

## INFORMACJA BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W PODEGRODZIU

wynikająca z art. 111a ustawy Prawo bankowe

Stan na 31 grudnia 2018

**1. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Podegrodziu 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 (art. 111a ust.1 pkt 1).**

Bank Spółdzielczy w Podegrodziu nie prowadzi działalność poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Zgodnie ze Statutem Bank działa na terenie województwa małopolskiego.

Centrala Banku: Podegrodzie 223, 33-386 Podegrodzie.

Punkt Obsługi Klienta: Brzezna 396 oraz Olszana (Budynek OSP).

Bank Spółdzielczy w Podegrodziu na dzień 31.12.2018 r. nie posiadał udziałów w podmiotach zależnych.

Liczba pracowników w przeliczeniu na pełne etaty: 26

Zysk przed opodatkowaniem: 467 552,29 zł

Podatek dochodowy: 119 716 zł

Otrzymane finansowe wsparcie pochodzące ze środków publicznych, w szczególności na podstawie Ustawy z dnia 12 lutego 2009 o udzielaniu przez Skarb Państwa wsparcia instytucjom finansowym (Dz.U. z 2016 r poz. 1436) – 0 zł

**2. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej (art. 111a ust.1 pkt 2).**

Według stanu na 31 grudnia 2018 roku stopa zwrotu z aktywów (ROA) wynosiła, 0,40 % przy średniej wartości wskaźnika w grupie rówieśniczej 0,55 % Banków Spółdzielczych

**3. Informacja o zawarciu umowy, o której mowa w art. 141t ust. 1, stronach umowy, jej przedmiocie i kosztach, o ile Bank działa w jednym z holdingów, o których mowa w art. 141f ust. 1, albo o braku takiej umowy (art. 111a ust.1 pkt 3).**

Nie dotyczy – Bank nie działa w holdingu.

**4. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej (art. 111a ust. 4).**

A. System zarządzania ryzykiem

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

- 1) Rada Nadzorcza,
- 2) Zarząd (Prezes nadzoruje zarządzanie ryzykiem),
- 3) Komórka monitorująca ryzyko
- 4) Audyt wewnętrzny,
- 5) Pozostali pracownicy Banku.

Podstawowe zasady zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka reguluje Strategia zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka oraz zatwierdzone przez Zarząd Banku instrukcje i regulaminy, obejmujące obszary ryzyka, które Bank uznał za istotne. Istotność poszczególnych ryzyk Bank określa na podstawie procedury zawartej w Instrukcji oceny adekwatności kapitałowej Banku.

Strategia zarządzania ryzykiem zawiera następujące cele strategiczne w zakresie zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka :

- w zakresie działalności kredytowej
- w zakresie zarządzania płynnością
- w zakresie zarządzania ryzykiem stopy procentowej
- w zakresie ryzyka walutowego
- w zakresie zarządzania ryzykiem operacyjnym
- w zakresie adekwatności kapitałowej.

W ramach systemu zarządzania ryzykiem bank zarządza ryzykiem przez identyfikację, pomiar lub szacowanie, kontrolę, monitorowanie ryzyka oraz raportowanie o ryzyku.

System zarządzania ryzykiem, system kontroli wewnętrznej, szacowanie kapitału wewnętrznego i dokonywanie przeglądów strategii i procedur szacowania kapitału wewnętrznego i utrzymywania poziomu funduszy własnych na poziomie nie niższym niż oszacowany kapitał wewnętrzny banku, polityka wynagrodzeń oraz procedury anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w banku procedur i standardów etycznych funkcjonują w banku na podstawie strategii zarządzania bankiem, strategii zarządzania ryzykiem, polityk, procedur i planów.

Niezależnie od funkcjonowania systemu zarządzania ryzykiem w banku na podstawie dokumentów, o których mowa, zarządzanie ryzykiem w banku realizowane jest także na podstawie odpowiednich analiz.

Bank Spółdzielczy w Podegrodziu w ramach systemu zarządzania ryzykiem:

- 1) stosuje sformalizowane zasady służące określaniu wielkości podejmowanego ryzyka i zasady zarządzania ryzykiem,
- 2) stosuje sformalizowane procedury mające na celu identyfikację, pomiar lub szacowanie oraz monitorowanie ryzyka występującego w działalności Banku, uwzględniające również przewidywany poziom ryzyka w przyszłości,
- 3) stosuje limity ograniczające ryzyko i zasady postępowania w przypadku przekroczenia limitów,
- 4) monitoruje poziom ryzyka w ramach systemu sprawozdawczości zarządczej,
- 5) posiada strukturę organizacyjną dostosowaną do wielkości i profilu ponoszonego przez Bank ryzyka.

Ponadto w banku funkcjonują Polityki w zakresie zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka. W stosunku do ryzyk objętych szczególnym nadzorem opracowane są metody ich pomiaru i raportowania. Ryzyko płynności, stopy procentowej i adekwatność kapitałowa raportowane są do Zarządu w okresach miesięcznych, pozostałe w okresach kwartalnych. Rada Nadzorcza otrzymuje informację dotyczącą ryzyk w okresach kwartalnych .

## **B. System kontroli wewnętrzne**

Funkcjonujące w banku system zarządzania ryzykiem i system kontroli wewnętrznej są zorganizowane w banku na trzech niezależnych poziomach.

Na pierwszy poziom składa się zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej banku.

Na drugi poziom składa się co najmniej:

- 1) zarządzanie ryzykiem przez Stanowisko monitoringu ryzyka i raportowania;
- 2) działalność komórki do spraw zgodności.

Na trzeci poziom składa się działalność komórki audytu wewnętrznego.

Na wszystkich trzech poziomach, w ramach systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, pracownicy banku w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych odpowiednio stosują mechanizmy kontrolne lub niezależnie monitorują przestrzeganie mechanizmów kontrolnych. Mechanizmy kontrolne na trzecim poziomie oraz niezależne monitorowanie ich przestrzegania stosuje zarządzająca tym systemem jednostka zarządzająca w przypadku Banku będącego uczestnikiem systemu ochrony.

W dniu 01.02.2017 Zarząd podpisał umowę o przystąpieniu do Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS przez Bank Spółdzielczy w Podegrodziu. W związku z tym zadania audytu wewnętrznego są wykonywane przez Spółdzielnię Systemu Ochrony a kontrole wykonywane przez Departament Audytu BPS SA są kontrolami dodatkowymi. Kontrole wykonywane przez Bank Zrzeszający zlecane są na podstawie odrębnie zawartych umów.

Kontrola wewnętrzna funkcjonalna jest sprawowana przez osoby zajmujące stanowiska kierownicze. Mechanizmy i procedury kontroli wewnętrznej opisuje Regulamin kontroli wewnętrznej i audytu.

W ocenie Zarządu regularne kontrole wewnętrzne przyczyniają się do ograniczenia występowania ryzyka braku zgodności w zakresie regulacji wewnętrznych. Ponadto w trakcie kontroli dokonywana jest:

- ocena jakości i zgodności danych systemu bankowego z danymi systemów sprawozdawczych
- ocena jakości i zgodności danych w sprawozdaniach z danymi w systemach
- ocena jakości i zgodności sprawozdań z przyjętymi regulacjami
- ocena zgodności regulacji wewnętrznych z regulacjami zewnętrznymi.

W wyniku wejścia w życie Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach oraz Rekomendacji H Zarząd przyjął pakiet regulacji wewnętrznych tj. Wytyczne do sposobu wdrożenia Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej, wydanej w kwietniu 2017 r., w bankach będących uczestnikami Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

Załącznikami do Wytycznych jest zebrana zbiorczo informacja na temat obowiązków sprawozdawczych wynikających z Rekomendacji H (Załącznik 1) oraz matryca funkcji kontroli.

System kontroli wewnętrznej obejmuje dwa poziomy: 1 poziom - kontrole realizowane na poziomie operacyjnym, np. mechanizmy kontrolne wpisane w procedury operacyjne, kontrola przełożonego, kontrola na drugą rękę, kontrole w systemach informatycznych itp. oraz 2 poziom - kontrole realizowane przez specjalnie dedykowane do tego jednostki, tj. Stanowisko ds. Zgodności, Głównego Księgowego, Stanowisko ds. monitoringu i weryfikacji ryzyka.

3 poziom systemu kontroli wewnętrznej (audyt wewnętrzny), na mocy zapisów Ustawy o bankach spółdzielczych oraz Umowy SSOZ BPS jest wyłączony ze struktur i jest realizowany wyłącznie przez SSOZ.

## **2. Opis polityki wynagrodzeń (art. 111a ust. 4).**

1) Bank posiada opracowaną przez Zarząd Politykę wynagrodzeń, dotyczącą osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Podegrodziu. Polityka określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania zmiennych składników wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku.

2) Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów oraz w Uchwale 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się: Członków Rady Nadzorczej, Członków Zarządu, Głównego Księgowego,

Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.

3) Zmienny składnik wynagrodzeń w Banku stanowi premia kwartalna, przyznawana na podstawie oceny efektów pracy. Ocena efektów pracy Członków Zarządu Banku dokonywana jest w oparciu o wykonanie zadań Planu ekonomiczno - finansowego i Strategii w zakresie podstawowych danych i wskaźników ekonomiczno – finansowych (zysk netto, zwrot z kapitału własnego (ROE), jakość portfela kredytowego, współczynnik kapitałowy, wskaźnik płynności LCR, wynik z tytułu rezerw celowych.). Oceny efektów pracy Głównego Księgowego dokonuje Zarząd Banku w oparciu o poziom realizacji celów wynikających z pełnionych funkcji.

4) Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagradzania osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.

## **3. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń (art. 111a ust. 4).**

W Banku nie funkcjonuje komitet do spraw wynagrodzeń, gdyż Bank nie jest bankiem istotnym w rozumieniu ustawy – Prawo bankowe.

## **4. Informacja o spełnianiu przez Członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Podegrodziu wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe (art. 111a ust. 4).**

1) Bank uwzględniając przepisy Prawa bankowego, Rekomendacji M Komisji Nadzoru Finansowego, Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA/GL/2012/06 z 22 listopada 2012 r.) w sprawie oceny kwalifikacji członków organu zarządzającego i osób pełniących

najważniejsze funkcje oraz Statutu Banku, dokonuje oceny kwalifikacji Członków Zarządu a także Zarządu, działającego jako organ kolegialny.

2) Ocena indywidualna dokonywana jest w odniesieniu do każdego Członka Zarządu z osobna. Ocena kolegialna dokonywana jest w stosunku do całego składu osobowego Zarządu Banku.

3) Celem oceny jest stwierdzenie czy Członkowie Zarządu dają rękojmię ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem, w tym prowadzenia działalności Banku z zachowaniem bezpieczeństwa wkładów i lokat w nim zgromadzonych a także czy posiadają wiedzę, doświadczenie i umiejętności niezbędne do realizacji zarządzania ryzykiem oraz czy ich reputacja osobista nie stwarza zagrożenia dla utraty reputacji Banku.

4) W dniu 26 kwietnia 2018 r. Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Podegrodziu dokonała oceny indywidualnej Członków Zarządu Banku oraz kolegialnej Zarządu. Po dokonanej analizie informacji zawartych w oświadczeniach poszczególnych Członków Zarządu i ocenie Członków Zarządu Rada Nadzorcza pozytywnie oceniła kwalifikacje oraz reputację poszczególnych Członków Zarządu. Rada Nadzorcza pozytywnie również oceniła Zarząd Banku jako organ kolegialny.

5) Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są zgodnie z przepisami prawa przez Zebranie Przedstawicieli.

6) Bank dokonuje oceny kwalifikacji kandydatów/ Członków Rady Nadzorczej i Rady Nadzorczej, działającej jako organ kolegialny.

7) Ocena indywidualna dokonywana jest w odniesieniu do każdego Członka Rady Nadzorczej z osobna.

8) Ocena kolegialna dokonywana jest w stosunku do całego składu osobowego Rady Nadzorczej. Celem oceny jest stwierdzenie czy Członkowie Rady Nadzorczej są w stanie w sposób konstruktywny kwestionować podejmowane przez Zarząd decyzje oraz sprawować skuteczny nadzór, a także czy posiadają wiedzę, doświadczenie i umiejętności niezbędne do realizacji czynności nadzorczych oraz czy ich reputacja osobista nie stwarza zagrożenia dla utraty reputacji Banku.

9) W dniu 12.06.2018 r. Komisja Mandatowo - Skrutacyjna wybrana przez Zebranie Przedstawicieli, po dokonanej analizie informacji zawartych w oświadczeniach poszczególnych Członków Rady Nadzorczej jak i po ocenie właściwej postawy wobec pełnionej funkcji stwierdziła, że poszczególni Członkowie Rady Nadzorczej posiadają wiedzę, doświadczenie i umiejętności niezbędne do realizacji czynności nadzorczych

oraz że ich reputacja osobista nie stwarza zagrożenia dla utraty reputacji Banku. Rada Nadzorcza jako organ posiada kwalifikacje niezbędne do sprawowania funkcji nadzorczych w Banku.

10) Bank zapewnił środki niezbędne do przygotowania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku do pełnienia przez nich funkcji, w szczególności środki niezbędne na ich szkolenia.

11) Wymogi określone w art.22 aa ustawy Prawo bankowe zostały przez wszystkich Członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku spełnione.

12) Wszyscy Członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu otrzymali pozytywną ocenę odpowiedniości, dawali więc rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków.

