

INFORMACJA
BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W CYCOWIE
podlegająca ujawnieniu
zgodnie z polityką informacyjną
(w tym zgodnie z art. 111a Ustawy Prawo bankowe)

wg stanu na 31 grudnia 2022 r.

Cyców, czerwiec 2023 r.

Spis treści

I. Informacja o działalności Banku poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w podziale na poszczególne państwa członkowskie UE i państwa trzecie	3
II. Informacja o stopie zwrotu z aktywów	3
III. Opis systemu zarządzania	3
IV. Opis polityki wynagrodzeń	9
V. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.	12
VI. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.....	13
VII. Polityka zarządzania konfliktami interesów	14
VIII. Ujawnienia w zakresie ekspozycji nieobsługiwanych i restrukturyzowanych.....	15

Wprowadzenie

Bank Spółdzielczy w Cycowie przedstawia informacje stanowiące wykonanie postanowień wynikających z:

1. Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe,
2. Polityki informacyjnej Banku Spółdzielczego w Cycowie dotyczącej adekwatności kapitałowej oraz informacji podlegających ogłaszaniu zatwierdzonej Uchwałą Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Cycowie nr 47/21 z dnia 30.12.2021 r.

I. Informacja o działalności Banku poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w podziale na poszczególne państwa członkowskie UE i państwa trzecie

1. Bank działa pod nazwą Bank Spółdzielczy w Cycowie. Posiada osobowość prawną i jest spółdzielnią. Nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Zgodnie z postanowieniami Statutu, terenem działania Banku jest województwo lubelskie.
2. Suma bilansowa wykazana w sprawozdaniu finansowym: 340 551 tys. zł.
3. Na koniec 2022 roku liczba pracowników w przeliczeniu na pełne etaty wyniosła 55.
4. Zysk przed opodatkowaniem wyniósł 6 764 tys. zł.
5. Podatek dochodowy: 1 728 tys. zł.
6. Bank w roku 2022 nie korzystał z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych, w szczególności na podstawie ustawy z dnia 12 lutego 2009 r. o udzielaniu przez Skarb Państwa wsparcia instytucjom finansowym.

II. Informacja o stopie zwrotu z aktywów

Stopa zwrotu z aktywów (ROA) obliczona jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej wg stanu na dzień 31.12.2022 r. wyniosła 1,48%.

III. Opis systemu zarządzania

1. System zarządzania

- 1) System zarządzania stanowi wewnętrzny instrument Banku mający zapewnić bezpieczeństwo prowadzonej przez Bank działalności, w szczególności bezpieczeństwo zgromadzonych w nim środków, przez ustalenie ryzyka powstającego w działalności Banku, jego monitorowanie i zarządzanie nim oraz zapewnienie przestrzegania przepisów.
- 2) W Banku funkcjonuje system zarządzania, którego celem jest wspomaganie prawidłowego, efektywnego i skutecznego kierowania Bankiem przez jego Organy.
- 3) Cel systemu zarządzania był realizowany m.in. poprzez określenie kierunków działania Banku w zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą „Strategii zarządzania Bankiem Spółdzielczym w Cycowie na lata 2021-2023”, które służą jako kryterium przy podejmowaniu decyzji i wyborze najlepszych rozwiązań.
- 4) Bank posiada *Procedurę anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych*, która zapewnia pracownikom zgłaszającym naruszenie, ochronę przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania.

Z uwagi na fakt, iż działalności bankowej nieodłącznie towarzyszy ryzyko, co wpływa na niepewność osiągnięcia założonych celów, Bank dokonuje integracji dwóch, odrębnych – zgodnie z Ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe – systemów: systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej w ramach kompleksowego systemu zarządzania Bankiem.

2. System zarządzania ryzykiem

1) Zadaniem systemu zarządzania ryzykiem jest identyfikacja, pomiar lub szacowanie, kontrola, monitorowanie ryzyka oraz raportowanie o ryzyku występującym w działalności Banku. W celu realizacji tych obowiązków Bank podejmuje następujące działania:

- a) stosuje sformalizowane zasady służące określaniu wielkości podejmowanego ryzyka i zasady zarządzania ryzykiem,
- b) stosuje sformalizowane procedury mające na celu identyfikację, pomiar, szacowanie oraz monitorowanie ryzyka występującego w działalności Banku, uwzględniające również przewidywany poziom ryzyka w przyszłości,
- c) dokonuje regularnej weryfikacji wewnętrznych procedur w celu dostosowania ich do zmian profilu ryzyka Banku oraz otoczenia regulacyjnego i gospodarczego, w którym Bank funkcjonuje,
- d) stosuje sformalizowane limity ograniczające ryzyko i zasady postępowania w przypadku przekroczenia limitów,
- e) stosuje przyjęty system sprawozdawczości zarządczej umożliwiający monitorowanie poziomu ryzyka,
- f) posiada strukturę organizacyjną dostosowaną do wielkości i profilu ponoszonego przez Bank ryzyka.

Czynności te mają służyć zapewnieniu prawidłowości procesu wyznaczania i realizacji szczegółowych celów działalności prowadzonej przez Bank, w szczególności:

- ochrony depozytów Klientów,
- wsparcia Banku w prowadzeniu efektywnej działalności.

2) W procesie zarządzania ryzykiem w Banku uczestniczą następujące organy, jednostki i komórki organizacyjne:

- a) Rada Nadzorcza,
- b) Zarząd, w tym Prezes Zarządu nadzorujący zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku,
- c) Komitet Kredytowy,
- d) Stanowisko ds. zgodności,
- e) Zespół ds. analiz i ryzyk,
- f) Stanowisko ds. monitoringu i windykacji,
- g) Zespół analityków kredytowych
- h) Audyt wewnętrzny wykonywany przez jednostkę organizacyjną Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS,
- i) Pozostali pracownicy Banku.

- 3) Ze względu na nieistotne znaczenie systemowe, Bank Spółdzielczy w Cycowie nie tworzył w obrębie Rady Nadzorczej komitetu ds. ryzyka, o którym mowa w art. 9cb Ustawy Prawo bankowe oraz art. 76 ust. 3 Dyrektywy PEiR 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r.
- 4) W 2022 roku w Banku realizowane były obowiązki wynikające z ustawy Prawo bankowe, Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach z dnia 8 czerwca 2021 r., Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej w sprawie szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego oraz dokonywania przez bank przeglądów strategii i procedur szacowania i stałego utrzymywania kapitału wewnętrznego z dnia 27 lipca 2021 r. oraz innych regulacji ostrożnościowych poprzez:
 - a) identyfikowanie, monitorowanie i zarządzanie w oparciu o posiadane procedury wewnętrzne następującymi ryzykami istotnymi:
 - kredytowym,
 - koncentracji zaangażowań z tytułu ekspozycji wobec poszczególnych klientów, grup powiązanych klientów, klientów działających w tym samym sektorze gospodarki oraz stosowania tego samego zabezpieczenia wierzytelności,
 - operacyjnym (w tym ryzykiem prawnym),
 - płynności i finansowania,
 - braku zgodności,
 - stopy procentowej w portfelu bankowym,
 - biznesowym (w tym strategicznym, wyniku finansowego i zmian warunków makroekonomicznych),
 - utraty reputacji,
 - kapitałowym;
 - b) pełnienie przez Radę Nadzorczą Banku funkcji Komitetu Audytu.
- 5) Wszystkie ryzyka uznawane przez Bank za istotne zostały objęte systemem informacji zarządczej. Zakres i częstotliwość raportowania dostosowane były do skali narażenia Banku na ryzyko, a także zmienności ryzyka, zapewniając możliwość podjęcia decyzji oraz odpowiedniej reakcji w przypadku zmiany ekspozycji na ryzyko.
- 6) W ramach pomiaru ryzyka Bank przeprowadzał również testy warunków skrajnych, które opierały się na założeniach zapewniających rzetelną ocenę ryzyka. Testy warunków skrajnych pozwalały w szerszym zakresie wpłynąć na analizę ryzyka, w szczególności identyfikację wzajemnych zależności pomiędzy różnymi czynnikami ryzyka i ich wpływ na Bank działający w niekorzystnych warunkach ekonomicznych.
- 7) Bank posiada należyte, skuteczne i kompletne strategie i procedury służące do oceny i stałego utrzymywania kwoty, rodzaju i struktury kapitału wewnętrznego, w celu zabezpieczenia przed ryzykiem, na które jest lub może być narażony.

Procedury w zakresie szacowania kapitału wewnętrznego wynikającego z ryzyka występującego w działalności Banku oraz zarządzania kapitałowego, w tym strategia, polityka i zasady dokonywania ich przeglądów podlegały zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą Banku.

- 8) Aby strategia i procedury szacowania kapitału wewnętrznego i zarządzania kapitałowego były odpowiednie do wielkości i profilu ryzyka w Banku, w roku 2022 dokonano ich przeglądu. Za przeprowadzanie regularnych, minimum rocznych przeglądów odpowiedzialny był Zarząd Banku, który poinformował Radę Nadzorczą Banku na posiedzeniu w dniu 29 grudnia 2022 r. o wynikach tych przeglądów.

Bank Spółdzielczy w Cycowie podejmował i nadal podejmuje szereg działań zmierzających do poprawy jakości zarządzania ryzykiem i podnoszenia efektywności działalności Banku przy zachowaniu bezpieczeństwa jego działania. Na bezpieczeństwo funkcjonowania Banku wskazują wysokie wartości współczynników, świadczące o płynności Banku i jego wypłacalności, które na dzień 31.12.2022 r. wynosiły:

- wskaźnik pokrycia wpływów netto (LCR) – 248,03%¹
- wskaźnik stabilnego finansowania netto (NSFR) – 1,32
- łączny współczynnik kapitałowy – 20,38%.

Prawidłowy i skuteczny proces zarządzania ryzykiem i adekwatnością kapitałową pozwala na bezpieczny rozwój Banku.

3. System kontroli wewnętrznej

CELE I ORGANIZACJA SYSTEMU KONTROLI WEWNĘTRZNEJ

- 1) W Banku Spółdzielczym w Cycowie funkcjonuje system kontroli wewnętrznej, którego celem, zgodnie z art. 9c ust. 1 Ustawy Prawo bankowe, jest zapewnienie: skuteczności i efektywności działania, wiarygodności sprawozdawczości finansowej, przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem oraz zgodności działania z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi.
- 2) System kontroli wewnętrznej funkcjonujący w Banku oparty jest o rozwiązania wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, Rekomendacji KNF oraz dobrych praktyk w zakresie funkcji audytu oraz systemu kontroli wewnętrznej, w szczególności ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe oraz rozporządzenia Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach z dnia 8 czerwca 2021 r.,
- 3) Na funkcję kontroli składają się: mechanizmy kontrolne, niezależne monitorowanie ich przestrzegania oraz raportowanie w ramach funkcji kontroli.
- 4) Bank przypisuje kluczowe mechanizmy kontrolne co najmniej procesom istotnym.
- 5) Bank zapewnia dokumentację funkcji kontroli w szczególności przez:
 - rejestrowanie każdej operacji, transakcji, produktu i usługi oraz opis systemu, procesu, struktury organizacyjnej;
 - opis (w formie matrycy funkcji kontroli) powiązania celów systemu kontroli z procesami w działalności Banku, które zostały uznane za istotne, oraz kluczowymi mechanizmami

¹ Zgodnie z art. 38 ust. 1 pkt. a) i b) Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2015/61 z dnia 10.10.2014 r. uzupełniającego rozporządzenie PEiR (UE) nr 575/2013 w odniesieniu do wymogu pokrycia wpływów netto dla instytucji kredytowych, wskaźnik od dnia 1 stycznia 2018 r. powinien wynosić min. 100%.

kontrolnymi i niezależnym monitorowaniem przestrzegania tych mechanizmów kontrolnych.

- 6) Funkcjonujący w Banku system kontroli wewnętrznej zorganizowany jest na trzech niezależnych poziomach (liniach):

Poziom I – zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej Banku, w tym stosowanie przez pracowników mechanizmów kontroli ryzyka, mechanizmów kontrolnych, a także poziomego monitorowania przestrzegania mechanizmów kontrolnych poprzez ich weryfikację lub testowanie;

Poziom II – co najmniej: zarządzanie ryzykiem przez pracowników na specjalnie powołanych do tego stanowiskach lub w komórkach organizacyjnych, niezależnie od zarządzania ryzykiem z Poziomem I (Zespół ds. analiz i ryzyk, Komitet Kredytowy, Zespół analityków kredytowych, Stanowisko ds. monitoringu i windykacji) oraz działalność Stanowiska ds. zgodności. Kontrole Poziomu II uwzględniają także monitorowanie poziome;

Poziom III – funkcja audytu wewnętrznego realizowana przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS, która jest jednostką zarządzającą Systemem Ochrony.

- 7) Kontrola na Poziomie I jest realizowana we własnym zakresie przez pracowników jednostek/komórek organizacyjnych Banku. Jej celem 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. 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.
- 8) Kontrola 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. Kontrola realizowana na Poziomie II ma charakter ciągły i kompleksowy. Jej celem jest ocena skuteczności mechanizmów kontrolnych na Poziomie I i Poziomie II oraz ocena prawidłowości przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem w działalności Banku.
- 9) Kontrola na Poziomie III to funkcja audytu wewnętrznego (audyt wewnętrzny) realizowana przez Pion Audytu Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia, która ma za zadanie badanie i ocenę, w sposób niezależny i obiektywny, adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej Banku. 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.
- 10) Stanowisko ds. zgodności działające w obrębie systemu kontroli wewnętrznej jest stanowiskiem kierowniczym, podlegającym bezpośrednio Prezesowi Zarządu, które funkcjonuje na Poziomie II. Stanowisko ds. zgodności ma charakter niezależny i funkcjonuje

z odpowiednim uwzględnieniem zasady unikania konfliktu interesów, w tym niezależnie od działań realizowanych na Poziomie I.

- 11) Niezależność Stanowiska ds. zgodności gwarantowana jest przez wyodrębnienie stanowiska w strukturze organizacyjnej Banku, możliwość bezpośredniego komunikowania się z Zarządem Banku i Radą Nadzorczą, bezpośredniego raportowania do tych organów oraz nie zajmowanie stanowisk, które mogłyby prowadzić do wystąpienia konfliktu interesów między jego obowiązkami związanymi z kwestiami zgodności i jakimikolwiek innymi obowiązkami, które na nim spoczywają.
- 12) Celem działania Stanowiska ds. zgodności jest zapewnienie zgodności działania Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi oraz standardami rynkowymi, a także normami etycznego działania.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ORGANÓW ZARZĄDZAJĄCYCH I NADZORUJĄCYCH ZA ZAPROJEKTOWANIE,
WPROWADZENIE ORAZ ZAPEWNIENIE SKUTECZNEGO
I ADEKWATNEGO SYSTEMU KONTROLI WEWNĘTRZNEJ

Zarząd Banku

- 1) Do obowiązków Zarządu Banku należy zaprojektowanie, wprowadzenie oraz zapewnienie we wszystkich jednostkach/komórkach organizacyjnych Banku funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej, który obejmuje funkcję kontroli oraz Stanowisko ds. zgodności.
- 2) Zarząd Banku zapewnia niezależność Stanowisku ds. zgodności oraz zapewnia środki finansowe niezbędne do skutecznego wykonywania zadań oraz systematycznego podnoszenia umiejętności i kwalifikacji pracownika na tym stanowisku.
- 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 ze Stanowiskiem ds. zgodności, a także dostępu Stanowiska ds. zgodności 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 odpowiada za efektywne zarządzanie w Banku ryzykiem braku zgodności, opracowanie odpowiednich procedur, zapewnienie ich przestrzegania i składanie Radzie Nadzorczej Banku, raportów w sprawie zarządzania w Banku ryzykiem braku zgodności.
- 6) Zarząd Banku nie rzadziej niż raz w roku, informuje Radę Nadzorczą Banku o sposobie wypełnienia zadań przez pracowników Banku w ramach funkcji kontroli oraz przez stanowisko ds. zgodności.

Rada Nadzorcza Banku

- 1) Rada Nadzorcza Banku sprawuje nadzór nad wprowadzeniem i zapewnieniem funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej.

- 2) Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Cycowie pełni funkcję Komitetu Audytu.
- 3) Rada Nadzorcza Banku monitoruje skuteczność systemu kontroli wewnętrznej w oparciu o informacje uzyskane od Stanowiska ds. zgodności, komórki audytu wewnętrznego oraz Zarządu Banku.
- 4) 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 Stanowiska ds. zgodności. Ocena dokonywana jest na podstawie informacji uzyskanych od Zarządu Banku, okresowych raportów Stanowiska ds. zgodności, ustaleń dokonanych przez biegłego rewidenta, ustaleń wynikających z czynności nadzorczych wykonywanych przez uprawnione do tego instytucje oraz innych istotnych z punktu widzenia adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej ocen i opinii dokonywanych przez podmioty zewnętrzne, jeżeli były wydawane.
- 5) W ramach zapewnienia przez system kontroli wewnętrznej przestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych Rada Nadzorcza Banku nadzoruje wykonywanie obowiązków przez Zarząd Banku, dotyczących zarządzania ryzykiem braku zgodności oraz co najmniej raz w roku ocenia stopień efektywności zarządzania ryzykiem braku zgodności w Banku.
- 6) Na posiedzeniu w dniu 19.06.2023 r. Rada Nadzorcza Banku oceniła system kontroli wewnętrznej jako adekwatny i skuteczny w roku 2022, w tym adekwatną i skuteczną funkcję kontroli, a także pozytywnie oceniła Stanowisko ds. zgodności za 2022 r.

IV. Opis polityki wynagrodzeń

1. Bank posiada zatwierdzone przez Zebranie Przedstawicieli uchwałą nr 14/16 z dnia 23.06.2016 r., z późn.zm. *Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej*.
2. Celem zasad jest ustalenie adekwatnego do pełnionej funkcji oraz skali prowadzonej działalności Banku wynagradzania Członków Rady Nadzorczej.
3. Członek Rady Nadzorczej otrzymuje wynagrodzenie za udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej obliczone wg stawki procentowej i średniego wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych w Banku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (z wyłączeniem stanowisk robotniczych).
4. Wynagrodzenia Członków Zarządu ustalone są zgodnie z *Polityką wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Cycowie* zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą uchwałą nr 39/21 z dnia 30.12.2021 r. z późn.zm. oraz *Regulaminem wynagradzania Zarządu Banku Spółdzielczego w Cycowie* zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą uchwałą 44/21 z dnia 30.12.2021 r.
5. Bank zgodnie z §30 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach z dnia 8 czerwca 2021 r., dostosował zasady Polityki wynagrodzeń uwzględniając formę prawną w jakiej działa, rozmiar działalności, ryzyko związane z prowadzoną działalnością, wewnętrzną organizację oraz charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności, a także wysokość wynagrodzeń (w tym zmiennych) oraz udział



- procentowy wynagrodzeń zmiennych w wynagrodzeniach ogółem osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
6. Podstawę kształtowania Polityki stanowi wynagrodzenie zasadnicze (stałe). Wynagrodzenie zasadnicze powinno stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki wynagrodzeń, w tym obniżanie lub nie przyznawanie zmiennych składników wynagrodzeń.
 7. Wynagrodzenie zasadnicze Członków Zarządu liczone jest na podstawie średniego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przypadającego na jednego pracownika Banku zatrudnionego na czas nieokreślony (bez Członków Zarządu i stanowisk robotniczych).
 8. Przyjęcie przez Radę Nadzorczą właściwego wskaźnika procentowego do wyliczenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego Członków Zarządu jest uzależnione od wyników ekonomiczno-finansowych Banku.
 9. Bank posiada zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą *Politykę wynagrodzeń* która określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania zmiennych i stałych składników wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
 10. W Banku wszystkie istotne decyzje (w wysokości przekraczającej 0,5% kapitału podstawowego Tier I Banku), które mają wpływ na profil ryzyka są podejmowane przez Zarząd Banku.
 11. Za osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku uznano wyłącznie Członków Zarządu Banku.
 12. W odniesieniu do Członków Rady Nadzorczej Banku nie wprowadzono podziału wynagrodzenia na składniki stałe i zmienne.
 13. Polityka podlega zatwierdzeniu i okresowemu przeglądowi przez Radę Nadzorczą Banku.
 14. Wynagrodzenie zmienne (premie uznaniowe) przyznawane są Członkom Zarządu w okresach rocznych po zatwierdzeniu wykonania planu ekonomiczno – finansowego, po zbadaniu sprawozdania finansowego przez biegłego rewidenta i uzyskaniu pozytywnej oceny efektów pracy.
 15. Premia uznaniowa jest zależna od wyników ekonomiczno-finansowych Banku, a jej kwota nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia stałego uzyskanego w ciągu roku w odniesieniu do każdej zidentyfikowanej osoby.
 16. Łączna kwota premii uznaniowej przyznanej osobom których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (Członkom Zarządu) za dany rok nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższania funduszy własnych i nie może przekroczyć wraz z narzutami 1% funduszy własnych Banku i 5% wyniku finansowego brutto za rok, którego wyniki są podstawą oceny efektów pracy tych osób.
 17. Bank tworzy rezerwę na premię uznaniową dla osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (Członków Zarządu) w ciężar kosztów roku podlegającego ocenie w wysokości określonej w uchwale Rady Nadzorczej.
 18. Oceny efektów pracy Członków Zarządu w Banku dokonuje Rada Nadzorcza w okresach rocznych.
 19. Ocena efektów obejmuje następujące wskaźniki Banku (kryterium ilościowe):
 - 1) zysk netto,
 - 2) zwrot z kapitału własnego (ROE),

- 3) jakość portfela kredytowego,
 - 4) łączny współczynnik kapitałowy.
20. Ocenie podlega stopień wykonania ww. wskaźników określonych w rocznym planie ekonomiczno – finansowym oraz w Strategii zarządzania Bankiem na dany rok.
21. Kryteria jakościowe oceny Członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
- a) brak wyroków skazujących za nadużycia finansowe,
 - b) ogólna dobra ocena realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną,
 - c) pozytywna ocena odpowiedniości przez Radę Nadzorczą Banku,
 - d) uzyskane absolutorium w okresach, za które jest przyznawana premia.
22. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia za rok 2022 do składników stałych wynagrodzenia Członków Zarządu Banku za 2022 rok wyniósł 16% i nie przekroczył poziomu 100% określonego w art. 94 ust. 1 lit. g (i) Dyrektywy PEiR 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r.
23. Stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym wyniósł 225%, ukształtował się na poziomie poniżej maksymalnego wskaźnika wyznaczonego przez Radę Nadzorczą Banku wynoszącego 400%.
24. Na posiedzeniu w dniu 29.12.2022 r. Rada Nadzorczą Banku dokonała oceny realizacji Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Cycowie, w tym zasad przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Rada Nadzorczą oceniła, że stosowane w Banku zasady wynagradzania nie zagrażają rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.
25. Zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci.
26. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
27. Zgodnie z *Regulaminem wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Cycowie* wynagrodzenie za pracę powinno być ustalone tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.
28. Pracownikom z tytułu świadczenia pracy przysługuje:
- 1) wynagrodzenie zasadnicze - odpowiadające kategorii zaszeregowania na zajmowanym stanowisku pracy,
 - 2) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 3) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - 4) dodatek specjalny za wykonywanie dodatkowych zadań.

Pracownicy mogą otrzymać:

- 1) premię uznaniową,
- 2) nagrodę za osiągnięcia zawodowe.

Pracownicy mają również prawo do:

- 1) nagród jubileuszowych,
- 2) odprawy rentowej lub emerytalnej,

- 3) świadczenia w okresie czasowej niezdolności do pracy,
 - 4) zwrotu kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowej.
29. Zarząd Banku może zastosować inne formy motywowania pracownika w celu silniejszego związania go z Bankiem (np. dofinansowanie nauki w szkołach wyższych).
30. Decyzja o przyznaniu premii uwzględnia:
- 1) indywidualne wyniki pracownika w realizacji powierzonych mu obowiązków,
 - 2) dokładność, staranność i jakość wykonywanej pracy,
 - 3) lojalność pracownika w stosunku do pracodawcy oraz stosunek do klientów,
 - 4) przejawianie inicjatywy w pracy.
31. Kwota premii dla pracowników obsługi Klienta zależała również od uzyskanych wyników oceny zgodnie z Systemem Ocen jednostek i komórek organizacyjnych Banku.
32. Zgodnie z „Zasadami Oceny Oddziałów i Wydziału Obsługi Klienta Banku Spółdzielczego w Cycowie” ocenę sporządza się w okresach kwartalnych na podstawie dwóch grup wskaźników:
- 1) wydajności:
 - a) wartość depozytów i kredytów na koniec kwartału/etaty,
 - b) liczba zawartych umów kredytowych w kwartale/etaty,
 - c) wartość depozytów i kredytów na koniec kwartału/wartość depozytów i kredytów na koniec kwartału poprzedniego,
 - d) liczba wydanych licencji eBO (bankowość internetowa)/ilość rachunków,
 - e) liczba wydanych kart płatniczych i własnych w jednostce/ilość rachunków,
 - f) stan kredytów na koniec ocenianego kwartału/stan kredytów w kwartale poprzednim,
 - g) stan kredytów gotówkowych na koniec ocenianego kwartału/stan kredytów gotówkowych w kwartale poprzednim.
 - 2) efektywności:
 - a) wynik odsetkowy jednostki/etaty,
 - b) liczba sprzedanych nowych produktów wprowadzonych do oferty Banku w okresie nie przekraczającym 12 miesięcy od daty na którą dokonywana jest ocena/plan sprzedaży nowych produktów,
 - c) prowizja z pobranych składek ubezpieczeniowych w Jednostce/ prowizja z pobranych składek ubezpieczeniowych Banku,
 - d) wykonanie/plan wydania nowych kart własnych i płatniczych,
 - e) kredyty w sytuacji normalnej/kredyty ogółem,
 - f) wykonanie/plan otwarcia nowych rachunków,
 - g) prowizje/etaty.

V. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.

Bank Spółdzielczy w Cycowie nie jest Bankiem istotnym w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 35 Ustawy Prawo bankowe, w związku z tym w Banku nie powoływano komitetu do spraw wynagrodzeń, o którym mowa w art. 9 cb Ustawy Prawo bankowe.

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

1. Członkowie Zarządu podlegają ocenie odpowiedniości, uwzględniającej kwalifikację, doświadczenie i reputację.
2. Zasady wyboru Członków Zarządu i ocen zostały sformalizowane w następujących procedurach wewnętrznych:
 - 1) „Procedura dokonywania ocen odpowiedniości Członków Zarządu w Banku Spółdzielczym w Cycowie”,
 - 2) „Regulamin działania Zarządu Banku Spółdzielczego w Cycowie”.
3. W dniu 19 czerwca 2023 r. Rada Nadzorcza Banku dokonała oceny indywidualnej i kolegalnej Zarządu Banku za rok 2022. Zarząd jako organ kolegalny, jak również wszyscy członkowie Zarządu oceniani indywidualnie spełniali kryteria odpowiedniości i otrzymali rękojmię należytego wykonania obowiązków w Banku, w tym prowadzenia działalności Banku z zachowaniem bezpieczeństwa środków w nim zgromadzonych.
4. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są zgodnie z przepisami prawa przez Zebranie Przedstawicieli.
5. Członkowie Rady Nadzorczej podlegają ocenie odpowiedniości, uwzględniającej kwalifikację, doświadczenie i reputację. Oceny odpowiedniości dokonuje Komisja ds. odpowiedniości składająca się z 3 przedstawicieli Zebrania Przedstawicieli. Ocenie odpowiedniości podlega każdy z kandydatów/członków Rady Nadzorczej oraz sama Rada Nadzorcza, jako organ kolegalny.
6. Zasady wyboru Członków Rady Nadzorczej i ocen sformalizowano w następujących procedurach wewnętrznych:
 - 1) Regulaminie wyborów członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Cycowie,
 - 2) Polityce oceny odpowiedniości kandydatów na członków Rady Nadzorczej, członków Rady Nadzorczej i Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Cycowie,
 - 3) Regulaminie działania Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Cycowie.
7. W dniu 23 czerwca 2023 r. Komisja ds. odpowiedniości, powołana przez Zebranie Przedstawicieli, dokonała oceny Rady jako Organu kolegalnego. Rada Nadzorcza jako Organ kolegalny, biorąc pod uwagę ocenę ostrożnego i stabilnego nadzoru nad zarządzaniem Bankiem, otrzymała ocenę pozytywną.

Komisja ds. odpowiedniości po zapoznaniu się ze złożonymi przez członków Rady oświadczeniami oraz informacją złożoną przez Prezydium Rady stwierdziła, że:

 - w związku z zaistnieniem okoliczności wpływających na reputację jednego z członków Rady Nadzorczej konieczne było dokonanie indywidualnej oceny wtórnej jednego członka Rady. Komisja ds. odpowiedniości negatywnie oceniła odpowiedniość jednego z członków Rady Nadzorczej uznając, że istnieją wątpliwości co do nieposzlakowanej opinii członka Rady Nadzorczej,
 - w stosunku do pozostałych członków Rady Nadzorczej, wobec braku zdarzeń skutkujących utratą kwalifikacji, nie zachodziła potrzeba dokonywania indywidualnej oceny odpowiedniości.

8. Bank zapewnił środki niezbędne do przygotowania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku do pełnienia przez nich funkcji, w szczególności środki niezbędne do ich szkolenia.
9. Prezes Zarządu Banku pełnił funkcję Członka Rady Zrzeszenia. Członkowie Rady Nadzorczej nie pełnili funkcji członków Rady Nadzorczej w innych podmiotach.
10. Wymogi określone w art. 22aa ustawy Prawo bankowe - odpowiedniość Zarządu i Rady Nadzorczej Banku została pozytywnie oceniona (za wyjątkiem oceny odpowiedniości jednego z Członków Rady, co do którego zaszły wątpliwości odnośnie jego nieposzlakowanej opinii).

VII. Polityka zarządzania konfliktami interesów

1. Bank unika konfliktu interesów stosując rozwiązania organizacyjne oraz normy postępowania określone w regulacjach wewnętrznych.
2. Rada Nadzorcza upewnia się, że wprowadzone przez Zarząd rozwiązania organizacyjne oraz procedury mające na celu ograniczenie występowania konfliktu interesów i powiązań personalnych są odpowiednie i zapewniają w szczególności:
 - 1) rozdzielenie funkcji kierowania i zwierzchności organizacyjnej nad jednostkami operacyjnymi w Banku (w tym uwzględniające podejmowanie decyzji w okresie zastępstw Członków Zarządu Banku)
 - 2) niezależność i obiektywizm sprawowanej kontroli wewnętrznej
 - 3) przestrzeganie określonych w Banku zasad podejmowania decyzji przez osoby powiązane personalnie.
3. Zasady identyfikacji, zapobiegania, ujawniania i zarządzania konfliktami interesów zostały określone w: „Polityce zarządzania konfliktami interesów członków organu zarządzającego/nadzorującego w Banku Spółdzielczym w Cycowie”, „Polityce Banku Spółdzielczego w Cycowie w zakresie ryzyka braku zgodności”, „Zasadach postępowania pracowników Banku Spółdzielczego w Cycowie”.
4. Członkowie Organów Banku zobowiązani są do unikania działań, które mogą spowodować lub powodują możliwość wystąpienia konfliktu interesów.
5. Członkowie Zarządu Banku mogą zasiadać w organach innych podmiotów po uzyskaniu zgody Rady Nadzorczej Banku.
6. Obowiązkiem Członka Organu Banku jest ujawnienie wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą powodować konflikt interesu.
7. Obowiązkiem Członka organu Banku jest wyłączenie się od głosowania lub podejmowania decyzji w sprawach, gdzie występuje konflikt interesu lub występuje inna możliwość niekorzystnego wpływu na poziom obiektywizmu podejmowanej decyzji, albo właściwej realizacji obowiązków wobec Banku.
8. Bank dokłada wszelkich starań, aby w przypadkach powstania konfliktu interesów nie doszło do naruszenia interesów klienta. Bank z dochowaniem najwyższej staranności, podejmuje wszelkie możliwe kroki w celu zapobiegania negatywnym skutkom zaistniałego konfliktu interesów.
9. W celu sprawnej identyfikacji i zarządzania konfliktami interesów Bank wprowadził następujące środki:



- 1) jednostki/komórki organizacyjne Banku działają w odpowiednim stopniu niezależności poprzez wprowadzenie odpowiedniej struktury organizacyjnej i zapewnienie kontrolowanego dostępu do pomieszczeń jednostek/komórek, które w swoim codziennym działaniu mają do czynienia z informacjami poufnymi;
 - 2) procesy i procedury wewnętrzne zapewniają przeciwdziałanie przepływowi informacji poufnych, który mógłby zaszkodzić interesom klienta;
 - 3) wewnętrzne rozwiązania organizacyjno-techniczne zapewniają nadzór nad działaniami pracowników jednostek/komórek, które w swoim codziennym działaniu mają do czynienia z informacjami poufnymi;
 - 4) istnieją procedury zapewniające ujawnianie uczestnictwa osób powiązanych z Bankiem w organizacjach czy instytucjach i ich aktywności biznesowej prowadzonej poza pracą w Banku oraz powiązań z klientami Banku;
 - 5) informacje poufne będące w posiadaniu Banku są analizowane pod kątem identyfikacji i zarządzania potencjalnymi konfliktami interesów;
 - 6) w przypadku powiązań personalnych pracowników Banku z klientami Banku, stosuje się zasadę nie uczestniczenia pracownika Banku w procesach decyzyjnych dotyczących Klienta;
 - 7) osoba powiązana z Bankiem może zostać poproszona o odstąpienie od podejmowania czynności zawodowych przy realizacji określonej transakcji lub od uczestnictwa w zarządzaniu potencjalnym konfliktem interesów;
 - 8) osoby powiązane z Bankiem nie przyjmują prezentów i tego, co posiada znaczącą wartość (w tym, także zaproszeń na imprezy rozrywkowe) od obecnych lub potencjalnych klientów, bądź dostawców Banku.
10. Bank zapobiega konfliktom interesów poprzez:
- 1) ścisły podział zadań, opisany w Regulaminie organizacyjnym i Regulaminach organizacyjnych jednostek/komórek organizacyjnych zapewniający rozdzielanie funkcji oceny ryzyka od działalności operacyjnej, która to ryzyko generuje;
 - 2) przydzielenie pisemnego, indywidualnego zakresu zadań pracownikom Banku;
 - 3) indywidualne nadawanie pełnomocnictw wyłącznie przez Zarząd Banku (brak możliwości nadawania pełnomocnictw przez pełnomocników);
 - 4) w obszarach obarczonych wysokim ryzykiem wprowadzenie zasady kontroli bieżącej „na drugą rękę”;
 - 5) audyt przyjętych regulacji.

VIII. Ujawnienia w zakresie ekspozycji nieobsługiwanych i restrukturyzowanych

Bank Spółdzielczy w Cycowie, będący małą i niezłożoną instytucją, na podstawie Wytycznych EBA/GL/2022/13 z dnia 12 października 2022 r. nie ma obowiązku ujawniania informacji w zakresie ekspozycji nieobsługiwanych i restrukturyzowanych.

Zarząd Banku Spółdzielczego w Cycowie

CZŁONEK ZARZĄDU
DS. HANDLOWYCH

Anna Miazio

CZŁONEK ZARZĄDU
DS. FINANSOWYCH

Ewelina Manuszak

PREZES ZARZĄDU

Mirosław Podebry