



BANK SPÓŁDZIELCZY W CHOJNOWIE

Grupa BPS

Informacja
Banku Spółdzielczego w Chojnowie

wynikająca z art. 111a ustawy Prawo Bankowe

według stanu na dzień

31.12.2016 r.

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

Bank nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

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

1. Stopa zwrotu z aktywów, obliczona jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej, na dzień 31.12.2016 r. wynosi 0,68%
2. Informacja podana w pkt. 1 została obliczona na podstawie zysku netto i sumy bilansowej zawartych w zbadanym przez biegłego rewidenta sprawozdaniu finansowym na dzień 31.12.2016 r.

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

System zarządzania jest zbiorem zasad i mechanizmów regulujących całość działań, których zadaniem jest organizacja procesów decyzyjnych i ocena działalności bankowej. System zarządzania jest dostosowany do charakteru i skali działania Banku. Zadaniem systemu jest zapewnienie legalności działania Banku, bezpieczeństwa zgromadzonych w Banku środków oraz ustalenie skali ryzyka powstającego w działalności. W celu zapewnienia skutecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem Zarząd:

- 1) opracowuje i wdraża odpowiednie środowisko zarządzania ryzykiem, obejmujące strukturę organizacyjną, narzędzia wspomagające zarządzanie ryzykiem, system informacji zarządczej a także odpowiednie zarządzanie kadrami;
- 2) kształtuje i dba o odpowiednią kulturę organizacyjną zorientowaną na efektywne zarządzanie ryzykiem;
- 3) opracowuje i wdraża formalnie przyjęty proces identyfikacji, pomiaru, limitowania, monitorowania, raportowania i kontroli podejmowanego ryzyka.

System zarządzania ryzykiem

Ryzyko podejmowane przez Bank obliguje do koncentrowania uwagi na powstających zagrożeniach, poszukiwania form obrony przed ich czynnikami i dostosowywania działalności do zmieniających

się warunków zewnętrznych. Kontrolowanie wpływu ryzyka na działalność Banku jest jednym z kluczowych celów zarządzania Bankiem, a poziom ryzyka stanowi istotny składnik procesu planistycznego. Bank dba o to, by skutecznie zarządzać ryzykiem występującym w jego działalności, w szczególności poprzez opracowanie i wdrożenie adekwatnego i skutecznego systemu zarządzania ryzykiem w celu uzyskania odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa oraz rentowności działalności.

Przyjęte przez Zarząd Banku i zatwierdzone przez Radę Nadzorczą strategie i polityki zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyk są jednym z kluczowych elementów zrównoważonego i bezpiecznego rozwoju Banku. System zarządzania ryzykiem zapewnia proces identyfikacji, pomiaru, limitowania, monitorowania i raportowania ekspozycji na poszczególne rodzaje ryzyk oraz określa zakres kompetencji i odpowiedzialności uczestników tego procesu. Profil ryzyka wyznaczają limity wewnętrzne ograniczające apetyt na ryzyko, czyli gotowość Banku do podejmowania określonego, akceptowanego przez Bank poziomu ryzyka.

Zasady i mechanizmy tworzące system zarządzania ryzykiem są opracowywane i uchwalane przez Zarząd Banku w formie polityk i procedur. Rada Nadzorcza Banku sprawuje nadzór nad wprowadzeniem systemu zarządzania oraz ocenia adekwatność i skuteczność tego systemu, w tym zatwierdza polityki i procedury zarządzania ryzykiem oraz dokonuje oceny stopnia ich realizacji.

Proces zarządzania ryzykiem składa się z kilku powiązanych ze sobą etapów:

- 1) identyfikacja i ocena ryzyka, polegająca na określeniu źródeł ryzyka, zarówno aktualnych, jak i potencjalnych, które wynikają z bieżącej i planowanej działalności Banku;
- 2) pomiar ryzyka – czyli definiowanie miar ryzyka adekwatnych do rodzaju, istotności i dostępności danych oraz dokonanie kwantyfikacji ryzyka za pomocą ustalonych miar;
- 3) ocena i szacowanie ryzyka, czyli określenie siły wpływu lub zakresu ryzyka z punktu widzenia realizacji celów zarządzania ryzykiem – przeprowadzanie testów warunków skrajnych;
- 4) monitorowanie ryzyka, polegające na stałym badaniu odchyłeń realizacji od prognoz lub założonych punktów odniesienia (np. limitów, planów, pomiarów z poprzedniego okresu, wydanych rekomendacji i zaleceń);
- 5) raportowanie, obejmujące cykliczne informowanie organów Banku o skali narażenia na ryzyko i podjętych działaniach;
- 6) kontrola i ocena procesu zarządzania ryzykiem.

Procesy zarządcze z zakresu ryzyka funkcjonują w otoczeniu, którego elementami składowymi są:

- 1) system regulacji wewnętrznych obejmujący metody i metodyki wykorzystywane przez Bank,

- 2) *system informacyjny Banku umożliwiający przepływ informacji wykorzystywanych do oceny ryzyka oraz jego kontroli (w tym: podstawowe systemy informatyczne, bazy danych),*
- 3) *organizacja wewnętrzna (rozumiana jako struktura organizacyjna) obejmująca komórki organizacyjne, ich zadania, zakres odpowiedzialności oraz wzajemne relacje.*

System kontroli wewnętrznej

Funkcjonujący w Banku system kontroli wewnętrznej jest dostosowany do ogólnego profilu ryzyka, tj. obejmuje w szczególności obszary obciążone wysokim ryzykiem.

Celem systemu kontroli wewnętrznej jest wspomaganie procesów decyzyjnych przyczyniających się do zapewnienia:

- 1) *skuteczności i efektywności działania banku;*
- 2) *wiarygodności sprawozdawczości finansowej;*
- 3) *zgodności działania banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi oraz zaleceniami wydanymi przez upoważnione zewnętrzne instytucje kontrolne.*
- 4) *bezpieczeństwa środowiska teleinformatycznego i informacji.*

System kontroli wewnętrznej chroni zasoby Banku, zapewnia wysoką jakość i niezawodność informacji oraz zgodność działania z przepisami prawa, a także eliminuje występowanie nieprawidłowości i błędów.

System kontroli wewnętrznej identyfikuje i ocenia istotne czynniki zewnętrzne i wewnętrzne, które mogą niekorzystnie wpłynąć m.in. na adekwatność kapitałową, rentowność operacji, wiarygodność sprawozdawczości, przestrzeganie przepisów i regulacji wewnętrznych.

System kontroli wewnętrznej obejmuje:

- 1) *Mechanizmy kontroli ryzyka;*
- 2) *Badanie zgodności działania Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi;*
- 3) *Audyt wewnętrzny.*

Mechanizmy kontrolne przyjęte w Banku są dostosowane do specyfiki Banku i obejmują:

- 1) *zasady, limity i procedury dotyczące prowadzonej przez Bank działalności, mające charakter kontrolny i funkcjonujące w ramach systemu operacyjnego Banku;*
- 2) *czynności mające na celu kontrolę jakości i poprawności realizowanych w Banku zadań, wykonywane przez każdego pracownika oraz dodatkowo przez bezpośredniego zwierzchnika.*

Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej Banku oraz ocenia adekwatność i skuteczność tego systemu. Zarząd Banku podejmuje działania mające na celu zapewnienie ciągłości monitorowania efektywności wewnętrznych mechanizmów kontrolnych oraz identyfikuje obszary działania Banku, operacje, transakcje oraz inne czynności przeznaczone do stałego monitorowania.

Szczegółowe zasady przeprowadzania kontroli wewnętrznej określa Regulamin kontroli wewnętrznej, zatwierdzany przez Radę Nadzorczą Banku.

4. Opis polityki wynagrodzeń

Przyjęta przez Bank polityka wynagrodzeń dotyczy osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1 Prawo bankowe.

Z uwzględnieniem rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności do stanowisk istotnych w Banku zalicza się:

- 1) Członków Rady Nadzorczej,
- 2) Członków Zarządu.

Zapisy przyjętej i stosowanej w Banku polityki obejmują:

- 1) Stałe składniki wynagrodzenia,
- 2) Zmienne składniki wynagrodzenia, rozumiane jako premia uznaniowa,
- 3) Zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia.

Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe wynagrodzenie.

Wynagrodzenie Członków Zarządu składa się ze:

- stałych składników - wynagrodzenie zasadnicze,
- zmiennych składników – premii uznaniowej.

Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie przedstawicieli.

Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.

Poziom wynagrodzenia stałego Członków Zarządu zależy od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją.

W celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia - premii uznaniowej przyjmowane są wyniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach w odniesieniu do założeń przyjętej Strategii działania w oparciu o kryterium ilościowe i jakościowe.

Obowiązująca w Banku Polityka wynagrodzeń wspiera:

- *prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowany ogólny poziom ryzyka,*
- *realizację strategii zarządzania bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ogranicza konflikt interesów.*

5. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń

Powołanie komitetu do spraw wynagrodzeń nie dotyczy Banku Spółdzielczego w Chojnowie, ponieważ zgodnie z art. 9 cb ust. 1 Prawa bankowego komitet do spraw wynagrodzeń działa w banku istotnym.

Bank nie spełnia warunków określonych definicją banku istotnego zawartą w art. 4 pkt. 35 Prawa bankowego.

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

Członkowie Zarządu Banku i Rady Nadzorczej Banku 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 Banku oraz Radę Nadzorczą Banku w zakresie członków Zarządu Banku. Ocena ma charakter uprzedni przed powołaniem oraz następuje w trakcie pełnienia funkcji.

W wyniku przeprowadzonej oceny stwierdzono, że Członkowie Zarządu Banku posiadają kompetencje odpowiednie do zarządzania Bankiem wynikające z:

- 1) Wiedzy posiadanej z racji posiadanego wykształcenia i odbytych szkoleń*
- 2) Doświadczenia zawodowego*
- 3) Umiejętności niezbędnych do wykonywania powierzonej funkcji*
- 4) Odpowiedniej reputacji*

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej

- *nie podejmują działań, które w jakikolwiek sposób mogłyby lub wpłynęły negatywnie na reputację Banku,*

- *uzyskali pozytywną ocenę zarówno indywidualną jak i kolegiąlną w ramach sprawowanych funkcji zarządzających i nadzorczych,*
- *ich postawa nie budzi zastrzeżeń.*

W świetle art. 22aa Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Chojnowie spełniają wskazane warunki i zalecenia wymagane dla organów Banku.

Chojnów, 26.05.2017

*Zarząd Banku Spółdzielczego
w Chojnowie*