

INFORMACJA
BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W CYCOWIE
wynikająca z art. 111a Ustawy Prawo bankowe
wg stanu na 31 grudnia 2018 r.

Cyców, czerwiec 2019 r.

Spis treści

Wprowadzenie.....	3
Spis treści	2
I. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Cycowie poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.	3
II. Informacja o stopie zwrotu z aktywów	3
III. Opis systemu zarządzania	3
IV. Opis polityki wynagrodzeń.	10
V. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.	13
VI. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Cycowie wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.....	13

Wprowadzenie

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

1. Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 2187 z późn. zm.),
2. Polityki informacyjnej Banku Spółdzielczego w Cycowie dotyczącej adekwatności kapitałowej oraz informacji podlegających ogłaszaniu zatwierdzonej Uchwałą Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Cycowie nr 20/17 z dnia 16.06.2017 r. z późn. zm.

I. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Cycowie poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Bank Spółdzielczy w Cycowie nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

II. Informacja o stopie zwrotu z aktywów

Według stanu na 31 grudnia 2018 r. obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej stopa zwrotu z aktywów ROA netto wyniosła 0.33%. Średnia wartość tego parametru dla sektora banków spółdzielczych na dzień 31.12.2018 r. wyniosła 0.5%.¹

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, monitorowanie go 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 kierunku działania Banku w zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą „Strategii zarządzania Bankiem Spółdzielczym w Cycowie na lata 2018-2020”, który służy jako kryterium przy podejmowaniu decyzji i wyborze najlepszych rozwiązań.

¹ Informacja o sytuacji banków spółdzielczych i zrzeszających w 2018 r., s. 14 - Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Warszawa, maj 2019 r.

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 określeniu 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) Stanowisko ds. analiz i ryzyk,
 - f) Audyt wewnętrzny wykonywany przez jednostkę organizacyjną Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS,
 - g) Pracownicy Banku Zrzeszającego przeprowadzający kontrolę wewnętrzną,
 - h) 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 2018 roku w Banku realizowane były obowiązki wynikające z ustawy Prawo bankowe, Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach z dnia 6 marca 2017 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 637) oraz innych regulacji ostrożnościowych poprzez:
- a) identyfikowanie, monitorowanie i zarządzanie w oparciu o posiadane procedury wewnętrzne następującymi ryzykami istotnymi:
 - kredytowym,
 - koncentracji z tytułu ekspozycji wobec poszczególnych klientów, grup powiązanych klientów, klientów działających w tym samym sektorze gospodarki, stosowania tego samego zabezpieczenia wierzytelności,
 - operacyjnym (w tym utraty reputacji)
 - stopy procentowej w portfelu bankowym,
 - płynności i finansowania,
 - biznesowym,
 - ryzykiem braku zgodności.
 - b) posiadanie i aktualizowanie procedury anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych, przeprowadzenie szkolenia pracowników Banku w zakresie zgłaszania naruszeń, w szczególności obowiązujących w tym zakresie procedur.
 - c) pełnienie przez Radę Nadzorczą Banku funkcji Komitetu Audytu.
- 5) Wszystkie uznawane przez Bank za istotne ryzyka 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 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 identyfikacji wzajemnych zależności pomiędzy różnymi czynnikami ryzyka i ich wpływu na Bank działający w niekorzystnych warunkach ekonomicznych.
- 7) W celu zabezpieczenia Banku przed ryzykiem na które jest lub może być narażony, Bank wprowadził należyte, skuteczne i kompletne strategie i procedury służące do oceny i stałego utrzymywania kwoty, rodzaju i struktury kapitału wewnętrznego. Procedury w zakresie szacowania kapitału wewnętrznego wynikającego z ryzyka występującego w działalności Banku i 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 2018 dokonano ich przeglądu. Za przeprowadzanie regularnych, minimum rocznych przeglądów odpowiedzialny był Zarząd Banku, który poinformował Radę Nadzorczą Banku na posiedzeniu w dniu 28 grudnia 2018 r. o wynikach tych przeglądów.

Bank Spółdzielczy w Cycowie podejmował i podejmuje nadal 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 31.12.2018 r. wynosiły:

- wskaźnik pokrycia wpływów netto (LCR) – 202.52%²
- łączny współczynnik kapitałowy – 22.73%.

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

3. System kontroli wewnętrznej.

- 1) W Banku funkcjonuje system kontroli wewnętrznej, który jest dostosowany do wielkości i profilu ryzyka oraz stanowi podstawę bezpiecznego i stabilnego prowadzenia działalności.
- 2) Celem systemu kontroli wewnętrznej jest wspomaganie procesów decyzyjnych, przyczyniające się do zapewnienia skuteczności i efektywności działania Banku, wiarygodności sprawozdawczości finansowej, przestrzegania zasad zarządzania

² Zgodnie z art. 38 ust. 1 pkt. a) i b) Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2015/61 z dnia 10. 10. 2014r. 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%.

- ryzykiem w Banku oraz zgodności działania Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi.
- 3) System kontroli wewnętrznej to obejmujący wszystkie obszary działalności i pracowników wszystkich szczebli organizacyjnych Banku, system powiązanych i współzależnych, stałych działań, realizowanych w dwóch etapach :
 - a) ustanowienia wewnętrznych zasad, norm, limitów, procedur oraz
 - b) sprawdzania ich przestrzegania.
 - 4) W ramach systemu kontroli wewnętrznej wyodrębnia się:
 - a) funkcję kontroli mającą za zadanie zapewnienie przestrzegania mechanizmów kontrolnych dotyczących w szczególności zarządzania ryzykiem w Banku, która obejmuje stanowiska, jednostki organizacyjne odpowiedzialne za realizację zadań przypisanych tej funkcji;
 - c) kontrolę przeprowadzaną przez Bank Zrzeszający;
 - d) komórkę ds. zgodności - mającą za zadanie badanie zgodności działania Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi – realizowaną w Banku przez Stanowisko ds. zgodności,
 - e) niezależną komórkę audytu wewnętrznego – mającą za zadanie badanie i ocenę, w sposób niezależny i obiektywny, adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, z wyłączeniem komórki audytu wewnętrznego, czynności audytowe wykonywane są przez Komórkę Audytu Wewnętrznego Spółdzielni zgodnie z umową Systemu Ochrony.
 - 5) Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzeniem systemu kontroli wewnętrznej Banku oraz ocenia jego adekwatność i skuteczność. Nadzór Rady Nadzorczej nad funkcjonowaniem systemu kontroli wewnętrznej obejmuje m.in.:
 - a) zatwierdzanie struktury organizacyjnej,
 - b) okresowe przeglądy i weryfikację Strategii Banku,
 - c) zatwierdzanie poziomu ryzyka akceptowanego przez Bank,
 - d) akceptowanie zasad funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej,
 - e) ocenę efektywności funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej,
 - f) ocenę realizacji zaleceń pokontrolnych.
 - 6) Zarząd Banku odpowiada za zaprojektowanie, wprowadzenie oraz aktualizację pisemnych strategii oraz procedur w zakresie kontroli wewnętrznej. Do zadań Zarządu Banku, z punktu widzenia prawidłowego działania systemu kontroli wewnętrznej, należy m.in.:
 - a) opracowanie i wdrożenie Strategii zarządzania Bankiem,
 - b) opracowanie struktury organizacyjnej oraz zasad współpracy jednostek i komórek organizacyjnych, opracowanie kart zadań i obowiązków,

- c) zapewnienie ciągłości monitorowania efektywności mechanizmów kontrolnych oraz identyfikowania obszarów działalności, operacji, transakcji i czynności przeznaczonych do stałego monitorowania,
 - d) zapewnienie funkcjonowania Stanowiska ds. zgodności,
 - e) zapewnienie ciągłości i skuteczności działania kontroli wewnętrznej, w tym właściwej współpracy wszystkich pracowników Banku ze stanowiskiem ds. zgodności oraz dostępu osobom wykonującym czynności kontrolne do niezbędnych dokumentów źródłowych, w tym zawierających informacje poufne,
 - f) ocena adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej,
 - g) wprowadzenie mechanizmów zapewniających niezależność Stanowiska ds. zgodności.
- 7) System kontroli wewnętrznej Banku obejmuje mechanizmy i procedury kontroli, opracowane w formie pisemnej.
- 8) Funkcjonujące w Banku procedury kontroli, obejmują w szczególności:
- a) podstawowe zasady wykonywania czynności kontrolnych,
 - b) podział obowiązków w zakresie systemu kontroli wewnętrznej zgodny z zapisami struktury organizacyjnej,
 - c) zasady współpracy jednostek/komórek organizacyjnych Banku w zakresie systemu kontroli wewnętrznej – określone w regulacji normującej organizację banku,
 - d) zasady wyboru, wynagradzania i monitorowania pracowników sprawujących istotne funkcje dla Banku, zdefiniowane w odrębnych regulacjach oraz działania zapewniające ciągłość realizacji czynności kontrolnych.
- 9) Mechanizmy kontrolne posiadane przez Bank są dostosowane do specyfiki Banku, charakteru procesu i składają się z odpowiedniego zbioru obejmującego co najmniej:
- a) procedury - rozumiane jako zdefiniowany sposób określonego postępowania przez pracowników poszczególnych komórek i jednostek organizacyjnych,
 - b) podział obowiązków - rozumiany jako podział zadań i uprawnień przypisanych pracownikom na poszczególnych stanowiskach w ramach danego procesu, mający na celu zapobieganie sytuacjom, w których pracownik kontroluje samego siebie lub istnieje potencjalny konflikt interesów między pracownikami mającymi powiązania personalne np. poprzez oddzielenie etapu zawierania transakcji od etapów jej rejestrowania i weryfikowania jej prawidłowości albo tzw. kontrolę dwóch par oczu,
 - c) autoryzacja - rozumiana jako system zatwierdzania decyzji i czynności wykonywanych przez pracowników na poszczególnych stanowiskach w ramach danego procesu (np. poprzez wprowadzenie obowiązku autoryzacji treści regulacji wewnętrznych na odpowiednich szczeblach przed ich zastosowaniem),

- d) kontrola dostępu - rozumiana jako zestaw uprawnień dostępu do określonego obszaru, systemu, procesu,
 - e) kontrola fizyczna - rozumiana jako zestaw uprawnień dostępu do określonego, fizycznie wydzielonego obszaru w Banku (np. poprzez zapewnienie autoryzowanego wstępu (z zastosowaniem karty / kodu), na teren niektórych jednostek lub komórek organizacyjnych banku),
 - f) ewidencjonowanie systemów: księgowego, sprawozdawczego i operacyjnego oraz operacji finansowych i gospodarczych - rozumiane jako system rejestrowania i przechowywania określonych rodzajowo danych wprowadzonych i generowanych w danym systemie,
 - g) weryfikacja - rozumiana jako porównywanie stanu faktycznego ze stanem wymaganym,
 - h) nadzór przełożonego - rozumiany jako sprawowanie przez przełożonego w toku nadzoru służbowego określonych czynności sprawdzających w stosunku do podległego pracownika,
 - i) rejestr odstępstw - rozumiany jako wykaz zarejestrowanych wyjątków w ramach wykonywania określonych czynności wynikających z ustalonych przez Bank zasad (procedur) postępowania,
 - j) wskaźniki wydajności - rozumiane jako wskaźniki prezentujące stopień wykonania danego celu w określonym czasie,
 - k) organizacja szkoleń dla pracowników Banku.
- 10) Czynności kontrolne są realizowane we wszystkich etapach sporządzania, obiegu i rejestracji dokumentów bankowych.
- 11) W ramach systemu kontroli wewnętrznej Bank identyfikuje i ocenia ryzyko bankowe. Proces efektywnej oceny ryzyka obejmuje:
- a) określenie rodzaju i poziomu ryzyka, na które narażony jest Bank,
 - b) analizę czynników wewnętrznych i zewnętrznych, które mogą niekorzystnie wpłynąć na poziom ryzyka,
 - c) określenie możliwości Banku w ograniczaniu skutków zaistniałych zdarzeń podwyższających poziom ryzyka oraz w zapobieganiu wystąpienia takich zdarzeń w przyszłości,
 - d) wskazanie, w jakim zakresie i z jaką częstotliwością Bank powinien kontrolować określone rodzaje ryzyka,
 - e) określenie, które elementy ryzyka podlegają ocenie jakościowej, a które ocenie ilościowej,
 - f) wyznaczanie limitów poziomu ryzyka oraz kontrola ich przestrzegania.

IV. Opis polityki wynagrodzeń.

1. Bank posiada zatwierdzone przez Zebranie Przedstawicieli w dniu 23.06.2016 r. 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 zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą w dniu 28.12.2017 r.
5. Bank zgodnie z § 29 ust. 2 Rozporządzenia Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach z dnia 6 marca 2017 r. (Dz. U. z 2017 r. poz. 637) 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. Wynagrodzenie zasadnicze powinno stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzeń, w tym obniżanie lub nie przyznawanie zmiennych składników wynagrodzeń.
7. Wynagrodzenie zasadnicze liczone jest na podstawie średniego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przypadającego na jednego pracownika Banku zatrudnionego na czas nieokreślony
8. Przyjęcie przez Radę Nadzorczą właściwego wskaźnika procentowego do wyliczenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego Członków Zarządu Banku 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 20% 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 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 dokonywana za rok 2018 obejmowała następujące wskaźniki Banku (kryterium ilościowe):
 - 1) zysk netto,
 - 2) zwrot z kapitału własnego (ROE),
 - 3) jakość portfela kredytowego,
 - 5) 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 wynagrodzenia to:
 - a) uzyskane absolutorium w okresach, za które jest przyznawana premia,
 - b) brak wyroków skazujących za nadużycia finansowe,
 - c) ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.
22. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia za rok 2018 do składników stałych w Banku wyniósł 4,18% nie przekroczył więc poziomu 100% określonego w art. 94 ust. 1 lit. g (i) Dyrektywy PEiR 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r.
23. Zgodnie z Regulaminem wynagradzania pracowników w Banku Spółdzielczym 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.
24. 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 za szczególne dobre wykonanie zadań lub czynności,
 - 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.
25. Zarząd Banku może zastosować inne formy motywowania pracownika w celu silniejszego związania go z Bankiem (np. dofinansowanie nauki w szkołach wyższych).
26. 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.
27. Kwota premii dla pracowników obsługi Klienta zależała od uzyskanych wyników oceny zgodnie z Systemem Ocen jednostek i komórek organizacyjnych Banku.

28. Zgodnie z „Zasadami Oceny Oddziałów i Wydziału Obsługi Klienta w Banku Spółdzielczym w Cycowie” ocena dokonywana była w okresach półrocznych na podstawie dwóch grup wskaźników:

1) wydajności:

- a) wartość depozytów i kredytów na koniec półrocza/etaty,
- b) liczba zawartych umów kredytowych w półroczu/etaty,
- c) wartość depozytów i kredytów na koniec półrocza/wartość depozytów i kredytów na koniec półrocza 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 półrocza/stan kredytów w półroczu poprzednim,
- g) stan kredytów gotówkowych na koniec ocenianego półrocza/stan kredytów gotówkowych w półroczu 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/etaty,
- c) pobrane składki ubezpieczeń w Jednostce/pobrane składki Banku z ubezpieczeń,
- 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 Spółdzielczego w Cycowie wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.

1. Członkowie Zarządu podlegają ocenie odpowiedniości, uwzględniającej kwalifikacje, 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 12 czerwca 2019 r. Rada Nadzorcza Banku dokonała oceny indywidualnej i kolegialnej Zarządu Banku za rok 2018. Oceny były pozytywne.
4. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są zgodnie z przepisami prawa przez Zebranie Przedstawicieli.
5. Członkowie Rady Nadzorczej podlegają ocenie odpowiedniości, uwzględniającej kwalifikacje, 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 kolegialny.
6. Zasady wyboru Członków Rady Nadzorczej i ocen sformalizowano w następujących procedurach wewnętrznych:
 - 1) Regulamin wyborów członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Cycowie
 - 2) Procedura dokonywania ocen odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Cycowie
 - 3) Regulamin działania Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Cycowie.
7. W dniu 14 czerwca 2019 r. Komisja ds. odpowiedniości powołana przez Zebranie Przedstawicieli dokonała oceny Rady jako Organu kolegialnego biorąc pod uwagę sprawowanie przez Radę ostrożnego i stabilnego nadzoru nad zarządzaniem Bankiem oraz ocenę reputacji Banku, jako pochodnej działań członków Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza jako Organ kolegialny otrzymała ocenę pozytywną. Komisja ds. odpowiedniości po zapoznaniu się ze złożonymi przez członków Rady oświadczeniami, informacją złożoną przez Prezydium Rady zgodnie z § 6 Procedury dokonywania ocen odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Cycowie stwierdziła, że nie zaszły w ciągu roku 2018 zdarzenia skutkujące utratą kwalifikacji lub reputacji Członków Rady Nadzorczej wobec czego Komisja odstąpiła od oceny indywidualnej Członków Rady.
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. W roku 2018 na ten cel wydano kwotę 9 tys. zł.
9. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku nie pełnili funkcji Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej w innych podmiotach.

10. Wymogi określone w art. 22aa ustawy Prawo bankowe zostały przez wszystkich Członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku spełnione. Przeprowadzona ocena odpowiedniości była pozytywna, wszyscy członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu dawali rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków.

Opracował:

Jarosław Kowalczyk

Specjalista ds. zgodności

Akceptował:

Zarząd Banku Spółdzielczego w Cycowie