

INFORMACJA  
BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W BIAŁEJ

wynikająca z Art. 111a ustawy Prawo bankowe

Biała, lipiec 2020 rok

## Spis treści

1. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Białej 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 za dany rok obrotowy. ....3
2. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej.3
3. Informacja o zawarciu umowy, o której mowa w art. 141t Ustawy Prawo bankowe, stronach umowy, jej przedmiocie oraz kosztach, o ile Bank działa w jednym z holdingów, o których mowa w art. 141f ust. 1, albo o braku takiej umowy..... 3
4. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej. 4
5. Opis polityki wynagrodzeń..... 11
6. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń. .... 14
7. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Białej wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe. .... 14

1. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Białej 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 za dany rok obrotowy.

Bank działa pod nazwą Bank Spółdzielczy w Białej z siedzibą w Białej.

Bank działa w szczególności w oparciu o: Prawo spółdzielcze, Prawo bankowe, Ustawę o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszeniu się i bankach zrzeszających oraz Rekomendacje Komisji Nadzoru Finansowego.

Bank Spółdzielczy w Białej nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie posiada podmiotów zależnych. Bank prowadzi działalność tylko i wyłącznie na terenie kraju, na obszarze określonym w Statucie Banku.

Bank nie zawarł umowy, o której mowa w art. 141t ust. 1 Ustawy Prawo bankowe.

W 2019 roku:

- 1) obrót wykazywany w sprawozdaniu finansowym wynosił 4.473.267,23 zł;
- 2) liczba pracowników w przeliczeniu na pełne etaty wynosiła 21,13 etatu;
- 3) zysk Banku przed opodatkowaniem to kwota 955.575,97 zł;
- 4) podatek dochodowy na dzień bilansowy wynosił 198.945,00 zł,
- 5) Bank nie otrzymał wsparcia finansowego pochodzącego ze środków publicznych.

2. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej.

Stopa zwrotu z aktywów Banku (ROA netto) według stanu na 31 grudnia 2019 roku wyniosła **0,64 %**.

3. Informacja o zawarciu umowy, o której mowa w art. 141t Ustawy Prawo bankowe, stronach umowy, jej przedmiocie oraz kosztach, o ile Bank działa w jednym z holdingów, o których mowa w art. 141f ust. 1, albo o braku takiej umowy.

Bank Spółdzielczy w Białej nie zawarł umowy, o której mowa w art. 141t Ustawy Prawo bankowe.

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

##### System zarządzania.

W Banku Spółdzielczym w Białej funkcjonuje system zarządzania zgodny z przepisami Ustawy Prawo bankowe.

System zarządzania stanowi zbiór zasad i mechanizmów odnoszących się do procesów decyzyjnych, zachodzących w Banku oraz oceny prowadzonej działalności bankowej.

W ramach systemu zarządzania w Banku funkcjonuje system zarządzania ryzykiem i system kontroli wewnętrznej, ponadto system zarządzania w Banku obejmuje również procedurę anonimowego zgłaszania wskazanemu członkowi Zarządu, a w szczególnych przypadkach – Radzie Nadzorczej Banku, naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych. W ramach w/w procedury, Bank zapewnia pracownikom, którzy zgłaszają naruszenia, ochronę, co najmniej przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania.

Wskazane wyżej zadania systemu zarządzania ryzykiem 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.

##### System zarządzania ryzykiem.

W Banku funkcjonuje zorganizowany i sformalizowany system zarządzania ryzykiem. Proces zarządzania ryzykiem realizowany jest na podstawie pisemnych strategii, polityk, procedur, planów i analiz.

Bank wprowadził „Strategia zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka w Banku Spółdzielczym w Białej”, która określa podstawowe założenia i cele, a także organizację systemu zarządzania ryzykiem w Banku. Strategia jest zgodna z założeniami „Strategii działania Banku Spółdzielczego w Białej na lata 2018 - 2020” oraz powiązana jest z innymi regulacjami o charakterze strategicznym, w tym: polityką zarządzania kapitałem, politykami w zakresie zarządzania poszczególnymi istotnymi rodzajami ryzyka, a także z planem ekonomiczno-finansowym Banku.

Bank skutecznie zarządza ryzykiem występującym w jego działalności, w szczególności poprzez opracowanie i wdrożenie adekwatnego i skutecznego systemu zarządzania ryzykiem. Zarządzanie ryzykiem jest jednym z najważniejszych procesów wewnętrznych w Banku, ma na celu uzyskanie w zmieniającym się otoczeniu prawnym i ekonomicznym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa, wyrażanego przez nieprzekraczanie przyjętego apetytu na ryzyko oraz odpowiedniej rentowności działalności biznesowej.

Bank wprowadził wskaźniki wyznaczające ogólny poziom ryzyka (apetyt na ryzyko), których wysokość Rada Nadzorcza zatwierdza na dany rok obrotowy w planie ekonomiczno-finansowym Banku. Ponadto w „Strategii zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka w Banku Spółdzielczym w Białej”, określono akceptowalny ogólny poziom ryzyka (apetyt na ryzyko) dla ryzyka kredytowego w zakresie zarządzania ryzykiem ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie, zarządzania ryzykiem detalicznych ekspozycji kredytowych, ryzyka operacyjnego, w tym ryzyka braku zgodności oraz ryzyka walutowego.

W celu ograniczenia ryzyka Bank ustalił wysokość limitów i wartości progowych mających charakter wskaźników ilościowych oraz zasady postępowania w przypadku przekroczenia limitów. Wartości obowiązujących w Banku limitów określone są w „Normach ostrożnościowych zabezpieczające przed ryzykiem bankowym” i podlegają zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą Banku.

Zarządzanie ryzykiem w Banku realizowane jest na podstawie pisemnych regulacji wewnętrznych, które określają sposób identyfikacji, pomiaru lub szacowania, monitorowania oraz raportowania poszczególnych rodzajów ryzyka, które Bank uznał za istotne w prowadzonej działalności. Czynności te mają służyć zapewnieniu prawidłowości procesu wyznaczania i realizacji szczegółowych celów działalności prowadzonej przez Bank.

Do ryzyk istotnych w swojej działalności, Bank zalicza:

- 1) ryzyko kredytowe ( w tym ryzyko koncentracji),
- 2) ryzyko operacyjne,
- 3) ryzyko walutowe,
- 4) ryzyko stopy procentowej,
- 5) ryzyko płynności.

Organizacja zarządzania ryzykiem jest oparta o podział zadań realizowany na trzech niezależnych poziomach:

- 1) poziom pierwszy (pierwsza linia obrony) - zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej, bieżące zarządzanie ryzykiem przez wszystkie komórki organizacyjne Banku odpowiedzialne za działalność biznesową, zapewniające właściwe stosowanie mechanizmów kontroli ryzyka i bieżące zapewnianie zgodności działania z obowiązującymi przepisami prawa, a także regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi;
- 2) poziom drugi (druga linia obrony) - którą stanowi zarządzanie ryzykiem przez pracowników na specjalnie powoływanych do tego stanowiskach lub w komórkach organizacyjnych, niezależnie od zarządzania ryzykiem, o którym mowa w pkt. 1, a także działalność komórki ds. zgodności,

3) poziom trzeci (trzecia linia obrony) - którą stanowi działalność audytu wewnętrznego.

Przepływ informacji dotyczącej ryzyka jest sformalizowany i objęty „Instrukcją sporządzania informacji zarządczej w Banku Spółdzielczym w Białej”, definiującą częstotliwość, odbiorców i terminy sporządzania informacji. Zakres i częstotliwość raportowania jest dostosowana do poziomu ponoszonego przez Bank ryzyka.

Struktura organizacyjna Banku wprowadzona przez Zarząd, a zatwierdzona przez Radę Nadzorczą dostosowana jest do skali, wielkości, profilu i złożoności prowadzonej działalności oraz zapewnia rozdzielenie funkcji operacyjnej od oceny ryzyka, które ta działalność generuje. Zarządzanie ryzykiem jest zorganizowane w sposób umożliwiający zapobieganie konfliktom interesów oraz konfliktom personalnym.

### **System kontroli wewnętrznej.**

System kontroli wewnętrznej odgrywa strategiczną rolę dla bezpieczeństwa działania Banku i jest istotnym elementem systemu zarządzania, o którym mówi art. 9 ustawy – Prawo bankowe.

#### ***I. Cele i organizacja systemu kontroli wewnętrznej***

##### **§ 1**

#### **Cele systemu kontroli wewnętrznej**

W Banku funkcjonuje system kontroli wewnętrznej, którego celem, zgodnie z art. 9c ust. 1 Prawa bankowego, jest zapewnienie w Banku:

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

##### **§ 2**

#### **Zasady funkcjonowania Systemu Kontroli Wewnętrznej**

System kontroli wewnętrznej funkcjonujący w Banku oparty jest o rozwiązania wynikające z:

- 1) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe;
- 2) ustawy z dnia 7 grudnia 2000 r. o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających;
- 3) 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;

- 4) Rekomendacji H KNF dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
- 5) innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz dobrych praktyk w zakresie funkcji audytu oraz systemu kontroli wewnętrznej.

### **§ 3**

#### **Funkcja kontroli**

1. Na funkcję kontroli składają się:
  - 1) mechanizmy kontrolne;
  - 2) niezależne monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych;
  - 3) raportowanie w ramach funkcji kontroli.
2. Bank przypisuje kluczowe mechanizmy kontrolne, co najmniej procesom istotnym.
3. Bank zapewnia dokumentację funkcji kontroli w szczególności przez:
  - 1) rejestrowanie każdej operacji, transakcji, produktu i usługi oraz opis systemu, procesu, struktury organizacyjnej;
  - 2) opis, w formie matrycy funkcji kontroli, powiązania celów, o których mowa w § 1, z procesami w działalności Banku, które przez Bank zostały uznane za istotne, oraz kluczowymi mechanizmami kontrolnymi i niezależnym monitorowaniem przestrzegania tych mechanizmów kontrolnych.

### **§ 4**

#### **Struktura systemu kontroli wewnętrznej**

1. Funkcjonujący w Banku system kontroli wewnętrznej zorganizowany jest na trzech niezależnych poziomach:
  - 1) Poziom I to funkcja zarządzania ryzykiem w działalności operacyjnej Banku;
  - 2) Poziom II to co najmniej komórka do spraw zgodności oraz inne komórki organizacyjne w strukturach Banku, niezależne od procesu zarządzania ryzykiem na Poziomie I;
  - 3) Poziom III to funkcja audytu wewnętrznego realizowana przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.
2. Schemat struktury systemu kontroli wewnętrznej w Banku został przedstawiony w Załączniku nr 1 do niniejszej informacji.

### **§ 5**

#### **Kontrola realizowana na Poziomie I**

1. Kontrola realizowana na Poziomie I pozostaje w kompetencji Banku.

2. Celem kontroli realizowanej na Poziomie I jest zapewnienie zgodności wykonywanych czynności z procedurami wewnętrznymi, a także bieżące reagowanie na stwierdzone nieprawidłowości oraz monitorowanie mechanizmów kontrolnych. Kontrola ta obejmuje stanowiska, grupy ludzi lub komórki organizacyjne odpowiedzialne za realizację zadań przypisanych tej funkcji.
3. Kontrola sprawowana jest w zakresie jakości i poprawności wykonywanych czynności przez każdego pracownika oraz dodatkowo przez osoby z nim współpracujące i jego bezpośredniego przełożonego oraz wszystkie osoby, którym czynności kontrolne wyznaczono w zakresach obowiązków.

## **§ 6**

### **Kontrola realizowana na Poziomie II**

1. Kontrola realizowana na Poziomie II pozostaje w kompetencji Banku.
2. Kontrola realizowana na Poziomie II to czynności kontrolne realizowane przez specjalnie dedykowane do tego stanowiska lub komórki organizacyjne Banku, niezależne od zarządzania ryzykiem i kontroli wykonywanych na Poziomie I, z zachowaniem zasady braku konfliktu interesów w realizacji czynności kontrolnych.
3. Kontrola, o której mowa w ust. 1 ma charakter ciągły i kompleksowy. Celem kontroli realizowanej na Poziomie II jest ocena skuteczności mechanizmów kontrolnych na Poziomie I i Poziomie II oraz ocena prawidłowości przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem w działalności Banku.
4. W strukturach Banku działają adekwatne mechanizmy zapewniające niezależność komórki do spraw zgodności.

## **§ 7**

### **Kontrola realizowana na Poziomie III**

1. Kontrola realizowana na Poziomie III to audyt wewnętrzny realizowany przez Departament Audytu Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS, który ma za zadanie badanie i ocenę, w sposób niezależny i obiektywny, adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej w Banku.
2. Audyt wewnętrzny polega na okresowym badaniu, ocenie i doskonaleniu istniejących wdrożonych mechanizmów kontroli wewnętrznej oraz ich praktycznego stosowania. Audyt wewnętrzny ocenia zarówno zaprojektowanie jak i efektywność kontroli realizowanych na Poziomie I i II, a także ocenia skuteczność i adekwatność systemu zarządzania ryzykiem.
3. Zasady organizacji i realizacji audytu wewnętrznego są uregulowane w Załączniku nr 11 do Umowy Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.



*II. Odpowiedzialność organów zarządzających i nadzorujących za zaprojektowanie, wprowadzenie oraz zapewnienia skutecznego i adekwatnego systemu kontroli wewnętrznej*

**§ 8**

**Zarząd Banku**

1. Do obowiązków Zarządu Banku należy zaprojektowanie, wprowadzenie oraz zapewnienie we wszystkich komórkach organizacyjnych Banku funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej, który obejmuje funkcję kontroli oraz komórkę do spraw zgodności.
2. Zarząd Banku zapewnia niezależność komórce do spraw zgodności oraz zapewnia środki finansowe niezbędne do skutecznego wykonywania zadań oraz systematycznego podnoszenia umiejętności i kwalifikacji pracownika na tym stanowisku.
3. Zarząd Banku podejmuje działania mające na celu zapewnienie ciągłości działania systemu kontroli wewnętrznej, w tym właściwej współpracy wszystkich pracowników w ramach funkcji kontroli oraz współpracy z komórką do spraw zgodności oraz Spółdzielnią SOZ BPS w ramach realizacji funkcji audytu wewnętrznego, a także zapewnienie dostępu pracownikom realizującym te funkcje do niezbędnych dokumentów źródłowych, w tym zawierających informacje prawnie chronione, w związku z wykonywaniem przez nich obowiązków służbowych.
4. W przypadku wykrycia nieprawidłowości przez system kontroli wewnętrznej, Zarząd Banku podejmuje odpowiednie działania w celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości, w tym określone środki naprawcze i dyscyplinujące.
5. W ramach zapewnienia przez system kontroli wewnętrznej przestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych Zarząd Banku:
  - 1) odpowiada za efektywne zarządzanie ryzykiem braku zgodności, rozumianym jako ryzyko skutków nieprzestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych;
  - 2) odpowiada za opracowanie Polityki Zgodności, zapewnienie jej przestrzegania i składanie Komitetowi Audytu Banku, raportów w sprawie zarządzania ryzykiem braku zgodności;
  - 3) w przypadku wykrycia nieprawidłowości w stosowaniu Polityki Zgodności, Zarząd Banku podejmuje odpowiednie działania w celu usunięcia tych nieprawidłowości, w tym środki naprawcze lub dyscyplinujące.
6. Zarząd Banku, nie rzadziej niż raz w roku, informuje Radę Nadzorczą Banku o sposobie wypełnienia zadań, o których mowa w ust. 5.

## § 9

### Rada Nadzorcza Banku

1. Rada Nadzorcza Banku sprawuje nadzór nad wprowadzeniem i zapewnieniem funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej.
2. Rada Nadzorcza Banku monitoruje skuteczność systemu kontroli wewnętrznej w oparciu o informacje uzyskane od komórki do:
  - 1) Komórki do spraw zgodności (raporty kwartalne i roczne),
  - 2) Audytu Wewnętrznego SSOZ (raporty z audytu oraz raport z działalności Pionu Audytu SSOZ),
  - 3) Zarządu SSOZ (np. w zakresie istotnych informacji wpływających na ocenę),
  - 4) Zarządu Banku (np. istotne informacje dotyczące badania sprawozdania finansowego, wyników inspekcji UKNF, UOKIK),
  - 5) raporty zawierające wyniki testowania poziomego i pionowego,
  - 6) Zarządu Banku (np. istotne informacje dotyczące badania sprawozdania finansowego, wyników inspekcji UKNF, UOKIK),
  - 7) oraz inne informacje istotne dla oceny systemu kontroli wewnętrznej (np. realizacja celów w oparciu o ustalone kryteria).
3. Rada Nadzorcza Banku dokonuje corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej I i II poziomu, w tym corocznej oceny adekwatności i skuteczności funkcji kontroli oraz komórki do spraw zgodności. Ocena skuteczności i adekwatności realizacji funkcji audytu wewnętrznego jest realizowana wyłącznie przez Radę Nadzorczą Spółdzielni SOZ BPS.
4. Rada Nadzorcza przeprowadza oceny, o których mowa w ust. 3, na podstawie opinii Komitetu Audytu.
5. Rada Nadzorcza Banku informuje Spółdzielnię o wynikach oceny, o której mowa w ust. 3.
6. W ramach zapewnienia przez system kontroli wewnętrznej przestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych Rada Nadzorcza Banku:
  - 1) nadzoruje wykonywanie obowiązków przez Zarząd Banku, dotyczących zarządzania ryzykiem braku zgodności;
  - 2) zatwierdza Politykę Zgodności;
  - 3) co najmniej raz w roku ocenia stopień efektywności zarządzania ryzykiem braku zgodności przez Bank.

## § 10

### Zarząd i Rada Nadzorcza Spółdzielni SOZ BPS

1. Zarząd Spółdzielni SOZ BPS odpowiada za zaprojektowanie, wprowadzenie oraz zapewnienie funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej Spółdzielni, który obejmuje funkcję audytu wewnętrznego oraz zapewnienie niezależności tej funkcji.
2. Rada Nadzorcza Spółdzielni monitoruje skuteczność funkcji audytu wewnętrznego w Systemie Ochrony na podstawie informacji uzyskanych od Zarządu Spółdzielni oraz Pionu Audytu.
3. Rada Nadzorcza Spółdzielni dokonuje oceny adekwatności i skuteczności działania w Systemie Ochrony funkcji audytu wewnętrznego.

### 5. Opis polityki wynagrodzeń.

„Polityka wynagrodzeń osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Białej” zwana dalej Polityką wynagrodzeń została przyjęta przez Zarząd i zatwierdzona przez Radę Nadzorczą Banku.

Bank opracował Politykę wynagrodzeń na podstawie:

- 1) Ustawy Prawo bankowe – art. 9ca,
- 2) Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach,
- 3) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 - EBA/GL/2015/22,
- 4) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014.

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagrodzeń w Banku jest:

- 1) określenie zasad ustalania, wypłaty i monitorowania zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Białej, wymienionych w Rozporządzeniu 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,

- 2) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka,
- 3) wspieranie realizacji strategii działania Banku oraz ograniczanie konfliktu interesów.

Bank realizuje Politykę wynagrodzeń odpowiednio do formy prawnej, w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.

Bank opracowując Politykę wynagrodzeń, zgodnie z Rozporządzeniem Delegowanym Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającym dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (Dz. Urz. UE L 167 z 06.06.2014, str. 30, z późn. zm.), zidentyfikował osoby (pracowników), których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1 Ustawy Prawo bankowe.

Na ogólną sumę wynagrodzenia osób objętych Polityką wynagrodzeń składa się wynagrodzenie stałe i zmienne w formie premii uznaniowych i nagród uznaniowych. Zmienne wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

W celu wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcania do podejmowania nadmiernego ryzyka, wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność Banku do ryzyka, każdorazowo przed przyznaniem zmiennych składników wynagrodzeń dokonywana jest indywidualna ocena efektów pracy osoby objętej Polityką wynagrodzeń, w stosunku do Członków Zarządu w oparciu o kryterium ilościowe jakościowe, w przypadku pozostałych osób, w oparciu o pozytywne (nienagane) realizowanie zadań określonych w zakresie czynności.

Ocena efektów Członków Zarządu obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założonego planu ekonomiczno - finansowego:

- 1) zysk netto,
- 2) zwrot z kapitału własnego (ROE),
- 3) łączny współczynnik wypłacalności,
- 4) wskaźnik płynności LCR,
- 5) jakość portfela kredytowego.

Ocenie podlega stopień wykonania w/w wymienionych wskaźników w poszczególnych latach podlegających ocenie, w stosunku do założeń przyjętych w planach ekonomiczno-finansowych na dany okres. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat i za okres niepełnego roku, za który jest przeprowadzana ocena, plan w zakresie wskaźników jest zrealizowany w min.75% natomiast w zakresie natomiast w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 pkt. 3 i 4 jest zrealizowany co najmniej w wysokości minimalnego limitu nadzorczego.

Zmienne składniki wynagrodzenia za IV kwartał danego roku mogą być przyznane i wypłacone w ostatnim miesiącu roku kalendarzowego, a wówczas do oceny według kryteriów finansowych przyjmuje się prognozę wykonania wartości wskaźników finansowych, sporządzoną przez Głównego Księgowego.

Kryteria jakościowe oceny Członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzenia to:

- 1) uzyskane absolutorium w okresie oceny,
- 2) pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
- 3) ogólna dobra ocena realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną, dokonana przez Radę Nadzorczą.

Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia mają charakter wyjątkowy i występują jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy lub zawarcia innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia lub sprawowania funkcji.

W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagrodzenia nie przyznaje się.

Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagrodzenia osobom objętym Polityką wynagrodzeń 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 zmiennych składników wynagrodzenia po przyznaniu, z uwzględnieniem zapisu Polityki wynagrodzeń mówiącego, że wysokość zmiennych składników wynagrodzeń nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia stałego osoby objętej Polityką wynagrodzeń, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę zmiennych składników wynagrodzeń, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie zmiennych składników wynagrodzeń.

Łączna kwota wypłacanych zmiennych składników wynagrodzeń osobom objętym Polityką wynagrodzeń w danym roku nie może przekroczyć wartości 2% funduszy własnych Banku, z zastrzeżeniem, że wysokość zmiennych składników wynagrodzeń nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia stałego osoby objętej Polityką wynagrodzeń.

Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagradzania w szczególności w sytuacji, w której osoba objęta Polityką wynagrodzeń:

- 1) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania,
- 2) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.

Rada Nadzorcza w roku 2019 na czterech posiedzeniach omawiała zagadnienia dotyczące polityki wynagrodzeń, w tym dokonała oceny funkcjonowania Polityki wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Białej.

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

W Banku nie został powołany komitet do spraw wynagrodzeń, ponieważ Bank zgodnie z zapisami art. 4 pkt 35 ustawy Prawo bankowe nie jest Bankiem istotnym, który w świetle art. 9cb ust. 1 ustawy Prawo bankowe ma obowiązek powołania w/w komitetu.

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

Ocenę odpowiedniości członków organu nadzorującego i zarządzającego w Banku Spółdzielczym w Białej dokonuje się zgodnie z:

- Wytycznymi Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego i Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (ESMA71-99-598 EBA/GL/2017/12, 21/03/2018);
- Zasadami Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjętymi uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r.;
- Rekomendacją M Komisji Nadzoru Finansowego (Rekomendacja 2);

→ „Polityką oceny odpowiedniości kandydatów na członków Rady Nadzorczej, członków Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej w Banku Spółdzielczym w Białej” przyjętej Uchwałą Zebrania Przedstawicieli Nr 3/ZP/2019 z dnia 24-05-2019 r. ;

→ „Polityką oceny odpowiedniości kandydatów na Członków Zarządu, Zarządu, Członków Zarządu oraz Zarządu Banku Spółdzielczego w Białej” przyjętą Uchwałą Rady Nadzorczej Nr 42/2018 z dnia 21-12-2018 r.

Pierwsze oceny odpowiedniości członków organu nadzorującego i zarządzającego w Banku zgodnie z nowymi wytycznymi w sprawie zarządzania wewnętrznego, wytycznymi w sprawie oceny odpowiedniości, a także Politykami ocen zostały przeprowadzone w 2019 roku i obejmowały okres pełnienia funkcji w 2018 r. Oceną objęto wiedzę, umiejętności i doświadczenie zawodowe, znajomość języka polskiego, rękojmię, karalność, reputację, niezależność osądu, konflikt interesów, poświęcenie czasu, łączenie stanowisk i funkcji. W procesie ocen odpowiedniości członków Komitetu Audytu uwzględniono wymogi prawne, jak i dobre praktyki dotyczące składu i niezależności członków Komitetu, wiedzy i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych branży, w której działa Bank.

W wyniku przeprowadzonych ocen stwierdzono iż członkowie organu nadzorującego i zarządzającego Bankiem posiadają odpowiednie kwalifikacje, wieloletnie doświadczenie oraz nieposzlakowaną reputację do pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej i Zarządzie Banku. Wykonują swoje funkcje w sposób aktywny, wykazując się niezbędnym poziomem zaangażowania w prace. Nie podejmują aktywności zawodowej oraz pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub wpływać negatywnie na ich reputację. Kierują się obiektywną oceną i osądem.

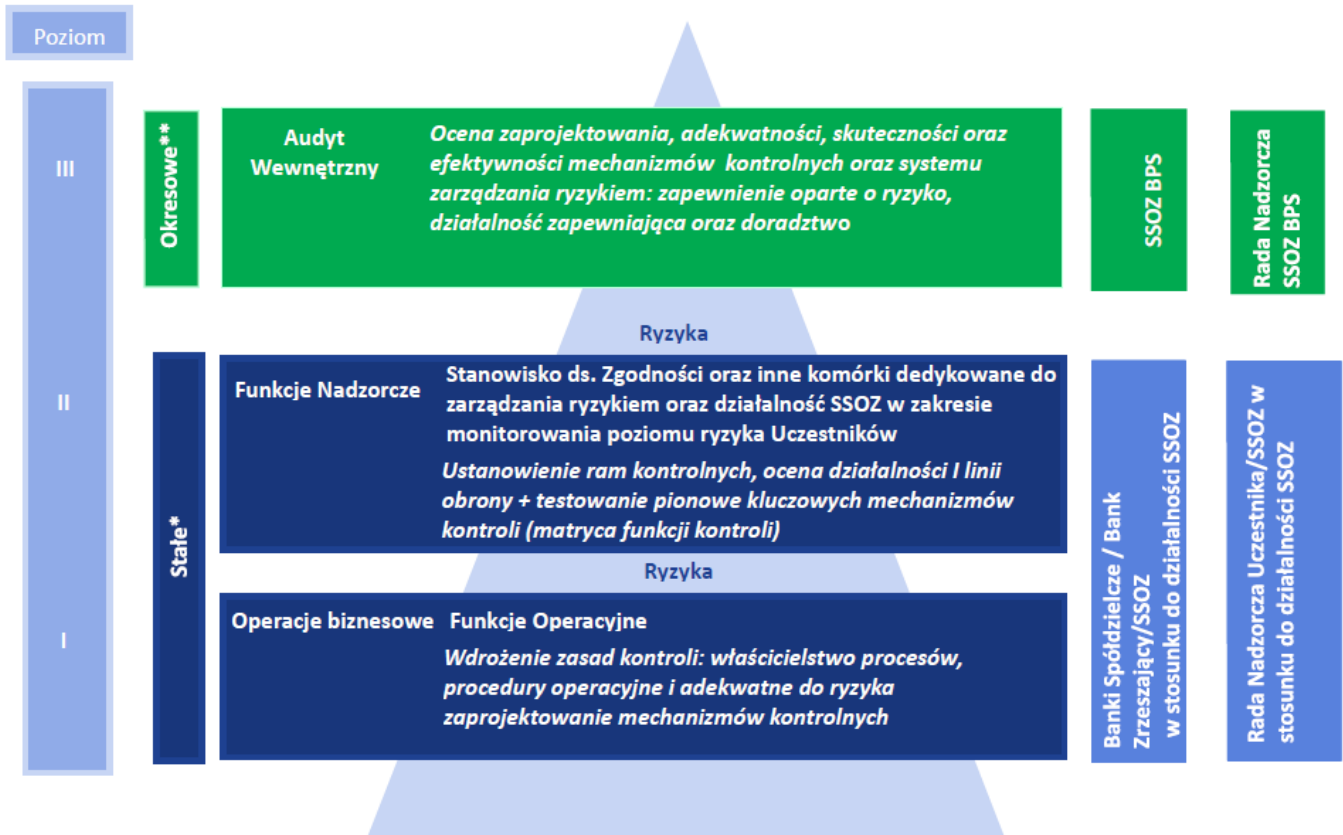
Przeprowadzona ocena odpowiedniości była pozytywna. Wymogi określone w art. 22aa Ustawy Prawo Bankowe zostały przez wszystkich członków organu nadzorującego i zarządzającego w Banku Spółdzielczym w Białej spełnione. Członkowie organu nadzorującego i zarządzającego dają rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków.

W 2020 roku zgodnie z pkt. 155 Wytycznych EBA/GL/2017/12 21/03/2018 Rada Nadzorcza odstąpiła od przeprowadzenia oceny odpowiedniości członków Zarządu Banku za 2019 rok. Na tej samej podstawie Zebranie Przedstawicieli, które odbyło się w dniu 25-06-2020 r. odstąpiło od przeprowadzenia oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej. Następcza ocena odpowiedniości zgodnie z pkt 155 Wytycznych EBA zostanie przeprowadzona w 2021 roku i będzie obejmowała okres pełnienia funkcji członków organu nadzorującego i zarządzającego w Banku Spółdzielczym w Białej za 2019 i 2020 rok.

Zarząd Banku Spółdzielczego  
w Białej

Załącznik nr 1

Schemat Struktury Systemu Kontroli Banku Spółdzielczego w Białej



\*Kontrole wpisane w przebieg procesu, wykonywane regularnie.

\*\*Audyt wewnętrzny realizowany przez Departament Audytu Spółdzielni SOZ BPS w oparciu o zatwierdzony Plan Audytu