



BANK SPÓŁDZIELCZY W MILICZU

Informacja obejmująca opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń, informację o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń, a także informację o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu wymogów określonych w art. 22aa Prawa bankowego

Spis treści

I. Wstęp.....	3
II. System zarządzania.....	3
III. Opis systemu zarządzania ryzykiem	3
IV. Opis systemu kontroli wewnętrznej	16
V. Opis polityki wynagrodzeń.....	21
VI. Informacje o spełnieniu przez członków Zarządu i Rady Nadzorczej wymogów określonych w art. 22aa Ustawy Prawo bankowe	27

I. Wstęp

Bank, zgodnie z wymogami określonymi w art. 111a ust. 4 ustawy Prawo bankowe, ogłasza informacje w zakresie opisu systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń, informację o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń, a także informację o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu wymogów określonych w art. 22aa Prawa bankowego. Bank ujawnia także informacje dotyczące ryzyka operacyjnego określone w rekomendacji 17 Rekomendacji M Komisji Nadzoru Finansowego oraz informacje dotyczące ryzyka płynności określone w rekomendacji 18 Rekomendacji P Komisji Nadzoru Finansowego.

II. System zarządzania

W Banku funkcjonuje system zarządzania, stanowiący zbiór zasad i mechanizmów odnoszących się do procesów decyzyjnych, zachodzących w Banku oraz do oceny prowadzonej działalności bankowej.

Głównym jego celem jest zapewnienie rentownego, stabilnego i bezpiecznego funkcjonowania Banku.

W ramach systemu zarządzania w Banku funkcjonuje w szczególności:

- 1) system zarządzania ryzykiem,
- 2) system kontroli wewnętrznej.

III. Opis systemu zarządzania ryzykiem

Cele systemu zarządzania ryzykiem

Celem zarządzania ryzykiem w Banku jest:

- 1) ochrona depozytów klientów;
- 2) ochrona wartości kapitałów Banku;
- 3) wsparcie Banku w prowadzeniu efektywnej działalności.

Funkcjonujący w Banku system zarządzania ryzykiem odnosi się do działalności prowadzonej bezpośrednio przez Bank oraz uwzględnia funkcjonowanie Banku w Systemie Ochrony Zrzeszenia BPS.

System zarządzania ryzykiem funkcjonuje w Banku na podstawie Strategii działania Banku oraz Strategii zarządzania ryzykiem, polityk, procedur i planów, opracowanych w formie pisemnej. Ponadto zarządzanie ryzykiem realizowane jest na podstawie odpowiednich analiz i jest dostosowywane do nowych czynników oraz źródeł ryzyka.

System zarządzania ryzykiem jest adekwatny do skali i złożoności prowadzonej przez Bank działalności oraz wielkości i profilu ryzyka, a także określonego przez Bank apetytu na ryzyko.

Określony przez Bank apetyt na ryzyko oznacza bieżącą i przyszłą gotowość Banku do podejmowania ryzyka. Jest on określony przez Zarząd Banku w formie strategicznych limitów na poszczególne rodzaje ryzyka, a następnie zatwierdzany przez Radę Nadzorczą w regulacjach wewnętrznych Banku.

W Banku, oprócz limitów zatwierdzonych przez Radę Nadzorczą funkcjonują inne limity i wskaźniki KRI zatwierdzone przez Zarząd Banku.

System zarządzania ryzykiem podlega rocznej ocenie adekwatności i skuteczności przez Radę Nadzorczą w oparciu o okresowe raporty na temat ryzyka oraz sporządzony przez Stanowisko zarządzania ryzykami i analiz raport z dokonanej oceny realizacji Strategii zarządzania ryzykiem.

Ocena stopnia efektywności zarządzania ryzykiem braku zgodności dokonywana jest razem z oceną adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej.

W ramach systemu zarządzania ryzykiem w Banku zarządza się ryzykiem przez:

- 1) identyfikację ryzyka,
- 2) pomiar lub ocenę ryzyka,
- 3) monitorowanie ryzyka,
- 4) kontrolę, w tym ograniczanie ryzyka,
- 5) raportowanie o ryzyku wraz z oceną skuteczności podjętych działań ograniczających ryzyko,

służące zapewnieniu prawidłowości procesu wyznaczania i realizacji szczegółowych celów prowadzonej przez Bank działalności.

Ad. 1) Identyfikacja ryzyka polega na rozpoznaniu, na podstawie zgromadzonych danych, wewnętrznych i zewnętrznych (aktualnych i potencjalnych) źródeł ryzyka w działalności Banku oraz na oszacowaniu potencjalnego wpływu danego ryzyka na sytuację finansową Banku. W ramach identyfikacji ryzyka określa się te rodzaje ryzyka, które uznane są za ryzyka istotne dla działalności Banku.

Z uwagi na charakter i zakres prowadzonej działalności, a także rzeczywisty i/lub potencjalny wpływ na wynik finansowy oraz kapitały (fundusze), najbardziej znaczącym rodzajem ryzyka uznanym przez Bank za ryzyko istotne jest ryzyko kredytowe. Jednocześnie w Banku zidentyfikowano również inne istotne rodzaje ryzyka takie jak:

- a) ryzyko koncentracji,
- b) ryzyko walutowe,
- c) ryzyko stopy procentowej w księdze bankowej oraz ryzyko spreadu kredytowego,
- d) ryzyko operacyjne,
- e) ryzyko płynności,
- f) ryzyko braku zgodności,
- g) ryzyko kapitałowe (niewypłacalności),
- h) ryzyko wyniku finansowego.

Ad. 2) Pomiar ryzyka obejmuje definiowanie miar ryzyka adekwatnych do rodzaju, istotności ryzyka i dostępności danych oraz na ilościowej kwantyfikacji ryzyka za pomocą ustalonych miar. Bank nie stosuje zaawansowanych metod pomiaru ryzyka.

Ocena ryzyka polega na określeniu rozmiarów lub zakresu ryzyka z punktu widzenia realizacji celów zarządzania ryzykiem.

W ramach pomiaru istotnego ryzyka mierzalnego, przynajmniej raz w roku przeprowadza się testy warunków skrajnych, na podstawie założeń zapewniających rzetelny pomiar lub ocenę ryzyka.

Ad. 3) Monitorowanie ryzyka polega na porównywaniu odchyleń realizacji od prognoz lub założonych punktów odniesienia (np. limitów, wartości progowych, planów, pomiarów z poprzedniego okresu, wydanych rekomendacji i zaleceń). Monitorowanie stanowi podstawę szybkiego wykrywania słabości występujących w zarządzaniu ryzykiem.

Ad. 4) W ramach kontroli ryzyka Bank zabezpiecza się przed ryzykiem lub je ogranicza, wprowadzając odpowiednie do skali i złożoności prowadzonej działalności mechanizmy kontroli ryzyka, w szczególności:

- a) stosuje limity dostosowane do wielkości Banku i profilu ryzyka występującego w jego działalności,
- b) określa sposób postępowania w przypadku przekroczenia limitów, sposoby wyeliminowania tego przekroczenia oraz środki mające na celu zapobieżenie takim sytuacjom w przyszłości.

Ad. 5) W Banku funkcjonuje system sprawozdawczości zarządczej wspomagający proces decyzyjny, na który składa się w szczególności raportowanie o ryzyku.

Raportowanie o ryzyku:

- a) zawiera rzetelne, dokładne i aktualne dane oraz dostarcza wykorzystywane w zarządzaniu ryzykiem informacje na temat wielkości Banku i profilu ryzyka jego działalności,
- b) służy ocenie skutków decyzji w zakresie zarządzania ryzykiem w Banku oraz monitorowaniu przestrzegania limitów.

Regulacje wewnętrzne Banku dotyczące zarządzania ryzykiem, określające metody pomiaru, oceny ryzyka, jego monitorowania, kontroli i raportowania, podlegają okresowej weryfikacji i aktualizacji w celu dostosowania ich do aktualnych przepisów prawa i standardów rynkowych, zmian w profilu ryzyka, skali działalności Banku oraz zmian organizacyjnych. Bank zapewnia pracownikom dostęp do regulacji dotyczących zarządzania ryzykiem.

W celu zapewnienia bezpiecznej relacji pomiędzy ponoszonym ryzykiem, a bazą kapitałową, w Banku funkcjonuje również sformalizowany, opisany w procedurach wewnętrznych Banku proces szacowania kapitału wewnętrznego i utrzymania funduszy własnych na poziomie wynikającym z polityki Banku.

Bank przeprowadza wyłącznie transakcje, które jest w stanie wycenić oraz zarządzać ich ryzykiem.

Przed wdrożeniem nowego produktu lub jego istotną zmianą w Banku przeprowadza się proces przygotowawczy, który obejmuje, w szczególności:

- 1) analizę zgodności produktu ze Strategią działania Banku oraz Strategią zarządzania ryzykiem,
- 2) identyfikację i ocenę istotnych rodzajów ryzyka związanych z produktem w ramach systemu zarządzania ryzykiem,
- 3) ustalenie limitów, zasad ewidencji księgowej i raportowania,
- 4) uwzględnienie produktu w stosowanych metodach identyfikacji, pomiaru lub oceny ryzyka.

Nowe produkty zatwierdzane są przez Zarząd Banku.

Działania Banku podejmowane w odniesieniu do zidentyfikowanych rodzajów ryzyka obejmują akceptację ryzyka, jego ograniczanie/redukcję, transfer ryzyka lub unikanie/eliminowanie ryzyka.

Wybór konkretnych działań zarządczych, w tym technik ograniczania ryzyka może rodzić konsekwencje finansowe, toteż Zarząd dokonuje analizy opłacalności i podejmuje decyzje o zastosowaniu najbardziej optymalnych rozwiązań w zakresie organizacji, automatyzacji i dokumentowania procesów zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka w Banku.

Struktura systemu zarządzania ryzykiem (3 poziomy zarządzania)

System zarządzania ryzykiem w Banku zorganizowany jest w sposób zapewniający zarządzanie na trzech, niezależnych (ale nie odizolowanych) i wzajemnie uzupełniających się poziomach.

Niezależność poziomów polega na zachowaniu organizacyjnej odrębności w następujących płaszczyznach:

- 1) funkcja drugiego poziomu w zakresie tworzenia rozwiązań systemowych jest niezależna od funkcji pierwszego poziomu,
- 2) funkcja trzeciego poziomu jest niezależna od funkcji pierwszego i drugiego poziomu.

Na pierwszy poziom składa się zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej Banku. To bieżące zarządzanie ryzykiem przez wszystkie jednostki/komórki organizacyjne Banku odpowiedzialne za działalność operacyjną, dotyczące całej działalności tych jednostek/komórek organizacyjnych, która może generować ryzyko. Funkcję pierwszego poziomu pełnią jednostki/komórki organizacyjne umiejscowione w Pionie handlowym oraz w Pionie finansowym.

Na drugi poziom składa się co najmniej:

- 1) zarządzanie ryzykiem przez pracowników Banku zatrudnionych na stanowiskach związanych z zarządzaniem ryzykiem lub w komórkach organizacyjnych, niezależnie od zarządzania ryzykiem na pierwszym poziomie, poprzez niezależną identyfikację, pomiar, ocenę, monitorowanie, kontrolę i raportowanie o ryzyku, obejmujące także proponowanie koniecznych działań,
- 2) działalność komórki do spraw zgodności (Zespół zgodności i kontroli wewnętrznej).

Na trzeci poziom składa się działalność komórki audytu wewnętrznego, mającego za zadanie badanie i ocenę, w sposób niezależny i obiektywny, adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem oraz systemu kontroli wewnętrznej, wykonywana przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS, na mocy zapisów Ustawy z dnia 7 grudnia 2000 r. o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających oraz Umowy Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

Na każdym z poziomów pracownicy Banku, w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych stosują mechanizmy kontrolne, lub niezależnie monitorują przestrzeganie mechanizmów kontrolnych. Główną odpowiedzialność za bieżące zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej (zarządzanie na pierwszym poziomie), zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, przyjętymi przez Bank standardami rynkowymi i etycznymi, regulacjami wewnętrznymi Banku, w tym m.in. ustanowionymi

limitami, a także z uwzględnieniem Strategii zarządzania ryzykiem, Polityki kapitałowej Banku, polityk dotyczących zarządzania ryzykiem oraz apetytu na ryzyko, ponoszą operacyjne jednostki/komórki organizacyjne.

Odpowiadają one również za skuteczność bieżącego zarządzania ryzykiem powstałym w związku z prowadzoną przez nie działalnością.

W Banku funkcjonuje Stanowisko zarządzania ryzykami i analiz odpowiedzialne za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie zarządzania, w tym niezależną identyfikację, pomiar, ocenę, kontrolę i monitorowanie ryzyka oraz raportowanie o ryzyku, z wyłączeniem ryzyka braku zgodności, którego identyfikacja, ocena, kontrola, monitorowanie i raportowanie przypisane są do Zespołu zgodności i kontroli wewnętrznej.

Stanowisko zarządzania ryzykami i analiz oraz Zespół zgodności i kontroli wewnętrznej są samodzielnymi komórkami organizacyjnymi Banku, wyodrębnionymi w strukturze organizacyjnej określonej w Regulaminie Organizacyjnym Banku. Podlegają one bezpośrednio Prezesowi Zarządu Banku i mają zagwarantowaną bezpośrednią możliwość raportowania do Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu.

Stanowisko zarządzania ryzykami i analiz oraz Zespół zgodności i kontroli wewnętrznej współdziałają z operacyjnymi jednostkami/komórkami organizacyjnymi oraz jednostkami wsparcia, tak aby przyczyniać się do osiągnięcia celu, jakim jest zapewnienie, iż pracownicy Banku – stosownie do ich zakresu obowiązków – są odpowiedzialni za zarządzanie ryzykiem.

Rola Rady Nadzorczej, Komitetu Audytu oraz Zarządu Banku

Nadzór nad wprowadzeniem systemu zarządzania ryzykiem sprawuje Rada Nadzorcza, która corocznie ocenia adekwatności i skuteczność tego systemu.

W celu realizacji tych zadań Rada Nadzorcza w szczególności:

- 1) wybiera członków Zarządu posiadających odpowiednie kwalifikacje (tj. wiedzę, doświadczenie, umiejętności) do sprawowania wyznaczonych im funkcji,
- 2) pełni nadzór nad wykonywaniem przez członków Zarządu obowiązków w zakresie projektowania, wprowadzania, zapewniania działania systemu zarządzania ryzykiem oraz nad pełnionym przez Prezesa Zarządu nadzorem nad zarządzaniem ryzykiem istotnym na drugim poziomie,
- 3) zatwierdza przyjętą przez Zarząd Strategię działania Banku i Strategię zarządzania ryzykiem, w tym zasady kultury ryzyka oraz nadzoruje ich przestrzeganie,
- 4) zatwierdza określony przez Zarząd Banku akceptowalny ogólny poziom ryzyka (apetyt na ryzyko) oraz monitoruje jego przestrzeganie,
- 5) pełni nadzór nad opracowaniem, przyjęciem i wdrożeniem polityk, procedur i planów, na podstawie których funkcjonować ma w Banku system zarządzania ryzykiem, a także nadzór nad ich przestrzeganiem,

- 6) zatwierdza strukturę organizacyjną Banku dostosowaną do wielkości i profilu ponoszonego ryzyka,
- 7) przyjmuje cykliczne raporty na temat ryzyka.

Komitety Audytu monitorują skuteczność systemu zarządzania ryzykiem, w szczególności poprzez:

- 1) rekomendowanie Radzie Nadzorczej regulacji wewnętrznych, w tym m.in. Strategii zarządzania ryzykiem, Polityki kapitałowej Banku oraz polityk dotyczących zarządzania ryzykiem istotnym określających apetyt na ryzyko,
- 2) opiniowanie ryzyka na podstawie cyklicznych raportów dotyczących identyfikacji, pomiaru, oceny, kontroli i monitorowania wielkości i profilu ryzyka występującego w działalności Banku.

Zarząd Banku m.in. projektuje, wprowadza oraz zapewnia adekwatne i skuteczne działanie systemu zarządzania ryzykiem, w szczególności przez:

- 1) wprowadzenie zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą struktury organizacyjnej Banku dostosowanej do wielkości i profilu ponoszonego ryzyka, wprowadzającej podział zadań umożliwiający skuteczne ich wykonywanie oraz zapewniający niezależność zarządzania ryzykiem na pierwszym poziomie od zarządzania ryzykiem na drugim poziomie, zapewniającej unikanie konfliktu interesów i powiązań personalnych,
- 2) dokonywanie okresowego przeglądu struktury organizacyjnej Banku w celu dokonania oceny skuteczności przyjętych rozwiązań z perspektywy zarządzania Bankiem,
- 3) opracowanie, przyjęcie i powiązanie Strategii działania Banku z systemem zarządzania ryzykiem, systemem kontroli wewnętrznej, polityką wynagrodzeń,
- 4) opracowanie, przyjęcie i wdrożenie Strategii zarządzania ryzykiem, w tym zasad kultury ryzyka, polityk dotyczących zarządzania ryzykiem istotnym, w tym polityki kapitałowej Banku, oraz monitorowanie ich przestrzegania,
- 5) opracowanie, przyjęcie i wdrożenie procedur i planów, na podstawie których funkcjonować ma w Banku system zarządzania ryzykiem oraz monitorowanie ich przestrzegania,
- 6) zapewnienie regularnych przeglądów strategii, polityk, procedur,
- 7) określanie bieżącej i przyszłej gotowości Banku do podejmowania ryzyka,
- 8) nadzorowanie wielkości i profilu ryzyka w Banku,
- 9) nadzorowanie zarządzania ryzykiem na pierwszym i drugim poziomie,
- 10) ustanawianie zasad raportowania przez jednostki/komórki organizacyjne o rodzajach i wielkości ryzyka w działalności, w sposób umożliwiający monitorowanie poziomu i profilu ryzyka w Banku oraz zasad raportowania przez Zarząd do Rady Nadzorczej,
- 11) zapewnienie zgodności działania Banku z obowiązującymi przepisami prawa oraz standardami rynkowymi,
- 12) wprowadzanie niezbędnych korekt i udoskonaleń systemu zarządzania w przypadku zmiany wielkości i profilu ryzyka w działalności Banku oraz czynników otoczenia gospodarczego lub wykrycia nieprawidłowości w funkcjonowaniu systemu zarządzania.

Nadzór nad zarządzaniem ryzykiem istotnym na drugim poziomie oraz adekwatnością kapitałową Banku sprawuje Prezes Zarządu Banku.

Dodatkowe informacje dotyczące ryzyka płynności zgodnie z Rekomendacją P KNF

Ryzyko płynności to 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.

Celem strategicznym w zakresie zarządzania ryzykiem płynności jest:

- 1) zapewnienie utrzymania płynności śróddziennej, bieżącej, krótko-, średnio- i długoterminowej dostosowanej do rozmiarów i rodzaju działalności (poprzez utrzymywanie odpowiedniej struktury aktywów i pasywów bilansowych oraz pozabilansowych) w sposób zapewniający wykonanie wszystkich bieżących i przyszłych zobowiązań pieniężnych zgodnie z terminami ich płatności, zarówno w warunkach normalnych, jak i w przypadku wystąpienia zdarzeń kryzysowych,
- 2) zwiększanie potencjału operacyjnego Banku w celu osiągnięcia planowanego zysku poprzez efektywne zarządzanie kapitałem i płynnością Banku, w tym minimalizowanie kosztów, zapobieganie stratom wynikającym z ponoszenia dodatkowych kosztów związanych z utrzymaniem płynności.

W procesie zarządzania ryzykiem płynności oprócz Rady Nadzorczej, Komitetu Audytu i Zarządu Banku uczestniczą:

Główny Księgowy – odpowiada m.in. za bieżące zarządzanie płynnością złotową i walutową Banku w ramach obowiązujących limitów oraz posiadanych kompetencji. Przy współudziale jednostek/komórek organizacyjnych, opracowuje plan finansowy Banku w ramach którego opracowywany jest plan pozyskania i utrzymania środków uznawanych przez Bank za stabilne źródło finansowania, ponadto nadzoruje wyliczanie wskaźników płynności.

Główny Księgowy także współuczestniczy w opracowaniu planów awaryjnego postępowania w przypadku zaistnienia sytuacji kryzysowych (planów awaryjnych utrzymania płynności) oraz odpowiada za cykliczne ich testowanie oraz raportowanie w tym zakresie do Zarządu.

Stanowisko zarządzania ryzykami i analiz - odpowiada m.in. za niezależne identyfikowanie ryzyka płynności, jego pomiar, kontrolę i monitorowanie oraz raportowanie Zarządowi, Komitetowi Audytu i Radzie Nadzorczej i komórkom organizacyjnym Banku wskazanym przez Zarząd na temat ryzyka płynności, w tym m.in. w zakresie przestrzegania obowiązujących norm ostrożnościowych, realizacji planu finansowego. Stanowisko to uczestniczy w opracowaniu planu finansowego oraz opracowuje projekty planów awaryjnych utrzymania płynności i innych regulacji wewnętrznych określających zasady pomiaru ryzyka płynności (w tym testy warunków skrajnych), jego kontroli (w tym limity wewnętrzne), monitorowania oraz raportowania o ryzyku.

Zespół finansowo-księgowy i sprawozdawczości - m.in. wylicza i dokumentuje regulacyjne wskaźniki płynności, przekazuje codzienne informacje dotyczące stabilnego finansowania netto (NSFR) oraz

wpływów płynności netto (LCR), przygotowuje prognozy przepływów pieniężnych oraz inne informacje dla Głównego Księgowego, niezbędne do bieżącego zarządzania płynnością, wylicza kapitał wewnętrzny.

Zespół zgodności i kontroli wewnętrznej – m.in. przeprowadza w jednostkach i komórkach organizacyjnych Banku kontrole planowane oraz doraźne realizujące testowanie w zakresie działań Poziomu II, koordynuje wszystkie prace związane z funkcjonowaniem systemu kontroli wewnętrznej w Banku, w szczególności sporządzanie sprawozdań dla organów Banku z przebiegu zrealizowanych kontroli wewnętrznych, opiniuje projekty regulacji wewnętrznych pod kątem zgodności z przepisami prawa, innymi regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi.

Pozostałe jednostki/komórki organizacyjne Banku – zobowiązane są do przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem płynności i do uczestnictwa w postępowaniu wyjaśniającym przyczyny wystąpienia zdarzeń generujących ryzyko oraz podejmowania działań mających na celu zapobieganie incydentom, a także raportowania tych zdarzeń.

Bank analizuje i monitoruje różne aspekty ryzyka płynności, na które jest narażony, do których w szczególności należy zaliczyć:

- 1) wpływ depozytów,
- 2) wpływ z tytułu udzielonych zobowiązań pozabilansowych,
- 3) niedopasowanie terminów zapadalności/wymagalności aktywów/pasywów,
- 4) spadek wartości portfela papierów wartościowych,
- 5) ograniczenia dostępności źródeł finansowania,
- 6) ryzyko koncentracji.

W procesie zarządzania ryzykiem płynności uwzględnione są wszystkie horyzonty czasowe, skład i struktura terminowa aktywów i pasywów oraz zobowiązań pozabilansowych, stopień zdywersyfikowania i stabilności źródeł finansowania.

Zarządzając płynnością Bank zarządza zarówno płynnością złotową, jak i walutową, przy czym ze względu na stosunkowo nieznaczny udział pozycji walutowych w bilansie Banku, podstawowe znaczenie dla utrzymania całościowej płynności Banku pełni płynność złotowa.

W ramach zarządzania ryzykiem płynności, Bank prowadzi monitoring i pomiar płynności, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie regulacjami, tj. w szczególności poprzez:

- 1) ustalanie ilości środków płynnych potrzebnych do realizacji wszystkich zobowiązań pieniężnych w każdym dniu bieżącym,
- 2) codzienną analizę wpływów i wypływów środków z rachunku bieżącego Banku, umożliwiającą efektywne wykorzystanie dostępnych środków (z uwzględnieniem obowiązku utrzymania rezerwy obowiązkowej na wymaganym poziomie),
- 3) kontrolę przestrzegania limitów stanów gotówki w kasach Banku w ramach potrzeb, dokonując zasileń, bądź odprowadzeń nadmiaru gotówki,
- 4) codzienne wyznaczanie i monitorowanie wskaźników płynności,
- 5) codzienne monitorowanie głównych pozycji bilansu Banku oraz udzielonych zobowiązań

pozabilansowych,

- 6) monitoring jakościowych i ilościowych wskaźników wczesnego ostrzegania, mających na celu wczesne wykrycie zjawisk mogących mieć negatywny wpływ na sytuację płynnościową Banku,
- 7) analizę luki płynności oraz analizę wskaźnikową,
- 8) wyznaczanie i monitorowanie wykorzystania limitów ograniczających ryzyko,
- 9) analizę stabilności bazy depozytowej, w tym wyznaczanie osadu we wkładach deponowanych przez Klientów Banku,
- 10) analizę stopnia zrywalności i odnawialności depozytów terminowych oraz spłaty kredytów przed i po terminie.

W ramach pomiaru ryzyka płynności przeprowadzane są testy warunków skrajnych, których wyniki służą do identyfikacji ekspozycji Banku na ryzyko oraz analizy stopnia odporności Banku na zaistnienie sytuacji o charakterze kryzysowym, w tym identyfikacji konieczności podjęcia działań awaryjnych, ustalenia kosztu jaki Bank mógłby ponieść w sytuacji skrajnej.

Testy warunków skrajnych przeprowadzane są miesięcznie lub kwartalnie i zakładają zarówno zwiększony wypływ gotówki, np. depozytów i udzielonych zobowiązań pozabilansowych, jak i zmniejszony wpływ z tytułu spłat kredytów udzielonych przez Bank.

Na wypadek sytuacji kryzysowej w Banku opracowano awaryjne plany utrzymania płynności wskazujące m.in. działania podejmowane w celu przywrócenia/zapewnienia płynności oraz osoby odpowiedzialne za ich realizację. W celu zapewnienia skuteczności planów, raz w roku przeprowadza się ich testy.

Kluczowe znaczenie dla utrzymania płynności w Banku ma zarządzanie płynnością krótkoterminową, w tym budowanie nadwyżki płynności, w skład której wchodzi aktywa wysokopłynne, stanowiące rezerwę pokrywającą potencjalne wypływy gotówki z Banku.

Bank utrzymuje odpowiednią wielkość aktywów lub dodatkowych źródeł finansowania, które mogą być wykorzystywane jako źródło środków płynnych.

Ocena strukturalna posiadanych aktywów i pasywów, dokonywana jest poprzez analizę ich zapadalności/wymagalności w poszczególnych przedziałach czasowych. W celu poprawnego prognozowania wpływów i wypływów w czasie, Bank dokonuje urealniania wybranych pozycji aktywów i pasywów.

Wskaźniki luki płynności powinny przyjmować wartości wyższe od 1, co świadczy o posiadaniu nadwyżki dostępnych aktywów służących do pokrycia zobowiązań.

Urealnioną lukę płynności (skumulowaną) dla kolejnych przedziałów do 1 roku, dla pozycji bilansowych i pozabilansowych (łącznie) oraz otrzymane na tej podstawie wskaźniki płynności (skumulowane aktywa do pasywów), przedstawiono w poniższej tabeli.

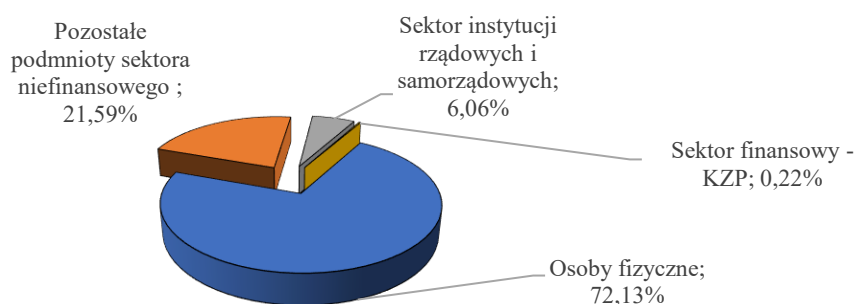
Tabela - Urealniona luka płynności według stanu na 31.12.2025 r.

Przedział	Luka skumulowana (w tys. zł)	Wartość płynności luki skumulowanej
do 1 m-ca	250 935	3,52
pow. 1 m-ca do 3 m-cy	189 526	2,09
pow. 3 m-cy do 6 m-cy	133 957	1,54
pow. 6 m-cy do 12 m-cy	99 882	1,31

Polityka Banku w zakresie płynności zakłada finansowanie działalności kredytowej, głównie z pozyskanych depozytów od sektora niefinansowego (przede wszystkim osób fizycznych) oraz w znacznie niższym i ograniczonym zakresie, od sektora instytucji rządowych i samorządowych. Dlatego też Bank zakłada utrzymanie dotychczasowej struktury depozytów, w której dominujący udział stanowią depozyty osób fizycznych.

Strukturę źródeł finansowania Banku (bazy depozytowej), według stanu na 31.12.2025 r. prezentuje poniższy wykres.

Wykres - Struktura źródeł finansowania Banku na dzień 31.12.2025 r.



Zachowując ostrożne podejście do zarządzania ryzykiem płynności, Bank finansuje aktywa o dalszych przedziałach zapadalności jedynie stabilną częścią środków pozyskanych od klientów, czyli tzw. osadem na depozytach. Na dzień 31.12.2025r. poziom osadu bazy depozytowej Banku, stanowił prawie 83% bazy depozytowej (depozytów sektora niefinansowego oraz sektora instytucji rządowych i samorządowych), z kolei osad na depozytach terminowych osób fizycznych (finansujący kredyty o najdłuższych terminach zapadalności) na dzień 31.12.2025r. stanowił prawie 91% depozytów terminowych osób fizycznych. Bank w nieznacznym stopniu korzysta z finansowania od podmiotów sektora finansowego.

Stabilność bazy depozytowej jest wspierana przez ofertę produktową, reklamę oraz budowanie trwałych relacji z klientami.

W celu ograniczenia ryzyka płynności, Bank zabezpiecza swoją płynność poprzez budowanie struktury aktywów umożliwiającej elastyczne dopasowywanie się do potrzeb płynnościowych. W tym celu Bank dywersyfikuje swoje aktywa uwzględniając kryterium płynności, bezpieczeństwa i rentowności.

Bank, zrzeszony jest z Bankiem BPS S.A., w związku z powyższym może regulować swoją płynność poprzez wykorzystywanie instrumentów oferowanych przez Bank Zrzeszający, takich jak rachunki bieżące i lokaty terminowe, które charakteryzują się wysoką płynnością (możliwość wycofania lokaty

przed terminem), dłużne papiery wartościowe o wysokim stopniu płynności, przyznane Bankowi dopuszczalne saldo debetowe (zabezpieczające w szczególności płynność śróddzienną) oraz kredyty oferowane przez Bank Zrzeszający.

Bank Zrzeszający jest dla Banku partnerem w zakresie udzielania kredytów konsorcjalnych, pomagając w ten sposób zapewnić klientom Banku finansowanie.

Bank jest uczestnikiem Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS, którego ustawowym celem jest m.in. wzajemne gwarantowanie sobie przez uczestników płynności, w szczególności poprzez udzielanie ze zgromadzonych środków lokat lub pożyczek płynnościowych.

Bank ogranicza ryzyko płynności nie tylko poprzez odpowiednie kształtowanie struktury posiadanych aktywów i pasywów, ale również poprzez system limitów.

Bank dokonuje kalkulacji wskaźnika LCR i NSFR na każdy dzień sprawozdawczy. Zarówno płynność krótkoterminowa (LCR), jak i długoterminowa (NSFR) nie były zagrożone.

Powyższe wskaźniki są wyliczane zgodnie z zasadami przyjętymi w Systemie Ochrony Zrzeszenia BPS, ich wartości wyliczone na koniec 2025r. świadczyły o niskim poziomie ryzyka płynności. Szczegółowe poziomy wskaźnika LCR i NSFR są przedstawione w poniższej tabeli i omówione poniżej.

Tabela - Wskaźniki płynności według stanu na 31.12.2025r.

Wskaźniki płynności		LIMIT- wartość minimalna	Wartość
LCR	Aktywa płynne/ wypływy – wpływy w okresie 30 dni kalendarzowych (wypływy płynności netto)	100,00%	979,16%
NSFR	Dostępne stabilne finansowanie / wymagane stabilne finansowanie wartość	100,00%	166,31%

Wskaźnik LCR służący identyfikacji rozmiarów wysoce płynnych aktywów, których utrzymanie może zrównoważyć odpływ środków w okresie najbliższych 30 dni, na dzień 31.12.2025r. kształtował się na poziomie 979,16% przy wymaganym na ten dzień minimalnym poziomie 100%.

Wskaźnik NSFR, czyli miara określająca relację pozycji zapewniających stabilne finansowanie do pozycji wymagających stabilnego finansowania, na dzień 31.12.2025r. kształtował się na poziomie 166,31%, przy wymaganym na ten dzień minimalnym poziomie 100%.

Raportowanie ryzyka płynności odbywa się z częstotliwością umożliwiającą identyfikację zmian profilu ryzyka Banku.

Na system raportowania ryzyka płynności składają się w szczególności:

- 1) kwartalne raporty dla Komitetu Audytu i Rady Nadzorczej,
- 2) miesięczne raporty dla Zarządu,
- 3) codzienne informowanie Wiceprezesa Zarządu ds. finansowych, Głównego Księgowego oraz Stanowiska zarządzania ryzykami i analiz na temat kształtowania się nadzorczych miar płynności,
- 4) codzienne przekazywanie informacji na temat wskaźnika LCR i NSFR Wiceprezesowi Zarządu ds. finansowych,
- 5) bieżące sygnalizowanie Wiceprezesowi Zarządu ds. finansowych przez wyznaczone komórki potencjalnych zagrożeń dla utrzymania płynności (oznak zagrożenia).

Okresowe raporty dla Rady Nadzorczej, Komitetu Audytu i Zarządu sporządzane przez Stanowisko zarządzania ryzykami i analiz zawierają informacje na temat ekspozycji Banku na ryzyko płynności, obejmujące m.in. analizę wskaźnikową, analizę źródeł finansowania, analizę koncentracji, informacje w zakresie przestrzegania obowiązujących norm i limitów, wyniki testów warunków skrajnych, a także podstawowe informacje w zakresie ryzyka kredytowego mogącego stanowić zagrożenie dla płynności Banku.

Ponadto, w cyklach rocznych do Zarządu Banku, raportowane są wyniki w zakresie:

- 1) pogłębionej analizy płynności długoterminowej, czyli analizę źródeł finansowania ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie - Stanowisko zarządzania ryzykami i analiz,
- 2) wyniki testów planów awaryjnych - Główny Księgowy.

W przypadku identyfikacji potrzeby, częstotliwość raportowania może ulec zwiększeniu.

Dodatkowe informacje dotyczące ryzyka operacyjnego zgodnie z Rekomendacją M KNF

Ryzyko operacyjne to ryzyko straty wynikające z nieodpowiednich lub zawodnych procedur wewnętrznych, zasobów ludzkich i systemów lub ze zdarzeń zewnętrznych, co obejmuje – choć niewyłącznie – ryzyko prawne, ryzyko modelu lub ryzyko związane z technologiami informacyjno-komunikacyjnymi (ICT), ale z wyłączeniem ryzyka strategicznego i ryzyka utraty reputacji.

Celem strategicznym w zakresie zarządzania ryzykiem operacyjnym jest:

- 1) zapewnienie efektywności operacyjnej oraz bezpiecznego i ciągłego funkcjonowania Banku,
- 2) utrzymanie narażenia Banku na ryzyko operacyjne na akceptowalnym poziomie, w ramach przyjętej tolerancji/apetytu na ryzyko, poprzez zapobieganie i ograniczenie możliwości wystąpienia strat z tytułu zdarzeń ryzyka operacyjnego oraz wyeliminowanie przyczyn ich występowania, a także racjonalizację kosztów oraz zwiększenie szybkości oraz adekwatności reakcji Banku na zdarzenia niezależne od Banku.

W procesie zarządzania ryzykiem operacyjnym oprócz Rady Nadzorczej, Komitetu Audytu i Zarządu Banku uczestniczą:

Stanowisko zarządzania ryzykami i analiz, Zespół organizacji, administracji i promocji, Kierownicy, Zespół informatyków, Inspektor Ochrony Danych, Główny Księgowy, Zespół finansowo-księgowy i sprawozdawczości, Zespół zgodności i kontroli wewnętrznej.

Zarządzanie ryzykiem operacyjnym obejmuje wszystkie istotne obszary działalności Banku, w tym: produkty, procesy i systemy. Uwzględnia czynniki zewnętrzne, tj. otoczenie, w którym działa Bank oraz czynniki wewnętrzne takie jak np.: strukturę organizacyjną Banku, specyfikę działalności, realizowane procesy, posiadane produkty, kanały dostępu do usług, użytkowane systemy informatyczne, specyfikę klientów, skargi i reklamacje klientów, incydenty bezpieczeństwa, zmiany organizacyjne, jakość i rotacja kadr, zlecanie czynności na zewnątrz (outsourcing), czy awarie.

Bank nie stosuje zaawansowanych metod pomiaru ryzyka operacyjnego. Do jego identyfikacji, monitorowania i pomiaru wykorzystuje się informacje z bazy zarejestrowanych zdarzeń operacyjnych (m. in. rodzaje zdarzeń i ich dotkliwość), limity, Kluczowe Wskaźniki Ryzyka (KRI), wyniki testów

warunków skrajnych oraz planów awaryjnych, a także wyniki procesu samooceny ryzyka oraz informacje dotyczące ryzyk zidentyfikowanych w ramach oceny ryzyka ICT.

Profil ryzyka odzwierciedla sporządzana mapa ryzyka operacyjnego Banku, określająca m.in. prawdopodobieństwo wystąpienia oraz dotkliwości poszczególnych rodzajów zdarzeń ryzyka operacyjnego. Mapa ryzyka pozwala ocenić poziom ryzyka operacyjnego oraz dobrać odpowiednie działania przeciwdziałające ryzyku.

System raportowania poziomu ryzyka operacyjnego obejmuje informację sporządzaną przez Stanowisko zarządzania ryzykami i analiz prezentowaną w cyklach kwartalnych Zarządowi Banku, Komitetowi Audytu i Radzie Nadzorczej.

Ponadto, Stanowisko zarządzania ryzykami i analiz, na bieżąco powiadamia Prezesa Zarządu oraz Wiceprezesa Zarządu ds. finansowych w przypadku wystąpienia zdarzenia zarejestrowanego jako oszustwo wewnętrzne, a także istotnego zdarzenia operacyjnego.

W okresach rocznych, Stanowisko zarządzania ryzykami i analiz raportuje do Zarządu wyniki z dokonanej samooceny ryzyka (zagrożeń) dla procesów w Banku.

Łączna kwota strat (zrealizowanych i niezrealizowanych) zdarzeń operacyjnych, zarejestrowanych w 2025r. w zbiorczym rejestrze ryzyka operacyjnego, wyniosła 131 tys. zł i uwzględniała straty zrealizowane, czyli takie których skutki zostały ujęte w rachunku zysków i strat i które wyniosły 48 tys. zł. Zestawienie strat zdarzeń operacyjnych zarejestrowanych w Banku zawarto w tabeli poniżej.

Tabela - Zestawienie strat zdarzeń operacyjnych zarejestrowanych w 2025 r.

Rodzaj zdarzenia	Kategoria zdarzenia w ramach rodzaju	Ilość zdarzeń	Straty brutto (w tys. zł)
Oszustwo wewnętrzne	1) Działania nieuprawnione		
	2) Kradzież i oszustwo		
Oszustwo zewnętrzne	1) Kradzież i oszustwo	126	32
	2) Bezpieczeństwo systemów	6	0
Zasady dotyczące zatrudnienia oraz bezpieczeństwo w miejscu pracy	1) Stosunki pracownicze		
	2) Bezpieczeństwo środowiska pracy		
	3) Podziały i dyskryminacja		
Klienci, produkty i praktyki operacyjne	1) Obsługa klientów, ujawnianie informacji o klientach, zobowiązania względem klientów	4	10
	2) Niewłaściwe praktyki biznesowe lub rynkowe	9	8
	3) Wady produktów		
	4) Klasyfikacja klienta i ekspozycje		
	5) Usługi doradcze		
Szkody związane z aktywami rzeczowymi	Kłęski żywiołowe i inne zdarzenia	3	29
Zakłócenia działalności banku i awarie systemów	Systemy	16	6

Wykonanie transakcji, dostawa i zarządzanie procesami operacyjnymi	1) Wprowadzanie do systemu, wykonywanie, rozliczanie i obsługa transakcji	83	40
	2) Monitorowanie i sprawozdawczość		
	3) Napływ i dokumentacja klientów		
	4) Zarządzanie rachunkami klientów	19	4
	5) Kontrahenci niebędący klientami banku (np. izby rozliczeniowe)	1	0
	6) Sprzedawcy i dostawcy	4	2
SUMA		271	131

W 2025 roku zdecydowaną większość zdarzeń operacyjnych stanowiły próby nieautoryzowanego wykorzystania kart płatniczych. Tego typu zdarzenia podlegały stałemu monitorowaniu zarówno w ramach zarządzania ryzykiem operacyjnym, jak i w ramach zarządzania incydentami bezpieczeństwa. W celu ograniczenia skutków ryzyka operacyjnego Bank wprowadził m.in. limity ustalone dla alokacji kapitału na ryzyko operacyjne, rocznych strat z tytułu ryzyka operacyjnego (w tym strat zrealizowanych, tj. takich których skutki zostały ujęte - zgodnie z przyjętymi zasadami rachunkowości - w rachunku zysków i strat lub kapitałach własnych Banku), wskaźniki KRI, a także limity w zakresie podejmowania decyzji. Ponadto na bieżąco przeprowadzane są szkolenia pracowników, a w przypadku zdarzeń powstałych z przyczyn niezależnych od Banku, podejmowane są odpowiednie działania łagodzące ich negatywne skutki oraz podnoszące poziom bezpieczeństwa świadczonych usług.

IV. Opis systemu kontroli wewnętrznej

1. Przez użyte w tym dokumencie pojęcia i skróty, należy rozumieć:

- 1) audyt wewnętrzny – wyodrębniona w Spółdzielni, dla potrzeb Systemu Ochrony, niezależna i obiektywna działalność doradcza i zapewniająca, mająca na celu przysporzenie wartości i usprawnienie procesów u Uczestników, w podmiotach zależnych Uczestników i w Spółdzielni oraz dokonywanie oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej oraz systemu zarządzania ryzykiem w wyżej wymienionych podmiotach (z wyłączeniem komórki audytu wewnętrznego Spółdzielni);
- 2) IIA – Instytut Audytorów Wewnętrznych;
- 3) Bank – Bank Spółdzielczy w Miliczu;
- 4) konflikt interesów – każdego typu relacja, która poddaje pod wątpliwość zdolność audytora do wykonywania zadań i obowiązków w obiektywny sposób;
- 5) niezależność – brak okoliczności, które zagrażają bezstronnemu wykonywaniu obowiązków przez audyt wewnętrzny;

- 6) obiektywizm – bezstronna postawa intelektualna, pozwalająca audytorom wewnętrznym na przeprowadzenie zadań bez ustępstw co do ich jakości oraz bez podporządkowywania swojego stanowiska w sprawach audytu opiniom innych osób;
 - 7) Pion Audytu Spółdzielni – pion funkcjonalny wyodrębniony w strukturze organizacyjnej Spółdzielni;
 - 8) ryzyko – możliwość zaistnienia zdarzenia, które będzie miało wpływ na realizację założonych celów;
 - 9) Spółdzielnia – jednostka zarządzająca Systemem Ochrony Zrzeszenia BPS;
 - 10) Standardy IIA – Globalne Standardy Audytu Wewnętrznego wydane przez IIA;
 - 11) zarządzanie ryzykiem – proces identyfikacji, oceny, pomiaru lub szacowania, kontroli, monitorowania i raportowania potencjalnych zdarzeń lub sytuacji, dostarczający racjonalnego zapewnienia, że cele organizacji zostaną zrealizowane.
2. W Banku oraz w Systemie Ochrony Zrzeszenia BPS funkcjonuje system kontroli wewnętrznej, którego celem, zgodnie z art. 9c ust. 1 Prawa bankowego, jest zapewnienie:
- 1) skuteczności i efektywności działania;
 - 2) wiarygodności sprawozdawczości finansowej;
 - 3) przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem;
 - 4) zgodności działania z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi.
3. System kontroli wewnętrznej funkcjonujący w Banku oraz Systemie Ochrony Zrzeszenia oparty jest o rozwiązania wynikające z:
- 1) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe;
 - 2) ustawy z dnia 7 grudnia 2000 r. o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających;
 - 3) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach;
 - 4) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
 - 5) Standardów IIA;
 - 6) innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz dobrych praktyk w zakresie funkcji audytu oraz systemu kontroli wewnętrznej.
4. **Funkcja kontroli:**
- 1) Na funkcję kontroli składają się:
 - a) mechanizmy kontrolne;
 - b) niezależne monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych;
 - c) raportowanie w ramach funkcji kontroli.
 - 2) Bank przypisuje kluczowe mechanizmy kontrolne co najmniej procesom istotnym.

- 3) Bank zapewnia dokumentację funkcji kontroli w szczególności przez:
 - a) rejestrowanie każdej operacji, transakcji, produktu i usługi oraz opis systemu, procesu, struktury organizacyjnej;
 - b) opis, w formie matrycy funkcji kontroli, powiązania celów systemu kontroli wewnętrznej z procesami w działalności Banku, które przez Bank zostały uznane za istotne, oraz kluczowymi mechanizmami kontrolnymi i niezależnym monitorowaniem przestrzegania tych mechanizmów kontrolnych.
5. **Struktura Systemu kontroli wewnętrznej** - funkcjonujący w Banku oraz Systemie Ochrony Zrzeszenia system kontroli wewnętrznej zorganizowany jest na trzech niezależnych poziomach:
 - a) Poziom I to funkcja zarządzania ryzykiem w działalności operacyjnej Banku;
 - b) Poziom II to Zespół zgodności i kontroli wewnętrznej oraz inne komórki organizacyjne w strukturze Banku, niezależne od procesu zarządzania ryzykiem na Poziomie I;
 - c) Poziom III to czynności kontroli wewnętrznej, o której mowa w art. 9c ust. 2 pkt 3 Prawa bankowego, realizowane przez Spółdzielnię na rzecz Uczestników.
6. **Kontrola realizowana na Poziomie I**
 - 1) Kontrola na Poziomie I jest realizowana we własnym zakresie przez Bank.
 - 2) Celem kontroli realizowanej na Poziomie I jest zapewnienie zgodności wykonywanych czynności z procedurami wewnętrznymi, a także bieżące reagowanie na stwierdzone nieprawidłowości oraz monitorowanie mechanizmów kontrolnych. Kontrola ta obejmuje stanowiska, grupy ludzi lub jednostki organizacyjne odpowiedzialne za realizację zadań przypisanych tej funkcji.
 - 3) Kontrola sprawowana jest w zakresie jakości i poprawności wykonywanych czynności przez każdego pracownika oraz dodatkowo przez osoby z nim współpracujące i jego bezpośredniego przełożonego oraz wszystkie osoby, którym czynności kontrolne wyznaczono w zakresach obowiązków.
7. **Kontrola realizowana na Poziomie II**
 - 1) Kontrola na Poziomie II jest realizowana we własnym zakresie przez Bank.
 - 2) Kontrola realizowana na Poziomie II to czynności kontrolne realizowane przez specjalnie dedykowane do tego stanowiska lub komórki organizacyjne Banku, niezależne od zarządzania ryzykiem i kontroli wykonywanych na Poziomie I, z zachowaniem zasady braku konfliktu interesów w realizacji czynności kontrolnych.
 - 3) Kontrola, o której mowa w ppkt. 1 ma charakter ciągły i kompleksowy. Celem kontroli realizowanej na Poziomie II jest ocena skuteczności mechanizmów kontrolnych na Poziomie I i Poziomie II oraz ocena prawidłowości przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem w działalności Banku.
 - 4) W strukturach Banku działają adekwatne mechanizmy zapewniające niezależność Zespołu zgodności i kontroli wewnętrznej, realizującej ustawowe zadania komórki do spraw zgodności.

8. Kontrola realizowana na Poziomie III

- 1) Kontrola realizowana na Poziomie III to funkcja audytu wewnętrznego (audyt wewnętrzny) realizowana przez Pion Audytu Spółdzielni, która ma za zadanie badanie i ocenę, w sposób niezależny i obiektywny, adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej Uczestników, w tym Banku.
- 2) Audyt wewnętrzny polega na okresowym badaniu, ocenie i doskonaleniu istniejących wdrożonych mechanizmów kontroli wewnętrznej oraz ich praktycznego stosowania. Audyt wewnętrzny ocenia zarówno zaprojektowanie jak i efektywność kontroli realizowanych na Poziomie I i II, a także ocenia skuteczność i adekwatność systemu zarządzania ryzykiem.
- 3) W strukturach Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS działają adekwatne mechanizmy zapewniające niezależność funkcji audytu wewnętrznego.

9. Odpowiedzialność Zarząd Banku

- 1) Do obowiązków Zarządu Banku należy zaprojektowanie, wprowadzenie oraz zapewnienie we wszystkich jednostkach organizacyjnych, stanowiskach organizacyjnych i komórkach organizacyjnych Banku funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej, który obejmuje funkcję kontroli oraz Zespół zgodności i kontroli wewnętrznej.
- 2) Zarząd Banku zapewnia niezależność Zespołowi zgodności i kontroli wewnętrznej oraz zapewnia środki finansowe niezbędne do skutecznego wykonywania zadań oraz systematycznego podnoszenia umiejętności i kwalifikacji pracowników tego zespołu.
- 3) Zarząd Banku podejmuje działania mające na celu zapewnienie ciągłości działania systemu kontroli wewnętrznej, w tym właściwej współpracy wszystkich pracowników w ramach funkcji kontroli oraz współpracy z Zespołem zgodności i kontroli wewnętrznej oraz Spółdzielnią Systemu Ochrony BPS w ramach realizacji funkcji audytu wewnętrznego, a także zapewnienie dostępu pracownikom realizującym te funkcje do niezbędnych dokumentów źródłowych, w tym zawierających informacje prawnie chronione, w związku z wykonywaniem przez nich obowiązków służbowych.
- 4) W przypadku wykrycia nieprawidłowości przez system kontroli wewnętrznej, Zarząd Banku podejmuje odpowiednie działania w celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości, w tym określone środki naprawcze i dyscyplinujące.
- 5) W ramach zapewnienia przez system kontroli wewnętrznej przestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych Zarząd Banku:
 - a) odpowiada za efektywne zarządzanie ryzykiem braku zgodności, rozumianym jako ryzyko skutków nieprzestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych;
 - b) odpowiada za opracowanie Polityki Zgodności, zapewnienie jej przestrzegania i składanie Radzie Nadzorczej Banku i Komitetowi Audytu Banku raportów w sprawie zarządzania ryzykiem braku zgodności;

- c) w przypadku wykrycia nieprawidłowości w stosowaniu Polityki Zgodności, podejmuje odpowiednie działania w celu usunięcia tych nieprawidłowości, w tym środki naprawcze lub dyscyplinujące.
- 6) Zarząd Banku, nie rzadziej niż raz w roku, informuje Radę Nadzorczą Banku o sposobie wypełnienia zadań, o których mowa w ppkt. 5.
- 7) Zarząd Banku informuje Zarząd Spółdzielni Systemu Ochrony BPS o rozpoznaniu istotnych okoliczności, które mogą wpłynąć na adekwatność lub skuteczność systemu kontroli wewnętrznej Banku lub innych uczestników Systemu Ochrony BPS.

10. Odpowiedzialność Rady Nadzorczej Banku

- 1) Rada Nadzorcza Banku sprawuje nadzór nad wprowadzeniem i zapewnieniem funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej.
- 2) Rada Nadzorcza Banku monitoruje skuteczność systemu kontroli wewnętrznej w oparciu o informacje uzyskane od:
 - a) Zespołu zgodności i kontroli wewnętrznej,
 - b) innych komórek II Poziomu;
 - c) Zarządu Banku,
 - d) Komitetu Audytu Banku,
 - e) Spółdzielni Systemu Ochrony BPS w ramach realizacji funkcji audytu wewnętrznego,
 - f) Biegłego rewidenta,
 - g) Organu nadzoru.
- 3) Rada Nadzorcza Banku dokonuje corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej I i II Poziomu, w tym corocznej oceny adekwatności i skuteczności funkcji kontroli oraz Zespołu zgodności i kontroli wewnętrznej. Ocena dokonywana jest na podstawie:
 - a) wyników audytu wewnętrznego w danym roku kalendarzowym,
 - b) wyników kontroli wewnętrznych i zewnętrznych,
 - c) raportów z działalności audytu wewnętrznego Spółdzielni Systemu Ochrony BPS,
 - d) wyników niezależnego monitorowania kluczowych mechanizmów kontrolnych,
 - e) innych informacji dotyczących adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej w Banku.
- 4) Ocena skuteczności i adekwatności realizacji funkcji audytu wewnętrznego jest realizowana wyłącznie przez Radę Nadzorczą Spółdzielni Systemu Ochrony BPS.
- 5) Rada Nadzorcza przeprowadza oceny, o których mowa w ppkt. 3, na podstawie opinii Komitetu Audytu.
- 6) Rada Nadzorcza Banku informuje Spółdzielnię Systemu Ochrony BPS o wynikach oceny, o której mowa w ppkt. 3.
- 7) W ramach zapewnienia przez system kontroli wewnętrznej przestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych Rada Nadzorcza Banku:

- a) nadzoruje wykonywanie obowiązków przez Zarząd Banku, dotyczących zarządzania ryzykiem braku zgodności;
- b) zatwierdza Politykę zgodności Banku;
- c) co najmniej raz w roku ocenia stopień efektywności zarządzania ryzykiem braku zgodności przez Bank.

11. Zarząd i Rada Nadzorcza Spółdzielni

- 1) Zarząd Spółdzielni opracowuje, a Rada Nadzorcza Spółdzielni uchwała szczegółowe wytyczne określające zasady funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej, wiążące dla Uczestników.
- 2) Zarząd Spółdzielni dokonuje corocznej ogólnej oceny systemu kontroli wewnętrznej w Systemie Ochrony na podstawie:
 - a) informacji przekazanych przez Uczestników, w tym corocznej oceny, o której mowa w pkt. 10 ppkt 3;
 - b) wyników przeprowadzonych audytów;
 - c) innych informacji dotyczących adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej Uczestnika.
- 3) Zarząd Spółdzielni informuje Uczestników o ocenie, o której mowa w ppkt. 2.
- 4) Zarząd Spółdzielni informuje Uczestników o rozpoznanych istotnych okolicznościach, które wpływają na adekwatność lub skuteczność systemu kontroli wewnętrznej Banku lub jego podmiotów zależnych.
- 5) Zarząd Spółdzielni opracowuje strategię pełnienia funkcji audytu wewnętrznego w Systemie Ochrony i przedkłada do uchwalenia Radzie Nadzorczej Spółdzielni.
- 6) Rada Nadzorcza Spółdzielni monitoruje skuteczność funkcji audytu wewnętrznego w Systemie Ochrony na podstawie informacji uzyskanych od Zarządu Spółdzielni oraz Pionu Audytu Spółdzielni.
- 7) Rada Nadzorcza Spółdzielni dokonuje oceny adekwatności i skuteczności działania audytu wewnętrznego w Systemie Ochrony.
- 8) W uzasadnionych przypadkach Zarząd Spółdzielni lub wyznaczone przez niego osoby mogą uczestniczyć w posiedzeniach organów statutowych Uczestnika.
- 9) Zasady funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej w Spółdzielni określają regulacje wewnętrzne Spółdzielni zaakceptowane przez Radę Nadzorczą Spółdzielni.

V. Opis polityki wynagrodzeń

1. Postanowienia ogólne

Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Miliczu, zwana dalej Polityką wynagrodzeń, opracowana została z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa i standardów rynkowych, a także z uwzględnieniem formy prawnej w jakiej działa Bank, rozmiaru jego działalności (instytucja mała i niezłożona w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt. 145 Rozporządzenia CRR), ryzyka związanego

z prowadzona działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności. Polityka wynagrodzeń została wprowadzona przez Zarząd Banku i zatwierdzona przez Radę Nadzorczą.

Z uwagi na skalę działania Banku, nie powołano komitetu ds. wynagrodzeń.

Polityka wynagrodzeń ma na celu:

- 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą ogólny poziom ryzyka;
- 2) wspieranie realizacji Strategii działania Banku, Strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów.

Postanowienia Polityki wynagrodzeń dotyczą zasad wynagradzania wszystkich pracowników Banku, w tym:

- 1) pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
- 2) pozostałych pracowników.

Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników zróżnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy.

Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.

2. Kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne

Na system wynagrodzeń w Banku składają się stałe i zmienne składniki wynagrodzeń, przy czym stałe składniki stanowią na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia danego pracownika, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nie przyznawanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia.

Składnik wynagrodzenia jest stały, jeżeli warunki jego przyznania i jego wysokość:

- 1) opierają się na z góry określonych kryteriach;
- 2) nie są uznaniowe i odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego oraz miejsce w hierarchii służbowej pracownika;
- 3) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
- 4) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej funkcji lub wykonywania obowiązków zawodowych;
- 5) są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań z pracownikiem, przedstawicielami organizacji związkowych lub w następstwie zmiany zasad wynagradzania określonych przepisami prawa powszechnego;
- 6) nie mogą zostać ograniczone, zawieszone ani unieważnione przez Bank, z zastrzeżeniem realizacji przepisów prawa powszechnego;
- 7) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka; oraz
- 8) nie zależą od wyników.

Wynagrodzenie zmienne jest rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń.

Bank zapewnia w Regulaminie pracy, Regulaminie wynagradzania lub w umowie o pracę, skuteczność realizacji Polityki wynagrodzeń.

Postanowienia Regulaminu pracy, Regulaminu wynagradzania lub/i umowy o pracę zapewniają możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzeń.

Wypłata zmiennych składników wynagrodzenia członkom Zarządu uzależniona jest od pozytywnej oceny wyników finansowych Banku i realizacji planu finansowego przez Radę Nadzorczą.

Wypłata zmiennych składników wynagrodzenia pozostałym pracownikom Banku uzależniona jest od pozytywnej oceny wyników finansowych Banku i realizacji planu finansowego przez Zarząd, z zastrzeżeniem, że pracownicy Zespołu zgodności i kontroli wewnętrznej, Stanowiska zarządzania ryzykami i analiz oraz Stanowiska obsługi samorządu i kadr są wynagradzani za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie (w tym premia) nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności.

Wynagrodzenie zmienne nie jest wypłacane, w przypadku wystąpienia sytuacji o której mowa w art. 142 ust. 1 Prawa bankowego oraz jeżeli w stosunku do Banku:

- 1) jest prowadzona likwidacja;
- 2) jest postanowienie o upadłości;
- 3) zostały otrzymane decyzje administracyjne organów podatkowych lub ZUS oraz są prowadzone postępowania dotyczące ustalenia lub określenia zaległych zobowiązań podatkowych lub ZUS przekraczających kwotę 500 tys. zł;
- 4) zostały przez Bank otrzymane decyzje administracyjne lub wyroki sądowe, zobowiązujące Bank do zapłaty kwoty przekraczającej 500 tys. zł.

3. Zasady wynagrodzeń osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku

Bank prowadzi wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Do osób tych w Banku zalicza się: członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu oraz inne osoby pełniące kluczowe funkcje w Banku, tj.: Główny Księgowy, Dyrektor Oddziału i kierownik Zespołu zgodności i kontroli wewnętrznej.

Bank nie wprowadza podziału wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia oraz nie stosuje przepisów Polityki wynagrodzeń w odniesieniu do wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej, dla której wysokość wynagrodzenia ustala Zebranie Przedstawicieli.

Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.

Rada Nadzorcza ustalając wynagrodzenia członków Zarządu (w tym Prezesa), bierze pod uwagę zakresy obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu i potrzebę zachowania

odpowiednich proporcji wynagrodzenia tych osób, wynikających z ich zakresów.

Maksymalny udział średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym nie może przekraczać 400%. Udział ten został ustalony na poziomie umożliwiającym skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników Banku, z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem.

Łączna kwota wypłaconych za dany rok, zmiennych składników wynagrodzeń wszystkim osobom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.

Wysokość zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, za dany rok nie może stanowić więcej niż 100% całkowitego rocznego wynagrodzenia tych osób, z zastrzeżeniem, że udział zmiennego wynagrodzenia w całkowitym wynagrodzeniu kierownika Zespołu zgodności i kontroli wewnętrznej nie może być znaczący.

Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia Głównego Księgowego i kierownika Zespołu zgodności i kontroli wewnętrznej ustalana jest za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji i nie jest uzależniona od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

Podstawą do określenia łącznej wysokości zmiennych składników wynagrodzenia członka Zarządu i Dyrektora Oddziału jest ocena wyników pracownika i danej jednostki organizacyjnej oraz wyników Banku w obszarze odpowiedzialności tej osoby, z uwzględnieniem wyników całego Banku.

Przy ocenie indywidualnych wyników bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe, na zasadach określonych poniżej:

- 1) Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku, Dyrektorów Oddziałów dokonuje się w oparciu o wyniki odpowiednio: całego Banku oraz właściwej jednostki organizacyjnej.
- 2) Ocena efektów pracy Głównego Księgowego oraz kierownika Zespołu zgodności i kontroli wewnętrznej dokonuje się w oparciu o poziom realizacji celów.
- 3) Ocena efektów pracy dokonywana jest po zakończeniu kwartału.
- 4) Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w oparciu o kryterium ilościowe i jakościowe:
 - ocena efektów pracy członków Zarządu obejmuje następujące wskaźniki Banku (kryterium ilościowe) w ostatnich trzech latach: zysk brutto, zwrot z kapitału własnego (ROE), współczynniki kapitałowe, jakość portfela kredytowego.
 - kryteria jakościowe oceny członków Zarządu to: uzyskane absolutorium w okresie oceny, pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe oraz ogólna dobra ocena Rady Nadzorczej realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.
- 5) Oceny efektów pracy pracowników pełniących kluczowe funkcje, dokonuje Zarząd Banku.

Kryteria oceny efektów pracy:

- dla Dyrektorów Oddziałów – jakość portfela kredytowego oraz wykonanie planu ekonomiczno-finansowego w ostatnich trzech latach, w odniesieniu do: obliża kredytowego, wielkości depozytów dla osób fizycznych, ilości otwartych rachunków ROR i rachunków bieżących dla firm;
- dla Głównego Księgowego – rzetelne prowadzenie ksiąg rachunkowych w oparciu o zatwierdzone zasady rachunkowości oraz dbałość o staranne sporządzanie sprawozdań finansowych, zapewnienie bezpieczeństwa finansowego w tym płynności;
- dla kierownika Zespołu zgodności i kontroli wewnętrznej – wykonanie rocznego planu Zespołu zgodności i kontroli wewnętrznej w ostatnim roku.

Oprócz kryteriów oceny, pozytywna ocena danego pracownika jest udzielana, jeżeli w stosunku do niego nie zostało wszczęte postępowanie przygotowawcze przez organy ścigania dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Banku.

Wyniki oceny efektów pracy pracowników za dany okres ogłaszane są w formie uchwały:

- 1) Rady Nadzorczej wobec członków Zarządu;
- 2) Zarządu wobec pozostałych pracowników.

4. Odraczanie wynagrodzenia zmiennego

1. W przypadku pracownika którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, którego roczne wynagrodzenie zmienne nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jego rocznego wynagrodzenia całkowitego, wynagrodzenie zmienne wypłacane jest niezwłocznie po przyznaniu.
2. Roczne wynagrodzenie całkowite oraz stosunek wynagrodzenia zmiennego do całkowitego pracownika, wyliczane jest:
 - 1) jako symulacja za pełen rok kalendarzowy, w którym przyznawane jest wynagrodzenie zmienne, uwzględniająca składniki wynagrodzeń:
 - a) wypłacone i warunkowo przyznane z odroczeniem pracownikowi w okresie od 1 stycznia do dnia oceny, niezależnie od tego czy pełnił on funkcję przez cały ten okres,
 - b) prognozowane pracownikowi od dnia oceny do 31 grudnia, z założeniem, że pracownik pozostanie w zatrudnieniu przez cały ten okres;
 - 2) z pominięciem składników wynagrodzeń, które są nieistotne, w szczególności:
 - a) przyznawanych proporcjonalnie, tj. składek na ubezpieczenia społeczne oraz składek na Pracownicze Plany Kapitałowe,
 - b) przyznawanych zgodnie z przepisami prawa i w wysokości określonej w tych przepisach, takich jak: odprawy rentowe, emerytalne lub odprawy i rekompensaty wypłacane w związku z rozwiązaniem umowy o pracę;
 - 3) z pominięciem wynagrodzeń zmiennych, które zostały pracownikowi warunkowo przyznane z odroczeniem w latach poprzedzających rok, w którym przyznawane jest wynagrodzenie

zmienne.

3. W przypadku pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, który nie spełnił warunków określonych w ust. 1, wynagrodzenie zmienne podlega odraczaniu na zasadach:
 - 1) 60%, z zastrzeżeniem ust. 5, jest przyznawane w gotówce wypłacanej niezwłocznie na rachunek bankowy pracownika;
 - 2) 40%, z zastrzeżeniem ust. 5, jest dzielone na 5 równych rocznych rat warunkowo przyznawanych z odroczeniem.
4. Po upływie każdego roku odroczenia, pracownik podlega ocenie efektów pracy. W przypadku pozytywnej oceny, część przyznana jest wypłacana niezwłocznie na rachunek bankowy pracownika.
5. Jeżeli roczne wynagrodzenie zmienne pracownika przekracza 500 tys. zł, przyznawanych jest 40% oraz warunkowo przyznawanych z odroczeniem 60% wynagrodzenia zmiennego.
6. Pracownik, który przestał być objęty Polityką wynagradzania, nie traci prawa do nabycia odroczonej części wynagrodzenia zmiennego.
7. W przypadku śmierci pracownika wypłata wynagrodzenia przechodzi na prawnego spadkobiercę lub spadkobierców w proporcji określonej w dokumencie dotyczącym dziedziczenia i następuje w terminach i na zasadach określonych w Polityce.

5. Szczególne postanowienia dotyczące zasad wynagradzania pozostałych pracowników

- 1) Pracownicy Zespołu zgodności i kontroli wewnętrznej, Stanowiska zarządzania ryzykami i analiz oraz Stanowiska obsługi samorządu i kadr są wynagradzani za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie (w tym premia) nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności.
- 2) Wynagrodzenia zmienne, o ile są przyznawane pracownikom bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanym w świadczenie usług klientom, mają stanowić zachętę do odpowiedzialnej praktyki biznesowej, uczciwego i rzetelnego traktowania klienta, oferowania klientom produktów dostosowanych do ich potrzeb i oczekiwań oraz unikania konfliktu interesów w stosunkach z klientami. W tym celu Bank w odniesieniu do pracowników sprzedaży stawiane im cele ilościowe równoważy celami jakościowymi, takimi jak: liczba reklamacji, satysfakcja klienta, wyniki badania tajemniczego klienta.
- 3) Bank nie wynagradza pracowników ani nie ocenia ich wyników w sposób, który jest sprzeczny z obowiązkiem polegającym na działaniu w najlepiej pojętym interesie swoich klientów, na przykład poprzez wynagrodzenia, cele w zakresie sprzedaży lub inne, które zachęcają do rekomendowania lub sprzedawania danego produktu w sytuacji, gdy to inny produkt może lepiej zaspokoić potrzeby klientów. W tym celu Bank konstruując systemy motywacyjne stosuje m.in. takie same zasady premiowania w odniesieniu do sprzedaży wszystkich produktów w ramach danej grupy produktów.

- 4) Bank unika sytuacji, gdzie pracownik sprzedaży otrzymuje wynagrodzenie zmienne w oparciu jedynie o zrealizowane cele ilościowe, bez realizacji celów jakościowych. Poziom realizacji celów jakościowych powinien przekładać się na możliwość przyznania premii oraz jej wysokość. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia zmiennego Bank bierze pod uwagę takie wskaźniki jakościowe jak wzrost liczby klientów czy różnorodność produktów posiadanych przez klientów.

6. Nadzór nad Polityką wynagrodzeń

Rada Nadzorcza Banku nadzoruje wdrożenie oraz stosowanie przez Zarząd Banku Polityki wynagrodzeń oraz raz w roku ocenia jej wpływ na sposób zarządzania Bankiem. Ostatnia ocena funkcjonowania Polityki wynagrodzeń za 2025 r. została przeprowadzona 25.05.2026 r., a jej wyniki zostały przedstawione na Zebraniu Przedstawicieli dnia 17.06.2026 r.

VI. Informacje o spełnieniu przez członków Zarządu i Rady Nadzorczej wymogów określonych w art. 22aa Ustawy Prawo bankowe

Ostatnie przeprowadzone oceny odpowiedniości potwierdziły, że członkowie Zarządu Banku i Rady Nadzorczej spełniają wymogi określone w art. 22aa Ustawy Prawo bankowe, tj.:

- 1) posiadają odpowiednią wiedzę, umiejętności i doświadczenie, odpowiednie do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych im obowiązków. Dają również rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków, co potwierdzają wyniki przeprowadzonej oceny odpowiedniości członków Zarządu i Rady Nadzorczej,
- 2) członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej nie pełnią funkcji członka Zarządu i funkcji członka Rady Nadzorczej w podmiotach należących do tej samej grupy kapitałowej, w podmiotach objętych tym samym instytucjonalnym systemem ochrony ani w podmiotach, w których Bank posiada znaczny pakiet akcji,
- 3) członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku uczciwie i rzetelnie pełnią swoje funkcje. Wykonując swoje zadania stosują zasadę niezależności osądu, dzięki czemu podejmują odpowiednie decyzje związane z bieżącym zarządzaniem Banku i kontrolą,
- 4) Bank zapewnia niezbędne środki na szkolenia, których celem jest przygotowanie członków Zarządu i Rady Nadzorczej do pełnionych przez nich funkcji.