



Powiatowy Bank Spółdzielczy w Tomaszowie Mazowieckim

www.pbstom.com.pl

**Informacja wynikająca z art. 111a ustawy Prawo bankowe
wg stanu na 31.12.2022 r.**

SPIS TREŚCI:

1. Informacje o działalności Banku 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 nr 575/2013 za dany rok obrotowy	3
2. Informacja o stopie zwrotu z aktywów	3
3. Informacje 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.....	3
4. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.	3
5. Opis polityki wynagrodzeń.	12
6. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.	14
7. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu wymogów określonych w art. 22a ustawy Prawo bankowe.	14

1. Informacje o działalności Banku 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 nr 575/2013 za dany rok obrotowy

Powiatowy Bank Spółdzielczy w Tomaszowie Mazowieckim działa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i nie posiada podmiotów zależnych na zasadzie skonsolidowanej w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 48 rozporządzenia nr 575/2013.

2. Informacja o stopie zwrotu z aktywów

Stopa zwrotu z aktywów wg stanu na 31.12.2022 obliczona jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej wyniosła 0,72%.

3. Informacje 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.

Powiatowy Bank Spółdzielczy w Tomaszowie Mazowieckim nie posiada umowy o której mowa w art. 141t ust. 1, Ustawy Prawo Bankowe.

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

System zarządzania.

System zarządzania jest wewnętrznym instrumentem mającym zapewnić bezpieczeństwo prowadzonej przez Bank działalności. Stanowi zbiór zasad i mechanizmów, których zadaniem jest organizacja procesów decyzyjnych i ocena działalności bankowej celem zapewnienia bezpieczeństwa zgromadzonych w Banku środków. 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. Za zaprojektowanie, wprowadzenie oraz działanie systemu zarządzania dostosowanego do wielkości i profilu ryzyka wiążącego się z działalnością odpowiada Zarząd Banku. Rada Nadzorcza Banku sprawuje nadzór nad wprowadzeniem systemu zarządzania oraz ocenia jego adekwatność i skuteczność. Istotnym dokumentem o znaczeniu strategicznym są przyjęte przez Bank Zasady Ładu Korporacyjnego kształtujące właściwe zasady postępowania banku jako instytucji zaufania publicznego. Zapewniają prowadzenie działalności z zachowaniem najwyższej staranności, profesjonalizmu i etyki osób wchodzących w skład organów Banku oraz ukształtowanie odpowiednich relacji z udziałowcami obejmujących wymagania odpowiedzialnego i lojalnego działania. Jednym z nadrzędnych celów Banku jest dbałość o klienta przekładająca się na rzetelny i transparentny obowiązek informacyjny. Skuteczna realizacja przyjętych przez Bank celów strategicznych wymaga posiadania właściwej struktury organizacyjnej z odpowiednim systemem kontroli wewnętrznej, audytu i zarządzania ryzykiem. Polityka wynagrodzeń jest realizowana przy czynnym udziale organów Banku. Polityka informacyjna służy budowie właściwych relacji, w szczególności poprzez ułatwienie dostępu do informacji zarówno klientom, jak i udziałowcom.

Bank dąży do stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego w jak najszerszym zakresie uwzględniając zasadę proporcjonalności wynikającą ze skali, charakteru działalności oraz specyfiki Banku. System zarządzania w Banku 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.

System zarządzania ryzykiem.

Podejmowanie ryzyka zmusza Bank do koncentrowania uwagi na powstających zagrożeniach, poszukiwania form obrony przed zagrożeniami i dostosowywania działalności do zmieniających się warunków zewnętrznych, ostrożnościowe podejmowanie ryzyka, oznacza utrzymywanie racjonalnej równowagi pomiędzy prowadzeniem działalności przychodowej i kontrolowaniem ryzyka.

W celu przeprowadzania procesów wymienionych powyżej realizowane są zadania, związane z analizą wartości podstawowych mierników charakterystycznych dla poszczególnych rodzajów ryzyka.

Do głównych zadań w zakresie zarządzania ryzykiem w Banku należy: dostarczanie informacji na temat ryzyka i jego profilu, stosowanie działań profilaktycznych redukujących ryzyko i jego skutki, monitorowanie dopuszczalnego poziomu ryzyka, szacowanie wymogów kapitałowych na pokrycie poszczególnych rodzajów ryzyka, raportowanie wyników oceny ryzyka oraz adekwatności kapitałowej Zarządowi i Radzie Nadzorczej, wykorzystywanie przez Zarząd i Radę Nadzorczą wyników audytu wewnętrznego do bieżącego zarządzania i nadzoru nad ryzykiem.

Bank zarządza rodzajami ryzyka uznanymi przez Bank za istotne zgodnie z obowiązującymi wewnętrznymi regulacjami zarządzania tymi rodzajami ryzyka.

Na system zarządzania każdym rodzajem ryzyka składa się:

- 1) procedura opisująca zasady zarządzania ryzykiem;
- 2) identyfikacja, pomiar i monitorowanie;
- 3) system limitów ograniczających ryzyko;
- 4) system informacji zarządczej;
- 5) odpowiednio dostosowana organizacja procesu zarządzania.

Do rodzajów ryzyka uznanych przez Bank za istotne zaliczane są:

- 1) ryzyko kredytowe;
- 2) ryzyko operacyjne;
- 3) ryzyko koncentracji;
- 4) ryzyko płynności w tym ryzyko finansowania i utraty reputacji;
- 5) ryzyko stopy procentowej w księdze bankowej;
- 6) ryzyko kapitałowe, w tym nadmiernej dźwigni finansowej;
- 7) ryzyko braku zgodności.
- 8) ryzyko walutowe

Oprócz ryzyk istotnych, Bank wyróżnił również:

- 1) ryzyko biznesowe (w tym ryzyko wynikające ze zmian otoczenia makroekonomicznego, ryzyko finansowe, ryzyko strategiczne);
- 2) ryzyko modeli
- 3) ryzyko wynikające ze sprzedaży produktów ubezpieczeniowych
- 4) ryzyko inwestycji wynikające z posiadanych instrumentów finansowych.

Procedury zarządzania ryzykiem podlegają przeglądowi i aktualizacji w cyklach rocznych lub częściej gdy znajdzie taka potrzeba m.in. pod względem dostosowania ich do:

- 1) aktualnych przepisów prawa;
- 2) zmian skali lub rodzaju działalności Banku;
- 3) zmian organizacyjnych;
- 4) zaleceń wydanych przez podmioty zewnętrzne w wyniku przeprowadzonych kontroli

Wnioski z przeglądu prezentowane są Zarządowi Banku oraz przekazywane do odpowiednich komórek organizacyjnych Banku, celem ewentualnego uaktualnienia zasad zarządzania poszczególnymi ryzykami.

Funkcjonujący w Banku system zarządzania ryzykiem i system kontroli wewnętrznej jest zorganizowany na trzech niezależnych poziomach:

- 1) na pierwszy poziom składa się zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej Banku;
- 2) na drugi poziom składa się zarządzanie ryzykiem przez pracowników na specjalnie powoływanych do tego stanowiskach lub w komórkach organizacyjnych, niezależnie od operacyjnego zarządzania ryzykiem, a także działalność Zespołu do spraw zgodności;
- 3) na trzeci poziom składa się działalność komórki audytu wewnętrznego, przy czym w związku uczestnictwem Banku w Systemie Ochrony, tę działalność wykonuje Spółdzielnia.

Zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie jest niezależne od zarządzania ryzykiem na pierwszym poziomie.

Zgodnie z obowiązującą w Banku strukturą organizacyjną, w ramach poziomu 1 funkcjonują następujące komórki organizacyjne i stanowiska:

- a) Oddziały, Filie i Punkty kasowe,
- b) Komórka ds. administracyjno-gospodarczych,
- c) Kierownik ds. kredytów,
- d) Kierownik ds. rachunków bankowych,
- e) Komórka ds. informatyki,
- f) Zespół księgowości (w ramach zespołu stanowiska zarządzania wolnymi środkami),
- g) Zespół ds. organizacyjnych i kadrowo-płacowych.

Zgodnie z obowiązującą w Banku strukturą organizacyjną, w ramach poziomu 2 funkcjonują następujące komórki organizacyjne i stanowiska:

- a) Zespół ds. ryzyk i analiz,
- b) Komórka ds. monitoringu kredytowego,
- c) Zespół ds. zgodności,
- d) Inspektor Ochrony Danych,
- e) Główna Księgowa,
- f) funkcja Głównego Koordynatora PPP,
- g) Zespół ds. analiz kredytowych,
- h) funkcja Administratora Bezpieczeństwa Informacji.
- i) Komórka ds. windykacji i restrukturyzacji.

Rada Nadzorcza w systemie zarządzania ryzykiem sprawuje nadzór nad wprowadzeniem systemu zarządzania ryzykiem, w tym:

- 1) zatwierdza, określony przez Zarząd, akceptowalny ogólny poziom ryzyka oraz monitoruje jego przestrzeganie;
- 2) zatwierdza, przyjętą przez Zarząd, strategię zarządzania Bankiem oraz nadzoruje jej przestrzeganie;

- 3) monitoruje, czy strategia zarządzania Bankiem, strategia zarządzania ryzykiem, apetyt na ryzyko, polityki oraz procedury są wdrażane w spójny sposób, a realizacja celów strategicznych następuje zgodnie z długoterminowym interesem finansowym Banku, w tym koniecznością spełniania wymogów ostrożnościowych w zakresie funduszy własnych płynności;
- 4) zatwierdza, przyjętą przez Zarząd Banku, strategię zarządzania ryzykiem oraz monitoruje jej przestrzeganie;
- 5) sprawuje nadzór nad opracowaniem, przyjęciem i wdrożeniem procedur, na podstawie których funkcjonować ma w Banku system zarządzania ryzykiem; nadzoruje ich przestrzeganie;
- 6) dokonuje rzetelnej i konstruktywnej oceny informacji przedstawianych przez Zarząd lub jego członków;
- 7) wybiera członków Zarządu posiadających odpowiednie kwalifikacje do sprawowania wyznaczonych im funkcji;
- 8) monitoruje skuteczność czynności wykonywanych przez członków Zarządu w związku z realizacją ich zadań w zakresie systemu zarządzania Bankiem;
- 9) sprawuje nadzór nad wykonywaniem przez członków Zarządu obowiązków;
- 10) określa zasady raportowania do Rady Nadzorczej o rodzajach i wielkości ryzyka w działalności, po uprzednim przedstawieniu propozycji przez Zarząd, w sposób umożliwiający nadzorowanie systemu zarządzania ryzykiem w Banku;
- 11) zatwierdza zasady przeprowadzania testów warunków skrajnych w odniesieniu do poszczególnych rodzajów ryzyka;
- 12) corocznie ocenia adekwatność i skuteczność systemu zarządzania ryzykiem.

Zarząd w systemie zarządzania ryzykiem projektuje, wprowadza oraz zapewnia działanie, spójnego ze strategią zarządzania Bankiem, systemu zarządzania ryzykiem, w tym:

- 1) określa bieżącą i przyszłą gotowość Banku do podejmowania ryzyka;
- 2) opracowuje i przyjmuje strategię zarządzania bankiem i strategię zarządzania ryzykiem;
- 3) odpowiada za opracowanie, przyjęcie i wdrożenie procedur dotyczących zarządzania oraz zapewnienie wdrożenia planów w zakresie systemu zarządzania ryzykiem opracowuje i akceptuje politykę oraz zapewnia wdrożenie procedur; monitoruje ich przestrzeganie;
- 4) zapewnia strukturę organizacyjną dostosowaną do wielkości i profilu ponoszonego ryzyka i umożliwiającą skuteczne wykonywanie zadań, w tym: wprowadza podział realizowanych w Banku zadań, zapewniający niezależność zarządzania ryzykiem na pierwszym poziomie od zarządzania ryzykiem na drugim poziomie;
- 5) nadzoruje zarządzanie ryzykiem na pierwszym i drugim poziomie;
- 6) nadzoruje wielkość i profil ryzyka w Banku;
- 7) ustanawia odpowiednie zasady raportowania, w tym zasady raportowania Zarządu do Rady Nadzorczej; ustanawia zasady raportowania przez jednostki organizacyjne, komórki organizacyjne oraz stanowiska organizacyjne Banku o rodzajach i wielkości ryzyka w działalności, w sposób umożliwiający monitorowanie poziomu ryzyka w Banku;
- 8) wprowadza niezbędne korekty i udoskonalenia systemu zarządzania w przypadku zmiany wielkości i profilu ryzyka w działalności Banku oraz czynników otoczenia gospodarczego lub wykrycia nieprawidłowości w funkcjonowaniu systemu zarządzania;
- 9) zatwierdza przyjęte rodzaje limitów oraz ich wysokość.
- 10) odpowiada za oszacowanie kapitału wewnętrznego na poziomie zapewniającym pokrycie wszystkich istotnych rodzajów ryzyka;
- 11) odpowiada za opracowanie, wprowadzenie oraz aktualizację polityki wynagrodzeń.

Zarządzanie ryzykiem jest zorganizowane w sposób umożliwiający zapobieganie konfliktom interesów pomiędzy pracownikami, czy też jednostkami organizacyjnymi Banku.

Komórki organizacyjne (lub wyznaczone osoby w Banku) uczestniczą w procesie zarządzania ryzykiem w ramach przypisanych im zadań w strukturze organizacyjnej Banku oraz w procedurach wewnętrznych, dotyczących zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka.

Zarządzanie ryzykiem w Banku realizowane jest w oparciu o opracowane w formie pisemnej i zatwierdzone przez Zarząd wewnętrzne procedury.

W ramach stosowanych procedur zarządzania ryzykiem Bank wprowadził w formie pisemnej, w szczególności:

- 1) w zakresie ryzyka kredytowego i koncentracji:
 - a) polityka kredytowa,
 - b) zasady zarządzania ryzykiem kredytowym,
 - c) zasady zarządzania ryzykiem koncentracji,
 - d) zasady zarządzania ekspozycjami kredytowymi zabezpieczonymi hipotecznie;
 - e) zasady zarządzania ryzykiem detalicznych ekspozycji kredytowych,
 - f) zasady klasyfikacji ekspozycji kredytowych i tworzenia rezerw celowych,
 - g) regulamin udzielania kredytów, pożyczek pieniężnych, gwarancji bankowych i poręczeń osobom i podmiotom wymienionym w art. 79, 79a Prawa bankowego;
 - h) zasady zarządzania ryzykiem inwestycji;
 - i) polityka zarządzania ekspozycjami nieobsługiwanymi (NPE) i restrukturyzowanymi (FBE).
- 2) w zakresie ryzyka walutowego: zasady zarządzania ryzykiem walutowym;;
- 3) w zakresie ryzyka stopy procentowej: zasady zarządzania ryzykiem stopy procentowej;
- 4) w zakresie ryzyka operacyjnego i teleinformatycznego:
 - a) instrukcja zarządzania ryzykiem operacyjnym,
 - b) zasady zarządzania ryzykiem outsourcingu,
 - c) zasady zarządzania ciągłością działania w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Tomaszowie Mazowieckim,
 - d) plan ciągłości działania dla procesu krytycznego – Realizacja zleceń płatniczych klientów
 - e) procedura awaryjna dla zasobu lub usługi krytycznej – System informatyczny banku,
 - f) procedura awaryjna dla zasobu lub usługi – Podstawowa lokalizacja banku
 - g) polityka zróżnicowania członków organu zarządzającego oraz personelu,
 - h) polityka oceny odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu, członków Zarządu oraz Zarządu,
 - i) polityka kadrowa
 - j) polityka oceny odpowiedniości kandydatów na członków RN, członków RN oraz RN,
 - k) zasady legislacji wewnętrznej,
 - l) zasady przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu,
 - m) regulacje w zakresie ochrony danych osobowych,
 - n) regulacje w zakresie bezpieczeństwa systemu informatycznego, bezpieczeństwa środowiska teleinformatycznego i obszarów technologii informacyjnej, oceny ryzyka i zasad współpracy,
 - o) zasady składania i rozpatrywania skarg i reklamacji
- 5) w zakresie ryzyka płynności i finansowania:
 - a) zasady zarządzania ryzykiem płynności,
 - b) strategia zarządzania ryzykiem.
- 6) w zakresie ryzyka braku zgodności: Zasady zarządzania ryzykiem braku zgodności;
- 7) w zakresie ryzyka kapitałowego:
 - a) strategia zarządzania i planowania kapitałowego,
 - b) zasady wyznaczania łącznej kwoty ekspozycji na ryzyko,
 - c) Instrukcja wyznaczania wewnętrznego wymogu kapitałowego.

Ponadto Bank wprowadził regulacje w obszarze innych ryzyk, w szczególności:

- a) zasady polityki informacyjnej,
- b) instrukcja sporządzania informacji zarządczej,
- c) zasady sporządzania informacji zarządczej w obszarze objętym rekomendacją D,
- d) polityka wynagrodzeń osób, zajmujących stanowiska kierownicze,
- e) polityka wynagrodzeń członków organu nadzorującego,
- f) zasady budowy i oceny realizacji planu finansowego i inwestycyjnego,
- g) zasady wprowadzania nowych produktów,
- h) regulacje w zakresie bancassurance.
- i) regulacje w zakresie ryzyka biznesowego,
- j) regulacje w zakresie ryzyka modeli.

Procedury zarządzania ryzykiem podlegają przeglądowi i aktualizacji w cyklach rocznych lub częściej gdy zajdzie taka potrzeba m.in. pod względem dostosowania ich do:

- 1) aktualnych przepisów prawa;
- 2) zmian skali lub rodzaju działalności Banku;
- 3) zmian organizacyjnych;
- 4) zaleceń wydanych przez podmioty zewnętrzne w wyniku przeprowadzonych kontroli;
- 5) zaleceń wydanych przez audyt wewnętrzny.

Wnioski z przeglądu prezentowane są Zarządowi Banku oraz przekazywane do odpowiednich komórek organizacyjnych Banku, celem ewentualnego uaktualnienia zasad zarządzania poszczególnymi ryzykami.

Wprowadzanie nowego produktu w Banku lub usługi, a także dokonanie istotnych modyfikacji funkcjonującego w Banku produktu jest poprzedzone procesem przygotowawczym opisanym w polityce zatwierdzania nowego produktu oraz w obowiązujących w Banku zasadach wprowadzania nowych produktów.

W procesie zarządzania ryzykiem Bank ocenia ryzyko wynikające ze zmian warunków makroekonomicznych.

Podstawą oceny i jej wykorzystania w procesie zarządzania są:

- 1) wyniki testu makroekonomicznego, zakładającego wystąpienie kryzysu makroekonomicznego, które Bank otrzymuje od Spółdzielni;
- 2) alerty makroekonomiczne, które Bank otrzymuje od Spółdzielni.

Skuteczność zabezpieczenia Banku przed ryzykiem wynikającym ze zmian warunków makroekonomicznych ocenia Spółdzielnia SGB.

Bank wprowadza odpowiednie do skali i złożoności działalności limity wewnętrzne ograniczające poziom ryzyka występującego w poszczególnych obszarach działania Banku.

Procedury wewnętrzne określają zasady ustalania i aktualizowania wysokości limitów oraz częstotliwości monitorowania ich przestrzegania i raportowania.

Poziom limitów wewnętrznych jest dostosowany do akceptowanego przez Radę Nadzorczą ogólnego poziomu ryzyka Banku oraz do poziomu limitów ustalonych w Systemie Ochrony SGB.

Z zachowaniem limitów określonych w ustawie Prawo bankowe oraz limitów ustalonych w Systemie Ochrony SGB, Bank ustalił i weryfikuje wewnętrzne limity zaangażowań według kryteriów uwzględniających specyfikę ich działalności.

Przyjęte rodzaje limitów wewnętrznych, dotyczących poszczególnych rodzajów ryzyka oraz ich wysokość, zatwierdza Zarząd Banku.

Podstawę monitorowania procesu zarządzania ryzykiem w Banku stanowi formalnie ustanowiony system informacji zarządczej.

System sprawozdawczości zarządczej dostarcza informacji na temat:

- 1) rodzajów i wielkości ryzyka w działalności Banku;
- 2) profilu ryzyka;
- 3) stopnia wykorzystania limitów wewnętrznych;
- 4) wyników testów warunków skrajnych;
- 5) skutków decyzji w zakresie zarządzania ryzykiem.

Monitorowanie ryzyka odbywa się z częstotliwością umożliwiającą dostarczenie informacji o zmianach profilu ryzyka Banku.

Zakres oraz szczegółowość sprawozdań wewnętrznych są dostosowane do rodzaju raportowanego ryzyka oraz odbiorców informacji.

Rzetelność, dokładność oraz aktualność dostarczanych informacji zapewnia wprowadzony w Banku system kontroli wewnętrznej.

System kontroli wewnętrznej.

System kontroli wewnętrznej obejmuje wszystkie jednostki organizacyjne Banku i jest dostosowany do charakteru i profilu ryzyka i skali działalności Banku.

Zarząd Banku odpowiada za zaprojektowanie, wprowadzenie oraz zapewnienie we wszystkich jednostkach/komórkach/stanowiskach organizacyjnych Banku, funkcjonowanie adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej, który obejmuje funkcję kontroli i Zespół do spraw zgodności.

Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzeniem i zapewnieniem funkcjonowania adekwatnego systemu kontroli wewnętrznej oraz odpowiedzialna jest za monitorowanie jego skuteczności.

Funkcjonujący w Banku system zarządzania ryzykiem i system kontroli wewnętrznej są zorganizowane na trzech, niezależnych i wzajemnie uzupełniających się liniach obrony (poziomach).

Na pierwszą linię obrony składa się operacyjne zarządzanie ryzykiem, powstałym w związku z działalnością prowadzoną przez Bank. Komórki pierwszej linii obrony odpowiedzialne są za projektowanie i zapewnienie przestrzegania mechanizmów kontrolnych, w szczególności w procesach biznesowych funkcjonujących w Banku oraz zgodności postępowania z regulacjami.

Na drugą linię obrony składa się zarządzanie przez pracowników na specjalnie powołanych do tego stanowiskach i komórkach organizacyjnych niezależne od operacyjnego zarządzania ryzykiem na pierwszym poziomie. Druga linia obrony odpowiedzialna jest m.in. za monitorowanie bieżące przyjętych mechanizmów kontrolnych, przeprowadzanie pionowych testów mechanizmów kontrolnych, ocenę adekwatności i skuteczności mechanizmów kontrolnych, matrycę funkcji kontroli, prowadzenie rejestru nieprawidłowości znaczących i krytycznych oraz raportowanie o tych nieprawidłowościach.

Trzecią linię obrony stanowi audyt wewnętrzny realizowany przez Spółdzielczy System Ochrony SGB. Audyt wewnętrzny odpowiedzialny jest za badanie oraz ocenę adekwatności i skuteczności mechanizmów kontroli i niezależnego monitorowania ich przestrzegania odpowiednio w ramach pierwszej i drugiej linii obrony, zarówno w odniesieniu do systemu zarządzania ryzykiem, jak i systemu kontroli wewnętrznej.

Celem systemu kontroli wewnętrznej Banku jest wspomaganie zarządzania Bankiem, realizacja wyznaczonych celów, w tym usprawnianie realizacji zadań Banku oraz zapewnienie bezpieczeństwa i stabilnego jego funkcjonowania, przyczyniające się w szczególności do zapewnienia:

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.

W ramach systemu kontroli wewnętrznej w Banku wyodrębniona jest:

1. funkcja kontroli, na którą składają się wszystkie mechanizmy kontrolne w procesach funkcjonujących w Banku, niezależne monitorowanie przestrzegania tych mechanizmów kontrolnych oraz raportowanie w ramach funkcji kontroli,
2. Zespół do spraw zgodności, którego zadaniem jest identyfikacja, ocena, kontrola i monitorowanie ryzyka braku zgodności działalności banku z przepisami zewnętrznymi, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi oraz przedstawianie raportów w tym zakresie.
3. niezależna komórka audytu wewnętrznego – komórka Spółdzielni wykonująca zadania związane z przeprowadzaniem audytu w Systemie Ochrony.

Na wszystkich poziomach, w ramach systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej stosowane są odpowiednie mechanizmy kontrolne lub niezależne monitorowanie ich przestrzegania. Mechanizmy kontrolne przyjęte w Banku wbudowane są w funkcjonujące procesy, czynności, w codzienną działalność operacyjną Banku. Proces projektowania, zatwierdzania i wprowadzania w Banku mechanizmów kontrolnych jest odpowiednio udokumentowany i umożliwia przypisanie komórkom organizacyjnym odpowiedzialności za realizację zadań w poszczególnych etapach tego procesu.

W Banku zapewniona jest niezależność monitorowania pionowego poprzez jednoznaczne wyodrębnienie linii obrony oraz poziomego poprzez rozdzielenie zadań dotyczących stosowania danego mechanizmu kontrolnego i niezależnego monitorowania jego przestrzegania w ramach danej linii. Za monitorowanie poziome (weryfikacja bieżąca, testowanie) w ramach danej linii odpowiedzialni są wyznaczeni pracownicy, w tym kierownicy jednostek/komórek organizacyjnych. Za testowanie poziome w ramach centrali odpowiada Zespół ds. zgodności, Kierownik zespołu analiz kredytowych, Kierownik ds. rachunków bankowych, Kierownik ds. kredytów, Koordynator zespołu ds. organizacyjnych i kadrowo-płacowych, Kierownik zespołu księgowości, Pracownik ds. administracyjno-gospodarczych, ABI. Za testowanie pionowe pierwszej linii obrony przez drugą linię obrony odpowiada Zespół ds. zgodności, Zespół ds. ryzyk i analiz, IOD, ABI. Monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych obejmuje weryfikację bieżącą i testowanie w ramach monitorowania pionowego i poziomego z uwzględnieniem:

- celów systemu kontroli wewnętrznej,
- złożoności procesów, w tym zwłaszcza procesów istotnych,
- liczby, rodzaju i stopnia złożoności mechanizmów kontrolnych,
- ryzyka zaistnienia nieprawidłowości,
- zasobów poszczególnych linii obrony, w tym kwalifikacji, doświadczenia i umiejętności pracowników tych linii,
- zasady proporcjonalności.

Podstawowym narzędziem do operacyjnego zarządzania systemem kontroli w Banku jest matryca funkcji kontroli, w której powiązano cele ogólne systemu kontroli wewnętrznej i wyodrębnione w ich ramach cele szczegółowe z procesami istotnymi wraz z wpisanymi w te procesy kluczowymi mechanizmami kontrolnymi i niezależnym monitorowaniem tych mechanizmów.

Bank określił kategorie nieprawidłowości wykrytych przez system kontroli wewnętrznej, biorąc pod uwagę ich negatywny wpływ na zapewnienie osiągnięcia określonych celów systemu kontroli wewnętrznej. Nadanie odpowiedniej kategorii nieprawidłowości stwierdzonej, w ramach niezależnego monitorowania, polega na oszacowaniu poziomu ryzyka związanego z tą nieprawidłowością. W Banku prowadzony jest rejestr wszystkich nieprawidłowości znaczących i krytycznych. Wykryte w ramach pierwszej linii obrony nieprawidłowości znaczące lub krytyczne, są niezwłocznie raportowane do komórki organizacyjnej drugiej linii obrony, odpowiedzialnej za niezależne monitorowanie procesu, w ramach którego zaistniała dana nieprawidłowość znacząca lub krytyczna, a w przypadku nieprawidłowości krytycznych również do Zarządu Banku oraz komórki audytu wewnętrznego. Stwierdzone w ramach drugiej linii obrony nieprawidłowości znaczące lub krytyczne, są niezwłocznie raportowane do Zarządu Banku i Rady Nadzorczej, a w przypadku nieprawidłowości krytycznych również do komórki audytu wewnętrznego.

Zarząd i Rada Nadzorcza otrzymuje w okresach półrocznych informacje o wynikach testowania pionowego i poziomego przestrzegania kluczowych mechanizmów kontrolnych z uwzględnieniem m.in. zestawienia wykrytych nieprawidłowości znaczących i krytycznych oraz informacji dotyczących efektów działań podjętych w celu usunięcia tych nieprawidłowości.

Zgodnie z Umową Systemu Ochrony komórka audytu wewnętrznego przygotowuje syntetyczną informację o najistotniejszych nieprawidłowościach, stwierdzanych w trakcie audytów wewnętrznych i w okresach półrocznych przekazuje do Banku. Bank wykorzystuje ww. informacje w celu poprawy jakości wykonywanych usług i obniżenia poziomu ryzyka prowadzonej działalności.

Rada Nadzorcza dokonuje corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, w tym funkcji kontroli, procesu zarządzania ryzykiem braku zgodności oraz wyników audytu przeprowadzonego przez komórkę audytu wewnętrznego. Dokonując oceny, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę informacje przekazane przez Zarząd o sposobie wypełniania zadań o których mowa w rekomendacjach 1.1-1.6 Rekomendacji H ze szczególnym uwzględnieniem:

- adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej w zapewnieniu osiągnięcia każdego z celów systemu kontroli wewnętrznej,
- skali i charakteru nieprawidłowości znaczących i krytycznych oraz najważniejszych działań zmierzających do usunięcia tych nieprawidłowości, w tym o podjętych środkach naprawczych i dyscyplinujących,
- zapewnienia niezależności Zespołowi ds. zgodności,
- zapewnienia środków finansowych niezbędnych do skutecznego wykonywania obowiązków przez pracowników Zespołu ds. zgodności oraz do systematycznego podnoszenia kwalifikacji oraz zdobywania doświadczenia i umiejętności przez pracowników tego zespołu.

5. Opis polityki wynagrodzeń.

Bank realizuje politykę wynagrodzeń zgodnie z wymaganiami art.9ca.1 Ustawy Prawo bankowe, dyrektywy 2013/36/UE, Rozporządzenia MFFiRR z dn. 08.06.2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach, oraz Rekomendacji Z.

W 2022r Bank realizował politykę wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka na podstawie przyjętych:

1. przez Zebranie Przedstawicieli – „Polityki wynagrodzeń członków organu nadzorującego w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Tomaszowie Mazowieckim Uchwałą nr 17/2018 z dn.12.06.2018r, z I zmianą przyjęta Uchwałą 12/2021 z dn. 14.06.2021r, w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wyłącznie wynagrodzenie stałe.
2. przez Radę Nadzorczą - „Polityki wynagradzania wszystkich pracowników Powiatowego Banku Spółdzielczego w Tomaszowie Mazowieckim” uchwałą RN 9/XII/2021 z dn. 15.12.2021r. Celem polityki jest zapewnienie zasad wynagradzania, które zapewniają wynagradzanie wypłacane w sposób, który zapewnia prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą apetyt na ryzyko, a także wspiera realizację strategii zarządzania bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ogranicza konflikt interesów, oraz zapewnia poszanowanie zasady neutralności wynagrodzenia pod względem płci osoby zatrudnianej.
3. przez Radę Nadzorczą - „Polityki wynagrodzeń w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Tomaszowie Mazowieckim” wraz z Regulaminem wynagradzania osób istotnie wpływających na profil ryzyka” Uchwałą Rady Nadzorczej nr 10/XII/2021 z dnia 15.12.2021r. regulujący sposób wynagradzania członków Zarządu i osób zajmujących stanowisk kluczowe. Celem regulacji jest skłanianie do szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Banku, unikanie nadmiernej ekspozycji na ryzyko, a także zapewnienia bezpiecznego rozwoju Banku. Regulacje powyższe ustalają przyznawanie i wypłatę zmiennego składnika wynagrodzenia, uzależnionego od efektów pracy. Całkowite wynagrodzenie w/w kategorii pracowników składa się z:
 - wynagrodzenia stałego trwale obowiązującego w czasie wykonywania powierzonych obowiązków lub pełnionej funkcji, odzwierciedlający poziom doświadczenia zawodowego,
 - wynagrodzenia zmiennego, zależnego od oceny efektów pracy.

Podstawą oceny efektów pracy członków Zarządu, są kryteria dotyczące:

1. oceny wyników całego Banku,
2. a także ocena indywidualnych wyników danego członka Zarządu obejmująca kryteria ilościowe i jakościowe.

Ocena wyników całego Banku obejmuje ocenę spełnienia kryteriów ilościowych obejmujących koszt ryzyka, koszt kapitału i ryzyko płynności, a także wyniki Banku w perspektywie długoterminowej (3 letniej), oraz nie jest prowadzona likwidacja Banku, brak jest postanowienia o upadłości Banku, i nie zachodzi sytuacja, o której mowa w art. 142 ust. 1 ustawy – Prawo bankowe, tzn. nie zachodzi strata bilansowa lub groźba jej powstania albo powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności oznaczająca konieczność podejmowania postępowania naprawczego.

Oceniając indywidualne wyniki pracy członka Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę:

- 1) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału

- zadań w Zarządzie;
- 2) uzyskanie absolutorium w okresie oceny;
 - 3) pozytywna ocena dawania rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe (oceny odpowiedniości);
 - 4) czy dany członek Zarządu nie uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub nie był odpowiedzialny za takie działania.

Bank dokonał identyfikacji stanowisk kluczowych na podstawie analizy struktury organizacyjnej, zadań stanowisk i komórek organizacyjnych i poziomu wynagrodzenia, zgodnie z wymogami Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/923 i Rekomendacji Z.

Oceny efektów pracy osób na stanowiskach kluczowych, dokonuje się w oparciu o ocenę poziomu realizacji przez te osoby powierzonych przez Zarząd celów, a także spełnienie kryteriów jakościowych, jak również pozytywną ocenę odpowiedniości zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe.

Łączne zmienne składniki wynagrodzeń przyznawane zidentyfikowanym pracownikom nie mogą ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych i nie mogą być wyższe, niż 25 % rocznego, zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto Banku za rok poprzedni.

W/w regulacje mają na celu prowadzenie zrównoważonej polityki wynagrodzeń oraz wynagradzania osób mających wpływ na profil ryzyka banku, zgodnie z przyjętą strategią Banku i strategią zarządzania ryzykiem, jak również ograniczanie konfliktu interesów oraz zapewnienie neutralności pod względem płci.

Bank ustalił maksymalny wskaźnik średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu na 2022r. do pozostałych pracowników, w okresie rocznym, na poziomie 450 %. Osiągnięty wskaźnik w 2022r – 276,5%

Rada Nadzorcza podejmuje temat polityki wynagrodzeń, przyjmując regulacje o których mowa powyżej oraz przyjmując roczny raport w sprawie funkcjonowania polityki wynagrodzeń w 2022 r.

Raport był uprzednio rozpatrywany przez Komitet Audytu.

Bank złożył do Komisji Nadzoru Finansowego informacje za 2022r. wymagana zgodnie z art.9ca, ust.5, p-kt 1 w sprawie zróżnicowania wynagrodzenia względem płci.

Zagregowane informacje ilościowe dotyczące wynagrodzenia, z podziałem na obszary działalności przedsiębiorstwa

Zarządzanie bankiem	Zarząd
	633,4 tys. zł

Zagregowane informacje ilościowe na temat wynagrodzeń, z podziałem na wynagrodzenie stałe i zmienne

	Zarząd – 3 osoby
Wynagrodzenie stałe	633,4 tys. zł

Wynagrodzenie zmienne	0 zł
Liczba osób uzyskujących odprawę	0
Wartość odpraw	0 zł
Najwyższa wypłata odprawy	0 zł

Liczba osób, które otrzymały wynagrodzenie w wysokości co najmniej 1 mln EUR w danym roku obrachunkowym – 0.

6. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.

Powiatowy Bank Spółdzielczy w Tomaszowie Mazowieckim nie jest bankiem istotnym w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 35 ustawy Prawo bankowe, wobec czego nie powołano w ramach Rady Nadzorczej komitetu ds. wynagrodzeń.

7. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu wymogów określonych w art. 22a ustawy Prawo bankowe.

Bank dokonuje oceny odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej i Zarządu w zakresie o którym mowa w art. 22aa Ustawy Prawo bankowe. Ocena dokonywana jest w okresach 2 letnich.

Członkowie Zarządu zostali poddani ocenie przez Radę Nadzorczą, zgodnie z obowiązującą w 2022r "Polityką w zakresie oceny odpowiedniości członków Zarządu Banku, a także innych osób pełniących najważniejsze funkcje w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Tomaszowie Mazowieckim" wprowadzoną przez Radę Nadzorczą w dn. 15.12.2021r Uchwałą nr 4/XII/2021r. Oceny dokonano w tym samym dniu. Indywidualnie wszyscy członkowie Zarządu Banku oraz Zarząd Banku jako organ kolegialny, uzyskali pozytywną ocenę w zakresie odpowiedniości. Członkowie Zarządu oraz Zarząd Banku posiadają odpowiednią wiedzę, umiejętności i doświadczenie odpowiednie do pełnionych funkcji oraz powierzonych obowiązków, a także dawania rękojmi należytego wykonywania tych obowiązków. Ocena dawania rękojmi, odnosi się w szczególności do posiadania odpowiedniej reputacji, wykazywania uczciwości i rzetelności oraz zdolności do zarządzania sprawami Banku w sposób ostrożny i stabilny.

Członkowie Rady Nadzorczej zostali poddani ocenie odpowiedniości, przez Zebranie Przedstawicieli w dniu 21.06.2022r. zgodnie z „Polityką w zakresie oceny odpowiedniości kandydatów na członków Rady Nadzorczej, członków Rady Nadzorczej i Rady Nadzorczej Powiatowego Banku Spółdzielczego w Tomaszowie Mazowieckim”, wprowadzoną przez ten organ w dniu 14.06.2021r. Uchwałą nr 13/2021. Indywidualnie wszyscy członkowie Rady Nadzorczej oraz Rada Nadzorcza jako organ kolegialny uzyskali pozytywną ocenę w zakresie odpowiedniości. Członkowie Rady Nadzorczej Banku oraz Rada Nadzorcza jako organ posiadają wiedzę, doświadczenie i umiejętności pozwalające na należyte wykonywanie czynności odpowiednio do pełnionych funkcji, a także dawania rękojmi należytego pełnienia tych funkcji. Ocena dawania rękojmi, odnosi się w szczególności do posiadania odpowiedniej reputacji, pozwalającej na należyte wykonywanie czynności nadzorczych .