

OPIS SYSTEMU ZARZĄDZANIA

Informacje objęte art. 111 a ust. 4 Ustawy Prawo bankowe

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

- pierwszą linię obrony (I) – składa się zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej Banku;
- drugą linię obrony (II) - linię obrony składa się zarządzanie ryzykiem przez pracowników na specjalnie powołanych do tego stanowiskach lub w komórkach organizacyjnych, niezależnie od zarządzania na pierwszej (I) linii obrony oraz działalność Stanowiska badania zgodności (SBZ) i Stanowiska kontroli wewnętrznej (SKW);
- trzecią linię obrony (III) – stanowi audyt wewnętrzny realizowany przez SSOZ.

I. System zarządzania ryzykiem

Każda aktywność podejmowana przez Bank Spółdzielczy w Niemcach generuje ryzyko w związku z czym zmusza Bank do koncentrowania uwagi na powstających zagrożeniach, poszukiwania form obrony przed zagrożeniami i dostosowywania działalności do zmieniających się warunków zewnętrznych. Ostrożnościowe podejmowanie ryzyka, oznacza utrzymywanie racjonalnej równowagi pomiędzy prowadzeniem działalności przychodowej i kontrolowaniem ryzyka.

W Banku prowadzony jest proces identyfikacji, pomiaru, limitowania, raportowania i kontroli podejmowanego ryzyka. Bank ocenia ryzyko wynikające z działalności planowanej do podjęcia w przyszłości. W celu realizacji tych procesów, w Banku realizowane są zadania, związane z analizą podstawowych wartości mierników charakterystycznych dla poszczególnych rodzajów ryzyka. Podstawowe wskaźniki określające akceptowalny poziom poszczególnych rodzajów ryzyka są zatwierdzane przez Radę Nadzorczą w ramach Strategii działania Banku.

Do głównych zadań w zakresie zarządzania ryzykiem w Banku należy:

1. Dostarczanie informacji na temat ryzyka i jego profilu.
2. Stosowanie działań profilaktycznych redukujących ryzyko i jego skutki.
3. Monitorowanie dopuszczalnego poziomu ryzyka, w tym nowych norm płynnościowych, określonych w Pakiecie CRD IV / CRR..
4. Szacowanie wymogów kapitałowych na pokrycie poszczególnych rodzajów ryzyka, zgodnie z Rozporządzeniem 575/2013 UE.
5. Analiza pokrycia wymogów kapitałowych funduszami własnymi, z uwzględnieniem buforów kapitału (zabezpieczającego i antycyklicznego).
6. Uwzględnienie efektów pomiaru ryzyka w metodach szacowania wymogów kapitałowych, z uwzględnieniem buforów kapitału (zabezpieczającego i antycyklicznego).
7. Agregacja procesów szacowania wymogów kapitałowych z procesami zarządzania ryzykiem w Banku.
8. Raportowanie wyników oceny ryzyk oraz adekwatności kapitałowej Zarządowi oraz w sposób syntetyczny Radzie nadzorczej.
9. Audyt skuteczności zarządzania ryzykiem w Banku.
10. Wykorzystywanie przez Zarząd oraz Radę Nadzorczą wyników kontroli wewnętrznej i

audytu do bieżącego zarządzania oraz nadzoru nad zarządzaniem Bankiem.

11. Wdrożenie w Banku odpowiedniej kultury zarządzania ryzykiem.

Ograniczanie ekspozycji na ryzyko w Banku następuje poprzez:

1. Opracowanie przez Zarząd i zatwierdzenie przez Radę Nadzorczą Banku Strategii działania Banku, w której jednym z podstawowych długoterminowych celów jest zapewnienie odpowiednich kapitałów (celów kapitałowych) na pokrycie podejmowanych przez Bank rodzajów i wysokości ryzyka, a także celów strategicznych i planowanych działań średnio i długookresowych, umożliwiających ich realizację w zakresie zarządzania ryzykiem bankowym (ryzykiem biznesowym).
2. Określenie zagrożeń z tytułu ryzyka podejmowanego przez Bank i analizę profilu poszczególnych rodzajów ryzyka.
3. Wskazanie obszarów ryzyka, wymagających modyfikacji lub uzupełnienia technicznych i organizacyjnych instrumentów ograniczania skutków podejmowanego ryzyka.
4. Opracowanie, wdrożenie, okresowy przegląd i aktualizacja wdrożonych metod zarządzania ryzykiem w celu adaptacji do bieżących warunków zewnętrznych oraz potrzeb Banku.
5. Określenie zadań i wyznaczenie stanowisk służbowych w strukturze organizacyjnej Banku, odpowiedzialnych za realizację zadań w ramach systemu zarządzania ryzykiem. Schemat organizacji zarządzania ryzykiem (w ramach struktury organizacyjnej) zatwierdza Rada Nadzorcza Banku.
6. Bieżąca aktualizacja szczegółowych pisemnych procedur obejmujących pomiar, limitowanie, monitorowanie i kontrolowanie ryzyka w Banku.
7. Opracowanie i bieżącą aktualizację regulacji wewnętrznych Banku, dotyczących planowanych działań zabezpieczających w postaci planów awaryjnych i planów ciągłości działania w sytuacjach kryzysowych.
8. Organizację systemu kontroli wewnętrznej i audytu.
9. Zapewnienie niezależności Zespołu Ryzyk i Analiz oraz stanowiska ds. kontroli wewnętrznej i ryzyka braku zgodności, poprzez zapewnienie im bezpośredniego dostępu do Zarządu i Rady Nadzorczej.

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

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 Banku zatwierdza w Strategii działania oraz 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. Członek Zarządu nadzorujący zarządzanie ryzykiem istotnym – odpowiada za dostarczanie Radzie Nadzorczej i Zarządowi rzetelnych sprawozdań w zakresie zarządzania ryzykiem istotnym. W Banku funkcję ww. członka pełni Prezes Zarządu.
4. Komitet Kredytowy uczestniczy w procesie opiniowania transakcji kredytowych oraz ich

klasyfikacji pod kątem ryzyka ponoszonego przez Bank. Skład i szczegółowe zadania Komitetu określa „Regulamin działania Komitetu Kredytowego”

5. Zespół Ryzyk 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 i komórkom 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. Skład i szczegółowe zadania Zespołu określa „Regulamin działania Zespołu Ryzyk i Analiz.
6. Audyt wewnętrzny ma za zadanie kontrolę i ocenę skuteczności działania systemu zarządzania ryzykiem oraz dokonywanie regularnych przeglądów prawidłowości przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem, obowiązujących w Banku. Audyt dostarcza obiektywnej oceny adekwatności i skuteczności funkcjonującego systemu zarządzania oraz zgodności przeprowadzanych operacji bankowych z wewnętrznymi regulacjami Banku. Sprawowany jest przez odpowiednie komórki Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS w zakresie oceny systemu kontroli wewnętrznej, zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka oraz adekwatnością kapitałową, na podstawie odpowiedniej umowy.
7. System kontroli wewnętrznej to powołana przez Bank funkcja kontroli, komórka ds. kontroli wewnętrznej i ryzyka braku zgodności oraz audyt wewnętrzny,
8. Stanowisko ds. zgodności opracowuje wewnętrzne regulacje w zakresie zarządzania ryzykiem braku zgodności, monitoruje ryzyko braku zgodności poprzez prowadzenie działań wyjaśniających oraz testy zgodności, sporządza raporty w zakresie ryzyka braku zgodności do Zarządu i Rady Nadzorczej, odpowiada za spójność regulacji wewnętrznych Banku,
9. 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.

II. System kontroli wewnętrznej

1. System kontroli wewnętrznej to zbiór zasad, procedur, mechanizmów i czynności kontrolnych, wkomponowany w sposób trwały i spójny w system zarządzania ryzykiem, powiązany z celami strategicznymi, wspomagający realizację celów biznesowych oraz umożliwiający sprawowanie nadzoru nad działalnością Banku.
2. Celem kontroli wewnętrznej jest wspomaganie procesów decyzyjnych, przyczyniających się do zapewnienia:
 - skuteczności i efektywności działania banku;
 - wiarygodności sprawozdawczości finansowej;
 - przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem w banku;
 - zgodności działania banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi;
3. Kontrola wewnętrzna w Banku wykonywana jest w sposób niezależny, obiektywny i odpowiedzialny.
4. Poprzez niezależność kontroli wewnętrznej rozumieć należy warunki działania kontroli wewnętrznej dające gwarancję, że kontrolujący bez żadnych zewnętrznych nacisków przeprowadza kontrole według ustalonych metod, dokonuje oceny stosowania mechanizmów kontrolnych oraz sporządza dokumentację pokontrolną. Niezależność umożliwia bezstronny i niedwuznaczny osąd działalności poddanej kontroli.

5. Obiektywność kontroli rozumiana jest jako niezależna od czynników pozamerytorycznych ocena dokonywana przez kontrolujących, co oznacza, że kontrolujący nie mogą być stronniczy i nie mogą uzależniać swojej opinii w kwestii kontrolowanego tematu od opinii innych.
6. Odpowiedzialność kontroli wewnętrznej oznacza dokonywanie prawidłowej oceny, adekwatności, skuteczności oraz efektywności i jakości wewnętrznych systemów Banku, co oznacza prezentowanie w dokumentacji pokontrolnej sprawdzonych zadań, które wymagają podjęcia działań naprawczych, unikanie niedomówień i nieścisłości.
7. Rada Nadzorcza Banku zapewnia, aby kontrola wewnętrzna i audyt były sprawowane z zachowaniem zasad zapewniających unikanie konfliktów interesów, w tym z zachowaniem zasady, że osoby przeprowadzające kontrolę wewnętrzną i audyt nie powinny być powiązane personalnie z osobami kontrolowanymi.
8. Po zakończeniu roku kalendarzowego Rada Nadzorcza dokonuje oceny systemu kontroli wewnętrznej, której wyniki raportowane są Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

III. Polityka wynagrodzeń

1. Bank realizuje politykę wynagradzania, której zasady określono w następujących regulacjach wewnętrznych:
 - Regulaminie wynagradzania Członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Niemcach
 - Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Niemcach
 - Polityce wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Niemcach
 - Uchwale Zebrania Przedstawicieli BS w Niemcach Nr 17/2022 z 22.04.2022r. w sprawie ustalenia wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej oraz Komitetu Audytu
2. Stosowanie Polityki wynagrodzeń ma na celu:
 - prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów.
3. Bank prowadzi i realizuje Politykę wynagrodzeń odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności, która w sposób przejrzysty określa zasady wynagradzania pracowników Banku i członków Zarządu.
4. Zasady wynagradzania uwzględniają:
 - stosowanie wskaźnika maksymalnego stosunku średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym;
 - ujawnienie wskaźnika maksymalnego stosunku średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym.
5. Co najmniej raz w roku Rada Nadzorcza Banku weryfikuje i ustala na kolejny rok kalendarzowy maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym. Wysokość ww. wskaźnika ustalono na poziomie 6%
6. Na system wynagrodzeń w Banku składają się:
 - wynagrodzenia stałe,
 - wynagrodzenia zmienne,
7. Podstawę kształtowania polityki wynagrodzeń Banku stanowi wynagrodzenie stałe.
8. Różnicowanie wynagrodzenia stałego pracowników Banku, z wyłączeniem członków Zarządu, realizowane jest w oparciu o obowiązujące w Banku kategorie zaszerogowania stanowisk oraz zaangażowanie i inicjatywę w wykonywanie obowiązków pracowniczych.

9. Wynagrodzenie zmienne w Banku stanowią w szczególności premie oraz nagrody.
10. Premia w Banku ma charakter uznaniowy. Jej wysokość jest bezpośrednio skorelowana z wynikami Banku i uwzględnia wkład pracy w osiągnięcie założonych celów na dany okres poszczególnych osób i zespołów oraz postawę pracownika.
11. Bank dokonał identyfikacji osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w §24 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów oraz w Rozporządzeniu 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE), do których zalicza się:
 - Członków Rady Nadzorczej
 - Członków Zarządu
12. 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.
13. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zgromadzenie Przedstawicieli.
14. Rada Nadzorcza otrzymuje wynagrodzenie za udział w posiedzeniu.
15. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
16. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagradzania osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
17. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.
18. Na podstawie oceny efektów pracy Zarządu, Rada Nadzorcza podejmuje decyzję o wypłacie premii dla członków Zarządu, w okresach kwartalnych.
19. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach oraz w ocenianym kwartale (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń planu ekonomiczno-finansowego:
 - 1) wskaźnik ozerwowania portfela kredytowego,
 - 2) łączny współczynnik kapitałowy,
 - 3) wskaźnik płynności LCR,
 - 4) wskaźnik jakości portfela kredytowego (NPL),
20. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 19 wskaźników w odniesieniu do zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą planu ekonomiczno - finansowego Banku w poszczególnych latach i w danym kwartale podlegającym ocenie.
21. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat oraz w ocenianym kwartale plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 19 pkt. 1,2,3 był zrealizowany co najmniej w 80%. Natomiast wskaźnik jakości portfela kredytowego był niższy od 5%.
22. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.
23. Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której pracownik istotny:
 - uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania,
 - nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania bankiem.

IV. Informacja o powołaniu komitetu ds. wynagrodzeń

Uwzględniając, zgodnie z przepisami Ustawy Prawo Bankowe, wielkość Banku, ryzyko związane z

prowadzoną działalnością, wewnętrzną organizacją oraz charakter, skalę i stopień złożoności, Bank nie powołuje komitetu ds. wynagrodzeń.

V. Informacja o spełnieniu przez Członków Rady Nadzorczej i Zarządu wymogów określonych w art. 22aa Ustawy Prawo bankowe

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku są objęci indywidualną i zbiorową oceną w zakresie:

- reputacji, uczciwości i etyczności,
- poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia w odniesieniu do pełnionej funkcji i powierzonych obowiązków oraz rękojmi należytego wykonywania tych obowiązków,
- liczby funkcji pełnionych jednocześnie przez członka pod kątem czasu koniecznego na wykonywanie obowiązków w Banku,
- możliwości wystąpienia konfliktu interesów oraz umiejętności zachowania niezależności osądu,
- wiedzy i umiejętności w zakresie rachunkowości, badania sprawozdań finansowych, bankowości i usług świadczonych przez Bank,
- umiejętność nadzorowania i zarządzania Bankiem.

Zebranie Przedstawicieli zgodnie z przyjętą Polityką oceny odpowiedności członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Niemcach w dniu 10.06.2023r. dokonało pozytywnej oceny wtórnej zbiorowej i indywidualnej członków Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza na posiedzeniu w dniu 02.02.2023r. zgodnie z zapisami Polityką zapewnienia odpowiedności w składzie Zarządu Banku Spółdzielczego w Niemcach, dokonała oceny odpowiedności Członków Zarządu. W wyniku oceny stwierdzono, że Zarząd Banku spełnia kryteria zawarte w zbiorowej ocenie odpowiedności i jest zdolny do podejmowania decyzji z uwzględnieniem ryzyk, w tym decyzji dotyczących modelu biznesowego, strategii oraz rynków, na których funkcjonuje Bank.

Wszyscy członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej zgodnie z dokonaną bieżącą oceną spełniają wymagania określone art. 22aa Ustawy Prawo bankowe.

Niemce, 05.09.2023r.