



**BANK SPÓŁDZIELCZY
W GORLICACH
38-300 Gorlice, ul. Stróżowska 1**

**INFORMACJA
BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W GORLICACH**

wynikająca z art. 111a ustawy Prawo bankowe

Stan na 31 grudnia 2019 roku

- 1. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Gorlicach 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 (*art. 111a ust.1 pkt 1*).**

Bank nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

- 2. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej (*art. 111a ust.1 pkt 2*).**

Stopa zwrotu z aktywów (ROA) według stanu na 31 grudnia 2019 r. wynosiła 0,23%¹.

- 3. Informacja o zawarciu umowy, o której mowa w art. 141t ust. 1, stronach umowy, jej przedmiocie i kosztach, o ile Bank działa w jednym z holdingów, o których mowa w art. 141f ust. 1, albo o braku takiej umowy (*art. 111a ust.1 pkt 3*).**

Nie dotyczy – Bank nie działa w holdingu.

- 4. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej (*art. 111a ust. 4*).**

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 obejmuje również procedury anonimowego zgłaszania wskazanemu członkowi zarządu, a w 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.

¹ Dla potrzeb zwiększenia dokładności wskaźnika, sumę bilansową przyjętą dla potrzeb wyliczenia wskaźnika ustalono jako średnią z kwartalnych sum bilansowych (31.12.2018 r., 31.03.2019 r., 30.06.2019 r., 30.09.2019 r. i 31.12.2019 r.).

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. 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.

Bank w ramach systemu zarządzania ryzykiem:

- 1) stosuje sformalizowane zasady służące określaniu 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 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 wyznaczania i realizacji szczegółowych celów działalności prowadzonej przez Bank.

System 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,
- 5) bezpieczeństwa środowiska teleinformatycznego i informacji.

System kontroli wewnętrznej obejmuje całą działalność Banku. W ramach systemu kontroli wewnętrznej Bank powołuje:

- 1) funkcję kontroli, na którą składają się:
 - a. Mechanizmy kontroli realizowane w trakcie wykonywania transakcji, czynności itd.
 - b. Monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontroli wewnętrznej (weryfikacja i testowanie).
- 2) stanowisko ds. zgodności, którego zadania zdefiniowano w Instrukcji zarządzania ryzykiem braku zgodności.
- 3) audyt wewnętrzny sprawowany przez Spółdzielnię Systemu Ochrony BPS.

Za zorganizowanie oraz prawidłowe funkcjonowanie skutecznego systemu kontroli wewnętrznej odpowiada Zarząd Banku.

Rada Nadzorcza Banku sprawuje nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej oraz ocenia jego adekwatność i skuteczność.

Bezpośredni nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej w tym nad audytem wewnętrznym sprawuje Prezes Zarządu.

Funkcjonujący w Banku system kontroli wewnętrznej jest dostosowany do ogólnego profilu ryzyka oraz stanowi podstawę bezpiecznego i stabilnego prowadzenia działalności.

5. Opis polityki wynagrodzeń (art. 111a ust. 4).

- 1) Bank posiada opracowaną przez zarząd *Politykę wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Gorlicach*, która określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania zmiennych składników wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Gorlicach.
- 2) Do stanowisk istotnych o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów oraz w uchwale 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się: Członków Rady Nadzorczej, Członków Zarządu, Głównego Księgowego, Stanowisko ds. Zgodności.

Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.

- 3) Zmienny składnik wynagrodzeń w Banku stanowi premia kwartalna, przyznawana na podstawie oceny efektów pracy. Ocena efektów pracy Członka Zarządu dokonywana jest przez Radę Nadzorczą Banku po zakończeniu roku obrotowego i obejmuje 3 lata, tzn. rok miniony oraz dwa poprzednie. Ocena efektów pracy członków Zarządu Banku dokonywana jest w oparciu o wykonanie zadań Planu ekonomiczno-finansowego i Strategii w zakresie podstawowych danych i wskaźników ekonomiczno – finansowych (poziom zysku netto, zwrot z kapitału własnego, rentowność aktywów, jakość portfela kredytowego, poziom funduszy własnych, łączny współczynnik kapitałowy, wewnętrzny łączny współczynnik kapitałowy). Oceny efektów pracy Głównego Księgowego i Stanowiska ds. Zgodności dokonuje Zarząd Banku w oparciu o poziom realizacji celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji.
- 4) Premia kwartalna nie może być wyższa niż 60% wynagrodzenia zasadniczego wypłaconego w kwartale, za który jest wypłacana, a jej łączna kwota za dany rok nie może przekroczyć wraz z narzutami 2% funduszy własnych oraz 10 % wyniku finansowego netto Banku za rok, za który jest wypłacana. Premia nie podlega odroczeniu.

6. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń (art. 111a ust. 4).

W Banku nie funkcjonuje komitet do spraw wynagrodzeń, gdyż Bank nie jest bankiem istotnym w rozumieniu ustawy – Prawo bankowe.

7. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Gorlicach wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe (art. 111a ust. 4).

- 1) Bank uwzględniając przepisy *Prawa bankowego, Rekomendacji M Komisji Nadzoru Finansowego, Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA/GL/2012/06 z 22 listopada 2012 r.)* w sprawie oceny kwalifikacji członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje oraz Statutu Banku, dokonuje oceny kwalifikacji członków Zarządu a także Zarządu, działającego jako organ kolegialny.
- 2) Ocena indywidualna dokonywana jest w odniesieniu do każdego członka Zarządu z osobna. Ocena kolegialna dokonywana jest w stosunku do całego składu osobowego Zarządu Banku.
- 3) Celem oceny jest stwierdzenie czy członkowie Zarządu dają rękojmię ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem, w tym prowadzenia działalności Banku z zachowaniem bezpieczeństwa wkładów i lokat w nim zgromadzonych a także czy posiadają wiedzę, doświadczenie i umiejętności niezbędne do realizacji zarządzania ryzykiem oraz czy ich reputacja osobista nie stwarza zagrożenia dla utraty reputacji Banku.
- 4) W dniu 30 stycznia 2020 r. Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Gorlicach dokonała oceny indywidualnej członków Zarządu Banku oraz kolegialnej Zarządu. Po dokonanej analizie informacji zawartych w oświadczeniach poszczególnych Członków Zarządu i ocenie Członków Zarządu Rada Nadzorcza pozytywnie oceniła kwalifikacje oraz reputację poszczególnych Członków Zarządu. Rada Nadzorcza pozytywnie również oceniła Zarząd Banku jako organ kolegialny.
- 5) Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są zgodnie z przepisami prawa przez Zebranie Przedstawicieli.
- 6) Bank dokonuje oceny kwalifikacji kandydatów/członków Rady Nadzorczej i Rady Nadzorczej, działającej jako organ kolegialny.
- 7) Ocena indywidualna dokonywana jest w odniesieniu do każdego członka Rady Nadzorczej z osobna. Ocena kolegialna dokonywana jest w stosunku do całego składu osobowego Rady Nadzorczej.
- 8) Celem oceny jest stwierdzenie czy członkowie Rady Nadzorczej są w stanie w sposób konstruktywny kwestionować podejmowane przez Zarząd decyzje oraz sprawować skuteczny nadzór, a także czy posiadają wiedzę, doświadczenie i umiejętności niezbędne do realizacji czynności nadzorczych oraz czy ich reputacja osobista nie stwarza zagrożenia dla utraty reputacji Banku.
- 9) W dniu 12 czerwca 2019 r. Komisja Mandatowo-Skrutacyjna wybrana przez Zebranie Przedstawicieli, po dokonanej analizie informacji zawartych w oświadczeniach poszczególnych Członków Rady Nadzorczej jak i po ocenie właściwej postawy wobec pełnionej funkcji stwierdziła, że poszczególni członkowie Rady Nadzorczej posiadają wiedzę, doświadczenie i umiejętności niezbędne do realizacji czynności nadzorczych oraz że ich reputacja osobista nie stwarza zagrożenia dla utraty reputacji Banku. Rada Nadzorcza jako organ posiada kwalifikacje niezbędne do sprawowania funkcji nadzorczych w Banku.
- 10) Bank zapewnił środki niezbędne do przygotowania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku do pełnienia przez nich funkcji, w szczególności środki niezbędne na ich szkolenia.

- 11) Wymogi określone w art.22 aa ustawy Prawo bankowe zostały przez wszystkich członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku spełnione.
- 12) Wszyscy członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu otrzymali pozytywną ocenę odpowiedniości, dawali więc rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków.