



**Bank Spółdzielczy
w Kątach Wrocławskich**

Informacja Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich

Wg stanu na 31 grudnia 2023 roku

w zakresie ujawnień wynikających z prawa krajowego:

- art. 111a ustawy Prawo bankowe,
- Rekomendacji M – rek. 17,
- Rekomendacja P – rek. 18,
- Rekomendacji Z - 13.6,

Spis treści

1. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w podziale na poszczególne państwa członkowskie i państwa trzecie, w których posiada podmioty zależne, na zasadzie skonsolidowanej w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 48 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych za dany rok obrotowy.....	3
2. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej, jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej.....	3
3. Informacja o zawarciu umowy, o której mowa w art. 141t ust. 1, stronach umowy, jej przedmiocie oraz kosztach, o ile działa w jednym z holdingów, o których mowa w art. 141f ust. 1, albo o braku takiej umowy.....	4
4. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.....	4
5. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.	17
6. Informacje na temat swojego podejścia do ryzyka operacyjnego służące ograniczeniu asymetrii informacji pomiędzy bankiem a jego otoczeniem (wynikające z Rekomendacji M).	22
7. Ujawnienia dotyczące oceny systemu ryzyka płynności i pozycji płynności na datę 31 grudnia 2023 roku : ..	24
8. Ujawnienia dotyczące przyjętej w banku polityki zarządzania konfliktami interesów na datę 31 grudnia 2023 roku	27

1. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w podziale na poszczególne państwa członkowskie i państwa trzecie, w których posiada podmioty zależne, na zasadzie skonsolidowanej w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 48 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych za dany rok obrotowy.

Bank Spółdzielczy w Kątach Wrocławskich nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

a) nazwa, charakter i lokalizacja geograficzna działalności

Bank Spółdzielczy w Kątach Wrocławskich jest spółdzielnią o lokalnym charakterze, terenem działania zgodnie ze Statutem jest województwo dolnośląskie, jednak w przeważającej części działanie Banku skupia się na terenie powiatu wrocławskiego (gminy: Kąty Wrocławskie, Żórawina i Sobótka) oraz miasta Wrocławia.

b) obrót w 2023 roku wyniósł 31 438 838,73zł.

c) liczba pracowników Banku w przeliczeniu na pełne etaty wyniosła 45,00.

d) zysk przed opodatkowaniem wyniósł 14 569 866,69 zł.

e) podatek dochodowy wyniósł 2 810 289,00 zł. , z tego

- w części bieżącej 2 752 330,00 zł.

- w części odroczonej 57 959,00 zł.

f). Bank w 2023 r. nie otrzymał finansowego wsparcia w formie określonej w ustawie z dnia 12 lutego 2009 r. o udzielaniu przez Skarb Państwa wsparcia instytucjom finansowym (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 776).

2. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej, jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej.

Stopa zwrotu z aktywów (ROA) według stanu na 31 grudnia 2023 rok, wyniosła **2,71 %**.

3. Informacja o zawarciu umowy, o której mowa w art. 141t ust. 1, stronach umowy, jej przedmiocie oraz kosztach, o ile działa w jednym z holdingów, o których mowa w art. 141f ust. 1, albo o braku takiej umowy

Bank Spółdzielczy w Kątach Wrocławskich nie jest stroną umowy holdingu oraz nie zawierał ich w przeszłości.

4. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.

System zarządzania.

1.. System zarządzania to zbiór zasad i mechanizmów, których zadaniem jest organizacja procesów decyzyjnych i ocena działalności bankowej. Ma to zapewnić bezpieczeństwo zgromadzonych w Banku środków. System zarządzania obejmuje też procedury anonimowego zgłaszania wskazanemu Członkowi Zarządu, a w szczególnych przypadkach - Radzie Nadzorczej Banku, naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych. W ramach obowiązujących w Banku procedur, Bank zapewnia pracownikom, którzy zgłaszają naruszenia, ochronę co najmniej przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania.

2.. Zadania systemu zarządzania wskazane wyżej mają na celu zapewnienie legalności działania Banku oraz bezpieczeństwa zgromadzonych w nim środków przez ustalenie ryzyka powstającego w działalności Banku, monitorowanie go i zarządzanie nim oraz zapewnienie przestrzegania przepisów. Ma to wspomagać prawidłowe, efektywne i skuteczne kierowanie Bankiem przez jego organy.

System zarządzania w rozumieniu ustawodawcy, stanowi wewnętrzny instrument mający zapewnić bezpieczeństwo prowadzonej przez Bank działalności.

System zarządzania ryzykiem.

Podstawą efektywnego nadzoru oraz ograniczenia poziomu do akceptowalnych przez Bank wartości jest zorganizowany system zarządzania ryzykiem. Bank realizuje ten proces w szczególności w oparciu o „Strategię zarządzania ryzykiem w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich”, Strategię działania Banku a także strategie cząstkowe dla ryzyk, polityki i instrukcje, system limitów ograniczających ryzyko oraz testy warunków skrajnych. Zarządzanie ryzykiem jest to sformalizowany, spójny proces gromadzenia, udostępniania, analizy danych dotyczących identyfikacji danego rodzaju ryzyka, na podstawie którego podejmowane są działania o charakterze proceduralnym, organizacyjnym i wykonawczym, mające na celu redukcję ryzyka do akceptowanego poziomu oraz eliminowanie,

bądź ograniczanie negatywnych skutków ekspozycji na ryzyko. Bank w procesie zarządzania zidentyfikował potencjalne ryzyka, na które jest narażony, a w stosunku do zakwalifikowanych jako istotne wprowadził sformalizowany system zarządzania.

A) 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. Podejmowaniu działań zmierzających do ograniczenia liczby i skali występujących zagrożeń.
5. Ograniczaniu/eliminowaniu negatywnych skutków ryzyka.

B) Bank w ramach systemu zarządzania ryzykiem:

1. stosuje sformalizowane zasady służące określaniu wielkości podejmowanego ryzyka i zasady zarządzania ryzykiem,
2. stosuje sformalizowane procedury mające na celu identyfikację, pomiar lub szacowanie oraz monitorowanie ryzyka występującego w działalności Banku, uwzględniające również przewidywany poziom ryzyka w przyszłości,
3. stosuje sformalizowane limity ograniczające ryzyko i zasady postępowania w przypadku przekroczenia limitów,
4. stosuje przyjęty system sprawozdawczości zarządczej umożliwiający monitorowanie poziomu ryzyka,
5. posiada strukturę organizacyjną dostosowaną do wielkości i profilu ponoszonego przez Bank ryzyka.
6. tworzy, aktualizuje i testuje plany awaryjne działania,
7. przeprowadza testy warunków skrajnych, testy odwrócone a ich wyniki uwzględnia przy aktualizacji poziomu limitów ostrożnościowych.

Zadaniem systemu zarządzania ryzykiem jest identyfikacja, pomiar lub szacowanie oraz monitorowanie ryzyka występującego w działalności Banku. Realizacji tych zadań służą działania podejmowane przez Bank, określone wyżej. Czynności te mają służyć zapewnieniu prawidłowości procesu wyznaczania i realizacji szczegółowych celów działalności prowadzonej przez Bank.

C) Organy nadzorcze i pracownicy zaangażowani w proces zarządzania ryzykami:

Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzeniem systemu zarządzania ryzykiem, systemu kontroli wewnętrznej, szacowania kapitału wewnętrznego i dokonywania przeglądów strategii i procedur szacowania kapitału wewnętrznego i utrzymywania poziomu funduszy własnych na poziomie nie niższym niż oszacowany kapitał wewnętrzny banku, polityki wynagrodzeń oraz procedur anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w

banku procedur i standardów etycznych oraz ocenia ich adekwatność i skuteczność. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzeniem systemu zarządzania ryzykiem oraz ocenia adekwatność i skuteczność tego systemu. Rada Nadzorcza pełni funkcję komitetu audytu.

Zarząd Banku – Zarząd Banku projektuje, wprowadza oraz zapewnia działanie systemu zarządzania ryzykiem, systemu kontroli wewnętrznej, szacowania kapitału wewnętrznego, utrzymywania poziomu funduszy własnych na poziomie nie niższym niż oszacowany kapitał wewnętrzny i dokonywania przeglądów strategii i procedur szacowania kapitału wewnętrznego, polityki wynagrodzeń oraz procedur anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w banku procedur i standardów etycznych. Zarząd Banku zapewnia zgodność działania Banku z obowiązującymi przepisami prawa, z uwzględnieniem działania banku na podstawie przepisów prawa innego państwa i powiązań banku z innymi podmiotami, które mogłyby utrudnić skuteczne zarządzanie Bankiem. Zarząd Banku projektuje, wprowadza oraz zapewnia działanie systemu zarządzania ryzykiem.

Komitet kredytowy - uczestniczy w procesie opiniowania transakcji kredytowych oraz ich klasyfikacji pod kątem ryzyka ponoszonego przez Bank

Komitet Zarządzania Ryzykami - inicjuje i koordynuje działania w zakresie identyfikacji, pomiaru, limitowania, monitorowania i raportowania ryzyka oraz opiniuje regulacje wewnętrzne Banku pod kątem poszczególnych rodzajów ryzyka. Opiniuje podejmowanie działań, zmierzających do utrzymania ryzyka na akceptowalnym poziomie. Pełni funkcje opiniodawcze dla Zarządu w zakresie zarządzanych przez Bank ryzyk, opiniuje projekty strategii i polityk dotyczących zarządzania ryzykiem, procedury pomiaru, raportowania i limitowania ryzyka.

Zespół zarządzania ryzykami - Zespół zarządzania ryzykami (zwany dalej Zespołem) – min. monitoruje poziom ryzyka, gromadzi informacje o poziomie tego ryzyka, sporządza analizy tego ryzyka w tym przeprowadza testy warunków skrajnych, uczestniczy w realizacji procedur awaryjnych. Ponadto przygotowuje projekty zmian regulacji i limitów wewnętrznych wraz z uzasadnieniem, które przedłożone są do zaopiniowania przez Komitet Zarządzania Ryzykami, a następnie Zarządowi Banku. Szczegółowy zakres działania Zespołu zarządzania ryzykami jest określony w „Regulaminie funkcjonowania Zespołu Zarządzania Ryzykami w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich”, szczegółowych zapisach strategii, polityk i instrukcji. Członkowie Zespołu posiadają wpisany stosowny zakres kompetencji i odpowiedzialności w indywidualnych kartach zadań i odpowiedzialności.

Komórka ds. zgodności

Komórka ds. zgodności jest samodzielną komórką organizacyjną Banku, wyodrębnioną w strukturze organizacyjnej określonej w Regulaminie Organizacyjnym Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich podlegającą organizacyjnie Prezesowi Zarządu Banku oraz funkcjonalnie Radzie Nadzorczej. Komórka ds. zgodności jest odpowiedzialna za koordynację, nadzór i kontrolę procesu zapewnienia zgodności w Banku.

- Komórka ds. zgodności realizuje swoje obowiązki w ramach zarządzania ryzykiem braku zgodności poprzez sprawowanie nadzoru, w tym doradztwo, opiniowanie merytorycznym regulacji wewnętrznych, analizę ryzyka braku zgodności, raportowanie oraz ocenę przestrzegania mechanizmów kontrolnych

- Komórka ds. zgodności w ramach funkcji kontroli realizuje zadania m. in. w zakresie: przeprowadzania niezależnego monitorowania, a w szczególności w zakresie przestrzegania mechanizmów kontrolnych w procesach funkcjonujących w Banku

Audyt Wewnętrzny

Komórka Audytu Wewnętrznego (Spółdzielni SOZ BPS) – jednostka organizacyjna Spółdzielni upoważniona do przeprowadzania audytu wewnętrznego w Banku, na mocy Umowy Systemu Ochrony. Kontrola procesu zarządzania ryzykiem następuje przez Komórkę Audytu – w okresach ustalonych przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS. Komórka uczestniczy w kontroli procesu zarządzania ryzykiem.

Pozostali pracownicy Banku mają obowiązek przestrzegania zasad zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka, obowiązujących w Banku w formie wewnętrznych regulacji i zaleceń, uczestnictwa w postępowaniu wyjaśniającym przyczyny wystąpienia zdarzeń generujących ryzyko oraz raportowania tych zdarzeń. W tym wyszczególnieni pracownicy uczestnicząc w procesie testowań na podstawie czynności testowania ujętych w matrycy funkcji kontroli zatwierdzonej przez Zarząd.

System kontroli wewnętrznej.

1.. W Banku funkcjonuje system kontroli wewnętrznej, który jest dostosowany do charakteru i profilu ryzyka i skali działalności banku, w sposób trwały i spójny w komponowanie w funkcjonowanie Banku jako całości oraz stanowi podstawę bezpiecznego i stabilnego prowadzenia działalności. Stanowi on część systemu zarządzania, o którym mówi art. 9 ustawy – Prawo bankowe.

Cele systemu kontroli wewnętrznej

1..System kontroli wewnętrznej funkcjonuje w sposób zapewniający osiągnięcie celów kontroli wewnętrznej, w tym: celów ogólnych oraz celów szczegółowych.

2.. Cele ogólne systemu kontroli wewnętrznej, to zgodnie z przepisami ustawy Prawo bankowe zapewnienie:

- 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 i standardami rynkowymi.

Struktura systemu kontroli wewnętrznej:

1..Funkcjonujący w Banku system kontroli wewnętrznej zorganizowany jest na trzech niezależnych i wzajemnie uzupełniających się poziomach (liniach obrony), gdzie:

- 1).. na pierwszą (I) linię obrony składa się funkcja zarządzania ryzykiem w działalności operacyjnej Banku. Celem funkcji kontroli realizowanej na pierwszej (I) linii obrony jest zapewnienie zgodności wykonywanych czynności z procedurami wewnętrznymi, a także bieżące reagowanie na stwierdzone nieprawidłowości oraz monitorowanie mechanizmów kontrolnych. Ta funkcja kontroli obejmuje stanowiska, grupy ludzi lub jednostki organizacyjne odpowiedzialne za realizację zadań przypisanych tej funkcji;
- 2).. na drugą (II) linię obrony składa się funkcja zarządzania ryzykiem realizowana przez specjalnie do tego powołane niezależne stanowiska lub komórki organizacyjne w strukturach Banku niezależne od zarządzania na pierwszej (I) linii obrony, w tym działalność Komórki ds. zgodności. Funkcja kontroli realizowana na drugiej (II) linii obrony to zadania zapewnienia przestrzegania mechanizmów kontrolnych w procesach funkcjonujących w Banku realizowane przez specjalnie dedykowane do tego stanowisko w Banku, tj. KZ, niezależne od zarządzania ryzykiem i realizacji funkcji kontroli wykonywanej na pierwszej (I) linii obrony, z zachowaniem zasady braku konfliktu interesów w realizacji czynności kontrolnych.
- 3).. na trzecią (III) linię obrony składa się funkcja audytu wewnętrznego realizowana przez Spółdzielnię - funkcja kontroli realizowana na trzeciej (III) linii obrony 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 i Spółdzielni. W strukturach Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS działają adekwatne mechanizmy zapewniające niezależność funkcji audytu wewnętrznego

Projektowanie mechanizmów kontrolnych i ich powiązanie z celami Banku

1.. Bank dokonuje powiązania celów ogólnych i celów szczegółowych systemu kontroli wewnętrznej z procesami uznanymi za istotne.

2.. Bank wyodrębnia procesy uznane za istotne w oparciu o strategię zarządzania Bankiem, model biznesowy Banku, wpływ danego procesu na wynik finansowy i adekwatność kapitałową Banku, strategię zarządzania ryzykiem oraz apetyt na ryzyko, wg następujących kryteriów:

- 1).. procesy identyfikowane w Banku jako kluczowe lub krytyczne zgodnie z Rekomendacją M KNF;
- 2).. procesy realizowane z udziałem podmiotów zależnych, jeżeli mają one wpływ na zapewnianie osiągania celów ogólnych systemu kontroli wewnętrznej;
- 3).. inne procesy z uwagi na ich wpływ na realizację strategii Banku, uwarunkowania wynikające z modelu biznesowego Banku, a także istotny wpływ danego procesu na: wynik finansowy i adekwatność kapitałową Banku, strategię zarządzania ryzykiem, apetyt na ryzyko.

Funkcje kontroli

1..Na funkcję kontroli składają się:

- 1).. mechanizmy kontrolne;
- 2).. niezależne monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych;
- 3).. raportowanie w ramach funkcji kontroli.

2..Bank przypisuje kluczowe mechanizmy kontrolne co najmniej procesom istotnym.

3.. Bank zapewnia dokumentację funkcji kontroli w szczególności przez:

- 1).. rejestrowanie każdej operacji, transakcji, produktu i usługi oraz opis systemu, procesu, struktury organizacyjnej;
- 2).. opis, w formie matrycy funkcji kontroli, – powiązania celów z procesami w działalności Banku, które przez Bank zostały uznane za istotne, oraz kluczowymi mechanizmami kontrolnymi i niezależnym monitorowaniem przestrzegania tych mechanizmów kontrolnych.

Mechanizmy kontrolne

1.. Do głównych rodzajów mechanizmów kontrolnych występujących w Banku należą:

- 1).. procedury;
- 2).. podział obowiązków;
- 3).. autoryzacja, w tym zwłaszcza autoryzacja operacji finansowych i gospodarczych;
- 4).. kontrola dostępu - do określonego obszaru, systemu, procesu;
- 5).. kontrola fizyczna;
- 6).. proces ewidencji operacji finansowych i gospodarczych w systemach: księgowym, sprawozdawczym i operacyjnym;
- 7).. inwentaryzacja;
- 8).. dokumentowanie odstępstw;
- 9).. organizacja cyklicznych szkoleń dla pracowników Banku;

10).. samokontrola - weryfikacja prawidłowości własnych działań.

Niezależne Monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych

Istnieją cztery rodzaje niezależnego monitorowania (weryfikacja bieżąca pozioma, testowanie poziome, weryfikacja bieżąca pionowa, testowanie pionowe):

1).. monitorowanie poziome – niezależne monitorowanie w ramach danej linii obrony przestrzegania mechanizmów kontrolnych, które może być wykonane poprzez:

a).. weryfikację bieżącą poziomą,

b).. testowanie poziome;

2).. monitorowanie pionowe – niezależne monitorowanie przez drugą linię obrony przestrzegania mechanizmów kontrolnych w ramach pierwszej linii obrony, które może być wykonane poprzez:

a).. weryfikację bieżącą pionową,

b).. testowanie pionowe

Kategoryzacja nieprawidłowości

Bank przyjmuje spójną dla wszystkich uczestników SSOZ BPS kategoryzację nieprawidłowości, tj. **P1** – błąd krytyczny; **P2** – błąd znaczący i **P3** – błąd o niskim prioryecie.

Raportowania nieprawidłowości

W przypadku wykrycia nieprawidłowości przez system kontroli wewnętrznej, właściciele procesów wskazani w dokumentacji procesów w Banku obowiązani są systematycznie oceniać stopień przestrzegania mechanizmów kontrolnych, a także stopień dopasowania mechanizmów kontrolnych do poziomu ryzyka jakie generuje funkcjonowanie procesu i odpowiednio reagować na pojawiające się problemy braku adekwatności lub skuteczności mechanizmów kontrolnych inicjując ich zmianę. Stwierdzone w wyniku monitorowania przestrzegania mechanizmów kontrolnych nieprawidłowości są przekazywane na odpowiedni szczebel decyzyjny w celu podjęcia działań naprawczych i korygujących

Zapewnienie zgodności w Banku

Zapewnienie zgodności w Banku stanowi jeden z celów systemu kontroli wewnętrznej i rozumiane jest w Banku jako zapewnianie przestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych, odpowiednio poprzez funkcję kontroli oraz zarządzanie ryzykiem braku zgodności. Zapewnienie zgodności przez funkcję kontroli realizowane jest przez każdego pracownika Banku w ramach przestrzegania obowiązujących przepisów prawa, regulacji wewnętrznych i standardów rynkowych, poprzez tworzenie, stosowanie oraz modyfikowanie mechanizmów kontrolnych i dokonywanie niezależnego monitorowania przestrzegania mechanizmów kontrolnych, zgodnie z przypisanymi mu obowiązkami służbowymi, zgodnie z przypisanymi mu obowiązkami służbowymi. Za koordynację, niezależnego monitorowania skuteczności stosowania i przestrzegania mechanizmów

kontrolnych oraz nadzór nad realizacją obowiązków związanych z procesem zarządzania ryzykiem braku zgodności odpowiada Komórka ds. zgodności.

Opis polityki wynagrodzeń.

1.. Bank prowadzi przejrzystą Politykę wynagrodzeń wszystkich pracowników, w tym członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu, w tym osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (zidentyfikowanych pracowników).

2.. Bank prowadzi Politykę wynagrodzeń, zgodnie z zasadą proporcjonalności zapisaną w art. 92 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE, a także § 30 ust. 2 Rozp. MF, uwzględniając: formę prawną, w jakiej działa Bank, rozmiar działalności, ryzyko związane z prowadzoną działalnością, wewnętrzną organizację oraz charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności.

3.. Postanowienia Polityki wynagrodzeń znajdują odzwierciedlenie we wdrażanych w Banku regulacjach określających zasady wynagradzania pracowników. W Banku obowiązują następujące regulacje dotyczące wynagrodzeń:

1).. Polityka wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich (Polityka wynagradzania)

2).. Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich

3).. Regulamin wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich

4).. Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich,

5).. Regulamin wynagradzania Członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich

4.. Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich stanowi podstawową regulację wewnętrzną w zakresie polityki wynagradzania pracowników Banku, z wyjątkiem osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.

5.. Zasady wynagradzania Członków Zarządu określają zawarte z nimi umowy, w szczególności umowy o pracę oraz Regulamin wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich.

6.. Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej zawarte są w Regulaminie wynagradzania Członków Rady Nadzorczej

7.. „Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich” zwana dalej Polityką wynagrodzeń określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku, w tym osób których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.

Stosowanie Polityki wynagrodzeń ma na celu:

- 1)..wsparcie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i brak zachęt do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
- 2).. wsparcie realizacji strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów;
- 3).. zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów;
- 4).. zapewnienie neutralności wynagrodzenia pod względem płci

8.. Polityka wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku: wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka; oraz wspiera realizację strategii zarządzania bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ogranicza konflikt interesów. Polityka wynagrodzeń wszystkich pracowników, w tym zidentyfikowanych pracowników jest neutralna względem płci. Realizacja Polityki wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku uwzględnia sytuację finansową Banku.

9.. Wynagrodzenie za pracę osób zaangażowanych, nie może zachęcać tych pracowników do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla konsumentów. W szczególności wynagrodzenie za pracę osób nie może być zależne od poziomu sprzedaży kredytów hipotecznych, rozumianych zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami, jak również od ilości rozpatrzonych wniosków o udzielenie kredytu hipotecznego

10.. Na system wynagrodzeń w Banku składają się następujące stałe i zmienne składniki wynagrodzenia, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, oraz wynikające z Kodeksu Pracy oraz zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników rozumiane jako:

- 1).. wynagrodzenie zasadnicze ustalone w oparciu o tabelę stanowisk, zaszeregowania i kwalifikacji oraz tabelę miesięcznych stawek wynagradzania;
- 2).. premia uznaniowa;
- 3).. nagroda specjalna;
- 4).. odprawa rentowa lub emerytalna;
- 5).. odprawa pośmiertna dla współmałżonka lub najbliższego członka rodziny.

a także

- zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych.
- świadczenia przysługujące pracownikowi w okresie czasowej niezdolności do pracy,

11.. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny

12.. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza. Wysokość wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia zmiennego pracownika Komórki ds. zgodności jest zatwierdzana przez Radę Nadzorczą. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd.

13.. Systemy premiowe stosowane w Banku uwzględniają realizację celów Banku. Cele wyznaczane pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku stanowią wypadkową głównych celów finansowych i niefinansowych Banku i uwzględniają zakres odpowiedzialności pracownika na danym stanowisku. Bank ustala zasady przyznawania indywidualnych wynagrodzeń zmiennych tak, aby zachęty do podejmowania ryzyka były zrównoważone z zachętami do zarządzania ryzykiem, w szczególności poprzez uwzględnienie w przyznawanej premii stopnia przestrzegania zasad obowiązujących w Banku oraz wskazywanie maksymalnych poziomów premii, w tym stosunku zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia.

14.. Roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.

15.. Zarząd Banku, nie rzadziej niż raz w roku, identyfikuje pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w oparciu o kryteria ilościowe i jakościowe. Szczegółowe zasady identyfikacji, w tym kryteria ilościowe oraz jakościowe oraz zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń tym pracownikom określone zostały w załączniku do *Polityki wynagrodzeń*

16.. Wynagrodzenie zmienne zidentyfikowanych pracowników podlega dostosowaniu do ryzyka. Dostosowanie do ryzyka dokonywane jest w trzech etapach:

- 1).. wyznaczania celów i rozliczania efektów pracy, w tym oceny poziomu realizacji celów i oceny ryzyka;
- 2).. przyznania wynagrodzenia zmiennego;
- 3).. wypłaty wynagrodzenia zmiennego.

17.. Rozliczenie efektów pracy i ocena ryzyka dokonywane są z uwzględnieniem celów wyznaczonych na poziomie Banku, na poziomie jednostki/komórki organizacyjnej oraz na poziomie pracownika i odbywają się w formie oceny za dany okres. Dostosowanie wynagrodzenia zmiennego polega na ocenie efektów pracy, w tym stopnia realizacji wyznaczonych celów, z uwzględnieniem stopnia wpływu osoby podlegającej ocenie na ich osiągnięcie.

18.. Korekta o ryzyko dokonywana jest po określeniu wysokości wynagrodzenia zmiennego przewidzianego do przyznania za dany okres, ale przed jego przyznaniem. Korekta

ex ante dokonywana jest na poziomie indywidualnego wynagrodzenia w formie oceny efektów pracy pracownika.

19.. Wypłata wynagrodzenia poddawana jest korekcie o ryzyko ex post (korekta po fakcie, po zaistnieniu zdarzenia), obejmujące zdarzenia wykryte ex post (po fakcie) związane z ryzykiem, a dotyczące ostatnich 3 lat obrotowych poprzedzających rok wypłaty wynagrodzenia (np. obejmuje zjawiska, które spowodowały zmianę uprzednio ocenionych wskaźników ryzyka za lata poprzedzające rok wypłaty).

20.. Polityka, Regulamin wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zapewnia (np. nie stanowi przeszkody) możliwość wstrzymania, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia; takie kryteria obejmują w szczególności:

1).. obniżenie wynagrodzenia zmiennego o korektę ryzyka ex post - korekta po fakcie, po zaistnieniu zdarzenia, obejmujące zdarzenia wykryte ex post (po fakcie) związane z ryzykiem, a dotyczące ostatnich 3 lat obrotowych poprzedzających rok wypłaty wynagrodzenia (zdarzenie powodujące pogorszenie realizacji uprzednio ocenionych wskaźników ryzyka).

2).. wstrzymanie, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w sytuacji, w których dany pracownik mający istotny wpływ na profil ryzyka Banku:

a).. uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania,

b).. nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.

21.. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza, w formie podjętych uchwał. Ocena efektów pracy członka Zarządu, uwzględniająca korektę o ryzyko ex-ante (tzn. uwzględniająca spełnienie kryteriów przyznania i naliczenia wynagrodzenia zmiennego uwzględniających ryzyko) dokonywana jest po zakończeniu roku obrotowego, po dokonaniu badania sprawozdania finansowego.

22.. Ocena wyników uwzględnia, poprzez zastosowanie korekty o ryzyko ex-post (po fakcie) okres co najmniej 3 lat, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą.

23.. Podstawą oceny efektów pracy członków Zarządu są kryteria dotyczące:

1).. oceny wyników całego Banku;

2).. a także ocena indywidualnych wyników danego członka Zarządu oraz nadzorowanego przez daną osobę obszaru działania Banku, obejmującą kryteria ilościowe i jakościowe.

24.. Ocena wyników całego Banku obejmuje ocenę spełnienia kryteriów ilościowych obejmujących koszt ryzyka, koszt kapitału i ryzyko płynności, a także wyniki Banku za ostatni rok obrotowy.

25.. Ocenie efektów pracy danego członka Zarządu dokonywanej przez Radę Nadzorczą podlega stopień wykonania wskaźników wymienionych w poniższej tabeli w poszczególnych latach podlegających ocenie.

26.. Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest przyznawana przez Radę Nadzorczą uznaniowo, w ramach budżetu na wynagrodzenia zmienne, z uwzględnieniem zasad zawartych w Polityce wynagrodzeń, a także w zależności od wyników indywidualnej oceny efektów pracy zidentyfikowanego pracownika, z uwzględnieniem korekty o ryzyko ex- post (stwierdzone po fakcie). Korekta wysokości wynagrodzenia zmiennego o ryzyko ex-post, dokonywana przez Radę Nadzorczą, obejmuje okres co najmniej w 2 lat przed rokiem ocenianym jako podstawa do wypłaty wynagrodzenia zmiennego, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą w okresie 3-letnim.

27.. Korekta wysokości wynagrodzenia ex-post obejmuje korektę o wysokości od 10% - do 100% przyznanego wynagrodzenia zmiennego, uwzględniającą wpływ zdarzeń wykrytych ex post (po fakcie), a dotyczących 2 lat obrotowych poprzedzających rok objętych oceną i powodujących ex-post (po fakcie) zmianę wyniku oceny zgodnie z ust. 7 za poprzednie lata.

28.. Oceny efektów pracy pozostałych osób dokonuje się w oparciu o ocenę poziomu realizacji przez te osoby powierzonych przez Zarząd celów (np. planów), a także spełnienie kryteriów jakościowych.

29.. Kryteria oceny efektów pracy pozostałych pracowników zależą od zajmowanego przez daną osobę stanowiska i mogą to być kryteria finansowe (z zastrzeżeniem postanowień Polityki) jak i niefinansowe, odzwierciedlające realizację celów wynikających z pełnionej funkcji:

1).. kryteria finansowe – to z, zastrzeżeniem postanowień Polityki, stopień realizacji powierzonych przez Zarząd do realizacji planów finansowych, operacyjnych, budżetów – w razie nałożenia takiej odpowiedzialności i wskazania tego jako zadanie premiowe z określonym przez Zarząd progiem oceny powodzenia planu, lub budżetu;

2).. kryteria niefinansowe -

a).. pozytywna ocena zaangażowania danej osoby w realizację powierzonych zadań dokonana przez Zarząd,

b).. pozytywna ocena odpowiedzialności zgodnie z art. 22aa Ustawy prawo bankowe, w przypadku objęcia danego stanowiska obowiązkiem takiej oceny.

30.. Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest przyznawana przez Zarząd uznaniowo, w ramach budżetu na wynagrodzenia zmienne, z uwzględnieniem zasad zawartych w Polityce wynagrodzeń, a

także w zależności od wyników indywidualnej oceny efektów pracy zidentyfikowanego pracownika, z uwzględnieniem korekty o ryzyko ex- post (stwierdzone po fakcie).

31.. Korekta wysokości wynagrodzenia zmiennego o ryzyko ex-post, dokonywana przez Zarząd, obejmuje okres co najmniej w 2 lat przed rokiem ocenianym jako podstawa do wypłaty wynagrodzenia zmiennego, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą w okresie 3-letnim.

32.. Korekta wysokości wynagrodzenia ex-post obejmuje korektę o wysokości od 10% - do 100% przyznanego wynagrodzenia zmiennego, uwzględniającą wpływ zdarzeń wykrytych ex post (po fakcie), a dotyczących 2 lat obrotowych poprzedzających rok objętych oceną i powodujących ex-post (po fakcie) zmianę wyniku ocen.

33.. W przypadku oceny pozytywnej w piśmie dotyczącym wyniku oceny określana jest kwota całkowitego zmiennego składnika wynagrodzenia przyznanego danemu pracownikowi przez Zarząd.

34.. Wypłata wynagrodzenia zmiennego może być wstrzymana, ograniczona, a także może nastąpić odmowa wypłaty w szczególności w następujących przypadkach:

1).. w przypadku zawarcia umów przewidujących świadczenie z tytułu rozwiązania umowy o pracę - zidentyfikowany pracownik może zostać pozbawiony wypłaty określonej w indywidualnej umowie o pracę odprawy lub rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy w przypadku ogłoszenia upadłości Banku lub wszczęcia postępowania naprawczego w stosunku do Banku. Bank przewiduje w umowie z osobą możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takiej sytuacji;

2).. odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy zidentyfikowanego pracownika, którego stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu przed okresem trzech lat pozostawania na stanowisku kierowniczym, mogą zostać pomniejszone proporcjonalnie do okresu zatrudnienia na stanowisku powodującym zidentyfikowanie jako osoba objęta Polityką wynagrodzeń;

3).. wypłata wynagrodzenia zmiennego jest zmniejszana lub wstrzymywana, w sytuacji o której mowa w art. 142 Ustawy – *Prawo bankowe*.

35.. Ustanie stosunku pracy zidentyfikowanego pracownika nie powoduje pozbawienia go prawa do premii za okres jego pracy. W takiej sytuacji ocena pracy zidentyfikowanego pracownika, pod kątem wypłaty zmiennych składników obejmuje tylko i wyłącznie okres jego pracy w Banku, z uwzględnieniem korekty o ryzyko ex-post (po fakcie).

36.. Przyznane odpowiednio przez Zarząd lub Radę Nadzorczą zmienne składniki wynagrodzeń, wypłacane są:

1). niezwłocznie po ich przyznaniu w przypadku zidentyfikowanego pracownika objętego niniejszą Polityką, którego wynagrodzenie zmienne w skali danego roku nie przekracza kwoty stanowiącej równowartości 460% najwyższego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto wypłaconego w Banku, lub równowartości w złotych kwoty 50 000 euro, lub jednej trzeciej jego łącznego rocznego wynagrodzenia całkowitego danego pracownika;

2). w przypadku przekroczenia w danym roku obrotowym równowartości określonych w ust 3 pkt 1), ich wypłata może nastąpić po łącznym spełnieniu poniższych zasad:

a). może być dokonana w części nie podlegającej odroczeniu w roku następującym po roku obrotowym, za jaki jest przyznawane wynagrodzenie zmienne,

b). po zatwierdzeniu przez Zebranie Przedstawicieli sprawozdania finansowego za rok obrotowy za jaki przyznawane jest wynagrodzenie zmienne,

c). nieodroczonego część nie może przekraczać 60% przyznanego wynagrodzenia zmiennego. Odroczeniu podlega nie mniej niż 40% przyznanego wynagrodzenia zmiennego, która płatna jest w równych ratach rocznych przez okres kolejnych 5 lat.

Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń

W Banku nie powołano komitetu ds. wynagrodzeń.

5. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.

W Banku w tym zakresie obowiązują następujące regulacje:

1) Polityka w zakresie powoływania i odwoływania a także oceny odpowiedniości Członków Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich (Uchwała RN Nr 07/013/2023 z dnia 13.10.2023 r.)

1.. Indywidualnej ocenie odpowiedniości podlega członek Zarządu oraz osoba pełniąca Funkcję Kluczową, a także Kandydat do pełnienia tych funkcji.

2... Zbiorowej ocenie odpowiedniości podlega Zarząd

3.. Ocenę odpowiedniości przeprowadza Oceniający, którym jest:

1).. dla Członków Zarządu – Rada Nadzorcza w oparciu o rekomendację Komisji ds. oceny odpowiedniości;

2).. dla osób pełniących Kluczowe Funkcje – Zarząd

4.. Kryteria oceny indywidualnej

1).. Poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego

- 2).. Rękojmia należytego wykonywania funkcji
- 3).. Poświęcanie czasu na wykonywanie obowiązków w Banku
- 4).. Łączenie stanowisk i funkcji
- 5).. Powiązania z Bankiem Spółdzielczym

5.. Kryteria oceny zbiorowej

- 1).. Zarządzanie
- 2).. Ryzyko
- 3).. Linie biznesowe

6.. Indywidualną ocenę wtórną przeprowadza się:

- 1).. okresowo co najmniej raz na 2 lata – w przypadku Członków Zarządu i osób którym powierzono Kluczowe Funkcje;
- 2).. w ramach kontroli lub przeglądu zasad wewnętrznego zarządzania (Zasad Ładu Korporacyjnego) dokonywanej przez Zarząd wyszły na jaw okoliczności powodujące potrzebę przeprowadzenia takiej oceny;
- 3).. w razie zmiany zakresu kompetencji lub wymogów dotyczących stanowiska, w tym w szczególności przed planowanym powierzeniem Członkowi Zarządu nadzoru nad zarządzaniem ryzykiem istotnym w działalności Banku;
- 4).. w razie otrzymania informacji o przedstawieniu członkowi organu Banku zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu znacznych strat majątkowych;
- 5)..w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów;
- 6).. w sytuacji powierzenia danej osobie podlegającej ocenie dodatkowych kompetencji/objęcia dodatkowych stanowisk (pod kątem spełnienia kryterium poświęcania czasu oraz konfliktu interesów);
- 7).. w razie występowania regularnych lub rażących przypadków negatywnej wtórnej oceny indywidualnej lub zbiorowej Członków Zarządu – pod kątem rękojmi członków Zarządu w kontekście powołania/pozostawienia takich osób w Zarządzie;
- 8).. w razie zidentyfikowania istotnych naruszeń obowiązków członków Zarządu, w tym w szczególności w zakresie wywiązywania się z powierzonych obowiązków;
- 9).. jeżeli istnieje ryzyko popełnienia przestępstwa prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu, w związku z uchybieniami Banku jako instytucji obowiązanej bądź zmianą modelu biznesowego powodującego narażenie Banku na takie ryzyko
- 10).. przed planowanym odwołaniem członka organu Banku.

7.. Zbiorową ocenę przeprowadza się:

- 1).. przed powołaniem nowego składu organu Banku, niezależnie od tego, czy skład organu się zmienił;
- 2).. w razie zmiany podziału kompetencji w Zarządzie;
- 3).. przed przeprowadzeniem jakichkolwiek zmian w składzie organu, w szczególności powołania, odwołania, rezygnacji lub zawieszenia członków organu (lub bezpośrednio po tych zmianach, jeżeli z przyczyn niezależnych od Banku nie było możliwe wcześniejsze przeprowadzenie oceny – np. w razie złożenia przez członka organu rezygnacji ze skutkiem natychmiastowym);
- 4).. kiedy następuje istotna zmiana w zakresie modelu biznesowego Banku, gotowości do podejmowania ryzyka lub strategii dotyczących ryzyka bądź struktury;
- 5).. jeżeli istnieje ryzyko popełnienia przestępstwa prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu, w związku z uchybieniami Banku jako instytucji obowiązanej bądź zmianą modelu biznesowego powodującego narażenie Banku na takie ryzyko
- 6).. w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę zbiorową odpowiedniości organu;
- 7).. w ramach kontroli lub przeglądu stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego wyszły na jaw okoliczności powodujące potrzebę przeprowadzenia takiej oceny ;
- 8).. w razie istotnej zmiany oceny odpowiedniości poszczególnych członków organu;
- 9).. okresowo co najmniej raz w roku.

Ocena indywidualnej odpowiedniości członków Zarządu oraz ocena zbiorowa Zarządu jako organu kolegiального za 2022 rok zostały dokonane przez Radę Nadzorczą w dniu 14.04.2023 r. (Uchwała Nr 05/004/2023 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich z dnia 14.04.2023 r.)

Ponadto została dokonana ocena wtórna Prezesa Zarządu w związku z rezygnacją z funkcji i rozwiązaniem umowy - dokonana przez RN w dniu 20.12.2023 r. (Uchwała Nr 02/015/2023 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich z dnia 20.12.2023 r.)

W związku z powołaniem do Zarządu z dniem 01.01.2024 r. osoby nowego w-ce Prezesa ds. finansowo księgowych oraz powierzeniem funkcji Prezesa Zarządu – ocena indywidualna członków Zarządu oraz zbiorowa Zarządu w nowym składzie została wykonana przez Radę Nadzorczą w dniu 20.12.2023 r. – odpowiednio uchwały dla członków Zarządu (03-05/015/2023) oraz Uchwała 06/015/2023 dla oceny zbiorowej.

Wszyscy członkowie Zarządu otrzymali ocenę pozytywną zarówno indywidualnie jak i kolegialnie Zarząd.

O wynikach oceny Rada Nadzorcza informuje Zebranie Przedstawicieli Banku w swoim corocznym sprawozdaniu z działania.

2) Polityka oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich

Wspomniana polityka oceny Członków RN została zatwierdzona na Zebraniu Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich w dniu 20.05.2022 r. (Uchwała nr 10/001/2022)

- 1.. Indywidualnej ocenie odpowiedniości podlega Kandydat/Członek Rady Nadzorczej.
- 2.. Zbiorczej ocenie odpowiedniości podlega Rada Nadzorcza
- 3.. Ocenę odpowiedniości dla Rady Nadzorczej przeprowadza Zebranie Przedstawicieli
- 4.. Kryteria oceny indywidualnej
 - 1).. Poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego
 - 2).. Rękojmia należytego wykonywania funkcji
 - 3).. Poświęcanie czasu na wykonywanie obowiązków w Banku
 - 4).. Niezależność
 - 5).. Powiązania z Bankiem Zrzeszającym
- 5.. Kryteria zbiorczej oceny
 - 1).. Zarządzanie
 - 2).. Ryzyko
 - 3).. Linie biznesowe
 - 4).. Poświęcenie czasu
- 6.. Indywidualną ocenę pierwotną przeprowadza się:
 - 1).. przed powołaniem osoby w skład Rady Nadzorczej;
 - 2).. przed czasowym oddelegowaniem członka Rady Nadzorczej do Zarządu.
- 7.. Indywidualną ocenę wtórną przeprowadza się:
 - 1).. okresowo co najmniej raz na 2 lata;
 - 2).. przed końcem kadencji (niezależnie od tego, czy jest planowane powołanie danej osoby na kolejną kadencję);
 - 3).. w razie zmiany zakresu kompetencji lub wymogów dotyczących stanowiska;
 - 4).. w razie otrzymania informacji o przedstawieniu członkowi Rady Nadzorczej Banku zarzutów w postępowaniu karnym lub w postępowaniu w sprawie o przestępstwo skarbowe lub spowodowaniu znacznych strat majątkowych;
 - 5).. w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na ocenę, w szczególności w odniesieniu do zidentyfikowanych przypadków potencjalnego konfliktu interesów;

- 6).. w sytuacji powierzenia danej osobie podlegającej ocenie dodatkowych kompetencji/objęcia dodatkowych stanowisk (pod kątem spełnienia kryterium poświęcania czasu oraz konfliktu interesów);
- 7).. w razie zidentyfikowania istotnych naruszeń obowiązków członków Rady Nadzorczej, w tym w szczególności w zakresie wywiązywania się z powierzonych obowiązków;
- 8).. przed planowanym odwołaniem członka Rady Nadzorczej.

8.. Zbiorczą ocenę odpowiedniości przeprowadza się:

- 1).. przed wyborem nowego składu Rady Nadzorczej na nową kadencję, niezależnie od tego, czy skład Rady Nadzorczej się zmienił;
- 2).. przed przeprowadzeniem jakichkolwiek zmian w składzie Rady Nadzorczej, w szczególności wyboru, odwołania, rezygnacji lub zawieszenia członka Rady Nadzorczej (lub bezpośrednio po tych zmianach, jeżeli z przyczyn niezależnych od Banku nie było możliwe wcześniejsze przeprowadzenie oceny – np. w razie złożenia przez członka Rady Nadzorczej rezygnacji ze skutkiem natychmiastowym);
- 3).. kiedy następuje istotna zmiana w zakresie modelu biznesowego Banku, gotowości do podejmowania ryzyka lub strategii dotyczących ryzyka bądź struktury;
- 4).. w razie wyjścia na jaw nowych okoliczności mogących wpływać na zbiorczą ocenę odpowiedniości Rady Nadzorczej;
- 5).. w ramach kontroli lub przeglądu stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego;
- 6).. w razie istotnej zmiany oceny odpowiedniości poszczególnych członków Rady Nadzorczej;
- 7).. okresowo co najmniej raz na 2 lata.

Zgodnie z §10 Polityki ocena następuje co 2 lata. Nie zidentyfikowano natomiast nadzwyczajnych okoliczności które wskazywałyby na wymóg dokonania oceny z zastosowaniem odmiennego interwału niż określony w §10.

Ocena odpowiedniości członków Rady Nadzorczej (indywidualna i zbiorcza) została dokonana przez Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich w dniu 26.05.2023 roku (Uchwała Nr 02/001/2023 w sprawie indywidualnej oceny wtórnej odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej jak również zbiorczej oceny odpowiedniości Rady Nadzorczej jako organu kolegialnego) oraz Uchwała Nr 06/001/2023 Zebrania Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich z dnia 26.05.2023 roku w sprawie: zbiorczej oceny odpowiedniości Rady Nadzorczej jako organu kolegialnego wybranej na kadencję obejmującą lata 2023-2027.

Wszyscy członkowie Rady Nadzorczej otrzymali ocenę pozytywną zarówno indywidualnie jak i zbiorczo.

6. Informacje na temat swojego podejścia do ryzyka operacyjnego służące ograniczeniu asymetrii informacji pomiędzy bankiem a jego otoczeniem (wynikające z Rekomendacji M).

1. Wymogi kapitałowe z tytułu ryzyka operacyjnego obliczane są przez Bank metodą wskaźnika bazowego BIA (art. 315-316 Rozporządzenia). Wymóg kapitałowy z tytułu ryzyka operacyjnego na dzień 31.12.2023 r. wynosi 2 610 568,47 zł. Ponadto Bank w ramach procesu szacowania kapitału wewnętrznego ICAAP w okresach kwartalnych dokonuje oszacowania czy wartość rzeczywistych strat w ramach incydentów i zdarzeń nie eskaluje w kierunku poziomu ryzyka przekraczającego wymóg regulacyjny.

2. Straty z tytułu zdarzeń ryzyka operacyjnego - zdarzenia ryzyka operacyjnego zarejestrowane w rejestrze zdarzeń ryzyka operacyjnego w 2023 roku, skutkujące stratami rzeczywistymi podane są w poniższej tabeli (wyrażone w złotych).

L.p.	Kategoria	Strata brutto (w złotych)
1.	Klienci, produkty i praktyki operacyjne	0,00
2.	Oszustwa wewnętrzne	0,00
3.	Oszustwa zewnętrzne	0,00
4.	Szkody związane z aktywami rzeczowymi	0,00
5.	Wykonywanie transakcji, dostawa i zarządzanie procesami	11 638,07
6.	Zakłócenia działalności banku i awarie systemów	0,00
7.	Zasady dotyczące zatrudnienia oraz bezpieczeństwo w miejscu pracy	0,00
8.	Bezpieczeństwo środowiska teleinformatycznego	0,00
9.	Brak zgodności	0,00

3. W 2023 roku zarejestrowano ogółem 92 zdarzenia operacyjne. Z tego 19 zdarzeń skutkowało rzeczywistymi stratami w wysokości 11 638,07 zł. Żadne z zakwalifikowanych zdarzeń nie miało istotnego wpływu na poziom ryzyka operacyjnego. Zaewidencjonowane zdarzenia faktyczne dotyczyły głównie niedoborów kasowych, które w całości zostały pokryte przez pracowników. Pozostałe zdarzenia były min. wynikiem mylnych księgowości, wypłat z niewłaściwego konta, nieprawidłowego naliczenia odsetek, bądź niepobranej prowizji. Wystąpiły dwa zdarzenia powiązane z ryzykiem kredytowym, niemniej jednak kwota strat była nieznaczna. Dodatkowo jedno zdarzenie dotyczyło ryzyka rynkowego. Zdarzenia z uwagi na czynnik były wynikiem głównie omyłek pracowników, a w kategorii zdarzeń nieprzewidywalnych przeważały fraudy i nadwyżki bankomatowe. Od miesiąca

września 2023 r. zgodnie z wprowadzonymi zmianami do procedur wyłączono fraudy spod limitów ostrożnościowych, w przypadkach gdy dotyczyły one stron trzecich. W Banku wystąpiły tylko sytuacje, w których bank pełnił rolę pośrednika, a nie miał bezpośredniego wpływu na zaistniałe zdarzenie. Zaewidencjonowane przypadki fraudów stanowiły największy udział wśród kosztów potencjalnych (near miss). Z uwagi na fakt, że największe ryzyko jest wynikiem omyłek pracowników należy popracować nad udoskonaleniem mechanizmów kontrolnych. Uwzględniając sytuacje, które zaistniały w 2023 roku poziom ryzyka operacyjnego określa się jako umiarkowany.

4. Bank Spółdzielczy w Kątach Wrocławskich posiada sformalizowany system zarządzania ryzykiem operacyjnym, który jest oparty w szczególności na:

- zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą profilu ryzyka, poziomie maksymalnej ekspozycji na ryzyko (tzw. apetyt na ryzyko) oraz limitach strategicznych, zgodnie z przyjętą Strategią zarządzania ryzykiem;
- instrumentach formalno-prawnych - wprowadzonych regulacjach zarządzania ryzykiem, systemie limitów ostrożnościowych a także metodyką pomiaru i monitorowania poziomu ryzyka wraz z systemem testowania warunków skrajnych
- wyodrębnionych w strukturze organizacyjnej pionach zajmujących się zarządzaniem ryzykiem z uwzględnieniem podziału kompetencji i odpowiedzialności, posiadających stosowne umocowania zależne od charakteru powierzonych zadań.
- posiadanych planach i procedurach awaryjnych
- dedykowanym systemie analizy i raportowania ryzyka
- kontroli wewnętrznej procesów systemu zarządzania ryzykiem
- audycie Banku realizowanym przez System Ochrony Zrzeszenia BPS
- informacji w ramach Systemu informacji zarządczej

5. Zarządzanie ryzykiem operacyjnym to sformalizowany, spójny proces gromadzenia, udostępniania, analizy danych dotyczących identyfikacji danego rodzaju ryzyka, na podstawie którego podejmowane są działania o charakterze proceduralnym, organizacyjnym i wykonawczym, mające na celu redukcję ryzyka do akceptowanego poziomu oraz eliminowanie, bądź ograniczanie negatywnych skutków ekspozycji na ryzyko. Bank w procesie zarządzania zidentyfikował potencjalne ryzyka, na które jest narażony, a w stosunku do zakwalifikowanych jako istotne wprowadził sformalizowany system zarządzania. Ryzyko operacyjne zgodnie ze Strategią zarządzania ryzykiem poza bazową definicją, obejmuje dodatkowo następujące obszary:

- ryzyko prowadzenia działalności (conduct risk),
- ryzyko prania pieniędzy i finansowania terroryzmu,
- ryzyko IT,

- ryzyko prawne,
- ryzyko modelu.

6. Proces zarządzania ryzykiem operacyjnym obejmuje identyfikację, rejestrację, pomiar, limitowanie, ograniczanie, transferowanie, monitorowanie oraz raportowanie tego ryzyka i jest realizowany w sposób ciągły. W pierwszej kolejności proces ten odnosi się do strategicznych zasobów i procesów Banku oraz uwzględnia te ryzyka, które w największym stopniu mogą naruszyć interesy Banku. Dla tej grupy zasobów i ryzyk przeznacza się proporcjonalnie najwięcej czasu w procesie zarządzania oraz zapewnia ścisłe powiązanie pomiędzy wynikami analizy ryzyka z doбором odpowiednich metod i środków ochrony. Istotnym elementem zarządzania ryzykiem operacyjnym jest zarządzanie bezpieczeństwem środowiska teleinformatycznego i informacji.

7. Ujawnienia dotyczące oceny systemu ryzyka płynności i pozycji płynności na datę 31 grudnia 2023 roku :

Bank Spółdzielczy w Kątach Wrocławskich ujawnia informacje zgodnie z zapisami Rekomendacji P nr 18 celem umożliwienia uczestnikom rynku rzetelną ocenę systemu zarządzania ryzykiem płynności oraz jego pozycji płynności.

Bank definiuje ryzyko płynności jako zagrożenie utraty zdolności do finansowania aktywów i terminowego wykonywania zobowiązań w toku normalnej działalności Banku lub w innych warunkach, które można przewidzieć, powodujące konieczność poniesienia nieakceptowanych strat.

Bank jest członkiem Zrzeszenia BPS, które tworzy Bank Polskiej Spółdzielczości (Bank Zrzeszający) i zrzeszone Banki Spółdzielcze. Od grudnia 2015 roku Bank jest także uczestnikiem Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS, która została utworzona w celu ochrony uczestników czyli w razie konieczności zagwarantowanie ich płynności i wypłacalności oraz uniknięcia upadłości.

Zarządzanie ryzykiem płynności odbywa się w sposób scentralizowany. W ramach struktury organizacyjnej zarządzania ryzykiem płynności uczestnikami są:

- **RADA NADZORCZA RADA NADZORCZA** sprawuje nadzór nad zgodnością polityki Banku w zakresie podejmowania ryzyka płynności, ze strategią i planem finansowym Banku. Rada pełni funkcję komitetu audytu;
- **ZARZĄD BANKU** odpowiada za zorganizowanie właściwego i skutecznego nadzoru nad procesem zarządzania ryzykiem płynności oraz wykonuje nadzór nad efektywnością tego procesu;
- **KOMITET ZARZĄDZANIA RYZYKAMI** pełni funkcję doradczą i opiniodawczą dla Zarządu Banku;
- **ZESPÓŁ ZARZĄDZANIA RYZYKAMI (ZZR)** odpowiada za identyfikację, pomiar, kontrolę i raportowanie ryzyka płynności. W ramach ZZR wyodrębnione jest stanowisko Członka Zespołu

raportującego ryzyko płynności zajmującego się pozyskiwaniem danych i przygotowaniem raportów z zakresu ryzyka płynności, wykonywaniem kontroli kompletności i poprawności oraz okresowej weryfikacji danych zasilających oraz ich archiwizację.

- **OSOBA ODPOWIEDZIALNA ZA BIEŻĄCE ZARZĄDZANIE PŁYNNOŚCIĄ (GŁÓWNY KSIĘGOWY)**, w tym monitorowanie i zarządzanie płynnością złotową Banku w ramach obowiązujących limitów, utrzymanie i skład portfela aktywów płynnych na poziomie zabezpieczającym płynność płatniczą Banku i zapobiegającym powstaniu strat operacyjnych wynikających z ryzyka płynności rynku (produktu), utrzymanie środków na rachunku bieżącym w Banku Zrzeszającym zapewniających wywiązywanie się z bieżących zobowiązań, bieżące zarządzanie środkami pieniężnymi w kasach Banku, identyfikację zagrożeń mających wpływ na płynność płatniczą Banku, współrealizację działań awaryjnych;

- **WYDZIAŁ FINANSOWO-KSIĘGOWY** w ramach pełnomocnictw zarządzanie nadwyżkami na rachunku NOSTRO, składanie i przyjmowanie lokat, zakup i sprzedaż papierów wartościowych.

Źródło finansowania działalności Banku zapewnia zgromadzona baza depozytowa. Baza depozytowa przez cały okres analizy zapewniała stabilne źródło finansowania aktywów. Przeważającą jej część stanowią zobowiązania wobec osób prywatnych jako podstawowe źródło finansowania Banku. Podstawowe źródło finansowania szczególnie działalności długoterminowej Banku stanowi osad, który jest najbardziej stabilną częścią bazy depozytów.

W sytuacji kryzysowej Bank posiada także możliwość otrzymania pomocy płynnościowej ze Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS zgodnie z zawartą umową, w szczególności w formie uwolnienia Depozytu Obowiązkowego i wsparcia płynności z Funduszu Zabezpieczającego. Bank dodatkowo przyjmuje także możliwość pozyskania dodatkowych źródeł finansowania z Banku Zrzeszającego chociażby w postaci lokaty krótkoterminowej do wysokości obowiązującego limitu lokacyjnego w wysokości 12 275 tys. zł. na warunkach obowiązującej w dniu operacyjnym tabeli ze stawkami dla depozytów i lokat dla BS-ów oraz niewykorzystanego debetu w rachunku nostro w kwocie 2 000 tys. zł.

Nadwyżki środków nie absorbowane portfelem kredytowym lokowane są głównie w krótkoterminowe lokaty międzybankowe w Banku Zrzeszającym (automatycznie w formie lokaty ON) oraz zakup papierów wartościowych w postaci 7-dniowych bonów pieniężnych NBP. Na datę 31 grudnia 2023 r. wartość środków ulokowanej nadwyżki środków przedstawia tabela poniżej:

A. kwota do zadeklarowania na lokatę O/N	46 629 473,07
B. kwota do zadeklarowania na lokatę dłuższą	
C. Kwota do zadeklarowania na zakup papierów wartościowych	164 895 154,29

Bank bada z częstotliwością dzienną poziom kształtowania się wskaźników obligatoryjnie wyznaczonych w zakresie wskaźnika płynności krótkoterminowej LCR i wskaźnika stabilnego finansowania NSFR, wartości te są raportowane w układzie dziennym do systemu ochrony oraz w układzie sprawozdawczości miesięcznej lub kwartalnej obligatoryjnej. Wielkość tych wskaźników kształtowała się w wyznaczonych granicach limitów. Tabela poniżej przedstawia ich wielkość wyznaczoną na dzień 31 grudnia 2023 roku:

LIMITY GŁÓWNE ZEWNĘTRZNE	Limit wewnętrzny	Limit regulacyjny	Stan na dzień 31/12/2023
LCR (Liquidity Coverage Ratio)	Min 100%	Min 100%	2,9620
NSFR (Net Stable Funding Requirement)	Min 110%	Min 100%	1,8814

W celu przeprowadzenia analizy luki płynności, Bank sporządza zestawienie zapadalności aktywów i wymagalności pasywów w układzie urealnionym na określony dzień sprawozdawczy w okresach miesięcznych załącznikiem 6b do Instrukcji, ujmując ponadto w tej analizie pozycje pozabilansowe, które obciążają Bank (patrz tabela poniżej):

wyszczególnienie	do 1 dnia	do 7 dni	do 1 miesiąca	do 3 miesięcy	do 6 miesięcy	do 12 miesięcy	do 3 lat	do 5 lat	do 10 lat	do 20 lat	ponad 20 lat	Razem
Pokrycie aktywów pasywami	0,12	77,27	2,61	0,23	0,77	0,18	0,33	0,49	0,00	0,00	0,14	0,99
Pokrycie aktywów pasywami narastająco	0,12	1,72	1,78	1,67	1,64	1,12	0,88	0,83	1,00	1,06	0,99	0,99
Współczynnik luki	-0,26	0,48	0,04	-0,02	0,00	-0,16	-0,17	-0,06	0,16	0,05	-0,06	-0,01
Współczynnik luki narastająco	-0,26	0,22	0,26	0,24	0,24	0,08	-0,09	-0,15	0,01	0,06	0,00	0,00

Zespół Zarządzania Ryzykami dokonuje oceny poziomu ryzyka płynności finansowej na swoich planowanych posiedzeniach, zwoływanych zgodnie z harmonogramem sporządzenia informacji SIŁ, a w razie konieczności częściej, na podstawie przedstawionych przez Członka Zespołu materiałów. Informacja syntetyczna wraz z Protokołem Zespołu Zarządzania Ryzykami w cyklach miesięcznych przekazywana jest na posiedzenie Komitetu Zarządzania Ryzykami, który pełni funkcję opiniodawczą i doradczą dla Zarządu Banku. Z częstotliwością co najmniej miesięczną Zarząd Banku, w oparciu o przedłożoną przez Zespół za pośrednictwem Komitetu Zarządzania Ryzykami informację syntetyczną, dokonuje analizy poziomu ryzyka płynności w Banku, podejmując w tym zakresie stosowne decyzje. Przynajmniej jeden raz w kwartale oceny poziomu ryzyka płynności oraz zgodności działań Banku z przyjętą strategią, planem finansowym i dopuszczalnym poziomem ryzyka dokonuje Rada Nadzorcza w oparciu o materiały przedstawione przez Zarząd Banku. Wszystkie dane generowane w zakresie ryzyka płynności są archiwizowane przez ZZR w postaci elektronicznej. Bank zarządza posiadanymi aktywami w sposób umożliwiający łatwy dostęp do posiadanych aktywów płynnych stanowiących zabezpieczenie przed utratą płynności oraz umożliwiający spieniężenie w dowolnym momencie w okresie występowania warunków skrajnych. Bank zapewnia odpowiednią strukturę zabezpieczenia przed utratą płynności, wykonując w pierwszej kolejności transakcje w portfelu aktywów dostępnych do sprzedaży poprzez zakup lub zbycie instrumentów dłużnych. Posiadana wartość aktywów płynnych w pełni zabezpiecza poziom depozytów niestabilnych i niewykorzystane linie kredytowe.

Bank definiuje środowisko testów warunków skrajnych w sposób sformalizowany. Scenariusze testów warunków skrajnych są opracowywane przez Zespół Zarządzania Ryzykami z uwzględnieniem uczestnictwa/konsultacji Pracowników innych jednostek organizacyjnych Banku. Bank tworzy testy w sposób współmierny do skali, charakterystyki i rozmiaru swojej działalności. Na podstawie wyników testów warunków skrajnych Bank oszacowuje czy występuje potrzeba podjęcia działań zaradczych a także ich wyniki uwzględnia przy ustalaniu poziomów limitów ostrożnościowych.

W realizacji planów awaryjnych uwzględnia się fakt przynależności Banku do Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS oraz dostęp do wynikających z umowy środków zabezpieczenia płynności w ramach systemu ochrony. Działania awaryjne wymagają jednak powiadomienia Spółdzielni SOZ BPS oraz podjęcia koordynacji działań ze Spółdzielnią w uzgodnieniu z Zarządem Banku.

8. Ujawnienia dotyczące przyjętej w banku polityki zarządzania konfliktami interesów na datę 31 grudnia 2023 roku

Bank ujawnia dane poprzez publikację na stronie bskw.pl w sekcji BS Kąty > Twój Bank > Polityka informacyjna dokument „Polityka w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich”

Zarząd Banku Spółdzielczego
w Kątach Wrocławskich



