

INFORMACJA
BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W PIŃCZOWIE

wynikająca z art. 111a ustawy Prawo bankowe

Stan na 31 grudnia 2016 roku

Spis treści

Spis treści	2
1. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Pińczowie poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w podziale na poszczególne państwa członkowskie i państwa trzecie, w których posiada podmioty zależne, na zasadzie skonsolidowanej w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 48 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012 za dany rok obrotowy.....	3
2. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej.....	3
3. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.....	3
4. Opis polityki wynagrodzeń.....	8
5. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.	9
6. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Pińczowie wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.....	9

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

Bank Spółdzielczy w Pińczowie nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

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

Stopa zwrotu z aktywów (ROA) według stanu na 31 grudnia 2016 r. wyniosła 0,73% i była korzystniejsza niż średnia wartość ROA w sektorze spółdzielczym, która wyniosła 0,50%.

- 3. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.**

System zarządzania

System zarządzania stanowi zbiór zasad i mechanizmów, których zadaniem jest organizacja procesów decyzyjnych i ocena działalności bankowej. Ma to zapewnić bezpieczeństwo zgromadzonych w Banku środków.

Organami zarządzającymi Banku są Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku.

W strukturze organizacyjnej Banku wyodrębniono trzy piony:

- 1) Pion kierowania Bankiem – nadzorowany przez Prezesa Zarządu,
- 2) Pion handlowy – nadzorowany przez Członka Zarządu ds. handlowych,
- 3) Pion finansowo-księgowy – nadzorowany przez Członka Zarządu ds. finansowo-księgowych.

W ramach systemu zarządzania w Banku funkcjonuje system zarządzania ryzykiem oraz system kontroli wewnętrznej.

System zarządzania ryzykiem.

Bank w ramach systemu zarządzania ryzykiem:

- 1) Stosuje sformalizowane zasady służące określeniu 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 przewidywalny poziom ryzyka w przyszłości.
- 3) Stosuje sformalizowane limity ograniczające ryzyko i zasady postępowania w przypadku przekroczenia limitów,
- 4) Stosuje przyjęty system sprawozdawczości zarządczej umożliwiający monitorowanie poziomu ryzyka,
- 5) Posiada strukturę organizacyjną dostosowaną do wielkości i profilu ponoszonego przez Bank ryzyka.

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

Odpowiedzialność za skuteczne zarządzanie ryzykiem ponosi Zarząd Banku. Rada Nadzorcza zatwierdza i nadzoruje realizację strategii zarządzania ryzykiem sprawując nadzór nad skutecznością systemu zarządzania ryzykiem.

Z uwagi na charakter i zakres prowadzonej działalności, najbardziej znaczącym rodzajem ryzyka w Banku jest ryzyko kredytowe oraz jego pochodne wymienione w Uchwale Nr 258/2011 KNF oraz w Dyrektywie 2013/36 UE z dnia 26 czerwca 2013 r. zwanej dalej Dyrektywą tj. ryzyko koncentracji, ryzyko ekspozycji zabezpieczonych hipotecznie oraz detalicznych ekspozycji kredytowych.

W Banku występują również inne rodzaje ryzyka takie jak:

- 1) Ryzyko operacyjne (w tym braku zgodności),
- 2) Ryzyko płynności i finansowania,
- 3) Ryzyko stopy procentowej w księdze bankowej,
- 4) Ryzyko kapitałowe(niewypłacalności),
- 5) Ryzyko biznesowe (w tym wyniku finansowego), będące pochodną pozostałych ryzyk,
- 6) Inne ryzyka uznane przez Bank za istotne, zgodnie z Instrukcją oceny adekwatności kapitałowej

Ryzyko kredytowe – jest to ryzyko nie wywiązania się kontrahenta Banku z obowiązku zwrotu udzielonych kontrahentowi przez Bank należności; ryzyko to

wpływa w sposób najbardziej istotny na działalność Banku, ponieważ niespłacenie udzielonych należności wiąże się z poniesieniem przez Bank ewentualnych dużych strat.

Ryzyko koncentracji zaangażowań – ryzyko nie wykonania zobowiązania/zobowiązań przez pojedyncze (także powiązane kapitałowo lub organizacyjnie) podmioty oraz przez grupy podmiotów, w przypadku których prawdopodobieństwo nie wykonania zobowiązania jest zależne od wspólnych czynników. Ryzyko to związane jest ze zbyt dużym zaangażowaniem Banku wobec:

- a) pojedynczych klientów lub grup klientów powiązanych kapitałowo lub organizacyjnie,
- b) tego samego sektora gospodarczego,
- c) tego samego instrumentu finansowego,
- d) tego samego rodzaju zabezpieczenia kredytowego,

Ryzyko operacyjne (w tym braku zgodności) – jest to możliwość wystąpienia straty wynikającej z niedostosowania lub zawodności procesów wewnętrznych, ludzi i systemów lub ze zdarzeń zewnętrznych. Ryzyko operacyjne obejmuje również ryzyko braku zgodności czyli skutki nieprzestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz przyjętych przez Bank standardów postępowania.

Ryzyko płynności i finansowania – jest to ryzyko utraty zdolności do terminowego wywiązywania się z bieżących i przyszłych zobowiązań bilansowych i pozabilansowych w terminie ich wymagalności bez ponoszenia nie akceptowalnych strat.

Ryzyko stopy procentowej – ryzyko wynikające z narażenia aktualnego i przyszłego wyniku finansowego Banku oraz kapitałów (funduszy) na niekorzystny wpływ zmian niezależnych od Banku rynkowych stóp procentowych.

Ryzyko kapitałowe – jest to ryzyko niewłaściwej struktury posiadanych funduszy własnych relacji dla skali i rodzaju działalności Banku lub ryzyko ewentualnych problemów Banku w pozyskaniu dodatkowego kapitału (funduszy) w szczególności, gdy proces ten musi być przeprowadzony szybko lub w okresie niesprzyjających warunków rynkowych.

Ryzyko biznesowe (w tym wyniku finansowego) – ryzyko nie osiągnięcia założonych i koniecznych celów ekonomicznych z powodu niepowodzenia w rywalizacji rynkowej.

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

- 1) Rada Nadzorcza,
- 2) Zarząd,
- 3) Zespół Zarządzania Ryzykami i Analiz,
- 4) Audyt wewnętrzny (merytoryczne komórki Banku Zrzeszającego oraz SSOZ BPS S.A.),
- 5) Pozostali pracownicy Banku.

Do podstawowych zadań poszczególnych podmiotów systemu zarządzania ryzykiem należy:

- 1. Rada Nadzorcza** dokonuje okresowej oceny realizacji przez Zarząd założeń Strategii w odniesieniu do zasad zarządzania ryzykiem oraz alokacji kapitału na pokrycie istotnych rodzajów ryzyka w Banku. W tym celu Zarząd Banku okresowo przedkłada Radzie Nadzorczej syntetyczną informację na temat skali i rodzajów ryzyka, na które narażony jest Bank, prawdopodobieństwa jego występowania, skutków i metod zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad kontrolą systemu zarządzania ryzykiem oraz ocenia jej adekwatność i skuteczność. Rada Nadzorcza zatwierdza w planie ekonomiczno-finansowym ogólny poziom (profil) ryzyka Banku (apetyt na ryzyko).
- 2. Zarząd Banku** odpowiada za opracowanie i wdrożenie strategii zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka, w tym za zorganizowanie, wdrożenie i funkcjonowanie systemu zarządzania ryzykiem oraz , jeśli to konieczne – dokonania weryfikacji w celu usprawnienia tego systemu. Instrukcje i procedury zarządzania ryzykiem obejmują pełny zakres działalności Banku.
- 3. Zespół Zarządzania Ryzykami i Analiz** monitoruje realizację wyznaczonych celów i zadań strategicznych, procesów tworzenia zysku oraz przedstawia i monitoruje pozycję Banku w zakresie bezpieczeństwa finansowego i operacyjnego. Podstawowe zadania zespołu to gromadzenie, przetwarzanie, pomiar i raportowanie odpowiednim organom Banku, informacji dotyczących podejmowanego przez Bank ryzyka oraz opracowywanie regulacji wewnętrznych w zakresie zarządzania ryzykami oraz szacowania wewnętrznych wymogów kapitałowych z tytułu poszczególnych rodzajów ryzyka.
- 4. Audyt wewnętrzny** ma za zadanie kontrolę i ocenę skuteczności działania systemu zarządzania ryzykiem oraz dokonywanie regularnych

przeглядów prawidłowości przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem, obowiązujących w Banku, dostarcza obiektywnej oceny adekwatności i skuteczności funkcjonującego systemu zarządzania oraz zgodności przeprowadzonych operacji bankowych z wewnętrznymi regulacjami Banku. Zadania audytu są zlecone do realizacji przez odpowiednie służby Banku Zrzeszającego.

- 5. Pozostali pracownicy Banku** mają obowiązek przestrzegania zasad zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka, obowiązujących w Banku w formie wewnętrznych regulacji i zaleceń, uczestnictwa w postępowaniu wyjaśniającym przyczyny wystąpienia zdarzeń generujących ryzyko oraz raportowania tych zdarzeń.

System kontroli wewnętrznej.

Na system kontroli wewnętrznej składa się:

- 1) środowisko kontroli wewnętrznej;
- 2) procedury i mechanizmu kontrolne zapewniające osiągnięcie celów systemu kontroli wewnętrznej;
- 3) monitorowanie stopnia osiągnięcia celów systemu kontroli wewnętrznej;
- 4) raportowanie;

System kontroli wewnętrznej Banku ma zapewnić osiągnięcie celów kontroli wewnętrznej w postaci:

- 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.

System kontroli wewnętrznej powinien być adekwatny i skuteczny zapewniając:

- 1) prawidłowość procedur administracyjnych i księgowych, a także wiarygodną sprawozdawczość finansową oraz rzetelne raportowanie wewnętrzne i zewnętrzne,
- 2) zgodność działania z przepisami prawa oraz rekomendacjami nadzorczymi, a także regulacjami wewnętrznymi, w tym dotyczącymi zarządzania ryzykiem.

System kontroli wewnętrznej obejmuje wszystkie poziomy w strukturze organizacyjnej.

Zarząd Banku opracowuje i wdraża adekwatny, efektywny i skuteczny system kontroli wewnętrznej, a Rada Nadzorcza dokonuje okresowej oceny adekwatności, efektywności i skuteczności zarówno całego systemu kontroli wewnętrznej, jak i wybranych jego elementów.

Pracownikom Banku w ramach obowiązków służbowych przypisane są odpowiednie zadania związane z zapewnieniem realizacji celów systemu kontroli wewnętrznej.

Funkcję audytu wewnętrznego w Banku sprawuje Bank Zrzeszający oraz Spółdzielnia Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS SA.

4. Opis polityki wynagrodzeń.

Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania członków Rady Nadzorczej i Zarządu. Zasady wynagradzania zostały określone w odpowiednich aktach wewnętrznych Banku (Regulamin działania Rady Nadzorczej, Polityka zmiennych składników wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku, Regulamin wynagradzania Zarządu).

Przy ustalaniu polityki wynagradzania uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku.

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustalane jest przez Zebranie Przedstawicieli.

Rada Nadzorcza odpowiada za wprowadzenie wewnętrznego aktu prawnego określającego zasady wynagradzania członków Zarządu Banku. Wynagrodzenia zasadnicze Zarządu określone są w uchwale Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzoną polityką wynagradzania, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia. Osoby podlegające polityce zmiennych składników wynagrodzenia otrzymują premię w przypadku pozytywnej oceny obejmującej kryteria finansowe, niefinansowe oraz dodatkowe kryteria określone w Polityce. W przypadku negatywnej oceny wypłata premii może zostać wstrzymana. Łączna kwota wypłaconej premii uznaniowej dla Członków Zarządu w danym roku nie może przekroczyć 2% funduszy własnych Banku.

W 2016 r. Rada Nadzorcza dokonała przeglądu i oceny Polityki zmiennych składników wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze. Rada Nadzorcza stwierdziła, że polityka ta nie zagraża dalszemu rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku oraz nie stanowi zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka w działalności Banku.

Politykę Banku w zakresie wynagrodzeń pracowników Banku określa Regulamin wynagradzania pracowników Banku. Pracownikom za szczególnie dobre wykonanie zadań lub czynności oraz przestrzeganie obowiązków pracowniczych może być przyznawana premia uznaniowa, a jej charakter nie powoduje powstania roszczenia o wypłatę. Wysokość premii ustala Zarząd Banku stosownie do możliwości finansowych Banku. Decyzję o wypłacie premii uznaniowych podejmuje Zarząd Banku.

5. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.

Bank nie spełnia żadnego z warunków Banku istotnego określonego w art. 4 ust.1 pkt. 35 Prawa Bankowego w związku z tym nie został powołany komitet do spraw wynagrodzeń , o którym mowa w art. 9cb ust. 1 Prawo Bankowe,.

6. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Pińczowie wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.

Z procedur i regulacji obowiązujących w Banku wynika, że:

- 1) Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku powinni mieć wiedzę, umiejętności i doświadczenie odpowiednie do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych im obowiązków oraz dawać rękojmię należytego wykonywania tych obowiązków;
- 2) Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej są obowiązani pełnić swoje funkcje w sposób uczciwy i rzetelny oraz kierować się niezależnością osądu, aby zapewnić skuteczną ocenę i weryfikację podejmowania i wykonywania decyzji związanych z bieżącym zarządzaniem bankiem;
- 3) Bank zapewnia środki niezbędne do przygotowania członków Zarządu i Rady Nadzorczej do pełnienia przez nich funkcji i środki niezbędne do ich szkolenia;
- 4) Przy wyborze kandydatów na członków Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku właściwe organy Banku uwzględniają cechy i kompetencje istotne z punktu widzenia potrzeby zapewnienia prawidłowości realizacji zadań przez Zarząd lub Radę Nadzorczą.

Członkowie Zarządu nie pełnią funkcji dyrektorskich i nie zasiadają w organach zarządzających innych podmiotów.

Politykę rekrutacji członków organów Banku określają:

- 1) Procedura dokonywania ocen odpowiedniości członków Zarządu,
- 2) Procedura dokonywania ocen odpowiedniości członków Rady Nadzorczej.

Regulacje te uwzględniają wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie oceny kwalifikacji członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje oraz przepisy Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego, Rekomendacji M oraz przepis art. 30 ust.1 pkt. 2 ustawy Prawo Bankowe.

Ocena odpowiedniości kandydatów i członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej obejmuje:

- 1) Ocenę indywidualną, dokonywaną w odniesieniu do każdego kandydata na członka Zarządu lub Rady Nadzorczej oraz członka Zarządu lub Rady Nadzorczej,
- 2) Ocenę kolegialną, dokonywaną w stosunku do całego składu osobowego Zarządu lub Rady Nadzorczej.

Celem oceny jest stwierdzenie, czy kandydaci na członków lub członkowie Zarządu lub Rady Nadzorczej dają rękojmię ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem, w tym prowadzenia działalności Banku z zachowaniem bezpieczeństwa powierzonych depozytów, sprawowania swoich funkcji w sposób określony przepisami prawa, posiadania wiedzy i umiejętności niezbędnych do realizacji swoich funkcji oraz czy ich osobista reputacja nie wpłynie negatywnie na reputację Banku.

Ocena indywidualna odpowiedniości dokonywana jest w stosunku do:

- 1) Kandydata na członka Zarządu (ocena uprzednia) – każdorazowo przed powołaniem członka Zarządu,
- 2) Członka Zarządu (ocena następcza) – w trakcie pełnienia funkcji członka Zarządu, nie rzadziej niż raz w do roku oraz w każdym przypadku, gdy nastąpi zmiana regulacji wewnętrznych lub przepisów prawa określających zakres kwalifikacji wymaganych przy pełnieniu funkcji członka Zarządu lub gdy zaistnieją fakty lub okoliczności mogące powodować wystąpienie ryzyka utraty reputacji przez Bank na skutek utraty reputacji przez Członka Zarządu.

Oceny indywidualne kandydatów na członków Zarządu i członków Zarządu oraz ocena kolegialna Zarządu są dokonywane przez Radę Nadzorczą. O

wynikach oceny indywidualnej i kolegialnej Zarządu Rada Nadzorcza informuje Zebranie Przedstawicieli Banku w sprawozdaniu z działalności Rady Nadzorczej.

Ocenie odpowiedniości podlega każdy z kandydatów/członków Rady Nadzorczej oraz sama Rada Nadzorcza, jako organ kolegialny. Każdy z kandydatów/członków Rady Nadzorczej jest zawiadamiany o wyniku oceny niezwłocznie po jej wystawieniu na Zebraniu Przedstawicieli.

Rada Nadzorcza, jako organ, podlega kolegialnej ocenie kwalifikacji. O wyniku oceny kolegialnej zawiadamiani są przedstawiciele na Zebraniu Przedstawicieli oraz obecni na tym Zebraniu członkowie Rady Nadzorczej bezpośrednio po jej wystawieniu.

Bank dąży do tego, aby w organie zarządzającym zasiadały osoby posiadające odpowiednią wiedzę i doświadczenie zawodowe, a także cechy charakteru zapewniające prawidłowe wykonywanie powierzonych im obowiązków.

Data: 24.05.2017 r.

Sporządził:

Główny Księgowy Bogumiła Cedro

Zweryfikował:

Wiceprezes ds. finansowo-księgowych

Zdzisława Teresa Misztal

Zatwierdzono na posiedzeniu Zarządu w dniu 24.05.2017 roku.