

*Załącznik do uchwały  
Zarządu Banku Spółdzielczego w Żywcu  
z dnia 29.03.2023 r.*

**INFORMACJA**  
**BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W ŻYWCU**

wynikająca z art. 111A Ustawy Prawo bankowe

Stan na dzień 31.12.2022r.

## Spis treści

1. INFORMACJA NA TEMAT OBSZARU DZIAŁANIA BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W ŻYWCU ORAZ ZRZESZANIA W KTÓRYM JEST ZRZESZONY. ....	3
2. INFORMACJA O DZIAŁALNOŚCI BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W ŻYWCU POZA TERYTORIUM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ, W PODZIALE NA POSZCZEGÓLNE PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE I PAŃSTWA TRZECIE, W KTÓRYCH POSIADA PODMIOTY ZALEŻNE, NA ZASADZIE SKONSOLIDOWANEJ W ROZUMIENIU ART. 4 UST. 1 PKT 48 ROZPORZĄDZENIA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) NR 575/2013 Z DNIA 26 CZERWCA 2013 R. W SPRAWIE WYMOGÓW OSTROŻNOŚCIOWYCH DLA INSTYTUCJI KREDYTOWYCH I FIRM INWESTYCYJNYCH, ZMIENIAJĄCE ROZPORZĄDZENIE (UE) NR 648/2012 ZA DANY ROK OBROTOWY. ....	3
3. INFORMACJA O STOPIE ZWROTU Z AKTYWÓW OBLICZONEJ JAKO ILORAZ ZYSKU NETTO I SUMY BILANSOWEJ. 3	
4. OPIS SYSTEMU ZARZĄDZANIA, W TYM SYSTEMU ZARZĄDZANIA RYZYKIEM I SYSTEMU KONTROLI WEWNĘTRZNEJ. ....	3
5. OPIS POLITYKI WYNAGRODZEŃ. ....	6
6. INFORMACJA O POWOŁANIU KOMITETU DO SPRAW WYNAGRODZEŃ. ....	7
7. INFORMACJA O SPEŁNIANIU PRZEZ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ I ZARZĄDU BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W ŻYWCU WYMOGÓW OKREŚLONYCH W ART. 22AA USTAWY PRAWO BANKOWE. ....	7
8. INFORMACJA O PRZEDSIĘBIORCACH, O KTÓRYCH MOWA W ART. 6A UST. 1 USTAWY PRAWO BANKOWE .....	7

## **1. Informacja na temat obszaru działania Banku Spółdzielczego w Żywcu oraz zrzeszania w którym jest zrzeszony.**

Bank Spółdzielczy w Żywcu z siedzibą Żywiec, Rynek 23, wpisany jest do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy w Bielsku Białej VIII Wydział Gospodarczy pod numerem 0000121795. Bank posiada nadany nr. NIP 553-01-00-195 oraz Regon 000500174.

Terenem działania Banku Spółdzielczego w Żywcu jest teren województwa śląskiego oraz teren powiatów sąsiadujących: suskiego i wadowickiego z województwa małopolskiego.

W 2022 roku Bank Spółdzielczy w Żywcu prowadził działalność poprzez jednostki organizacyjne:

- ✓ Centralę Banku – Żywiec ul. Rynek 23
- ✓ Punkt Kasowy w Żywcu ul. Dworcowa 23
- ✓ Punkt Kasowy w Żywcu ul. Południowa 16
- ✓ Punkt Kasowy w Żywcu ul. Browarna 88
- ✓ Punkt Kasowy w Łodygowicach ul. Piłsudskiego 75
- ✓ Punkt Kasowy w Lipowej ul. Wiejska 40

Bank Spółdzielczy w Żywcu jest zrzeszony w Banku BPS S.A., oraz jest także uczestnikiem Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

## **2. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Żywcu poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w podziale na poszczególne państwa członkowskie i państwa trzecie, w których posiada podmioty zależne, na zasadzie skonsolidowanej w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 48 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012 za dany rok obrotowy.**

Bank Spółdzielczy w Żywcu nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

## **3. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej.**

Stopa zwrotu z aktywów (ROA) w Banku Spółdzielczym w Żywcu liczona jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej według stanu na 31 grudnia 2022r. wynosi 2,31%.

## **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.

Funkcjonujący w Banku system zarządzania i system kontroli wewnętrznej są zorganizowane na trzech, niezależnych poziomach. Na pierwszy poziom składa się zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej banku. Na drugi poziom składa się co najmniej:

- ✓ zarządzanie ryzykiem przez pracowników na specjalnie powoływanych do tego stanowiskach lub w komórkach organizacyjnych, niezależnie od zarządzania ryzykiem zgodności;
- ✓ działalność komórki do spraw zgodności

Na trzeci poziom składa się działalność komórki audytu wewnętrznego (tu: Pion Audytu Spółdzielni SOZ BPS).

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 programowym 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, stanowiąc istotny element rozwoju i bezpieczeństwa funkcjonowania instytucji nadzorowanej jest realizowana przy czynnym udziale organów Banku. Polityka informacyjna służy budowie właściwych relacji, w szczególności poprzez ułatwianie dostępu do informacji zarówno klientom, jak i udziałowcom. W celu budowania wartości i reputacji, Bank wykazuje troskę o ochronę praw i rozwój pracowników, w tym ochronę co najmniej przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami nieuprawnionego traktowania.

#### System zarządzania ryzykiem

Zarządzanie ryzykiem w Banku Spółdzielczym w Żywcu odbywa się w oparciu o zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą Strategię zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka, a ponadto: polityki, instrukcje, zasady, procedury szczegółowe oraz sporządzane w formie pisemnej analizy z uwzględnieniem Zasad Ładu Korporacyjnego. Określono akceptowalny ogólny poziom ryzyka (apetyt na ryzyko) w obszarach ryzyk istotnych. W celu dywersyfikacji ryzyka Bank wprowadził limity wewnętrzne ograniczające jego poziom oraz przeprowadza regularnie testy warunków skrajnych.

Bank w ramach systemu zarządzania ryzykiem stosuje:

- ✓ sformalizowane zasady służące określeniu wielkości podejmowanego ryzyka i zasady zarządzania ryzykiem,
- ✓ sformalizowane procedury mające na celu identyfikację, pomiar lub szacowanie oraz monitorowanie ryzyka występującego w działalności Banku, uwzględniające również przewidywany poziom ryzyka w przyszłości,
- ✓ sformalizowane limity ograniczające ryzyko i zasady postępowania w przypadku przekroczenia limitów,
- ✓ system sprawozdawczości zarządczej umożliwiający monitorowanie poziomu ryzyka,
- ✓ posiada strukturę organizacyjną dostosowaną do wielkości i profilu ponoszonego przez Bank ryzyka. Struktura organizacyjna wprowadzona przez Zarząd, a zatwierdzona przez Radę Nadzorczą zapewnia rozdzielenie funkcji operacyjnej od oceny ryzyka, które ta działalność generuje. Zarządzanie ryzykiem jest zorganizowane w sposób umożliwiający zapobieganie konfliktom interesów oraz konfliktom personalnym

Z uwagi na charakter i zakres prowadzonej działalności, najbardziej znaczącym rodzajem ryzyka w Banku jest ryzyko kredytowe oraz jego pochodne wymienione w Rozporządzeniu 575/2013 UE z dnia 26 czerwca 2013r. oraz Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w

sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach.

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

W zakresie stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego, Bank prowadzi działania mające na celu dostosowanie przepisów wewnętrznych w szczególności w obszarze:

- ✓ polityki informacyjnej, zarządzania konfliktami interesów i konfliktami personalnymi;
- ✓ zarządzania procesem reklamacji,

Bank na bieżąco prowadzi monitoring rejestru skarg, reklamacji i wniosków. Na przestrzeni 2022r. nie odnotowano przypadków wystąpienia konfliktów interesów, jak również anonimowych zgłoszeń przypadków nadużyć wewnętrznych.

### System kontroli wewnętrznej.

System kontroli wewnętrznej odgrywa strategiczną rolę dla bezpieczeństwa działania Banku i jest istotnym elementem systemu zarządzania. W Banku funkcjonuje system kontroli wewnętrznej, którego celem zgodnie z art. 9c ust. 1 Prawa bankowego jest wspomaganie procesów decyzyjnych przyczyniające się do zapewnienia:

- 1) skuteczności i efektywności działania Banku Spółdzielczego,
- 2) wiarygodności sprawozdawczości finansowej,
- 3) przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem w banku,
- 4) zgodności działania Banku Spółdzielczego z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi.

System kontroli wewnętrznej obejmuje:

- 1) funkcję kontroli mającą za zadanie zapewnienie przestrzegania mechanizmów kontrolnych dotyczących w szczególności zarządzania ryzykiem w banku,
- 2) badanie zgodności działania Banku Spółdzielczego z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi, sprawowany przez komórkę zgodności,
- 3) audyt wewnętrzny, sprawowany przez Pion Audytu Spółdzielni SOZ BPS.

Szczegółowe zasady i zakres systemu kontroli wewnętrznej w Banku Spółdzielczym określa regulamin kontroli wewnętrznej zatwierdzany przez Radę Nadzorczą na wniosek Zarządu.

Na funkcję kontroli, o której mowa w art. 9c ust. 2 pkt 1 ustawy – Prawo bankowe, składają się:

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

Bank posiada co najmniej następujące rodzaje mechanizmów kontrolnych dostosowanych do specyfiki banku, które przypisuje procesom uznanym za istotne w oparciu o strategię zarządzania bankiem, model biznesowy banku, wpływ danego procesu na wynik finansowy i adekwatność kapitałową banku, strategię zarządzania ryzykiem oraz apetyt na ryzyko:

- ✓ procedury;
- ✓ podział obowiązków;
- ✓ autoryzacja, w szczególności autoryzacja operacji finansowych i gospodarczych;
- ✓ kontrola dostępu;
- ✓ kontrola fizyczna;
- ✓ proces ewidencji operacji finansowych i gospodarczych w systemach: księgowym, sprawozdawczym i operacyjnym;
- ✓ inwentaryzacja;
- ✓ dokumentowanie odstępstw;

- ✓ wskaźniki wydajności;
- ✓ szkolenia.

Bank zapewnia dokumentację funkcji kontroli w szczególności poprzez: rejestrowanie każdej operacji, transakcji, produktu i usługi oraz opis systemu, procesu, struktury organizacyjnej oraz opis w formie matrycy funkcji kontroli powiązania celów, o których mowa w art. 9c ust. 1 ustawy – Prawo bankowe, z procesami w działalności Banku, które przez Bank zostały uznane za istotne oraz kluczowymi mechanizmami kontrolnymi i niezależnym monitorowaniem przestrzegania tych mechanizmów kontrolnych.

Szczególną rolę w procesie zapewnienia zgodności odgrywa komórka ds. zgodności, która odpowiedzialna jest za zgodność zarówno w ramach funkcji kontroli, jak i w procesie zarządzania ryzykiem braku zgodności. Zapewnienie zgodności przez funkcję kontroli realizowane jest przez każdego pracownika Banku w ramach przestrzegania obowiązujących przepisów prawa, regulacji wewnętrznych i standardów rynkowych, poprzez tworzenie, stosowanie oraz modyfikowanie mechanizmów kontrolnych i dokonywanie niezależnego monitorowania przestrzegania mechanizmów kontrolnych, zgodnie z przypisanymi mu obowiązkami służbowymi.

Celem audytu wewnętrznego jest badanie, ocena i doskonalenie istniejących w Banku Spółdzielczym procedur i mechanizmów kontroli wewnętrznych oraz ich praktycznego przestrzegania. Audyt wewnętrzny w Banku Spółdzielczym wykonywany jest przez pracowników Pionu Audytu Spółdzielni SOZ BPS. Zadaniem tej komórki jest badanie i ocena w sposób niezależny i obiektywny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej oraz opiniowanie systemu zarządzania Bankiem Spółdzielczym, w tym skuteczności zarządzania ryzykiem związanym z działalnością Banku Spółdzielczego. Zarząd i Rada Nadzorcza są odpowiedzialne za stworzenie mechanizmów gwarantujących pracownikom komórki audytu wewnętrznego niezależność przy wykonywaniu powierzonych zadań. Zasady organizacji i realizacji audytu wewnętrznego są uregulowane w Załączniku nr 11 do Umowy Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

## **5. Opis polityki wynagrodzeń.**

W Banku obowiązuje Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, zatwierdzona przez Radę Nadzorczą, która określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.

Wprowadzenie Polityki wynagrodzeń ma na celu adekwatne wynagradzanie pracowników za wykonaną pracę, a także motywowanie ich do osiągania wysokich wyników oraz realizacji celów strategicznych Banku; przyciąganie oraz zatrzymywanie wykwalifikowanych pracowników przy jednoczesnym zachowaniu równowagi pomiędzy przewagą konkurencyjną wynagrodzeń, a rentownością Banku; zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów.

Polityka wynagrodzeń obejmuje stałe składniki wynagrodzenia rozumiane jako wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy, jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów prawa lub Regulaminu wynagradzania, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom, nie związane z wynikami osiąganymi przez Bank lub wynikami pracy danego pracownika oraz zmienne składniki wynagradzania rozumiane jako premia uznaniowa.

Bank raz w roku dokonuje analizy stanowisk występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.

Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza, natomiast dla pozostałych pracowników istotnych ustala Zarząd Banku.

Zmienne składniki wynagrodzenia przyznawane są na podstawie oceny efektów pracy pracowników istotnych.

## **6. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.**

Bank nie jest zobligowany do powołania Komitetu ds. wynagrodzeń zgodnie z art. 9cb ust. 1 Ustawy Prawo bankowe. Bank nie jest bankiem istotnym w rozumieniu art. 3 pkt 35 Ustawy Prawo bankowe.

## **7. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Żywcu wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.**

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku posiadają wiedzę, umiejętności i doświadczenie, odpowiednie do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych im obowiązków oraz dają rękojmię należytego wykonywania tych obowiązków.

Żaden z Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Żywcu nie pełni jednocześnie więcej funkcji niż przewiduje to Ustawa Prawo bankowe w art. 22aa ust.3. Liczba funkcji Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej pełnionych jednocześnie przez Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku jest uzależniona od indywidualnych okoliczności oraz charakteru, skali i stopnia złożoności działalności banku.

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku pełnią swoje funkcje w sposób uczciwy i rzetelny oraz kierują się niezależnością osądu, aby zapewnić skuteczną ocenę i weryfikację podejmowania i wykonania decyzji związanych z bieżącym zarządzaniem Bankiem. Bank zapewnia środki niezbędne do przygotowania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku do pełnienia przez nich funkcji i środki niezbędne do ich szkolenia.

Przy wyborze kandydatów na Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku właściwy organ Banku uwzględnia cechy i kompetencje istotne z punktu widzenia potrzeby zapewnienia prawidłowości realizacji zadań przez Zarząd lub Radę Nadzorczą. Oceny odpowiedności Członka Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w oparciu o ocenę przygotowaną przez Prezydium Rady Nadzorczej. Ocenie podlega każdy Członek Zarządu i sam Zarząd jako organ kolegialny. Na ocenę odpowiedności składa się ocena kwalifikacji (wiedza, umiejętności, doświadczenie) i reputacji (nieposzlakowanej opinii). Ocena kolegialna Zarządu obejmuje: ocenę ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem, ocenę reputacji Banku jako pochodnej działań Członków Zarządu. Oceny odpowiedności Członków Rady Nadzorczej dokonuje Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Żywcu w oparciu o pisemne oświadczenia Członków Rady Nadzorczej załączone do rocznego Sprawozdania Rady Nadzorczej.

## **8. Informacja o przedsiębiorcach, o których mowa w art. 6a ust. 1 Ustawy Prawo bankowe**

Zarząd Banku Spółdzielczego w Żywcu niniejszym informuje, działając zgodnie z art. 111b Ustawy Prawo bankowe, o przedsiębiorcach lub przedsiębiorstwach zagranicznych mających dostęp do tajemnicy bankowej, którym bank zgodnie z art. 6a ust 1 i 7 Ustawy Prawo bankowe powierzył wykonywanie określonych czynności:

**Zakład Usług Informatycznych „Novum” Sp z o.o. Łomża ul. Spokojna 9A** - obsługa IT.

**Systemy Informatyczne „CODA” Żywiec ul. Jodłowa 114** – nadzór nad systemem teleinformatycznym.

Zatwierdził Zarząd na posiedzeniu w dniu 29.03.2023r.

---

*Podpisy Zarządu*