

INFORMACJA

wynikająca z art.111a ustawy Prawo bankowe
wg stanu na 31 grudnia 2020 roku

1. *Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Pawłowicach 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 16 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 Pawłowicach nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

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

Stopa zwrotu aktywów (ROA) według stanu na 31 grudnia 2020 roku wyniosła 0,19%.

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

System zarządzania

System zarządzania to zbiór zasad i mechanizmów, których zadaniem jest organizacja procesów decyzyjnych i ocena działalności bankowej. Ma to zapewnić bezpieczeństwo zgromadzonych w Banku środków. System zarządzania powinien również obejmować procedury anonimowego zgłaszania wskazanemu członkowi zarządu, a w szczególnych przypadkach – Radzie Nadzorczej Banku, naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych. Należy wskazać również czy 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 bezpieczeństwo 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.

System zarządzania w rozumieniu ustawodawcy, stanowi wewnętrzny instrument mający zapewnić bezpieczeństwo prowadzonej przez Bank działalności.

System zarządzania ryzykiem.

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

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, uwzględniając 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 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 szacowanie oraz monitorowanie ryzyka występującego w działalności Banku. Realizacji tych zadań służą działania podejmowane przez Bank, określone wyżej. Czynności te mają służyć zapewnieniu prawidłowości procesu wyznaczenia i realizacji szczegółowych celów działalności prowadzonej przez Bank.

Odpowiedzialność za skuteczne zarządzanie ryzykiem ponosi Zarząd Banku.

Rada Nadzorcza Banku zatwierdza i nadzoruje realizację strategii zarządzania ryzykiem, sprawując nadzór nad jej skutecznością.

Szczegółowe informacje na temat systemu zarządzania ryzykiem i rodzajów ryzyka występujących w Banku Spółdzielczym w Pawłowicach zawiera dokument „Informacja z zakresu adekwatności kapitałowej oraz pozostałych obszarów podlegających ogłoszeniu w Banku Spółdzielczym w Pawłowicach wg stanu na dzień 31.12.2020 r.” – udostępnionej na stronie internetowej Banku.

System kontroli wewnętrznej

W Banku funkcjonuje system zarządzania, w którego skład wchodzi system kontroli wewnętrznej.

Bank posiada system kontroli wewnętrznej dostosowany do skali działalności i struktury organizacyjnej Banku. Za prawidłowe wdrożenie systemu kontroli wewnętrznej odpowiada Zarząd. Rada Nadzorcza Banku zatwierdza „Regulamin Kontroli Wewnętrznej Banku Spółdzielczego w Pawłowicach”. Wszyscy pracownicy przeprowadzający kontrole w ramach systemu kontroli wewnętrznej są zobowiązani do postępowania w sposób, który nie jest sprzeczny z interesami Banku i nie ma negatywnego wpływu na ich obiektywizm i niezależność w wykonywaniu zadań i obowiązków. Znaczenie i rola kontroli wewnętrznej powinna być znana pracownikom na wszelkich szczeblach. Kontrola wewnętrzna w różnym stopniu, zależnym od charakteru zadań należy do obowiązków każdego pracownika Banku. Pracownikom Banku w ramach obowiązków służbowych należy przypisać odpowiednie zadania związane z zapewnieniem realizacji celów systemu kontroli wewnętrznej.

W Banku działa system kontroli wewnętrznej, którego celem jest wspomaganie procesów decyzyjnych, przyczyniających się do zapewnienia:

- 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 obejmuje całą działalność Banku, na który składa się:

- a) funkcja kontroli – której zadaniem jest zapewnienie przestrzegania mechanizmów kontrolnych w procesach funkcjonujących w Banku, w tym dotyczących zarządzania ryzykiem w Banku, obejmująca wszystkie komórki i wszystkich Pracowników Banku,
- b) komórka ds. zgodności – której obowiązkiem jest identyfikacja, ocena, kontrola i monitorowanie ryzyka braku zgodności działania Banku z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, przepisami wewnętrznymi Banku, przyjętymi w Banku standardami rynkowymi oraz przedstawianie raportów w tym zakresie - której zadania przypisano Pracownikowi Zespołu ds. Administracyjnych i Kadrowych mający w Karcie zadań i odpowiedzialności zadania komórki ds. zgodności, a kierującym komórką ds. zgodności jest Prezes Zarządu. Ponadto przypisano czynności związane z ryzykiem braku zgodności w odpowiednich procedurach zarządzania ryzykiem braku zgodności.
- c) audyt wewnętrzny – którego zadaniem jest badanie i ocena, w sposób niezależny i obiektywny, adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej w całej działalności Banku – sprawowany przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

Funkcjonujący w Banku system zarządzania ryzykiem i system kontroli wewnętrznej, zorganizowany jest na trzech niezależnych i wzajemnie uzupełniających się poziomach (liniach obrony):

- 1) pierwsza linia obrony – zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej Banku, na podstawie między innymi ustanowionych limitów, zgodności działania z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, przepisami wewnętrznymi Banku oraz przyjętymi w Banku standardami rynkowymi. Na tym poziomie komórki/jednostki organizacyjne w ramach funkcji kontroli odpowiadają za identyfikację ryzyka, zaprojektowanie i wdrożenie mechanizmów kontrolnych oraz za monitorowanie poziome (weryfikacja bieżąca lub testowanie) przestrzegania mechanizmów kontrolnych w ramach własnej linii. W Banku funkcje te głównie pełnią komórki: Zespół Operacyjno-Rozliczeniowy, Zespół Kredytów, Punkty kasowe,
- 2) druga linia obrony – zarządzanie ryzykiem poprzez identyfikację, ocenę, kontrolowanie, monitorowanie i raportowanie ryzyka, a także monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych w ramach własnej linii oraz w stosunku do I linii obrony w ramach monitorowania pionowego. Na drugim poziomie zarządzania występują następujące komórki organizacyjne: Komórka ds. zgodności, Zespół zarządzania ryzykami i analiz, Koordynator ds. ryzyk i analiz, Zespół analityków kredytowych, Członkowie Zarządu, Główny Księgowy.
- 3) trzecia linia obrony – audyt wewnętrzny, mający za zadanie badanie i ocenę, w sposób niezależny i obiektywny, adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, który w Banku jest realizowany przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS (Spółdzielnia).

Na pierwszej i drugiej linii obrony pracownicy Banku w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych odpowiednio stosują mechanizmy kontrolne oraz niezależnie monitorują ich przestrzeganie poprzez weryfikację bieżącą oraz testowanie okresowe.

Podstawowe zagadnienia objęte weryfikacją bieżącą a także metodologię przeprowadzania testów przez poszczególnych kontrolujących określają załączniki do Regulaminu kontroli, a wynikają z przejętej Matrycy funkcji kontroli.

4. *Opis polityki wynagradzania.*

1. Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka (zwanych dalej pracownikami istotnymi) Banku Spółdzielczego w Pawłowicach, zwanej dalej „Polityką” jest:
 - a) określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Pawłowicach, zwanym dalej „Bankiem”, wymienionych w Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach.
 - b) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez radę nadzorczą skłonność do ryzyka.
 - c) wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczanie konfliktu interesów.
2. Polityka wynagradzania przygotowywana jest przez Zarząd i zatwierdzana przez Radę Nadzorczą Banku. Rada Nadzorcza zagadnienia omawia, co najmniej jeden raz w roku. Z uwagi na skalę działalności Banku nie powoływano komisji /komitetu ds. wynagradzania. Bank nie korzystał z konsultanta zewnętrznego w zakresie ustalania polityki w zakresie wynagradzania.
3. Wynagrodzenia zmienne osób objętych polityką wynagrodzeń w 2020 r. tj. członków Zarządu, Głównej Księgowej oraz Koordynatora ds. ryzyk i analiz były zależne od oceny przyjętych kryteriów: ilościowych i jakościowych poszczególnych osób.

5. *Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagradzania.*

W Banku Spółdzielczym w Pawłowicach nie został powołany komitet do spraw wynagradzania.

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

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej powinni mieć wiedzę, umiejętności doświadczenie, odpowiednie do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych im obowiązków, oraz dawać rękojmię należytego wykonywania tych obowiązków.

Ocena odpowiedniości Członków Zarządu Banku, Rady Nadzorczej oraz osób pełniących kluczowe funkcje na poszczególne stanowiska uwzględnia zapisy:

- 1) Prawa bankowego – art. 22aa;
- 2) Wytycznych w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje(EBA/GL/2017/12 z dnia 21.03.2018);
- 3) Wytyczne w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2017/11) z dnia 21.03.2018);

4) Metodykę oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisje Nadzoru Finansowego.

Dla sformalizowania procesu oceny w Banku przyjmuje się procedury, które określają kryteria oceny odpowiedniości pierwotnej oraz w czasie pełnienia funkcji członków Zarządu, Rady Nadzorczej oraz osób pełniących kluczowe funkcje a także kandydatów do pełnienia tych funkcji. Procedury określają przebieg procesu oceny odpowiedniości a także środki naprawcze.

W ocenie kandydata na członka lub członka Rady Nadzorczej uwzględnia się:

1. Kandydat musi być członkiem Banku,
2. Kandydat nie może być członkiem i pełnomocnikiem Zarządu oraz nie może pozostawać z członkami zarządu, pełnomocnikami Banku Spółdzielczego lub osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w związku małżeńskim albo w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej i w drugim stopniu linii bocznej.
3. Ocena jest dokonywana jako kolegialna oraz indywidualna.
4. W celu wypełnienia obowiązków wynikających z ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym w zakresie powołania Komitetu Audytu lub powierzenia wykonywania funkcji komitetu audytu Radzie Nadzorczej, indywidualna ocena odpowiedniości kandydatów na członków Rady Nadzorczej określa wymogi dotyczące niezależności w rozumieniu art. 129 ust. 3 tej ustawy oraz wiedzy i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych.
5. Ocena indywidualna dokonywana jest jako ocena uprzednia - przy wyborze do Rady Nadzorczej oraz jako ocena następcza - w trakcie kadencji Rady Nadzorczej. Oceny dokonuje corocznie Zebranie Przedstawicieli na podstawie złożonych oświadczeń przez członków Rady Nadzorczej.
6. Ocena uprzednia kryteriów dokonywana jest na podstawie oświadczenia podpisanego przez kandydatów na członków lub członków Rady Nadzorczej i dostarczonych do właściwej komisji w czasie obrad Zebrania Przedstawicieli. Komisja dokonuje weryfikacji prawidłowości wypełnienia kwestionariuszy, ocenia spełnienie wymogu kwalifikacji, niezależności i dobrej reputacji (uznaje się, że kandydat ma nieposzlakowaną opinię o ile nie wpłynęły informacje, że jest inaczej) oraz zapewnia do nich wgląd Przedstawicielom

Oceny kwalifikacji (wiedzy, doświadczenia) oraz reputacji członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza co najmniej raz w roku przed Zebraniem Przedstawicieli, które będzie podejmować uchwały w sprawie udzielania absolutorium członkom Zarządu. Rada dokonuje oceny po zapoznaniu się z oświadczeniami członków Zarządu złożonymi na piśmie oraz na podstawie pracy Zarządu. W oświadczeniu, o którym mowa członek Zarządu informuje o okolicznościach, które mogą wpływać na utratę lub obniżenie kwalifikacji zawodowych lub reputacji. Zarząd poddawany jest również ocenie kolektywnej. O wynikach oceny Rada Nadzorcza informuje Zebranie Przedstawicieli w swoim corocznym sprawozdaniu z działania Rady Nadzorczej.

Rada opiniuje Zebraniu Przedstawicieli o udzieleniu, bądź nie udzieleniu absolutorium dla poszczególnych członków Zarządu. W ramach możliwości finansowych i wynikach oceny pracy poszczególnych członków Zarządu, Rada Nadzorcza może dokonać także przyznania zmiennych składników wynagrodzenia dla Zarządu zgodnie z odpowiednią procedurą.