzielczego Banku Ludowego w Zakrzewie.
 - 2) Stałe i zmienne składniki wynagradzania pracowników posiadających istotny wpływ na ryzyko Banku ustalane są przez Zarząd Banku.
 - 3) Wysokość stałych składników wynagrodzenia przyznanego pracownikom posiadających istotny wpływ na ryzyko Banku uzależniona jest od zakresu obowiązków i odpowiedzialności tych osób.
 - 4) Zmienne składniki wynagradzania przyznawane są pracownikom posiadających istotny wpływ na ryzyko Banku w terminach i na zasadach przewidzianych w obowiązującym w Banku Regulaminie wynagradzania pracowników.
 - 5) Wysokość zmiennych składników wynagradzania pracowników posiadających istotny wpływ na ryzyko Banku określa Zarząd Banku i podlega ona monitorowaniu i opiniowaniu przez Radę Nadzorczą Banku.
 - 6) W przypadku pracowników posiadających istotny wpływ na ryzyko Banku zajmujących stanowiska kierowników komórek / osób zajmujących stanowiska pracy związanych z kontrolą wewnętrzną, zapewnieniem zgodności, zarządzaniem ryzykiem na drugim poziomie oraz zarządzającymi kadrami – przyznanie zmiennych składników wynagrodzeń nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.
5. Pozostali pracownicy Banku nie wymienieni w ust. 3-4
Zasady wynagradzania pozostałych pracowników określa Polityka wynagrodzeń w Spółdzielczym Banku Ludowym w Zakrzewie i Regulamin wynagradzania pracowników Spółdzielczego Banku Ludowego w Zakrzewie.
6. Nadzór na prawidłowością funkcjonowania polityki wynagrodzeń sprawuje Rada Nadzorcza na podstawie składanego corocznie raportu. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia

Zebraniu Przedstawicieli raport do zaopiniowania i zatwierdzenia. Zebranie Przedstawicieli rozpatrując sprawozdanie ocenia, czy ustalona polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku i nie wpływa negatywnie na zarządzanie Bankiem.

7. Zapisy „Polityki wynagrodzeń” zawierają w treści wdrożone przepisy wynikające z Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach, w szczególności w kwestii ustalenia maksymalnego stosunku średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników w okresie rocznym, którego poziom określa załącznik do „Regulaminu wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Spółdzielczym Banku Ludowym w Zakrzewie” oraz udostępniany jest w dokumencie „Ujawnienie informacji dotyczących adekwatności kapitałowej oraz innych informacji Spółdzielczego Banku Ludowego w Zakrzewie podlegających ogłaszaniu”.
8. Raport „Ujawnienia informacji dotyczących adekwatności kapitałowej oraz innych informacji Spółdzielczego Banku Ludowego w Zakrzewie podlegających ogłaszaniu” podlega publikacji na stronie internetowej Banku: <https://sblzakrzewo.pl>, zawiera on wszelkie szczegółowe zasady dotyczące wynagrodzeń osób zakwalifikowanych w „Polityce wynagrodzeń” do osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
9. Bank nie różnicuje wynagrodzeń z uwagi na płeć pracownika ani z żaden inny pozamerytoryczny sposób.

VII. Informacja o powołaniu komitetu ds. wynagrodzeń

Bank z uwagi na przepisy ustawy Prawo bankowe nie powołał komitetu ds. wynagrodzeń.

VIII. Informacja 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 wytycznymi, rekomendacjami i zaleceniami określonymi przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego oraz Komisję Nadzoru Finansowego regulującymi tą materię, z zachowaniem zasady proporcjonalności dokonywały oceny członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej (w tym Komitetu Audytu) w zakresie odpowiedzialności (tzn. posiadania kompetencji, a także dawania rękojmi należytego wykonywania obowiązków) w oparciu o obowiązującą:
 - 1) Politykę oceny odpowiedzialności kandydatów na członków Zarządu, członków Zarządu oraz Zarządu Spółdzielczego Banku Ludowego w Zakrzewie
 - 2) Politykę oceny odpowiedzialności kandydatów na członków Rady Nadzorczej, członków Rady Nadzorczej i Rady Nadzorczej w Spółdzielczym Banku Ludowym w Zakrzewie.
2. Oceny miały charakter pierwotny przed powołaniem oraz wtórny w trakcie pełnienia funkcji.
3. W trakcie rekrutacji członków organów nadzorujących i zarządzających Banku uwzględniana jest Polityka zróżnicowania członków organu zarządzającego oraz personelu w Spółdzielczym Banku Ludowym w Zakrzewie. W celu zapewnienia różnorodności w miarę możliwości

w trakcie wyboru członków organów Banku brani są pod uwagę kandydaci o różnym wykształceniu, doświadczeniu zawodowym, wieku oraz płci, zapewniając szerokie spektrum poglądów organu zarządzającego.

4. Zarząd:

- 1) Członkowie Zarządu podlegali wtórnej indywidualnej ocenie odpowiedniości za okres od 28 października 2021 r. do 09 grudnia 2022 r.
- 2) Ponadto Zarząd podlegał zbiorowej ocenie wtórnej za ten sam okres.
- 3) W wyniku oceny Rada Nadzorcza stwierdziła, że:
 - a) członkowie Zarządu posiadają odpowiednie kompetencje do zarządzania Bankiem wynikające z:
 - wiedzy (posiadanej z racji zdobytego wykształcenia, odbytych szkoleń, uzyskanych tytułów zawodowych oraz nabytej w inny sposób w toku kariery zawodowej),
 - doświadczenia (nabytego w toku sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk),
 - umiejętności niezbędnych do wykonywania powierzonych funkcji,
 - odpowiedniej reputacji.
 - b) łączne kwalifikacje, poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia Zarządu jako organu kolegiального są odpowiednie do sprawnego zarządzania Bankiem z uwzględnieniem zasad różnorodności.

5. Rada Nadzorcza:

- 1) Kandydaci na członków Rady Nadzorczej w dniu 21-06-2022 r. podlegali indywidualnej pierwotnej ocenie odpowiedniości w oparciu o kryteria reputacji, uczciwości, etyczności, wiedzy, umiejętności, doświadczenia, poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie funkcji i obowiązków oraz niezależności osądu.
- 2) W wyniku pozytywnej oceny kandydatów dokonano wyboru nowego składu Rady Nadzorczej oraz zbiorowej oceny odpowiedniości. Skład Rady Nadzorczej umożliwił wyłonienie i powołanie Komitetu Audytu.
- 3) Członkowie Rady Nadzorczej kadencji 2018-2022 podlegali wtórnej ocenie indywidualnej i zbiorowej za okres od 01 stycznia 2021 r. do 21-06-2022 r.
- 4) W wyniku w/w ocen Zebranie Przedstawicieli stwierdziło, że:
 - a) kandydaci na członków Rady Nadzorczej oraz członkowie Rady Nadzorczej posiadali i posiadają odpowiednie kompetencje do pełnienia funkcji nadzorczej w Banku wynikające z:
 - wiedzy (posiadanej z racji zdobytego wykształcenia, odbytych szkoleń, uzyskanych tytułów zawodowych oraz nabytej w inny sposób w toku kariery zawodowej),
 - doświadczenia (nabytego w toku sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk),
 - umiejętności niezbędnych do wykonywania powierzonych funkcji,
 - odpowiedniej reputacji
 - b) łączne kwalifikacje, poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia Zarządu jako organu kolegiального były i są odpowiednie do sprawnego zarządzania Bankiem z uwzględnieniem zasad różnorodności.

6. 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.
7. Wszyscy członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej zgodnie z dokonaną w 2022 roku oceną spełniają wymagania art. 22aa ustawy - Prawo bankowe.

IX. Ujawnienia informacji objętej wymogiem art. 111 a ust. 1 ustawy Prawo bankowe

1. Spółdzielczy Bank Ludowy w Zakrzewie nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
2. Stopa zwrotu z aktywów obliczona jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej wynosi 3,02 %.²
3. Bank nie działa w holdingu, nie zawierał umów wsparcia finansowego z innymi podmiotami podlegającymi nadzorowi skonsolidowanemu działającymi w tym samym holdingu oraz podmiotami blisko powiązanymi.

² Wg stanu na 31-03-2023 r.