



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	6
3.	Limity ograniczające ryzyko	6
4.	Informacja zarządcza dotycząca zarządzania ryzykiem	7
V.	System kontroli wewnętrznej	8
VI.	Polityka wynagrodzeń	12
VII.	Informacja o powołaniu komitetu ds. wynagrodzeń	14
VIII.	Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu wymogów określonych w art. 22aa ustawy – Prawo bankowe.	14
IX.	Ujawnienia informacji objętej wymogiem art. 111 a ust. 1 ustawy Prawo bankowe	16

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 – zrzeszania 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 wewnętrznej 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 w komórkach organizacyjnych, a także działalność Komórki ds. zgodności i kontroli wewnętrznej;
 - 3) na trzecią linię obrony składa się działalność komórki 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.

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/modelę, 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.

- 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 zwięzłej 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.
 - 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 PPPIFT, 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 jednostkę zarządzającą Spółdzielczym 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.

- 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 wysłuchaniu go przez Radę Nadzorczą – co stanowi mechanizm chroniący Kierownika przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem stosunku pracy,
 - 4) w przypadku zmiany na stanowisku Kierownika Komórki Bank niezwłocznie informuje o tym fakcie Komisję Nadzoru Finansowego, wraz ze wskazaniem przyczyny zmiany.
9. Niezależność Komórki ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, 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.

- 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.
 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

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 a także indywidualne i zbiorowe na zasadach określonych w regulacjach wewnętrznych.

- 3) W wyniku uzyskania pozytywnych ocen (indywidualnych i zbiorowych) dokonano wyboru składu Rady Nadzorczej, skład wybranej Rady umożliwił na wyłonienie i powołanie Komitetu Audytu (z trzema członkami w składzie).
 - 4) Zgodnie z Polityką oceny odpowiedniości kandydatów na członków Rady Nadzorczej, członków Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej, ocena odpowiedniości wtórna przeprowadzana jest co najmniej raz na dwa lata. Ostatnia ocena została dokonana w roku 2024 r.
6. Komitet Audytu
- 1) Członkowie Komitetu Audytu corocznie podlegają ocenie niezależności z uwzględnieniem przesłanek określonych w art. 129 ust. 3-4 Ustawy z dnia 11 maja 2017 roku o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym. Ostatnia ocena niezależności została przeprowadzona przez Radę Nadzorczą dnia 17 stycznia 2025 roku, za okres od 01 stycznia 2024 roku do dnia 31 grudnia 2024 roku.
 - 2) Rada Nadzorcza Spółdzielczego Banku Ludowego w Zakrzewie stwierdziła, że wszyscy członkowie Komitetu Audytu są niezależni, posiadają wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości, badania sprawozdań finansowych oraz branży, w której działa Bank.
7. 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.
8. Wszyscy członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej zgodnie z dokonanymi w 2024 i 2025 roku ocenami 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 2,25 %.³
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.

³ Wg stanu na 31-12-2024 r.