



**Informacja
Banku Spółdzielczego w Brzegu
wynikająca z art. 111a
ustawy Prawo Bankowe
wg stanu na dzień 31 grudnia 2018r.**

I. Wymogi informacyjne zgodnie z art. 111a ust.1 ustawy Prawo Bankowe

Na podstawie art. 111a ust.1 Bank Spółdzielczy w Brzegu podaje do publicznej wiadomości:

- 1) Informacje o działalności w podziale na poszczególne państwa członkowskie i państwa trzecie, w których posiada podmioty zależne, na zasadzie skonsolidowanej w rozumieniu art.4 ust. 1 pkt 48 Rozporządzenia Nr 575/2013 za rok obrotowy rozpoczynający się od 01.01.2018 do 31.12.2018r. – nie dotyczy, gdyż Bank działa na terenie powiatu brzeskiego, opolskiego, kluczborskiego, krapkowickiego, namysłowskiego, nyskiego, oleskiego, oławskiego, prudnickiego, strzelińskiego, strzeleckiego oraz Opola miasta na prawach powiatu.
- 2) Stopa zwrotu z aktywów (ROA), obliczona jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej na dzień 31.12.2018r. wyniosła 0,68 %.
- 3) Informacje o zawarciu umowy, o której mowa w art. 141t ust. 1, stronach umowy, jej przedmiocie oraz kosztach, o ile działa w jednym z holdingów, o których mowa w art.141f ust.1- nie dotyczy. Bank nie działa w holdingu i nie zawarł takiej umowy.
- 4) Bank jest zrzeszony z Bankiem Polskiej Spółdzielczości S.A. z siedzibą w Warszawie.

II. Wymogi informacyjne zgodnie z art. 111a ust. 4 ustawy Prawo Bankowe

Na podstawie art. 111a ust. 4 Bank Spółdzielczy w Brzegu podaje do publicznej wiadomości:

1. System zarządzania w tym system zarządzania ryzykiem

W Banku Spółdzielczym w Brzegu funkcjonuje system zarządzania zgodny z przepisami Ustawy Prawo Bankowe.

System zarządzania to zbiór zasad i mechanizmów, których zadaniem jest organizacja procesów decyzyjnych i ocena działalności bankowej. W ramach systemu zarządzania w Banku funkcjonuje system zarządzania ryzykiem i system kontroli wewnętrznej.

System zarządzania obejmuje również procedury anonimowego zgłaszania wskazanemu Członkowi Zarządu, a szczególnych przypadkach – Radzie Nadzorczej Banku, naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych.

W ramach procedur o których mowa wyżej, Bank zapewnia pracownikom, którzy zgłaszają naruszenia, ochronę co najmniej przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania.

Zadania systemu zarządzania wskazane wyżej mają na celu zapewnienie legalności działania Banku oraz bezpieczeństwa zgromadzonych w nim środków przez ustalenie ryzyka powstającego w działalności Banku, monitorowanie go i zarządzanie nim oraz zapewnienie przestrzegania przepisów.

Posiadany system zarządzania wspomaga prawidłowe, efektywne i skuteczne kierowanie Bankiem przez jego organy i stanowi wewnętrzny instrument zapewniający bezpieczeństwo prowadzonej przez Bank działalności.

Zarządzanie ryzykiem ma na celu zapewnienie rentowności działalności biznesowej, przy zapewnieniu kontroli poziomu ryzyka i jego utrzymaniu w ramach przyjętej przez Bank tolerancji na ryzyko i systemu limitów, w zmieniającym się otoczeniu makroekonomicznym i prawnym. W Banku funkcjonuje zorganizowany i sformalizowany system zarządzania ryzykiem. W procesie zarządzania ryzykiem uczestniczą organy Banku, komórki organizacyjne oraz pracownicy.

Bank w ramach systemu zarządzania ryzykiem :

- stosuje sformalizowane zasady służące określaniu wielkości podejmowanego ryzyka i zasady zarządzania ryzykiem,
- stosuje sformalizowane procedury mające na celu identyfikację, pomiar oraz monitorowanie ryzyka występującego w działalności Banku, uwzględniające również przewidywany poziom ryzyka w przyszłości,
- stosuje sformalizowane limity ograniczające ryzyko i zasady postępowania w przypadku przekroczenia limitów,
- stosuje system sprawozdawczości zarządczej umożliwiający monitorowanie poziomu ryzyka,
- posiada strukturę organizacyjną dostosowaną do wielkości i profilu ponoszonego przez Bank ryzyka.

Za ryzyka istotne w swojej działalności Bank uznał:

- ryzyko kredytowe, w tym koncentracji,
- ryzyko płynności,
- ryzyko stopy procentowej,
- ryzyko operacyjne,
- ryzyko braku zgodności,
- ryzyko kapitałowe,
- ryzyko biznesowe będące pochodną w/w ryzyk,
- ryzyko nadmiernej dźwigni finansowej.

2. System kontroli wewnętrznej

Celem systemu kontroli wewnętrznej zgodnie z regulacjami wewnętrznymi Banku, w tym także Polityką Ładu Korporacyjnego jest:

1. zapewnienie skuteczności i efektywności działania Banku, w tym prawidłowości procedur administracyjnych,
2. wiarygodności sprawozdawczości finansowej, a także rzetelnego raportowania wewnętrznego i zewnętrznego,
3. zgodność działania Banku z przepisami prawa oraz rekomendacjami nadzorczymi, a także regulacjami wewnętrznymi, w tym dotyczącymi zarządzania ryzykiem.

System kontroli wewnętrznej w Banku składa się z:

1. Funkcji kontroli,
2. Komórki ds. zgodności,
3. Audytu wewnętrznego.

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 stanowisko/komórka ds. zgodności oraz inne stanowiska/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.

Za zorganizowanie oraz prawidłowe funkcjonowanie skutecznego systemu kontroli wewnętrznej we wszystkich komórkach organizacyjnych Banku odpowiada Zarząd.

Odpowiedzialność za funkcjonowanie systemu kontroli wewnętrznej ponosi Prezes Zarządu.

Nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej sprawuje Rada Nadzorcza, Rada Nadzorcza Banku zapewnia, aby kontrola wewnętrzna i audyt były sprawowane z zachowaniem zasad zapewniających unikanie konfliktów interesów, w tym z zachowaniem zasady, że osoby przeprowadzające kontrolę wewnętrzną i audyt nie powinny być powiązane personalnie z osobami kontrolowanymi.

W ramach systemu kontroli wewnętrznej Bank identyfikuje i ocenia ryzyko bankowe. Proces efektywnej oceny ryzyka obejmuje:

- 1) określenie rodzaju i poziomu ryzyka, na które narażony jest Bank,
- 2) wyznaczenie limitów i poziomu ryzyka oraz kontrola ich przestrzegania,
- 3) analizę czynników wewnętrznych i zewnętrznych, które mogą niekorzystnie wpłynąć na poziom ryzyka,
- 4) określenie możliwości Banku w ograniczaniu skutków zaistniałych zdarzeń podwyższających poziom ryzyka oraz w zapobieganiu wystąpieniu takich zdarzeń w przyszłości,
- 5) wskazanie, w jakim zakresie i z jaką częstotliwością Bank powinien kontrolować określone rodzaje ryzyka,
- 6) określenie, które elementy ryzyka podlegają ocenie jakościowej, a które ocenie ilościowej.

Funkcjonujący w Banku system kontroli wewnętrznej jest dostosowany do ogólnego profilu ryzyka Banku.

3. Polityka wynagradzania

Zasady polityki wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Brzegu przyjmowane są przez Zarząd i zatwierdzone przez Radę Nadzorczą Banku. Rada Nadzorcza Uchwalając „Politykę wynagrodzeń osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Brzegu” brała pod uwagę rozmiar działalności Banku, ryzyko związane z prowadzoną działalnością, wewnętrzną organizację oraz stopień złożoności prowadzonej działalności, wysokość funduszy Banku, wysokość wynagrodzeń wypłacanych w Banku oraz udział procentowy wynagrodzeń zmiennych osób podlegających polityce wynagrodzeń w wynagrodzeniach ogółem.

W/w polityka zawiera:

1. informacje dotyczące procesu ustalania wynagrodzeń;
2. najważniejsze informacje dotyczące kształtowania wynagrodzeń, w tym w zakresie wynagrodzeń zależnych od wyników;
3. informacje na temat kryteriów oceny wyników, stanowiących podstawę uprawnień do składników wynagradzania.

Na łączne wynagrodzenie osób objętych polityką wynagrodzeń składa się wynagrodzenie stałe i wynagrodzenie zmienne w formie premii uznaniowych.

Wynagrodzenie stałe stanowi zasadniczą część wynagrodzenia i jest powiązane z poziomem doświadczenia zawodowego i umiejętnościami wymaganymi na danym stanowisku.

Decyzja o wypłacie premii uznaniowej poprzedzona jest oceną indywidualną danej osoby zajmującej stanowisko istotne, uwzględniając wyniki Banku. Ocena obejmuje wykonanie założeń przyjętych w Strategii działania Banku oraz w Strategii zarządzania ryzykami w Banku, które znajdują

odzwierciedlenie w planie finansowym przyjętym na dany rok. Oceny dokonuje się w oparciu o dane ilościowe i jakościowe.

Zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się w przypadku:

- zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych o których mowa w art. 142 ust.1 Prawa Bankowego;
- zagrożenia upadłością;
- gdy osoba uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub była odpowiedzialna za takie działania;
- nie spełnia odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.

Bank ustalił standardy odnośnie proporcji pomiędzy wynagrodzeniem stałym i zmiennym osób podlegających polityce wynagrodzeń.

Stosując zasadę proporcjonalności Bank przyjął, iż wypłata wynagrodzenia zmiennego nie podlega odroczeniu.

4. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń

Bank Spółdzielczy w Brzegu nie powołał komitetu do spraw wynagrodzeń, ponieważ nie jest Bankiem istotnym, definiowanym zgodnie z zapisami art.3 pkt 35 ustawy Prawo bankowe.

III. Informacja o spełnianiu przez Członków Rady Nadzorczej i Zarządu wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.

- 1) Odpowiednie organy Banku zgodnie z przepisami prawa powszechnie obowiązującego oraz wytycznych, rekomendacji i zaleceń, określonych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego i Komisję Nadzoru Finansowego regulujących tą materię, z zachowaniem zasady proporcjonalności, dokonywały oceny członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej w zakresie odpowiedzialności (tzn. posiadania kompetencji, a także dawania rękojmi należytego wykonywania obowiązku).
- 2) Członkowie Zarządu podlegali ocenie i w jej wyniku stwierdzono, że posiadają kompetencje odpowiednie do zarządzania Bankiem wynikające z:
 - wiedzy (posiadanej z racji zdobytego wykształcenia, odbytych szkoleń, uzyskanych tytułów zawodowych oraz nabytej w inny sposób w toku kariery zawodowej),
 - doświadczenia (nabytego w toku sprawowania określonych funkcji lub zajmowanych stanowisk),
 - umiejętności niezbędnych do wykonywania powierzonej funkcji,
 - odpowiedniej reputacji.
- 3) Członkowie Rady Nadzorczej podlegali ocenie i w jej wyniku stwierdzono, że posiadają kompetencje do należytego wykonywania obowiązków nadzorowania Banku wynikające z:
 - wiedzy (posiadanej z racji zdobytego wykształcenia, odbytych szkoleń, uzyskanych tytułów zawodowych oraz nabytej w inny sposób w toku kariery zawodowej),
 - doświadczenia (nabytego w toku sprawowania określonych funkcji lub zajmowanych stanowisk),

- umiejętności niezbędnych do wykonywania powierzonej funkcji,
 - odpowiedniej reputacji.
- 4) Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej spełniają również warunki art.22aa ust.3 ustawy Prawo Bankowe.

**Zarząd Banku Spółdzielczego
w Brzegu**