Ujawnienie informacji dotyczących adekwatności kapitałowej oraz innych informacji Banku Spółdzielczego Lwówek Śląski w Lwówku Śląskim podlegających ogłaszaniu
według stanu na 31 grudnia 2025

Wprowadzenie

Raport „Ujawnienie informacji dotyczących adekwatności kapitałowej oraz innych informacji Banku Spółdzielczego Lwówek Śląski w Lwówku Śląskim. podlegających ogłaszaniu według stanu na 31 grudnia 2025", zwany dalej „Raportem", został przygotowany zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z 26 czerwca 2013 roku w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zwanym dalej „Rozporządzeniem CRR" oraz Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/876 z dnia 20 maja 2019 roku zmieniającym Rozporządzenie CRR, z uwzględnieniem aktów wykonawczych do Rozporządzenia CRR, a także Rekomendacji wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego, zwaną dalej „KNF".

Wymogi dotyczące ujawniania informacji na mocy Części Ósmej Rozporządzenia CRR określone zostały w art. 431 – 455 Rozporządzenia CRR. Bank będąc małą i niezłożoną instytucją nienotowaną ujawnia w niniejszym Raporcie, zgodnie z odstępstwem wynikającym z art. 433b ust. 2 Rozporządzenia CRR, informacje dotyczące najważniejszych wskaźników, o których mowa w art. 447 Rozporządzenia CRR. Ustalając zakres informacji podlegających ujawnieniu Bank nie skorzystał z możliwości pominięcia informacji nieistotnych, zastrzeżonych lub poufnych, o której mowa w art. 432 Rozporządzenia CRR.

W celu spełnienia powyższego wymogu Bank stosuje jednolite formaty ujawnień określone w Rozporządzeniu Wykonawczym Komisji (EU) 2021/637 z dnia 15 marca 2021 roku ustanawiającym wykonawcze standardy techniczne w odniesieniu do publicznego ujawniania przez instytucje informacji, o których mowa w części ósmej tytuły II i III rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013, oraz uchylającym rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) nr 1423/2013, rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2015/1555, rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2016/200 i rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2017/2295, zwanym dalej „Rozporządzeniem 2021/637".

Raport został przygotowany zgodnie z „Zasadami polityki informacyjnej Banku Spółdzielczego Lwówek Śląski w Lwówku Śląskim", zatwierdzonymi przez Zarząd Banku i Radę Nadzorczą Banku.

Niniejszy Raport był przedmiotem wewnętrznej weryfikacji przeprowadzonej przez Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej.

Informacje zawarte w Raporcie zostały przygotowane na podstawie danych obejmujących okres 12 miesięcy, zakończony 31 grudnia 2025 roku, zgodnie z przepisami obowiązującymi na 31 grudnia 2025r.

Niniejszy Raport podlega publikacji na stronie internetowej Banku: https://bslwowekslaski.pl

Nota:

Zgodnie z art. 19 Rozporządzenia 2021/637 Bank informuje, że:

1) pełna nazwa Banku to: *Bank Spółdzielczy Lwówek Śląski w Lwówku Śląskim*
2) *kod LEI Banku to:259400ISFM6974YJYV73*
3) o ile nie zaznaczono inaczej, ilościowe dane pieniężne ujawnione w niniejszym Raporcie prezentowane są w PLN z dokładnością odpowiadającą *PLN z dokładnością do dwóch miejsc po przecinku*, a dane ilościowe ujawniane w formie odsetka wyrażone zostały zgodnie z jednostką, z zastosowaniem minimalnej dokładności odpowiadającej czwartemu miejscu po przecinku
4) Bank stosuje Polskie Standardy Rachunkowości
5) Bank nie posiada jednostek zależnych i nie podlega konsolidacji dla celów księgowych ani konsolidacji ostrożnościowej – mając powyższe na uwadze dane zawarte w niniejszym Raporcie sporządzone są na podstawie danych jednostkowych.

SPIS TREŚCI

1. Ogólne informacje o Banku 5

2. Tabela EU KM1 – Najważniejsze wskaźniki 5

3. Ujawnienia informacji dotyczące ryzyka operacyjnego – zgodnie z Rekomendacją M KNF 7

4. Ujawnienia informacji dotyczące ryzyka płynności – zgodnie z Rekomendacją P KNF 9

5. Ujawnienia informacji na podstawie Rekomendacji Z KNF 15

Zarządzanie konfliktami interesów 15

Maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym ... 15

6. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń 15

7. Opis systemu kontroli wewnętrznej 15

8. Informacje o spełnianiu przez Członków Rady Nadzorczej i Zarządu wymogów określonych w art. 22aa Ustawy Prawo bankowe 18

9. Oświadczenie Zarządu Banku Spółdzielczego Lwówek Śląski w Lwówku Śląskim 19

1. Ogólne informacje o Banku

Bank Spółdzielczy Lwówek Śląski w Lwówku Śląskim działa w oparciu o Prawo spółdzielcze, Prawo bankowe, ustawę o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających. Bank Spółdzielczy Lwówek Śląski w Lwówku Śląskim prowadzi działalność na terenie województwa dolnośląskiego, głównie powiatu: lwóweckiego i bolesławieckiego.

Bank realizuje swoje zadania statutowe za pośrednictwem:

- Centrali Banku w Lwówku Śląskim, przy ul. Morcinka nr 16;
- Oddziału w Lubomierzu, przy ul. Plac Wolności nr 53;
- Oddziału we Wleniu, przy ul. Kościelnej nr 17.

Prawidłową i sprawną obsługę klientów zapewnia 18-osobowy personel wspierany działaniem sprzętu i systemu komputerowego, spełniającego podstawowe wymagania z zakresu jakości i bezpieczeństwa transmisji operacji. Dostawcą i zarazem autorem programu bankowego EuroBankNet Plus jest SoftNet Sp.z o.o. Systemy Bankowe z siedzibą w Krakowie.

Bank Spółdzielczy Lwówek Śląski w Lwówku Śląskim jest efektywną i przyjazną dla klientów instytucją prowadzącą działalność o uniwersalnym charakterze, korzystając z potencjału Spółdzielczej Grupy Bankowej. Bank świadczy kompleksowe usługi finansowe na lokalnym rynku w sposób efektywny oraz zapewniający zaspokajanie potrzeb klientów detalicznych, rolników, małych i średnich przedsiębiorstw, zamieszkujących lub prowadzących działalność gospodarczą na terenie działania Banku, jednostek samorządu terytorialnego, jak również wspieranie inicjatyw mających na celu rozwój środowiska lokalnego.

Bank jest Uczestnikiem Systemu Ochrony SGB, którego głównym celem jest zapewnianie płynności i wypłacalności.

2. Tabela EU KM1 – Najważniejsze wskaźniki

Wzór EU KM1 – Najważniejsze wskaźniki [w tys.zł]

		a	c
		31.12.2025	31.12.2024
	Dostępne fundusze własne (kwoty)		
1	Kapitał podstawowy Tier I	16 370	14 201
2	Kapitał Tier I	16 370	14 201
3	Łączny kapitał	16 370	14 201
	Kwoty ekspozycji ważonych ryzykiem		
4	Łączna kwota ekspozycji na ryzyko	25 335	27 536
	Współczynniki kapitałowe (jako odsetek kwoty ekspozycji ważonej ryzykiem)		
5	Współczynnik kapitału podstawowego Tier I (%)	64,61%	51,57%
6	Współczynnik kapitału Tier I (%)	64,61%	51,57%
7	Łączny współczynnik kapitałowy (%)	64,61%	51,57%
	Dodatkowe wymogi w zakresie funduszy własnych w celu uwzględnienia ryzyka innego niż ryzyko nadmiernej dźwigni (jako odsetek kwoty ekspozycji ważonej ryzykiem)		

EU-7d	Dodatkowe wymogi w zakresie funduszy własnych w celu uwzględnienia ryzyka innego niż ryzyko nadmiernej dźwigni (%)	0,00%	0,00%
EU-7e	W tym: obejmujące kapitał podstawowy Tier I (punkty procentowe)	0,00	0,00
EU-7f	W tym: obejmujące kapitał Tier I (punkty procentowe)	0,00	0,00
EU-7g	Łączne wymogi w zakresie funduszy własnych SREP (%)	8,00%	8,00%
	Wymóg połączonego bufora i łączne wymogi kapitałowe (jako odsetek kwoty ekspozycji ważonej ryzykiem)		
8	Bufor zabezpieczający (%)	2,50%	2,50%
EU-8a	Bufor zabezpieczający wynikający z ryzyka makroostrożnościowego lub ryzyka systemowego zidentyfikowanego na poziomie państwa członkowskiego (%)	0,00%	0,00%
9	Specyficzny dla instytucji bufor antycykliczny (%)	1,00%	0,00%
EU-9a	Bufor ryzyka systemowego (%)	0,00%	0,00%
10	Bufor globalnych instytucji o znaczeniu systemowym (%)	0,00%	0,00%
EU-10a	Bufor innych instytucji o znaczeniu systemowym (%)	0,00%	0,00%
11	Wymóg połączonego bufora (%)	3,50%	2,50%
EU-11a	Łączne wymogi kapitałowe (%)	11,50%	10,50%
12	Kapitał podstawowy Tier I dostępny po spełnieniu łącznych wymogów w zakresie funduszy własnych SREP (%)	56,61%	43,57%
	Wskaźnik dźwigni		
13	Miara ekspozycji całkowitej	32 635	23 151
14	Wskaźnik dźwigni (%)	50,16%	61,34%
	Dodatkowe wymogi w zakresie funduszy własnych w celu uwzględnienia ryzyka nadmiernej dźwigni finansowej (jako odsetek miary ekspozycji całkowitej)		
EU-14a	Dodatkowe wymogi w zakresie funduszy własnych w celu uwzględnienia ryzyka nadmiernej dźwigni finansowej (%)	0,00%	0,00%
EU-14b	W tym: obejmujące kapitał podstawowy Tier I (punkty procentowe)	0,00%	0,00%
EU-14c	Łączne wymogi w zakresie wskaźnika dźwigni SREP (%)	3,00%	3,00%
	Bufor wskaźnika dźwigni i łączny wymóg w zakresie wskaźnika dźwigni (jako odsetek miary ekspozycji całkowitej)		
EU-14d	Wymóg w zakresie bufora wskaźnika dźwigni (%)	0,00%	0,00%
EU-14e	Łączny wymóg w zakresie wskaźnika dźwigni (%)	3,00%	3,00%
	Wskaźnik pokrycia wypływów netto		
15	Aktywa płynne wysokiej jakości (HQLA) ogółem (wartość ważona – średnia)	44 930 131	35 705 421
EU-16a	Wypływy środków pieniężnych – Całkowita wartość ważona	13 574 945	11 168 958
EU-16b	Wpływy środków pieniężnych – Całkowita wartość ważona	1 814 007	2 002 436
16	Wypływy środków pieniężnych netto ogółem (wartość skorygowana)	11 760 938	9 166 523
17	Wskaźnik pokrycia wypływów netto (%)	382%	390%
	Wskaźnik stabilnego finansowania netto		
18	Dostępne stabilne finansowanie ogółem	84 622 475	76 105 588
19	Wymagane stabilne finansowanie ogółem	47 695 977	43 600 105

20	Wskaźnik stabilnego finansowania netto (%)	177%	175%

Suma funduszy własnych Banku wzrosła w stosunku do stanu z dnia 31-12-2024 r. o kwotę 2 169 tys. zł i na datę 31-12-2025 r. wynosi 16 370 tys. zł. Głównym czynnikiem mającym wpływ na wzrost funduszy własnych było przeznaczenie zysku za 2024 rok na zasilenie kapitałów własnych Banku

Na dzień 31.12.2025 r. została wyliczona łączna kwota ekspozycji na ryzyko w wysokości 25 335,33 tys. PLN, na którą składa się:
1) łączna kwota ekspozycji na ryzyko kredytowe w wysokości 19 624,16 tys. zł. tj. 77,46%
2) łączna kwota ekspozycji na ryzyko operacyjne w wysokości 5 711,17 tys. zł. tj. 22,54%;

Na dzień 31.12.2025r. współczynniki kapitałowe Banku na poszczególnych poziomach kształtowały się następująco: Kapitał podstawowy Tier I: 64,61 % , Kapitał Tier I: 64,61 %, Łączny współczynnik kapitałowy 64,61**%**, co pozwala stwierdzić, iż poziom funduszy własnych Banku zabezpiecza poziom zidentyfikowanych ryzyk.

Wskaźnik dźwigni finansowej na dzień 31.12.2025r. wyniósł 50,16% przy wymaganym minimalnym poziomie 3 %. Wskaźnik dźwigni finansowej jest niższy o 11,18 pp. w porównaniu do poziomu wskaźnika dźwigni finansowej wyliczonego na dzień 31.12.2024r.

Na mocy decyzji KNF Bank Spółdzielczy został zwolniony z obowiązku spełniania na zasadzie indywidualnej normy wskaźnika LCR i wskaźnika NSFR. Jednocześnie SGB-Bank S.A. na mocy tych samych decyzji zobowiązany został do wypełniania norm LCR i NSFR na podstawie skonsolidowanej sytuacji wszystkich banków będących uczestnikami Spółdzielczego Systemu Ochrony SGB.

Wiersze od nr 15 do 20 prezentują dane dot. zagregowanego wskaźnika LCR i NSFR.

3. Ujawnienia informacji dotyczące ryzyka operacyjnego – zgodnie z Rekomendacją M KNF

W 2025 roku w Banku zostały ujawnione zdarzenia ryzyka operacyjnego, które obejmowały straty operacyjne, zaprezentowane w poniższej tabeli, na łączną kwotę 4341,91 PLN brutto i 4341,91 PLN netto.

Najistotniejsze zdarzenia operacyjne zostały ujawnione w kategorii: Klienci, produkty i normy prowadzenia działalności.

KATEGORIE ZDARZEŃ		**2025 ROK**	
Kategoria ogólna	**Kategoria szczegółowa**	**Straty brutto***	**Straty netto****
Oszustwo wewnętrzne	Działania nieuprawnione		
	Kradzież i oszustwo		
Oszustwo zewnętrzne	Kradzież i oszustwo		
	Bezpieczeństwo systemów		
Zasady dotyczące zatrudnienia oraz bezpieczeństwo w miejscu pracy	Stosunki pracownicze		
	Bezpieczeństwo środowiska pracy		

	Podziały i dyskryminacja		
Klienci, produkty i normy prowadzenia działalności	Obsługa klientów, ujawnianie informacji o klientach, zobowiązania względem Klientów		
	Niewłaściwe praktyki biznesowe lub rynkowe		
	Wady produktów	4341,91	4341,91
	Klasyfikacja Klienta i ekspozycje		
	Usługi doradcze		
Szkody w rzeczowych aktywach trwałych	Klęski żywiołowe i inne zdarzenia		
Zakłócenia działalności gospodarczej i awarie systemu	Systemy		
	Klęski żywiołowe i inne zdarzenia		
Wykonywanie transakcji, dostawa i zarządzanie procesami	Wprowadzanie do systemu, wykonywanie, rozliczanie i obsługa transakcji		
	Monitorowanie i sprawozdawczość		
	Napływ i dokumentacja klientów		
	Zarządzanie rachunkami klientów		
	Kontrahenci niebędący Klientami Banku (np. izby rozliczeniowe)		
	Sprzedawcy i dostawcy		
Razem		**-4341,91**	**-4341,91**

**Straty brutto według stanu na 2025r obejmują straty zrealizowane (np. rezerwy, odpisy, koszty), jak i straty, które nie zostały jeszcze zrealizowane, nie uwzględniają z kolei odzysków bezpośrednich ani odzysków z tytułu mechanizmów transferu ryzyka*

***Straty netto według stanu na 2025r obejmują straty zrealizowane (np. rezerwy, odpisy, koszty) po uwzględnieniu odzysków bezpośrednich oraz odzysków z tytułu mechanizmów transferu ryzyka*

W celu ograniczania strat z tytułu ryzyka operacyjnego Bank podejmuje szereg działań zarządczych, zarówno o charakterze doraźnym, jak i systemowym.

Działania o charakterze doraźnym obejmują bezpośrednie reagowanie na zidentyfikowane zagrożenia, niwelowanie nieprawidłowości o charakterze odwracalnym i odzyskiwanie środków utraconych w wyniku zdarzeń operacyjnych.

Działania o charakterze systemowym obejmują stosowanie zabezpieczeń systemów, wprowadzanie / udoskonalanie systemów autoryzacji transakcji płatniczych, doskonalenie procesów operacyjnych, szkolenia, stosowanie mechanizmów transferu ryzyka (ubezpieczenia / outsourcing), wdrażanie / doskonalenie mechanizmów kontroli wewnętrznej.

4. Ujawnienia informacji dotyczące ryzyka płynności – zgodnie z Rekomendacją P KNF

Zgodnie z Rekomendacją P KNF nr 18 Bank ujawnia informacje, które umożliwiają uczestnikom rynku rzetelną ocenę systemu zarządzania ryzykiem płynności Banku oraz jego pozycji płynności.

Bank definiuje ryzyko płynności jako zagrożenie utraty zdolności do finansowania aktywów i terminowego wykonania zobowiązań w toku normalnej działalności Banku lub w innych warunkach, które można przewidzieć, powodujące konieczność poniesienia nieakceptowalnych strat. W ramach ryzyka płynności Bank identyfikuje ryzyko finansowania, rozumiane jako niedostatek stabilnych źródeł finansowania w perspektywie średnio i długoterminowej, skutkujące rzeczywistym lub potencjalnym ryzykiem niewywiązania się przez Bank ze zobowiązań finansowych w momencie ich wymagalności w perspektywie średnio i długoterminowej, bądź w całości, bądź związanym z koniecznością poniesienia nieakceptowalnych kosztów finansowania.

Bank Spółdzielczy Lwówek Śląski w Lwówku Śląskim jest członkiem Zrzeszenia SGB, które tworzy SGB-BANK S.A. (Bank Zrzeszający) i zrzeszone z nim Banki Spółdzielcze. Bank jest również Uczestnikiem Systemu Ochrony SGB, będącego instytucjonalnym systemem ochrony utworzonym w celu ochrony uczestników, a w szczególności w celu zagwarantowania ich płynności i wypłacalności w celu uniknięcia upadłości, gdyby okazała się ona konieczna.

W ramach Systemu Ochrony SGB Uczestnicy utworzyli, działającą w formie spółdzielni osób prawnych, tzw. jednostkę zarządzającą systemem ochrony (dalej „Spółdzielnia"), która jest umocowania do zarządzania Systemem Ochrony SGB.

W związku z uczestnictwem Banku w Zrzeszeniu SGB i Systemie Ochrony SGB zarządzanie ryzykiem płynności w Banku odbywa się zgodnie z zasadami ustalonymi w Zrzeszeniu i Systemie. W ramach tych procesów:

1) Bank Zrzeszający realizuje m.in. następujące zadania:
    a) prowadzenie rozliczeń pieniężnych Banków Spółdzielczych;
    b) zabezpieczanie Banków Spółdzielczych przed ryzykiem związanym z zakłóceniami w realizacji rozliczeń międzybankowych;
    c) zabezpieczanie płynności śródziennej dla Banków Spółdzielczych;
    d) prowadzenie rachunków bieżących Banków Spółdzielczych;
    e) udzielanie kredytów (w tym w rachunku bieżącym) Bankom Spółdzielczym zgodnie z regulacjami wewnętrznymi Banku Zrzeszającego;
    f) gromadzenie nadwyżek środków Banków Spółdzielczych;
    g) prowadzenie rachunków Minimum Depozytowego;
    h) utrzymywanie aktywów płynnych stanowiących pokrycie środków Minimum Depozytowego;
    i) wyznaczanie i utrzymywanie zagregowanego wymogu pokrycia płynności (LCR);
    j) pośredniczenie w zakupie przez Banki Spółdzielcze papierów wartościowych w ramach limitów ustalonych przez Spółdzielnię;
2) Spółdzielnia realizuje m.in. następujące zadania:
    a) udzielanie pomocy płynnościowej Uczestnikom, zgodnie z przepisami obowiązującymi w Systemie Ochrony SGB;
    b) wyznaczanie minimalnego zasobu aktywów płynnych w Systemie Ochrony SGB (m.in. poprzez aktualizację kwoty Minimum Depozytowego);
    c) ustalanie limitów ryzyka płynności w Systemie Ochrony SGB;
    d) monitorowanie poziomu płynności Uczestników na zasadzie indywidualnej i zagregowanej;
    e) prowadzenie wymiany informacji o ryzyku płynności pomiędzy Uczestnikami;

f) przeprowadzanie zagregowanych testów warunków skrajnych według scenariuszy określonych w Grupowym Planie Naprawy;
g) opracowanie procedur wzorcowych dotyczących zarządzania ryzykiem płynności.

Zarządzanie ryzykiem płynności w Banku zostało podzielone na dwa poziomy:

1) poziom pierwszy (pierwsza linia obrony przed ryzykiem) – w postaci zarządzania ryzykiem w działalności operacyjnej, w ramach którego:
   a) *Zespół ds. księgowości i sprawozdawczości o*dpowiada za zarządzanie płynnością krótkoterminową;
   b) *Oddziały i Centrala Banku* odpowiadają za działalność operacyjną, w tym gromadzenie depozytów i udzielanie kredytów;
2) poziom drugi (druga linia obrony przed ryzykiem) – obejmujący wyspecjalizowane komórki odpowiadające za zarządzanie ryzykiem, w ramach którego Zespół ds. bezpieczeństwa analiz i ryzyka odpowiada za identyfikację, pomiar, kontrolę i sprawozdawanie.

Głównymi pojęciami stosowanymi w pomiarze pozycji płynnościowej Banku i w zarządzaniu ryzykiem płynności są:

1) baza depozytowa – zobowiązania terminowe i bieżące wobec podmiotów niefinansowych i instytucji rządowych lub samorządowych;
2) depozyty – baza depozytowa oraz depozyty podmiotów finansowych, z wyłączeniem depozytów banków;
3) płynność śródddzienna – zdolność wykonania wszystkich zobowiązań pieniężnych w trakcie bieżącego dnia;
4) płynność dzienna – zdolność wykonania wszystkich zobowiązań pieniężnych na zamknięcie dnia;
5) płynność bieżąca – zdolność wykonania wszystkich zobowiązań pieniężnych w terminie płatności przypadającym w okresie 7 kolejnych dni;
6) płynność krótkoterminowa – zdolność wykonania wszystkich zobowiązań pieniężnych w terminie płatności przypadającym w okresie 30 kolejnych dni;
7) płynność średnioterminowa – zapewnienie wykonania wszystkich zobowiązań pieniężnych w terminie płatności przypadającym w okresie powyżej 1 miesiąca i do 12 miesięcy;
8) płynność długoterminowa – monitorowanie możliwości wykonania wszystkich zobowiązań pieniężnych w terminie płatności przypadającym w okresie powyżej 12 miesięcy;
9) bufor płynności – oszacowana przez Bank wysokość potrzebnych aktywów nieobciążonych, stanowiąca zabezpieczenie na wypadek zrealizowania się scenariuszy warunków skrajnych płynności w określonym, w obowiązującej w Banku strategii zarządzania ryzykiem, „horyzoncie przeżycia" wynoszącym 30 dni;
10) tolerancja ryzyka płynności – poziom ryzyka jakie zamierza ponosić Bank; Bank określa tolerancję ryzyka płynności w ramach obowiązującej w Banku strategii zarządzania ryzykiem.

W zakresie strategii finansowania swojej działalności Bank stosuje podejście oparte na wykorzystaniu stabilnej części bazy depozytowej jako podstawowego źródła finansowania. Głównym źródłem finansowania działalności Banku są depozyty podmiotów niefinansowych, a ich udział w ogólnej sumie pasywów powinien stanowić co najmniej 75 % . Bank posiada i aktualizuje w okresach rocznych plan rozwoju bazy depozytowej utrzymania i pozyskania pozyskiwania. Nadwyżki zgromadzonych środków, których Bank nie wykorzysta na działalności kredytową lub nie przeznaczonych na zakup innych aktywów (w tym aktywów płynnych), gromadzone są w Banku Zrzeszającym. Bank może zagospodarować nadwyżkę środków w inny sposób tylko za zgodą Banku Zrzeszającego.

Bank dostosowuje skalę działania do możliwości zapewnienia stabilnego finansowania. Bank zakłada możliwość pozyskiwania dodatkowych źródeł finansowania z Banku Zrzeszającego, na zasadach i w zakresie możliwości Banku Zrzeszającego (finansowanie zabezpieczone). W sytuacji awaryjnej, dodatkowym źródłem finansowania mogą być również środki utrzymywane w ramach Minimum Depozytowego oraz wsparcie płynnościowe z Funduszu Pomocowego na zasadach określonych w Umowie Systemu Ochrony SGB, a także pozyskanie kredytu refinansowego z NBP.

W celu utrzymywania ryzyka płynności na odpowiednim poziomie oraz sprostania zapotrzebowaniu na środki płynne w sytuacjach kryzysowych Bank utrzymuje odpowiednią wielkość nadwyżki aktywów nieobciążonych (nadwyżka płynności), które mogą być natychmiast wykorzystywane przez Bank jako źródło środków płynnych. Za aktywa nieobciążone Bank uznaje aktywa, które spełniają łącznie wszystkie z niżej wymienionych kryteriów:

1) brak obciążeń;
2) wysoka jakość kredytowa;
3) łatwa zbywalność;
4) brak prawnych, regulacyjnych i operacyjnych przeszkód do wykorzystania aktywów w celu pozyskania środków;
5) sprzedaż aktywa nie oznacza konieczności podejmowania nadzwyczajnych działań.

Bank utrzymuje aktywa nieobciążone na poziomie równym lub wyższym od wymaganego bufora płynności, który wyznaczany jest w oparciu o awaryjne przepływy pieniężne sporządzone dla sytuacji zrealizowania się scenariuszy skrajnych zakładających nagły wypływ depozytów z Banku w okresie do 30 dni.

Poniższa tabela przedstawia nadwyżkę płynności Banku według stanu na 31 grudnia 2024 roku.

Pozycja	**2025 ROK**	
	do 7 dni	**do 30 dni**
Poziom bufora płynności	49700	57455
Aktywa nieobciążone zabezpieczające bufor płynności	135518	135518
Nadwyżka / niedobór aktywów nieobciążonych	85818	78063

Pozycje aktywów płynnych dotyczące nadwyżki płynności według stanu na 31 grudnia 2025 roku przedstawiono w poniższej tabeli.

Pozycja	**2025 ROK**
Środki w kasie	
Środki na rachunkach bieżących w Banku Zrzeszającym	791
Bony pieniężne NBP	
Obligacje i inne płynne skarbowe papiery wartościowe	
Obligacje i inne płynne papiery wartościowe gwarantowane przez Skarb Państwa	
Lokaty w Banku Zrzeszającym	124980
Środki na rachunku Minimum Depozytowego	9747

Wielkość wiążących Bank norm dopuszczalnego ryzyka w zakresie płynności określona jest m.in. w postaci wskaźnika LCR i NSFR.

Na mocy Decyzji Komisji Nadzoru Finansowego, wydanych na podstawie art. 8 ust. 2 w związku z ust. 4 oraz ust. 6 Rozporządzenia CRR, Bank jako Uczestnik Systemu Ochrony SGB otrzymał zezwolenie na odstępstwo od stosowania wymogów dotyczących płynności na zasadzie indywidualnej w zakresie stosowania przepisów Rozporządzenia CRR dotyczących LCR oraz NSFR. Jednocześnie SGB-BANK S.A., jako Bank Zrzeszający, został upoważniony do stosowania wymogów w zakresie LCR i NSFR na podstawie skonsolidowanej sytuacji wszystkich banków będących Uczestnikami Systemu Ochrony SGB, które to banki otrzymały zezwolenie KNF na odstępstwo od stosowania wymogów dotyczących płynności na zasadzie indywidualnej w zakresie LCR i NSFR.

W poniższej tabeli przedstawiono informację o poziomie wiążących miar płynności LCR i NSFR na bazie skonsolidowanej sytuacji wszystkich Uczestników Systemu Ochrony SGB wg stanu na 31 grudnia 2025r.

W tabeli podać zagregowany LCR i NSFR na podstawie informacji z Banku Zrzeszającego

Miara - sytuacja skonsolidowana	**2025 ROK**	
	Obowiązujący limit	**Wartość**
LCR - zagregowany	100,00%	382,38%
NSFR - zagregowany	100,00%	177,42%

Na potrzeby wewnętrznego zarządzania ryzykiem płynności w Systemie Ochrony SGB Spółdzielnia ustaliła również wewnętrzne limity w odniesieniu do miary LCR i NSFR, których Banki Uczestnicy powinny przestrzegać na bazie indywidualnej, na mocy postanowień Umowy Systemu Ochrony SGB.

W poniższej tabeli przedstawiono informację o poziomie wiążących wewnętrznych miar płynności LCR i NSFR na bazie indywidualnej wg stanu na 31 grudnia 2025r.

Miara - limity wewnętrzne	**2025 ROK**	
	Obowiązujący limit	**Wartość**
LCR - indywidualny	80,00%	235,14 %
NSFR - indywidualny	100,00%	327,66 %

Poniżej zaprezentowano urealnione zestawienie luki płynności zawierające zestawienie zapadających aktywów i wymagalnych zobowiązań, które dodatkowo zostały urealnione w zakresie niektórych pozycji bilansowych oraz pozabilansowych w celu odpowiedniego przedstawienia pozycji płynnościowej Banku.

Najważniejsze urealnienia zastosowane przy sporządzaniu urealnionego zestawienia luki płynności dotyczą:

1) osadu depozytów i ich wymagalności – w szczególności w zakresie środków pozyskanych od gospodarstw domowych, które cechują historycznie większą stabilnością niż depozyty pozostałych podmiotów niefinansowych i instytucji rządowych i samorządowych;
2) kredytów w rachunkach bieżących i ROR oraz ich terminów zapadalności – oczekiwane przepływy, dotyczące spłat tych kredytów oraz realizacji zobowiązań pozabilansowych dotyczących tych kredytów kwalifikowane są do odpowiednich przedziałów czasowych, z uwzględnieniem spłacalności i odnawialności tych pozycji;

2025 ROK	do 1 m-ca	> 1 m-c <= 3 m-ce	> 3 m-ce <= 6 m-cy	> 6 m-cy <= 1 rok	> 1 rok <= 2 lata	> 2 lata <= 5 lat	> 5 lat
Luka płynności urealniona	52628	17921	20432	1232	-12671	-12616	-11545
Luka płynności skumulowana	51056	70549	90981	92213	79543	66926	55381

(Skumulowana luka liczona jest od początku przedziałów czasowych, dane w tys. zł)

Zgodnie z rozwiązaniami funkcjonującymi w Systemie Ochrony SGB oraz na podstawie pozostałych ustaleń umownych Bank posiada możliwość skorzystania z dodatkowych źródeł finansowania, których wartość na dzień 31 grudnia 2025r. przedstawiono w poniższej tabeli.

Rodzaj	Kwota	Warunki dostępu
pożyczka płynnościowa z Funduszu Pomocowego	97168	w sytuacji awaryjnej
pożyczka płynnościowa z Części płynnościowej Funduszu Pomocowego	553295	w sytuacji awaryjnej

Przyczyny, które mogą spowodować narażenie Banku na ryzyko płynności to:

1) niedopasowanie terminów zapadalności aktywów do terminów wymagalności pasywów i istnienie niekorzystnej skumulowanej luki płynności w poszczególnych przedziałach;
2) przedterminowe wycofywanie depozytów przez klientów zaburzające prognozy przypływów pieniężnych Banku;
3) nadmierna koncentracja depozytów pod względem dużych kontrahentów;
4) znaczące zaangażowanie depozytowe osób wewnętrznych Bank;
5) konieczność pozyskiwania depozytów po wysokim koszcie w sytuacji nagłego zapotrzebowania na środki;
6) wadliwe plany awaryjne płynności, nie uwzględniające szokowych zachowań klientów;
7) niski stosunek depozytów, w tym depozytów stabilnych do akcji kredytowej Banku;
8) niewystarczające fundusze własne do finansowania aktywów strukturalnie niepłynnych;
9) ryzyko reputacji.

Bank ograniczania ryzyko płynności poprzez:

1) stosowanie limitów ograniczających ryzyko płynności, w tym wewnętrznych limitów Systemu Ochrony SGB;
2) systematyczne testowanie planu awaryjnego płynności, zapewniającego niezakłócone prowadzenie działalności w przypadku wystąpienia sytuacji kryzysowych;
3) lokowanie nadwyżek w aktywa płynne, które mają za zadanie zapewnienie przetrwania w sytuacji skrajnej;
4) uczestnictwo w Systemie Ochrony SGB, które zapewnia w uzasadnionych przypadkach pomoc płynnościową z Funduszu Pomocowego;
5) utrzymywanie Minimum Depozytowego w Banku Zrzeszającym;
6) określanie prognoz nadwyżki z uwzględnieniem dodatkowego bufora płynności;

Bank dywersyfikuje źródła finansowania poprzez:

1) ograniczanie depozytów dużych deponentów;
2) różne terminy wymagalności depozytów;
3) różny charakter depozytów: depozyty terminowe i bieżące;

W ramach zarządzania ryzykiem płynności Bank przeprowadza testy warunków skrajnych, których wyniki wykorzystywane są do planowania awaryjnego, wyznaczania poziomu limitów, dokonywania zmian w polityce płynnościowej Banku oraz szacowania kapitału wewnętrznego.

Testy warunków skrajnych zostały zintegrowane z awaryjnymi planami płynności poprzez wykorzystanie testów jako scenariuszy uruchamiających awaryjny plan płynnościowy. W przypadkach, w których wyniki testu wskazują, że realizacja scenariusza powoduje obniżenie wskaźników LCR lub NSFR poniżej wartości ostrzegawczej (określonej w Awaryjnym Planie Płynności) Bank ocenia czy dysponuje odpowiednimi instrumentami niwelującymi negatywne skutki realizacji scenariusza (tj. Bank ocenia, czy w ramach opisanych w Awaryjnym Planie Płynności opcji naprawy, doprowadziłby do poprawy wskaźnika LCR/NSFR do poziomu powyżej wartości ostrzegawczej) lub podejmuje działania ograniczające ryzyko (jeżeli nie byłby w stanie naprawić sytuacji).

Z zakresu ryzyka płynności w Banku funkcjonuje system informacji zarządczej, który pozwala Zarządowi Banku i Radzie Nadzorczej na m.in.:

1) monitorowanie poziomu ryzyka, w tym przyjętych limitów;
2) kontrolę realizacji celów strategicznych w zakresie ryzyka płynności;
3) ocenę skutków podejmowanych decyzji;
4) podejmowanie odpowiednich działań w celu ograniczania ryzyka.

Raporty z ryzyka płynności dla Zarządu Banku sporządzane są z częstotliwością przynajmniej miesięczną, a dla Rady Nadzorczej z częstotliwością przynajmniej kwartalną.

System informacji zarządczej z zakresu ryzyka płynności zawiera m.in. dane na temat:

1) struktury źródeł finansowania działalności Banku, ze szczególnym uwzględnieniem depozytów;
2) stabilności źródeł finansowania działalności Banku, w tym oceny zagrożeń wynikających z nagłego wycofania depozytów internetowych i mobilnych, a także depozytów, dla których Bank stosuje ponadprzeciętne stawki oprocentowania;
3) stopnia niedopasowania terminów płatności pozycji bilansowych i pozabilansowych;
4) wpływu pozycji pozabilansowych na poziom ryzyka płynności;
5) poziomu aktywów nieobciążonych;
6) analizy wskaźników płynności;
7) wyników testów warunków skrajnych;
8) ryzyka związanego z płynnością długoterminową;
9) wyników testów warunków skrajnych;
10) stopnia przestrzegania limitów.

5. Ujawnienia informacji na podstawie Rekomendacji Z KNF

W niniejszej części Raportu Bank ujawnia informacje dotyczące:

1) przyjętej w Banku polityki zarządzania konfliktami interesów, istotnych zidentyfikowanych i potencjalnych konfliktów interesów oraz sposobu nimi zarządzania, zgodnie z Rekomendacją Z nr 13.6;
2) określonego w zasadach wynagradzania w Banku, maksymalnego stosunku średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym, zgodnie z Rekomendacją Z nr 30.1.

Zarządzanie konfliktami interesów

W Banku Spółdzielczym Lwówek Śląski w Lwówku Śląskim obowiązuje zatwierdzona uchwałą Zarządu nr 18/2024 z dnia 27.03.2024r. oraz uchwałą Rady Nadzorczej nr 15/2024 z dnia 27.03.2024 Polityka zarządzania konfliktem interesów (…), której treść stanowi załącznik do niniejszej informacji.

Maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym

Bank ustalił w „Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego Lwówek Śląski w Lwówku Śląskim" maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników w okresie rocznym na poziomie 6.

Stosunek ten został ustalony na poziomie umożliwiającym skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników Banku, z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem.

6. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń

W Banku Spółdzielczym Lwówek Śląski w Lwówku Śląskim nie został powołany komitet do spraw wynagrodzeń, ponieważ zgodnie z art. 9cb ust 1 ustawy Prawo bankowe komitet do spraw wynagrodzeń działa w bankach uznanych za istotne. Bank nie spełnia żadnego z warunków banku istotnego, określonego w art. 4 pkt 35 ustawy Prawo bankowe.

7. Opis systemu 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 Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej.

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 pierwszego poziomu odpowiedzialne są m.in. za zapewnienie zgodności wykonywanych czynności z procedurami wewnętrznymi, a także bieżące reagowanie na stwierdzone nieprawidłowości oraz monitorowanie mechanizmów kontrolnych.

Na drugi poziom 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, matryce funkcji kontroli, prowadzenie rejestru nieprawidłowości znaczących i krytycznych oraz raportowanie o tych nieprawidłowościach.

Trzeci poziom 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) Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, 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 SGB.

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 odpowiednio:

1) poziome (weryfikacja bieżąca, testowanie) w ramach danej linii odpowiedzialni są wyznaczeni pracownicy,
2) pionowe pierwszej linii obrony przez drugą linię obrony – odpowiada Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej.

Monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych obejmuje weryfikację bieżącą i testowanie w ramach monitorowania pionowego i poziomego z uwzględnieniem:

a) celów systemu kontroli wewnętrznej;
b) złożoności procesów, w tym zwłaszcza procesów istotnych;
c) liczby, rodzaju i stopnia złożoności mechanizmów kontrolnych;
d) ryzyka zaistnienia nieprawidłowości;
e) zasobów poszczególnych linii obrony, w tym kwalifikacji, doświadczenia i umiejętności pracowników tych linii;
f) 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 osiągania 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 SSO SGB. 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 SSO SGB.

Zarząd i Rada Nadzorcza otrzymują 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, Komórki do spraw zgodności oraz wyników audytu przeprowadzonego przez Komórkę audytu wewnętrznego. Dokonując oceny, Rada Nadzorczej bierze pod uwagę informacje przekazane przez Zarząd o sposobie wypełniania zadań przez pracowników Banku w ramach funkcji kontroli oraz Stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej ze szczególnym uwzględnieniem:

1) adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej w zapewnieniu osiągania każdego z celów systemu kontroli wewnętrznej;
2) skali i charakterze nieprawidłowości znaczących i krytycznych oraz najważniejszych działań zmierzających do usunięcia tych nieprawidłowości, w tym o podjętych środkach naprawczych i dyscyplinujących,
3) zapewnienia niezależności Stanowisku ds. zgodności i kontroli wewnętrznej,
4) zapewnienia środków finansowych niezbędnych do skutecznego wykonywania przez Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, systematycznego podnoszenia kwalifikacji oraz zdobywania doświadczenia i umiejętności przez pracowników tej komórki.

8. Informacje o spełnianiu przez Członków Rady Nadzorczej i Zarządu wymogów określonych w art. 22aa Ustawy Prawo bankowe

Członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu spełniają wymogi o kreślone w art. 22aa. Ustawy Prawo bankowe, w szczególności posiadają wiedzę, umiejętności i doświadczenie odpowiednie do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych obowiązków oraz dają rękojmię należytego wykonywania tych obowiązków. Rękojmia, o której mowa w zdaniu pierwszym, odnosi się w szczególności do reputacji, uczciwości i rzetelności danej osoby oraz zdolności do prowadzenia spraw Banku w sposób ostrożny i stabilny.

9. Oświadczenie Zarządu Banku Spółdzielczego Lwówek Śląski w Lwówku Śląskim

Zarząd Banku Spółdzielczego Lwówek Śląski w Lwówku Śląskim

1) oświadcza, że według jego najlepszej wiedzy, niniejszy Raport został przygotowany zgodnie ze sformalizowanymi procedurami obowiązującymi w Banku, służącymi zapewnieniu zgodności z wymogami dotyczącymi ujawniania informacji wynikającymi z Części Ósmej Rozporządzenia CRR
2) oświadcza, że według jego najlepszej wiedzy, adekwatność przyjętych w Banku rozwiązań w zakresie zarządzania ryzykiem daje pewność, że funkcjonujący w Banku system zarządzania ryzykiem jest odpowiedni z punktu widzenia profilu ryzyka i strategii Banku
3) zatwierdza niniejszy Raport, zawierający kluczowe wskaźniki i dane liczbowe zapewniające zewnętrznym zainteresowanym stronom całościowy obraz procesu zarządzania ryzykiem przez Bank, w tym interakcji między profilem ryzyka Banku a tolerancją na ryzyko

Podpisy wszystkich Członków Zarządu Banku Spółdzielczego Lwówek Śląski w Lwówku Śląskim

DATA	IMIĘ I NAZWISKO	STANOWISKO	PODPIS
	Jolanta Zamara	Prezes Zarządu	Signed by / Podpisano przez: Jolanta Zamara Date / Data: 2026-07-10 08:37
	Emilia Barszczewska	Wiceprezes Zarządu	Signed by / Podpisano przez: Emilia Barszczewska Date / Data: 2026-07-10 08:35
	Jolanta Bartków	Członek Zarządu	Signed by / Podpisano przez: Jolanta Bartków Date / Data: 2026-07-10 08: 33

Uchwała Zarządu nr 18/2024

Z dnia 27.03.2024r.

Uchwała Rady Nadzorczej nr 15/2024

Z dnia 27.03.2024r.

Polityka zarządzania konfliktem interesów

W Banku Spółdzielczym Lwówek Śląski w Lwówku Śląskim

Lwówek Śląski, marzec 2024

Spis treści:

1. Postanowienia początkowe.
2. Źródła powstawania konfliktu interesów.
3. Opis działań w celu uniknięcia konfliktu interesów.
4. Polityka różnorodności.
5. Podział zadań w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów.
6. Rejestr źródeł (potencjalnych) oraz faktycznych konfliktów interesów.
7. Postanowienia końcowe.

Załącznik: Wzór rejestru konfliktów interesów

1. Postanowienia początkowe

§1

Rada Nadzorcza i Zarząd Banku zatwierdza Politykę zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym Lwówek Śląski w Lwówku Śląskim, zwaną dalej Polityką.

§2

Podstawy opracowania niniejszej Polityki są:

1. Ustawa Prawo bankowe,
2. Ustawa Prawo spółdzielcze,
3. Ustawa o biegłych rewidentach (…),
4. Zasady Ładu Korporacyjnego,
5. Rekomendacja H Komisji Nadzoru Finansowego,
6. Metodyka BION,
7. Metodyka oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez KNF
8. Kodeks pracy,
9. Rekomendacja Z Komisji Nadzoru Finansowego,
10. Inne.

§3

Przez pojęcia stosowane w niniejszej Polityce rozumie się:

1. Bank – Bank Spółdzielczy Lwówek Śląski w Lwówku Śląskim;
2. Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego Lwówek Śląski w Lwówku Śląskim;
3. Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego Lwówek Śląski w Lwówku Śląskim;
4. Komórka ds. kadr – komórka organizacyjna Banku odpowiedzialna z realizację zadań związanych z rekrutacją, zatrudnianiem i oceną okresową pracowników – w Banku funkcję tę pełni pracownik Zespołu ds. księgowości i sprawozdawczości,
5. Komórka ds. zgodności – Komórka organizacyjna pełniąca funkcję zgodności – Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej,
6. Komórka ds. ryzyka – komórka organizacyjna Banku, gromadząca dane i raportująca w sprawie ryzyka operacyjnego - Zespół bezpieczeństwa, analiz i ryzyka,
7. Konflikt interesów - według unijnej dyrektywy konflikt interesów obejmuje co najmniej każdą sytuację, w której członkowie personelu instytucji zamawiającej (…) biorący udział w prowadzeniu postępowania o udzielenie zamówienia lub mogący wpłynąć na wynik tego postępowania mają, bezpośrednio lub pośrednio interes finansowy, ekonomiczny lub inny interes osobisty, który postrzegać można jako zagrażający ich bezstronności i niezależności w związku z postępowaniem o udzielenie zamówienia;
8. Mobbing – oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
9. Powiązanie personalne – na podstawie Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych to małżonkowie, krewni oraz powinowaci w drugim stopniu. W celu sprecyzowania zakresu powiązań personalnych Bank stosuje definicję zawartą w art. 57 ustawy Prawo spółdzielcze, tj. pokrewieństwo lub powinowactwo w linii prostej oraz do drugiej linii bocznej;
10. sygnał – anonimowe wystąpienie w sprawie nieprawidłowości złożone przez pracowników lub klientów za pośrednictwem autonomicznego kanału komunikacyjnego;
11. sygnalista – osoba zgłaszająca anonimowo informację na temat nieprzestrzegania przepisów zewnętrznych, regulacji wewnętrznych lub przyjętych standardów postępowania. Zasady ochrony sygnalisty w przypadku pracownika Banku zostały zdefiniowane w Instrukcji anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń przepisów prawa, regulacji wewnętrznych lub przyjętych standardów postępowania.

2. Źródła powstawania konfliktu interesów

§4

Podstawowe źródła powstawania konfliktów interesów stanowią:

1. Członkowie organów statutowych,
2. Pracownicy,
3. Klienci,
4. Kontrahenci.

§5

Podstawowe przyczyny powstawania konfliktów interesów:

1. Powiązania personalne,
2. Działalność dodatkowa – poświęcanie wystarczającej ilości czasu na realizację zadań w Banku,
3. Działalność konkurencyjna w stosunku do działalności Banku,
4. Działalność konkurencyjna w stosunku do klientów Banku,
5. Nierówne traktowanie.

§6

Konflikt interesów może powstać na styku:

	Członkowie organów statutowych	**Pracownicy**	**Klienci**	**Kontrahenci**
Członkowie organów statutowych	Powiązania personalne	Powiązania personalne	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna
Pracownicy	Powiązania personalne	Powiązania personalne	Powiązania personalne,	Powiązania personalne,

			Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna
Klienci	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna
Kontrahenci	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna

1. Opis działań w celu uniknięcia konfliktu interesów

§7

W celu unikania konfliktu interesów wynikających z powiązań personalnych Bank podejmuje odpowiednie działania w następujących obszarach:

1. Rada Nadzorcza,
2. Zarząd,
3. Pracownicy.

§8

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie rady nadzorczej Banku::

1. Wprowadzenie odpowiednich zapisów w Regulaminie wyborów członków rady nadzorczej – ocena pierwotna członków rady nadzorczej,
2. Wprowadzenie odpowiednich zapisów w Polityce zapewnienia odpowiedniości w składzie rady nadzorczej,
3. Wyłączanie z procesów decyzyjnych członków rady nadzorczej, będących jednocześnie kontrahentami Banku z spraw ich dotyczących,
4. Wyłączanie z głosowania osób których dotyczy sprawa,

5. Uwzględnianie ofert współpracy składanych w Banku przez członków Rady Nadzorczej na zasadzie konkursu.

§9

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie zarządu Banku:

1. Wprowadzenie odpowiednich zapisów w Regulaminie działania zarządu, wprowadzających zasadę, że zarząd w składzie dwuosobowym może podejmować decyzję z wyjątkiem sytuacji, w którym w skład dwuosobowego zarządu wchodzą osoby spokrewnione / spowinowacone,
2. Odpowiednia konstrukcja oceny pierwotnej i wtórnej odpowiedniości członków zarządu, między innymi pod kątem powiązań personalnych oraz czasu poświęcanego na pracę w Banku,
3. Przeprowadzanie przez radę nadzorczą oceny pierwotnej i wtórnej członków Zarządu, uwzględniającej unikanie konfliktów interesów,
4. Zapewnienie odpowiedniej struktury organizacyjnej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie organizacyjnym,
5. Odpowiedni podział zadań w zarządzie,
6. Konstrukcja pełnomocnictw oraz upoważnień, wyłączających możliwość podejmowanie decyzji lub zawierania umów wspólnie przez osoby powiązane personalnie,
7. Opracowanie zasad kontroli wewnętrznej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie kontroli,
8. System kontroli wewnętrznej – zapewnienie kontroli przestrzegania zasad unikania konfliktu interesów.
9. Wyłączanie z głosowania osób których dotyczy sprawa,
10. Nie stosowanie działań o charakterze represyjnym w stosunku do sygnalistów.

§10

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie pracowników Banku:

1. Zapewnienie odpowiedniej struktury organizacyjnej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie organizacyjnym,
2. Odpowiedni podział zadań uwzględniony w zakresie czynności,
3. Konstrukcja pełnomocnictw oraz upoważnień, wyłączających możliwość podejmowanie decyzji lub zawierania umów wspólnie przez osoby powiązane personalnie,
4. Opracowanie zasad kontroli wewnętrznej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie kontroli, tj. nie weryfikowały oraz nie testowały stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej
5. System kontroli wewnętrznej – zapewnienie kontroli przestrzegania zasad unikania konfliktu interesów.

6. Wyłączanie z głosowania osób których dotyczy sprawa,
7. W przypadku pracowników kredytowych, zajmujących się dodatkową działalnością wyłączanie ich z procesów decyzyjnych dotyczących ich kontrahentów oraz konkurentów, będących klientami Banku.
8. Wprowadzenie zakazu działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności bankowej,
9. Wprowadzenie obowiązku informowania Komórki ds. Kadr przez pracowników o wszystkich zmianach mogących stanowić powiązanie personalne oraz o podjęciu dodatkowego zatrudnienia poza bankiem lub rozpoczęcia / zmiany działalności gospodarczej.
10. Stosowanie Polityki różnorodności,
11. Zakaz stosowania mobbingu w miejscu pracy,
12. Wprowadzenie obowiązku informowania bezpośrednich przełożonych o stwierdzonych przypadkach występowania konfliktu interesów,
13. Wprowadzenie obowiązku informowania Komórki ds. zgodności o możliwości wystąpienia konfliktu interesów.
14. Komórka ds. zgodności rejestruje źródło konfliktu interesów w rejestrze, którego wzór stanowi załącznik do niniejszej Polityki.

4. Polityka różnorodności

§11

1. Celem Polityki różnorodności jest:
   1) upowszechnienie różnorodnych punktów widzenia, doświadczeń, pomysłów w celu tworzenia istotnego potencjału biznesowego Banku;
   2) przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy;
   3) promowanie równości;
   4) realizacja misji społecznej odpowiedzialności Banku;
   5) angażowanie wszystkich osób zatrudnionych oraz partnerów biznesowych i społecznych w działania na rzecz spójności i równości społecznej.
2. Bank traktuje różnorodność jako jeden z atrybutów kultury organizacyjnej, pozwalający na skuteczniejszą realizację celów strategicznych w zmieniającym się otoczeniu rynkowym i zróżnicowanych preferencjach klientów. Realizując politykę różnorodności Bank wzmacnia swoją innowacyjność i przewagę konkurencyjną, którą osiąga dzięki szerokiemu wachlarzowi doświadczeń i kompetencji pracowników. Dzięki takiemu podejściu Bank buduje swoją przewagę konkurencyjną, przyciąga i utrzymuje talenty, cieszy się lojalnością pracowników oraz szacunkiem klientów i partnerów biznesowych oraz tworzy przyjazne i satysfakcjonujące środowisko pracy.

3. Bank wzmacnia inicjatywy łączące i angażujące wszystkich pracowników, tworząc dla nich równe warunki i szanse, doceniając indywidualność każdego pracownika przy jednoczesnym budowaniu wspólnoty w zespole i dążąc do budowania zespołów o różnym doświadczeniu i punktach widzenia, otwartych na wzajemną komunikację i dzielenie się poglądami i pomysłami.
4. Bank nie realizuje polityki różnorodności poprzez uprzywilejowanie określonych grup lecz poprzez tworzenie równych szans i budowanie otwartej i poszukującej różnorodności postawy wśród pracowników, tak aby w Banku nie dochodziło do sytuacji dyskryminacji ze względu na uprzywilejowanie.
5. W Banku wszyscy pracownicy kierują się w swoim postępowaniu zasadą niedyskryminacji oraz poszanowania godności osobistej innych.
6. Szczególny obowiązek realizacji strategii równych szans oraz kultury otwartej na różnorodność w Banku należy do kadry kierowniczej, która poprzez właściwe zachowanie stanowi przykład dla pozostałych pracowników. Kadra kierownicza Banku zobowiązana jest w szczególności do:
   1) podejmowania inicjatyw na rzecz różnorodności i budowania kultury współpracy w oparciu o wartości osobiste i/lub korzyści biznesowe, tzw. „przykład z góry”;
   2) zabierania głosu i kwestionowania stanu aktualnego, w sytuacjach, gdy nie jest on zgodny z celami i kierunkami niniejszej Polityki;
   3) dostrzegania i kontestowania sytuacji, których podłożem mogą być uprzedzenia lub stereotypy oraz przeciwdziałania mechanizmom wykluczenia i reagowania na sytuacje braku szacunku;
   4) działania z uwzględnieniem otwartości na perspektywę innej osoby;
   5) podnoszenia kwalifikacji w zakresie zarządzania zróżnicowanymi zespołami;
   6) budowania atmosfery współpracy w zespole.

§12

1. Zapewnienie różnorodności w Banku realizowane jest w szczególności poprzez:
   1) określenie odpowiednich zasad i kryteriów w procesach personalnych realizowanych w Banku, m.in. w procesie rekrutacji, rozwoju zawodowego, wynagradzania;
   2) umożliwienie godzenia życia zawodowego z rodzinnym;
   3) oddziaływanie na kulturę organizacyjną.
2. Bank wdraża Politykę poprzez definiowanie regulacji wewnętrznych m.in. w takich obszarach jak obszar personalny, produktowy, obsługi klienta, którym towarzyszą w szczególności: szkolenia, komunikacja, system kontroli i raportowania.
3. W Banku dużą dbałością objęte są te grupy zawodowe, które potencjalnie najbardziej narażone są na nierówne traktowanie i są to przede wszystkim pracownicy powyżej 50 i poniżej 26 roku życia, kobiety i mężczyźni, ze względu na równość płciową, osoby zatrudnione na podstawie innej umowy niż umowa o pracę oraz osoby z niesprawnościami
4. Bank dostosowuje miejsca pracy do potrzeb różnych generacji osób m.in. poprzez tworzenie możliwości rozwoju umiejętności osobom z mniejszym stażem, elastyczność

warunków pracy, dopasowanie benefitów do indywidualnych potrzeb, zatrudnianie pracowników bez względu na wiek, płeć, pochodzenie itp.

5. W Banku na poszczególnych szczeblach zarządzania występuje zróżnicowanie, ze szczególnym uwzględnieniem płci.
6. Bank dąży do zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, ograniczając liczbę i czas obowiązywania umów terminowych do niezbędnego minimum. Wykonywanie pracy na podstawie innych umów niż umowy o pracę Bank zleca jedynie w uzasadnionych przypadkach.
7. W procesie rekrutacji, na wszystkich jej etapach, kandydaci są równo traktowani niezależnie od wieku, płci, wyznania, poglądów politycznych, niesprawności, pochodzenia rasowego i etnicznego czy orientacji seksualnej. Na wszystkich etapach rekrutacji wobec wszystkich zakwalifikowanych kandydatów stosuje się te same kryteria oceny.

§13

1. Celem zarządzania różnorodnością w organach Banku jest zapewnienie wysokiej jakości realizacji zadań, poprzez zapewnienie kadry o odpowiednich kwalifikacjach, potencjale rozwojowym, zmotywowanej i gotowej do pracy w atmosferze szacunku, zaufania współpracy, stosując w pierwszej kolejności obiektywne kryteria merytoryczne i uwzględniając korzyści wynikające z różnorodności.
2. W ramach oceny odpowiedniości dokonywanej zgodnie z zapisami Metodyki oceny odpowiedniości, organy Banku podlegają ocenie grupowej, uwzględniającej ocenę zróżnicowania w odniesieniu do:
    1) W przypadku rady nadzorczej – zróżnicowanie pod względem wieku, płci, pochodzenia geograficznego oraz kompetencji,
    2) W przypadku zarządu – zróżnicowanie pod względem ról pełnionych w zarządzie, zgodnie z art. 22a ustawy Prawo bankowe.
3. Zróżnicowanie członków w organach Banku szczególnie uwzględnia płeć. W celu zapewnienia dostatecznej różnorodności, Bank dąży do osiągnięcia stanu, w którym obie płcie są dostatecznie reprezentowane.
4. Bank będzie dążył do zapewniania odpowiedniego udziału płci niedostatecznie reprezentowanej w organach Banku, o której mowa w ust. 3, przy użyciu dostępnych narzędzi takich jak:
    1) rekrutacja;
    2) ocena odpowiedniości;
    3) tworzenie kadry rezerwowej,

    z zastrzeżeniem, że nie odbywa się to ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedniości organu jako całości lub kosztem odpowiedniości pojedynczych członków organu Banku.

§ 14

1. Podejmując decyzję w ramach rekrutacji osób do składu Zarządu oraz Rady Nadzorczej, Bank bierze pod uwagę w szczególności zróżnicowanie ze względu na wykształcenie, doświadczenie zawodowe, wiek osób w składzie poszczególnych organów oraz zróżnicowanie ze względu na płeć w składzie Zarządu oraz Rady Nadzorczej łącznie, przy czym decyzja w zakresie rekrutacji poszczególnych członków Zarządu lub wyboru członków Rady Nadzorczej nie może być podjęta wyłącznie w celu zwiększenia stopnia zróżnicowania, ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedniości organu lub kosztem odpowiedniości pojedynczych członków organu Banku.
2. Powołanie do składu Zarządu lub Rady Nadzorczej poprzedzone jest oceną odpowiedniości.

§ 15

1. Bank zapewnia sukcesję na członków Zarządu oraz na stanowiska pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku. W ramach planowania sukcesji wysoki poziom kwalifikacji sukcesorów jest zapewniany poprzez ocenę potencjału kandydatów na sukcesorów, która obejmuje ocenę kwalifikacji w kontekście przyszłego stanowiska, ocenę reputacji i etyczności, umiejętności menadżerskich oraz wyniki okresowej oceny pracowniczej.
2. Sukcesorom powinien zostać zapewniony rozwój kompetencji niezbędnych do realizacji zadań na planowanym stanowisku.
3. W przypadku wakatu na stanowisko członka Zarządu lub na stanowisko pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w procesie rekrutacji w pierwszej kolejności rozpatrywane są kandydatury sukcesorów. Sukcesorzy podlegają ocenie odpowiedniości na równi z innymi kandydatami.
4. W celu zapewnienia w Banku równości płci w procesach personalnych przestrzega się w szczególności następujących standardów:
   1) w procesie rekrutacji zewnętrznej i wewnętrznej, dąży się do zapewnienia reprezentacji obu płci poprzez przygotowanie list rekomendowanych kandydatów, która zawiera co najmniej jednego kandydata każdej płci;
   2) przygotowywane oferty pracy oraz opisy stanowisk pracy analizowane są pod kątem eliminacji możliwych kryteriów dyskryminujących ze względu na płeć;
   3) przygotowywane programy rozwojowe oraz plany rozwoju analizowane są pod kątem eliminacji możliwych kryteriów dyskryminujących ze względu na płeć;
   4) zakres i treść wdrożonej polityki różnorodności, w tym w zakresie przyjętych standardów zapewnienia równości płci, są powszechnie komunikowane;
   5) promuje się inicjatywy i działania przeciwdziałające myśleniu w oparciu o stereotypy, w tym związane z płcią;
   6) zapewnia się równość szans w dostępie do zarobków poprzez różnicowanie płacy zasadniczej w oparciu o wartościowanie stanowisk pracy, uzależniając ją od kryteriów takich samych dla obu płci, tj.: rodzaj realizowanej pracy, kompetencje wymagane na stanowisku, wpływ stanowiska na wyniki Banku, kryteria rynkowe w odniesieniu do stanowiska;

7) w procesie organizacji pracy, przy uwzględnieniu wymagań oraz potrzeb biznesowych i organizacyjnych, dąży się do wdrażania rozwiązań, umożliwiających zachowanie równowagi życia zawodowego i prywatnego pracowników poprzez wykorzystanie takich narzędzi jak:
    a) oferowanie elastycznych modeli pracy, np.: zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca zdalna,
    b) wspieranie pracowników w trakcie i po zakończeniu długotrwałej nieobecności, np.: po urlopie macierzyńskim/ojcowskim, urlopie bezpłatnym, chorobie i wszelkich długotrwałych nieobecnościach, poprzez: wykorzystanie narzędzi oferowanych w procesie adaptacji, umożliwienie pracownikom pozostawania w kontakcie z Bankiem w czasie długotrwałej nieobecności oraz ułatwianie powrotu po długotrwałej nieobecności zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa,
    c) oferowanie zróżnicowanych benefitów;
8) zagadnienia dotyczące równości płci uwzględniane są w programach szkoleniowych, w tym między innymi w programach dla kadry kierowniczej, adaptacyjnych oraz w innych formach szkolenia i komunikacji;
9) aktywnie przeciwdziała się mobbingowi, w szczególności poprzez: promowanie pożądanych postaw i zachowań w relacjach między pracownikami, niezwłoczne reagowanie na sygnały dotyczące stosowania mobbingu, upowszechnianie wiedzy na temat zjawiska mobbingu, metod zapobiegania oraz konsekwencji jego wystąpienia, wyciąganie konsekwencji służbowych w stosunku do pracowników, którym udowodniono stosowanie mobbingu;
10) brak jakiejkolwiek tolerancji na działania czy zachowania mające znamiona mobbingu;
11) brak jakiejkolwiek tolerancji na działania czy zachowania mające znamiona dyskryminacji;
12) brak jakiejkolwiek tolerancji na fizyczne, werbalne lub pozawerbalne działania czy zachowania mające znamiona molestowania seksualnego, w szczególności budujące atmosferę poniżenia, upokorzenia lub uwłaczające godności osoby.

§16

1. W Banku poszanowanie godności człowieka i poszanowania jego praw jest implementowane do innych regulacji, w szczególności do procedur zarządzania kadrami.
2. Bank dąży aby jego klienci, partnerzy biznesowi przestrzegali zasady niedyskryminowania i zapewnienia równych szans.
3. Bank odnotowuje zgłaszane oraz potwierdzone przypadki naruszania praw człowieka w stosunku do Banku oraz do jego interesariuszy. Bank zwraca szczególną uwagę na to, aby nie nawiązywać współpracy biznesowej z klientami lub kontrahentami podejmującymi działania niezgodne z prawem lub nieprzestrzegającymi standardów etyki.
4. Bank odnotowuje zgłaszane oraz potwierdzone w stosunku do jego interesariuszy przypadki pracy dzieci lub pracy przymusowej.

5. Bank nie stosuje polityki zatrudniania osób w ramach outsourcingu personalnego oraz polityki zatrudniania pracowników na umowy cywilnoprawne w zastępstwie umów o pracę.

5. Podział zadań w ramach zarządzania ryzykiem konfliktu interesów

§17

W procesie zarządzania ryzykiem wystąpienia konfliktu interesów uczestniczą:

1. Zebranie Przedstawicieli (ZP),
2. Rada Nadzorcza,
3. Zarząd,
4. Prezes Zarządu,
5. Członek Zarządu,
6. Komórka ds. kadr,
7. Komórka ds. ryzyka,
8. Komórka ds. zgodności.

§18

Podstawowe zadania ZP:

1. Zatwierdzenie Statutu Banku,
2. Przyjęcie procedury oceny pierwotnej i wtórnej członków rady nadzorczej,
3. Wybór członków rady nadzorczej zgodnie z zasadą unikania konfliktu interesów – ocena pierwotna,
4. Ocena członków rady nadzorczej – ocena wtórna.

§19

Podstawowe zadania rady nadzorczej:

1. Zatwierdzenie procedury oceny odpowiedniości członków zarządu,
2. Wybór członków zarządu – ocena pierwotna,
3. Ocena wtórna członków zarządu,
4. Zatwierdzenie Regulaminu działania zarządu,
5. Zatwierdzenie zasad kontroli wewnętrznej,
6. Ocena zarządzania ryzykiem operacyjnym,
7. Zatwierdzenie planu działania komórki ds. zgodności,

8. Zatwierdzanie zmian w Polityce zarządzania konfliktem interesów,
9. Okresowa ocena stosowania zasad unikania konfliktu interesów na podstawie informacji otrzymanych od Zarządu.

§20

Podstawowe zadania Zarządu Banku:

1. Zapewnienie odpowiedniej organizacja pracy banku,
2. Organizacja podziału zadań z uwzględnieniem unikania konfliktów interesów,
3. Nadawanie uprawnień, pełnomocnictw, upoważnień, tak aby osoby spokrewnione lub spowinowacone nie podejmowały wspólnie decyzji, nie zawierały umów w imieniu Banku,
4. Zatwierdzanie procedur podejmowania decyzji kredytowych,
5. Organizacja systemu kontroli, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie kontroli,
6. Zatwierdzenia matrycy funkcji kontroli,
7. Zatwierdzenie Polityki zarządzania konfliktem interesów,
8. Przeprowadzanie oceny stosowania Polityki zarządzania konfliktem interesów oraz przekazywanie wyników ww. oceny Radzie Nadzorczej,
9. Ocena ryzyka operacyjnego,
10. Analiza wyników kontroli wewnętrznej,
11. Zatwierdzenie procedury zarządzania kadrami, w tym oceny okresowej pracowników,
12. Stosowanie Polityki różnorodności,
13. Zatwierdzanie zasad raportowania.

§21

Podstawowe zadania Prezesa Zarządu:

1. Pełnienie funkcji kierownika zakładu pracy,
2. Nadzór nad zarządzaniem ryzykiem istotnym – ryzykiem operacyjnym,
3. Nadzór nad systemem anonimowego informowania o naruszeniach (…),
4. Raportowanie do rady nadzorczej w ww. sprawie,
5. Nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej.

§22

Podstawowe zadania Członka Zarządu:

1. Nadzór nad realizacją Polityki zarządzania konfliktem interesów na styku pracownik – klient,

2. Wyłączanie odpowiednich pracowników z procesów decyzyjnych,
3. Ograniczanie dostępu do danych klientów w przypadku prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej,
4. Odpowiednia konstrukcja pełnomocnictw, upoważnień, uprawnień do pracy w systemie IT.

§23

Podstawowe zadania Komórki ds. kadr:

1. Gromadzenie danych o powiązaniach personalnych w aktach pracowników,
2. Gromadzenie informacji o zatrudnieniu pracowników w innych miejscach poza Bankiem,
3. Gromadzenie informacji o prowadzonej działalności gospodarczej prowadzonej przez pracowników,
4. Realizacja procesu rekrutacji oraz okresowej oceny pracowników z uwzględnieniem polityki różnorodności oraz Polityki zarządzania konfliktem interesów,
5. Opracowanie odpowiednich zakresów czynności, pełnomocnictw, upoważnień itp.,
6. Gromadzenie i raportowanie informacji o zaistniałych konfliktach interesów,
7. Proponowanie rozwiązań organizacyjnych mających na celu ograniczenie skutków konfliktów interesów,
8. Zapoznawanie pracowników z postanowieniami niniejszej Polityki.

§24

Podstawowe zadania Komórki ds. ryzyka:

1. Gromadzenie informacji o zdarzeniach ryzyka operacyjnego, których źródłem jest konflikt interesów,
2. Raportowanie w sprawie ryzyka operacyjnego.

§25

Podstawowe zadania Komórki ds. zgodności:

1. Weryfikacja procedur w zakresie unikania konfliktów interesów, w tym niniejszej Polityki,
2. Testowanie stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej w obszarze unikania konfliktów interesów,
3. Prowadzenie rejestru konfliktu interesów,
4. Prowadzenie oceny źródeł konfliktów interesów,
5. Przygotowanie informacji dla Zarządu i Rady Nadzorczej w celu przeprowadzenia oceny przestrzegania Polityki zarządzania konfliktem interesów.

§26

Podstawowe zadania pracowników w zakresie niniejszej Polityki:

1. Zgłaszanie do Komórki ds. kadr powiązań personalnych,
2. Informowanie Komórki ds. kadr o podjętym zatrudnieniu poza Bankiem,
3. Zgłaszanie przypadków wystąpienia konfliktu interesów do przełożonych lub do Komórki ds. zgodności,
4. Zgłoszenia powinny być dokonywane w formie mailowej na skrzynkę Stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej w terminie do 30 dni od daty zdarzenia mogącego stanowić konflikt interesów o którym mowa w ust. 1-3.

5. Postanowienia końcowe

§27

1. Niniejsza Polityka podlega co najmniej raz w roku przeglądom przeprowadzanym przez Komórkę ds. kadr i weryfikowanym przez Komórkę ds. zgodności.
2. Niniejsza Polityka oraz jej zmiany podlegają zatwierdzeniu przez Zarząd oraz Radę Nadzorczą.
3. Zarząd i Rada Nadzorcza dokonują co najmniej raz w roku oceny stosowania zasad unikania konfliktu interesów.
4. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów niniejszej Polityki.
5. Polityka wchodzi w życie z dniem 27.03.2024r.