



Załącznik nr 2 do Uchwały Nr 96/2021
Zarządu Banku Spółdzielczego
w Skoczowie z dnia 24 czerwca 2021 r.

Informacja

Banku Spółdzielczego w Skoczowie

ogłaszana na podstawie art. 111a ust. 4 ustawy – Prawo bankowe obejmująca opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń, informację o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń, a także o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.

Spis treści

I.	Wstęp	3
II.	System zarządzania	3
III.	System zarządzania ryzykiem	3
IV.	System kontroli wewnętrznej	5
V.	Informacje dotyczące polityki wynagrodzeń i powołania komitetu do spraw wynagrodzeń	6
VI.	Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku wymogów określonych w art. 22aa Ustawy Prawo bankowe	8

I. Wstęp

Bank zgodnie z wymogami określonymi w art. 111a ust. 4 Prawo bankowe dokonuje ogłoszenia informacji w zakresie: opisu systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń, informacji o powołaniu komitetu ds. wynagrodzeń, a także informacji o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu wymogów określonych w art. 22aa Ustawy Prawo bankowe.

II. 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.

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

Bank udostępnia pracownikom na mocy art. 9 ust. 2a ustawy Prawo bankowe specjalny, anonimowy i autonomiczny kanał służący do zgłaszania przypadków naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych. Poziomach

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

Wskazane wyżej zadania systemu zarządzania 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 przez jego organy.

Organem zarządzającym w Banku jest Zarząd Banku, wybierany przez Radę Nadzorczą Banku. W strukturze organizacyjnej Banku wyodrębniono trzy piony:

- 1) pion kierowania Bankiem – nadzorowany przez Prezesa Zarządu;
- 2) pion finansowo-księgowy – nadzorowany przez Członka Zarządu ds. Finansowo Księgowych
- 3) pion handlowy – nadzorowany przez Członka Zarządu ds. Handlowych.

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

III. System zarządzania ryzykiem

Zarządzanie ryzykiem w Banku jest zorganizowanym procesem gromadzenia, udostępniania, analizy danych dotyczących danego rodzaju ryzyka oraz podejmowanie na jej podstawie działań o charakterze proceduralnym, organizacyjnym i wykonawczym, mającym na celu redukcję ryzyka do akceptowanego poziomu oraz eliminowanie/ograniczenie negatywnych skutków ekspozycji na ryzyko.

Bank w ramach systemu zarządzania ryzykiem podejmuje następujące działania:

- 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 przewidywany poziom ryzyka w przyszłości;
- 3) stosuje sformalizowane limity ograniczające ryzyko i zasady postępowania w przypadku przekroczenia limitów;
- 4) stosuje przyjęty system sprawozdawczości zarządczej (System Informacji Zarządczej) umożliwiający monitorowanie poziomu ryzyka;
- 5) posiada strukturę organizacyjną dostosowaną do wielkości i profilu ponoszonego przez Bank ryzyka.

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

- 1) Zebranie Przedstawicieli;
- 2) Rada Nadzorcza (Komitet Audytu);
- 3) Zarząd;
- 4) Komitet Zarządzania Ryzykami;
- 5) Komitet Kredytowy;
- 6) Zespół Analiz i Weryfikacji Kredytowych;
- 7) Stanowisko Monitoringu i Przeglądu Zabezpieczeń;
- 8) Stanowisko Windykacji i Kontroli;
- 9) Zespół Zarządzania Ryzykami i Analiz;
- 10) Komórka ds. zgodności;
- 11) pozostali pracownicy Banku.

Zebranie przedstawicieli zatwierdza kierunki działania Banku, a w szczególności główne cele rozwojowe.

Rada Nadzorcza Banku zatwierdza i nadzoruje realizację strategii zarządzania ryzykiem, sprawując nadzór nad skutecznością systemu zarządzania ryzykiem, które to działania wspiera Komitet Audytu.

Odpowiedzialność za skuteczne zarządzanie ryzykiem ponosi Zarząd Banku, natomiast bezpośredni nadzór nad ryzykiem sprawuje Prezes Zarządu.

Proces zarządzania ryzykiem w Banku wspierany jest przez powołany w tym celu stały komitet – Komitet Zarządzania Ryzykami, który m.in. opiniuje podejmowanie działań zmierzających do utrzymania ryzyka na akceptowalnym poziomie oraz przez Komitet Kredytowy, uczestniczący w procesie opiniowania transakcji kredytowych oraz ich klasyfikacji pod kątem ryzyka ponoszonego przez Bank.

Zespół Analiz i Weryfikacji Kredytowych uczestniczy w procesie analiz oraz weryfikacji transakcji kredytowych, natomiast Stanowisko Monitoringu i Przeglądu Zabezpieczeń odpowiada za dokonywanie przeglądu klasyfikacyjnego portfela kredytowego.

W procesie zarządzania ryzykiem uczestniczy również Stanowisko windykacji i kontroli, do którego zadań należy m.in. projektowanie planów odzyskiwania należności kredytowych zakwalifikowanych do grupy ryzyka wątpliwe i stracone, realizacja tych planów, a także

monitorowanie kredytobiorców i klasyfikacja ekspozycji kredytowych w tych grupach oraz przygotowywanie wniosków o zmianę ich klasyfikacji.

Podstawowe zadania w procesie zarządzania ryzykiem realizowane są przez Zespół Zarządzania Ryzykami i Analiz, który monitoruje realizację wyznaczonych celów i zadań strategicznych, procesów tworzenia zysku i pozycję Banku w zakresie bezpieczeństwa finansowego oraz operacyjnego. Zadania te są realizowane m.in. poprzez gromadzenie, przetwarzanie, pomiar i raportowanie odpowiednim organom, komitetom i komórkom Banku informacji dotyczących podejmowanego przez Bank ryzyka oraz szacowanie wewnętrznych wymogów kapitałowych z tytułu poszczególnych rodzajów ryzyka.

Komórka ds. zgodności odpowiada za zachowanie adekwatności Strategii zarządzania ryzykiem względem skali i rodzaju działalności Banku, a także spójności jej treści z innymi regulacjami obowiązującymi w Banku.

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

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

IV. System kontroli wewnętrznej

W Banku funkcjonuje system kontroli wewnętrznej, który stanowi część systemu zarządzania Bankiem, o którym mowa w art. 9 ustawy Prawo bankowe oraz Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach. Zgodnie z art. 9 c ust. 1 Prawa bankowego celem systemu kontroli wewnętrznej Banku jest zapewnienie:

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

Opis systemu kontroli wewnętrznej został zawarty w odrębnym dokumencie, zamieszczonym na stronie internetowej Banku w zakładce „Opis systemu kontroli wewnętrznej” i jest zgodny z „Wytycznymi dotyczącymi wdrożenia Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach wydanej w kwietniu 2017 r.”, wydanymi przez Spółdzielnię SOZ BPS.

V. **Informacje dotyczące polityki wynagrodzeń i powołania komitetu do spraw wynagrodzeń.**

Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania członków Rady Nadzorczej, Zarządu oraz pracowników Banku. W ramach funkcjonującej w Banku polityki wynagradzania obowiązują następujące regulacje:

- 1) Uchwała Nr 16/2015 Zebrania Przedstawicieli z dnia 09 czerwca 2015 r. w sprawie ustalenia wynagrodzenia dla Przewodniczącego i członków Rady Nadzorczej;
- 2) „Regulamin wynagradzania Zarządu Banku”;
- 3) „Polityka wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Skoczowie”;
- 4) „Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Skoczowie”;
- 5) „Zasady przyznawania i wyliczania nagród za wykonanie planu handlowego oraz za wynik finansowy w Banku Spółdzielczym w Skoczowie”.

Przy ustalaniu polityki wynagradzania uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku.

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala się adekwatnie do pełnionej funkcji oraz do skali działalności. Wynagrodzenie to ustalane jest przez Zebranie Przedstawicieli w formie Uchwały. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.

Wynagrodzenia zasadnicze Zarządu ustalane są przez Radę Nadzorczą Banku w taki sposób, aby odpowiadały w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy, stopniowi odpowiedzialności i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniały ilość i jakość świadczonej pracy oraz zapewniały prawidłowość realizacji przez członków Zarządu zadań wynikających z działalności Banku.

Rada Nadzorcza Banku odpowiada za wprowadzenie wewnętrznego aktu prawnego określającego zasady wynagradzania członków Zarządu Banku, w tym szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia.

W Banku obowiązuje „Regulamin wynagradzania Zarządu Banku” oraz „Polityka wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Skoczowie”, zatwierdzone przez Radę Nadzorczą. Zgodnie z obowiązującą Polityką wynagrodzeń za osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku uznaje się członków Zarządu Banku, Głównego Księgowego oraz Kierownika Zespołu Organizacyjnego i Zgodności.

Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzoną polityką wynagrodzeń.

Wynagrodzenia zmienne Członków Zarządu przyznawane są i wypłacane w okresach rocznych, po dokonaniu oceny osiągniętych wyników przez Radę Nadzorczą. Wynagrodzenia w części zmiennej są zależne od: jakości portfela kredytowego, realizacji planu finansowego Banku, realizacji przyjętej Strategii Banku, sytuacji finansowej Banku oraz poziomu realizacji celów.

Ocena efektów pracy Członków Zarządu dokonywana jest przez Radę Nadzorczą w oparciu o kryteria ilościowe i jakościowe.

Kryteria ilościowe podlegające ocenie stanowiącej podstawę wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia, zgodnie z Polityką obowiązującą na dzień dokonania oceny dotyczyły

następujących wskaźników, osiągniętych w ostatnich trzech latach - w odniesieniu do założonego planu finansowego:

- 1) zysk netto;
- 2) zwrot z kapitału własnego (ROE);
- 3) udział kredytów z rozpoznaną utratą wartości w kredytach brutto (z odsetkami);
- 4) całkowity współczynnik kapitałowy TCR;
- 5) wskaźnik płynności LCR.

Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w pkt. 1) i 2) wskaźników w odniesieniu do wykonania planu finansowego w poszczególnych latach oraz w stosunku do założeń przyjętych w Strategii Banku na dany okres, a wskaźniki wymienione w pkt 4) i 5) spełniają normy wynikające z rozporządzenia Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego.

Zmienne składniki przyznawane są w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 8 pkt 1) i 2) był zrealizowany co najmniej w 90 %, a wskaźniki wymienione w ust. 8 pkt 4) i 5) spełniają normy wynikające z rozporządzenia Europejskiego Urzędu Nadzoru bankowego, natomiast wskaźnik udziału kredytów z rozpoznaną utratą wartości w kredytach brutto (z odsetkami) nie będzie wyższy od średniej w Bankach Spółdzielczych zrzeszonych z Bankiem BPS SA na koniec analizowanego okresu.

Kryteria jakościowe oceny Członków Zarządu, uwzględnione w ocenie dokonanej w roku 2020, przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzenia to:

- 1) uzyskanie absolutorium w okresie oceny;
- 2) pozytywna, indywidualna ocena dokonywana przez Radę Nadzorczą wg „Procedury dokonywania ocen odpowiedniości kandydatów/członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Skoczowie”
- 3) wysoka ocena nadzorcza BION;
- 4) pozytywna ocena instytucji kontrolujących Bank;

Pozostali pracownicy, których działalność zawodowa wywiera istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w zakresie wynagrodzenia zmiennego są wynagradzani za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji, a ich wynagrodzenie podlega opiniowaniu i monitorowaniu przez Radę Nadzorczą i nie może być uzależnione od wyników finansowych Banku.

Wynagrodzenie zmienne zidentyfikowanych pracowników, innych niż Członkowie Zarządu wypłacane jest po dokonaniu przez Zarząd oceny efektów pracy tych osób za dany kwartał. Ocena ta obejmuje poziom realizacji zadań powierzonych do wykonania przez Zarząd, a także spełnienie kryteriów niefinansowych poprzez uzyskanie pozytywnej oceny zaangażowania danej osoby w realizacji powierzonych zadań.

Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia osób objętych Polityką nie może przekroczyć 100 %.

Łączna kwota wypłaconych premii uznaniowych i nagród za osiągnięcia zawodowe pracownikom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może przekroczyć 2 % funduszy własnych Banku.

W sytuacji, gdy przyznane składniki zmienne stanowią do 50 % składników stałych, Bank stosując zasadę proporcjonalności wypłaca je w całości, natomiast gdy przyznane składniki zmienne wynoszą od 50 % do 100% składników stałych – Bank stosuje odroczenie wypłaty.

Zasady w zakresie wynagrodzeń pracowników Banku określa „Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Skoczowie” oraz „Zasady przyznawania i wyliczania nagród za wykonanie planu handlowego oraz za wynik finansowy w Banku”. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego pracownikom przyznawana jest premia uznaniowa oraz nagroda za wykonanie planu handlowego i wynik finansowy Banku. Premie i nagrody są ustalane przez Zarząd stosownie do możliwości finansowych Banku, z uwzględnieniem jego sytuacji finansowo-ekonomicznej. Dodatkowo pracownikom szczególnie wyróżniającym się w pracy może być przyznana nagroda za osiągnięcia zawodowe. Decyzję o uruchomieniu nagrody dla pracowników podejmuje Zarząd.

Zgodnie z Art. 9cb ust 1 Ustawy Prawo bankowe w bankach uznanych za istotne działa Komitet do spraw wynagrodzeń. Bank nie spełnia żadnego z warunków banku istotnego, określonych w art. 4 pkt 35 ustawy Prawo bankowe, w związku z tym nie został powołany komitet do spraw wynagrodzeń.

VI. Informacje o spełnieniu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe

W Banku obowiązują regulacje wewnętrzne, z których wynika, iż:

- 1) członkowie Rady Nadzorczej i Członkowie Zarządu powinni posiadać wiedzę, umiejętności i doświadczenie, odpowiednie do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych im obowiązków oraz dawać rękojmię należytego wykonywania tych obowiązków;
- 2) członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu są obowiązani pełnić swoje funkcje w sposób uczciwy i rzetelny oraz kierować się niezależnością osądu, aby zapewnić skuteczną ocenę i weryfikację podejmowania i wykonania 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 i Rady Nadzorczej, w tym również kandydaci, są objęci oceną w zakresie wiedzy, umiejętności i doświadczenia, odpowiedniego do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych im obowiązków, a także rękojmi należytego wykonywania tych

obowiązków, dokonywaną odpowiednio przez Zebranie Przedstawicieli w zakresie oceny członków Rady Nadzorczej oraz Radę Nadzorczą w zakresie oceny członków Zarządu.

Ocena spełnienia wymogów wynikających z art. 22 aa Ustawy Prawo bankowe dokonywana jest na zasadach i w trybie określonym w następujących regulacjach wewnętrznych Banku:

- 1) „Regulamin wyboru członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Skoczowie”;
- 2) „Procedura dokonywania ocen odpowiedniości kandydatów/członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Skoczowie”;
- 3) „Procedura dokonywania ocen odpowiedniości kandydatów/członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Skoczowie”.

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, a także 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 kolektywną, dokonywaną w stosunku do całego składu osobowego Zarządu lub Rady Nadzorczej.

Celem oceny jest stwierdzenie, czy kandydaci na członków lub członkowie Zarządu bądź 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 – każdorazowo przed powołaniem nowego członka Zarządu Banku;
- 2) członka Zarządu – raz w roku, a także każdorazowo, gdy zmieniany jest zakres odpowiedzialności członka Zarządu, gdy nastąpi zmiana regulacji wewnętrznych lub zewnętrznych określających minimalny zakres kwalifikacji wymaganych przy pełnieniu funkcji w Zarządzie Banku lub gdy zaistnieją fakty czy też okoliczności mogące powodować wystąpienie ryzyka utraty reputacji przez Bank na skutek utraty dobrej reputacji przez członka Zarządu.

Oceny indywidualnej kandydatów na członków Zarządu i członków Zarządu oraz oceny kolektywnej Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza Banku, minimum raz w roku. O wynikach oceny Rada Nadzorcza informuje Zebranie Przedstawicieli Banku w swoim corocznym sprawozdaniu z działania.

Indywidualnej ocenie odpowiedniości podlega każdy z kandydatów/członków Rady Nadzorczej, dokonywanej:

- 1) każdorazowo przed powołaniem nowego członka Rady Nadzorczej;
- 2) w stosunku do osób pełniących funkcje członków Rady Nadzorczej – raz w roku podczas Zebrania Przedstawicieli;
- 3) w każdym przypadku, gdy nastąpi zmiana regulacji wewnętrznych lub zewnętrznych określających minimalny zakres kwalifikacji wymaganych przy pełnieniu funkcji w Radzie Nadzorczej, gdy zaistnieją fakty lub okoliczności mogące powodować wystąpienie ryzyka utraty reputacji przez Bank na skutek utraty dobrej reputacji przez członka Rady Nadzorczej.

Wyniki oceny kandydatów na członków/członków Rady Nadzorczej przedstawiane są Zebraniu Przedstawicieli w celu wskazania najlepszego kandydata.

Bank dąży do tego, aby w organach zarządzających zasiadały osoby posiadające odpowiednią wiedzę i doświadczenie zawodowe, jak również cechy charakteru zapewniające prawidłowe wykonywanie powierzonych im obowiązków.

Na dzień sporządzenia niniejszej Informacji wszyscy członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej Banku zgodnie z przeprowadzoną oceną spełniają wymagania art. 22aa Ustawy Prawo bankowe.