

Informacja Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich

(wynikająca z art. 111a ustawy Prawo bankowe)

Stan na 31 grudnia 2016 roku

Spis treści

1. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich 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.	2
2. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej, jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej.	2
3. Informacja o zawarciu umowy, o której mowa w art. 141t ust. 1, stronach umowy, jej przedmiocie oraz kosztach, o ile działa w jednym z holdingów, o których mowa w art. 141f ust. 1, albo o braku takiej umowy.....	2
4. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.....	3
System zarządzania.....	3
System zarządzania ryzykiem.	3
Opis polityki wynagrodzeń.....	9
Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.	11

1. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich 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. Bank Spółdzielczy w Kątach Wrocławskich nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

a) nazwa, charakter i lokalizacja geograficzna działalności

Bank Spółdzielczy w Kątach Wrocławskich jest spółdzielnią o lokalnym charakterze, terenem działania zgodnie ze Statutem jest województwo dolnośląskie, jednak w przeważającej części działanie Banku skupia się na terenie powiatu wrocławskiego (gminy: Kąty Wrocławskie, Żórawina i Sobótka) oraz m. Wrocławia.

b) obrót w 2016 roku wyniósł **9 490 952,21** zł.

c) liczba pracowników Banku w przeliczeniu na pełne etaty wyniosła **57,50**

d) zysk przed opodatkowaniem wyniósł **589 707,79** zł.

e) podatek dochodowy wyniósł **311 948,00** zł. , z tego w części bieżącej **333 232,00** zł. natomiast w części odroczonej **(21 284)**zł.

f) Bank nie otrzymał finansowego wsparcia pochodzące ze środków publicznych, w szczególności na podstawie ustawy z dnia 12 lutego 2009 r. o udzielaniu przez Skarb Państwa wsparcia instytucjom finansowym (Dz. U. z 2016 r. poz. 1436).

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

Stopa zwrotu z aktywów (ROA) według stanu na 31 grudnia 2016 rok, wyniosła 0,14% .

3. Informacja o zawarciu umowy, o której mowa w art. 141t ust. 1, stronach umowy, jej przedmiocie oraz kosztach, o ile działa w jednym z holdingów, o których mowa w art. 141f ust. 1, albo o braku takiej umowy

Bank Spółdzielczy w Kątach Wrocławskich nie jest stroną umowy holdingu oraz nie zawierał ich w przeszłości.

4. 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 obejmuje też 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 obowiązujących w Banku procedur, 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 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.

A) 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.
4. Podejmowaniu działań zmierzających do ograniczenia liczby i skali występujących zagrożeń.
5. Ograniczaniu/eliminowaniu negatywnych skutków ryzyka.

B) 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.

C) Organy nadzorcze i pracownicy zaangażowani w proces zarządzania ryzykami:

Rada Nadzorcza – sprawuje nadzór nad zgodnością polityki Banku w zakresie podejmowania ryzyka ze strategią i planem finansowym Banku;

Zarząd Banku – odpowiada za zorganizowanie skutecznego procesu zarządzania ryzykiem oraz nadzór nad efektywnością tego procesu, wprowadzając w razie potrzeby, niezbędne korekty i udoskonalenia;

Komitet kredytowy - uczestniczy w procesie opiniowania transakcji kredytowych oraz ich klasyfikacji pod kątem ryzyka ponoszonego przez Bank

Komitet Zarządzania Ryzykami - inicjuje i koordynuje działania w zakresie identyfikacji, pomiaru, limitowania, monitorowania i raportowania ryzyka oraz opiniuje regulacje wewnętrzne Banku pod kątem poszczególnych rodzajów ryzyka. Opiniuje podejmowanie działań, zmierzających do utrzymania ryzyka na akceptowalnym poziomie;

Zespoły ds. zarządzania ryzykiem - (Zespół ds. zarządzania ryzykiem kredytowym, Zespół ds. zarządzania ryzykiem płynności i stopy procentowej, Zespół ds. zarządzania ryzykiem operacyjnym) – monitorują realizację wyznaczonych celów i zadań strategicznych, procesów tworzenia zysku oraz przedstawiają i monitorują pozycję Banku w zakresie bezpieczeństwa finansowego i operacyjnego. Podstawowe zadania Zespołów to gromadzenie, przetwarzanie, pomiar i raportowanie odpowiednim organom, komórkom i komitetom Banku, informacji dotyczących podejmowanego przez Bank ryzyka oraz opracowywanie regulacji wewnętrznych w zakresie zarządzania ryzykami.

Stanowisko audytu wewnętrznego - ma za zadanie kontrolę i ocenę sprawności działania systemu zarządzania ryzykiem oraz dokonywanie regularnych przeglądów prawidłowości przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem, obowiązujących w Banku. Stanowisko dostarcza obiektywnej oceny adekwatności i skuteczności funkcjonującego systemu zarządzania oraz zgodności przeprowadzanych operacji bankowych z wewnętrznymi regulacjami Banku. Zadania Stanowiska

kontroli wewnętrznej i audytu mogą zostać zlecone do realizacji przez odpowiednie służby Banku Zrzeszającego a czynności audytowe również przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

Pozostali 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.

System kontroli wewnętrznej.

W Banku funkcjonuje **system kontroli wewnętrznej**, który jest dostosowany do charakteru i profilu ryzyka i skali działalności banku, w sposób trwały i spójny w komponowany w funkcjonowanie Banku jako całości oraz stanowi podstawę bezpiecznego i stabilnego prowadzenia działalności.

A) Funkcjonujące w Banku procedury kontroli opracowane są w formie pisemnej i wprowadzone przez Zarząd i zatwierdzone przez Radę Nadzorczą. Funkcjonujące w Banku procedury obejmują w szczególności:

1. podstawowe zasady wykonywania czynności kontrolnych – określone w niniejszym Regulaminie;
2. podział obowiązków w zakresie systemu kontroli wewnętrznej zgodny z zapisami struktury organizacyjnej oraz zasady współpracy jednostek organizacyjnych Banku w zakresie systemu kontroli wewnętrznej – określone w regulacji normującej organizację Banku;
3. zasady wyboru, wynagradzania i monitorowania Stanowiska Audytu Wewnętrznego działającego w strukturach Banku zapewniające ciągłość realizacji czynności audytowych.

B) **Rada Nadzorcza** sprawuje nadzór nad wprowadzeniem w Banku systemu zarządzania, tj. systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz ocenia jego adekwatność i skuteczność. Nadzór Rady Nadzorczej nad funkcjonowaniem systemu kontroli wewnętrznej obejmuje m.in.:

1. akceptowanie zasad funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej;
2. akceptowanie planów kontroli wewnętrznych oraz audytu wewnętrznego Banku;
3. okresowe zapoznawanie się z informacją dotyczącą wszystkich obszarów kontroli wewnętrznej i audytu wewnętrznego;
4. ocenę efektów działań podjętych w celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w funkcjonowaniu mechanizmów kontroli wewnętrznej;
5. ocenę adekwatności i skuteczności funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej Banku, w aspekcie działalności Banku w zakresie ryzyk, które Bank zidentyfikował w swojej działalności, w tym coroczną ocenę w odniesieniu do działalności Banku w zakresie: ryzyka kredytowego, operacyjnego, płynności, kapitałowego, walutowego i zmiennych składników wynagrodzeń.

C) **Zarząd** odpowiada za zaprojektowanie, wprowadzenie oraz działanie skutecznego systemu zarządzania, tj. systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz procesu szacowania i utrzymywania kapitału wewnętrznego. Do zadań Zarządu, z punktu widzenia prawidłowego działania systemu kontroli wewnętrznej należy m.in.:

1. zapewnienie ciągłości monitorowania efektywności mechanizmów kontrolnych oraz identyfikowania obszarów działalności, operacji, transakcji i czynności przeznaczonych do stałego monitorowania;
2. przeprowadzenie okresowej, co najmniej raz w roku, weryfikacji funkcjonujących w Banku mechanizmów i procedur kontroli wewnętrznej i audytu wewnętrznego;
3. określenie formy udokumentowania przeprowadzonego przeglądu i oceny efektywności wewnętrznych mechanizmów kontrolnych oraz wniosków wynikających z tych przeglądów;
4. określenie trybu przekazania wewnątrz Banku raportu pokontrolnego/raportu/protokołu, w celu podjęcia działań służących usunięciu stwierdzonych nieprawidłowości mechanizmów kontroli wewnętrznej oraz sposobu kontroli skorygowania tych nieprawidłowości;
5. okresowe zapoznawanie się z informacją dotyczącą kontroli wewnętrznej i audytu wewnętrznego;
6. zapewnienie funkcjonowania SAW;
7. zapewnienie ciągłości i skuteczności działania kontroli wewnętrznej i audytu wewnętrznego, w tym właściwej współpracy wszystkich pracowników Banku z SAW oraz dostępu osobom wykonującym czynności kontrolne/czynności audytowe do niezbędnych dokumentów źródłowych, w tym zawierających informacje poufne;
8. wprowadzenie mechanizmów zapewniających niezależność SAW,
9. okresowa ocena efektywności działania SAW oraz audytu BPS w Banku;
10. ocena adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej.

D) Na podstawie czynności kontroli wewnętrznej i audytu wewnętrznego Zarząd i Rada Nadzorcza otrzymują informacje dotyczące:

1. przestrzegania przepisów prawa, w tym regulacji ostrożnościowych, innych norm zewnętrznych oraz obowiązujących w Banku regulacji wewnętrznych;
2. funkcjonowania w Banku systemu informacji zarządczej;
3. skuteczności ujawniania w ramach kontroli wewnętrznej i audytu wewnętrznego błędów i nieprawidłowości oraz podejmowania skutecznych działań naprawczych lub korygujących;
4. realizacji określonych i wymaganych przez Zarząd celów i polityki Banku;
5. kompletności, prawidłowości i kompleksowości procedur księgowych;

6. jakości (dokładności i niezawodności) systemów: księgowego, sprawozdawczego i operacyjnego;
7. adekwatności, funkcjonalności i bezpieczeństwa systemu informatycznego;
8. efektywności wykorzystania dostępnych środków, w tym funduszy własnych i zasobów we wszystkich obszarach działalności Banku;
9. oceny struktury organizacyjnej Banku, podziału kompetencji i koordynacji działań pomiędzy poszczególnymi jednostkami/komórkami organizacyjnymi i stanowiskami pracy, a także systemu tworzenia i obiegu dokumentów i informacji oraz istnienia mechanizmów gwarantujących podejmowanie decyzji w sposób wykluczający ryzyko związane z występowaniem powiązań personalnych pomiędzy uczestnikami procesów decyzyjnych;
10. oceny funkcjonowania systemów wewnętrznych w aspekcie poprawy efektywności działania Banku jako całości;
11. czynności zleczanych przez Bank do wykonania podmiotom zewnętrznym, nawet jeśli są one powiązane organizacyjnie lub kapitałowo z Bankiem.

E) Celem systemu kontroli wewnętrznej jest wspomaganie procesów decyzyjnych przyczyniające się do zapewnienia:

1. skuteczności i efektywności działania Banku;
2. wiarygodności sprawozdawczości finansowej i nadzorczej oraz informacji zarządczej;
3. zgodności działania Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi;
4. bezpieczeństwa środowiska teleinformatycznego i technologii informacyjnej.

W celu zabezpieczenia się przed stratą Bank rozpoznaje, ocenia i kontroluje wszystkie rodzaje ryzyka wynikające z prowadzonej działalności i poprzez proces kontroli zapewnia, by pracownicy Banku pracowali w sposób wydajny i uczciwy realizując cele i ustalone zadania.

F) System kontroli wewnętrznej obejmuje:

1. mechanizmy kontroli ryzyka, przyjęte w Banku wbudowane w codzienną działalność operacyjną,
2. badanie zgodności działania Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi,

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 m.in. mechanizmy kontroli wewnętrznej. Mechanizmy kontrolne przyjęte w

Banku wbudowane są w funkcjonujące w Banku procesy, czynności w codzienną działalność operacyjną Banku.

G) W zakresie mechanizmów kontroli wewnętrznej w Banku funkcjonują w szczególności:

1. zasady polityki, regulaminy i procedury obejmujące wszystkie obszary działalności, wraz z zasadami przyczyniające się do realizacji założeń strategii Banku;
2. zasady, metody i techniki identyfikacji, pomiaru, monitorowania, oceny i kontrolowania poszczególnych rodzajów ryzyka;
3. ustanowione limity ostrożnościowe ograniczające poziom ryzyka występującego w poszczególnych obszarach działania Banku, wraz z zasadami ustalania ich poziomu, monitorowania, aktualizowania, postępowania w przypadku przekroczeń;
4. zasady funkcjonowania wewnętrznego systemu sprawozdawczości zarządczej;
5. kontrola działalności na poszczególnych szczeblach wykonywana przez każdego pracownika oraz dodatkowo przez jego bezpośredniego przełożonego, mająca na celu weryfikację jakości i poprawności realizowanych w Banku zadań.

H) **Mechanizmy kontrolne** obejmują m.in. okresowe:

1. przeglądy, analizy i oceny sporządzone dla Zarządu i Rady Nadzorczej;
2. sprawdzanie przestrzegania przepisów zewnętrznych, procedur i instrukcji wewnętrznych, w odniesieniu do działalności poszczególnych komórek i jednostek organizacyjnych Banku;
3. badanie ograniczenia dostępu do aktywów rzeczowych (głównie gotówki oraz obszaru przetwarzania danych);
4. sprawdzanie przestrzegania ustalonych limitów;
5. weryfikowanie systemu zatwierdzania i autoryzacji;
6. analizowanie systemu weryfikacji i uzgadniania.

Działanie mechanizmów kontrolnych przebiega w dwóch etapach:

1. ustanowienie wewnętrznych zasad, limitów i procedur;
2. sprawdzanie ich przestrzegania.

I). Głównym z mechanizmów kontroli wewnętrznej są czynności kontrolne. Czynności kontrolne stanowią integralną część codziennych zadań wszystkich pracowników Banku oraz umożliwiają szybkie reakcje na zmieniające się warunki i unikanie zbędnych kosztów.

J) System kontroli wewnętrznej w Banku tworzą funkcjonujące następujące płaszczyzny:

1. **samokontrola** - czyli kontrola własnej pracy wykonywana przez każdego pracownika względem siebie, jak również grup pracowników w ramach swojej komórki organizacyjnej;
2. kontrola wewnętrzna (**funkcjonalna**) – sprawowana w ramach obowiązku nadzoru wynikającego z zajmowanego stanowiska pracy przez pracowników na stanowiskach

kierowniczych lub innych upoważnionych pracowników którym obowiązki kontrolne przypisano w zakresach czynności. Kontrolę przeprowadzają: Członkowie Zarządu, Główny księgowy, Naczelnicy / Kierownicy Zespołów

Kontrola wewnętrzna stanowi podstawę weryfikacji procedur dotyczących prowadzonej przez Bank działalności oraz sprawności pozostałych mechanizmów kontrolnych na wszystkich szczeblach organizacyjnych. Kontrola wewnętrzna powinna identyfikować i oceniać ryzyko podejmowane przez Bank. Zarząd zapewnia, aby w odniesieniu do wszystkich zidentyfikowanych rodzajów ryzyka zostały ustalone procedury pomiaru, monitorowania i kontroli oraz zasady wykonywania czynności kontrolnych.

3. audyt wewnętrzny sprawowany przez Stanowisko Audytu Wewnętrznego Banku, Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS oraz przez Departament Audytu BPS.

Zadaniem audytu wewnętrznego jest badanie i ocena, w sposób niezależny i obiektywny, adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej oraz opiniowanie systemu zarządzania Bankiem, w tym skuteczności zarządzania ryzykiem związanym z działalnością Banku. Audyt wewnętrzny zapewnia uzyskiwanie przez Zarząd i Radę Nadzorczą obiektywnej i niezależnej oceny funkcjonowania Banku pod względem legalności, gospodarności, celowości, rzetelności i przejrzystości gospodarki finansowej oraz jawności udostępniania sprawozdań i informacji, wymaganej przez przepisy prawa.

Opis polityki wynagrodzeń.

W banku obowiązują następujące regulacje dotyczące wynagrodzeń:

- Polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich,
- Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich,
- Regulaminu wynagradzania Zarządu Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich,
- Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich

Polityka wynagradzania określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń Rady Nadzorczej, Zarządu, a także osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich. Celem polityki wynagradzania Banku jest:

1. wspieranie prawidłowego rozwoju, a także bezpieczeństwa Banku;
2. skuteczne zarządzanie ryzykiem i niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka, wykraczającego poza zaakceptowany przez Radę Nadzorczą Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich poziom ryzyka;
3. wspierania realizacji przyjętej strategii działalności;

4. ograniczenie ryzyka wystąpienia konfliktu interesów

Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich stanowi podstawową regulację wewnętrzną w zakresie polityki wynagradzania pracowników Banku, z wyjątkiem Członków Zarządu.

Zasady wynagradzania Członków Zarządu określają zawarte z nimi umowy, w szczególności umowy o pracę oraz Regulamin wynagradzania Zarządu Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich.

Na system wynagrodzeń w Banku składają się:

- wynagrodzenia zasadnicze,
- zmienne składniki (premie uznaniowe i nagrody za szczególne osiągnięcia).
- Inne świadczenia pracownicze (nagrody jubileuszowe i odprawy emerytalne)

Polityka zmiennych składników wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich, określa zasady ustalania zmiennych składników wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Kątach Wrocławskich. Polityka zmiennych składników wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze podlega zatwierdzeniu i weryfikacji przez Radę Nadzorczą Banku.

Corocznie Rada Nadzorcza na podstawie indywidualnej oceny efektów pracy każdej z osób zajmujących stanowiska kierownicze z zastosowaniem kryteriów finansowych oraz niefinansowych przy uwzględnieniu w dokonanej ocenie okresu ostatnich 3 lat – weryfikuje możliwość przyznania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń.

Wynagrodzenie zmienne jest przyznawane lub wypłacane, gdy odpowiada sytuacji finansowej całego Banku oraz jest uzasadnione wynikami Banku i efektami pracy. Łączne wynagrodzenie zmienne przyznawane osobom zajmującym stanowiska kierownicze w Banku nie ogranicza zdolności Banku do zwiększania jego bazy kapitałowej. Podstawę wypłaty wynagrodzenia zależnego od wyników stanowi ocena. Premie dla osób zajmujących stanowiska kierownicze są wypłacane:

1. W kwocie nie przekraczającej 40% kwoty sumy łącznego wynagrodzenia zasadniczego za dany kwartał wypłacane są na zasadach ogólnych tj. wypłata w roku „N+1” w stosunku do roku ocenianego „N” nie wcześniej niż po dokonaniu rocznej oceny, a dokonana ocena roczna za poprzedni rok uprawnia do wypłaty
2. w kwocie przekraczającej 40% kwoty sumy łącznego wynagrodzenia zasadniczego za dany kwartał wypłacane są w następujących częściach:
 - a). pierwsza część w kwocie stanowiącej 50% przyznanej premii wypłacana jest na zasadach ogólnych tj. wypłata w roku „N+1” w stosunku do roku ocenianego „N” nie wcześniej niż po dokonaniu rocznej oceny, a dokonana ocena roczna za poprzedni rok uprawnia do wypłaty.

b). pozostała część stanowiąca różnicę pomiędzy przyznaną premią a wypłatą jej pierwszą częścią wypłacana jest po spełnieniu poniższych warunków i na poniższych zasadach:

- płatna jest w 3 równych ratach rocznych do 31 lipca każdego kolejnego roku tj. w roku N+2, N+3, N+4,
- następuje nie wcześniej niż po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrachunkowy,
- następuje nie wcześniej niż po dokonaniu rocznej oceny, o której mowa w § 6 .
- osoba traci prawo do roszczeń związanych z wypłatą tej części przysługującego składnika odroczonego dla którego, w roku jego wypłaty dokonana ocena roczna za poprzedni rok nie uprawnia do wypłaty

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

W Banku w tym zakresie obowiązują następujące regulacje:

1) Procedura dokonywania ocen odpowiedniości Członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich

Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich dokonuje oceny odpowiedniości członków Zarządu Banku. Ocena odpowiedniości posiada charakter indywidualny i kolektywny przy czym ocena indywidualna dokonywana jest w odniesieniu do każdego członka Zarządu z osobna, natomiast ocena kolektywna dokonywana jest w stosunku do całego składu Zarządu. 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, czy posiadają wiedzę i umiejętności niezbędne do realizacji zarządzania ryzykiem oraz czy ich reputacja osobista nie stwarza zagrożenia dla utraty reputacji Banku. Członek Zarządu powinien posiadać odpowiednie kwalifikacje oraz nieposzlakowaną opinię, niezbędne do pełnienia funkcji. Na ocenę odpowiedniości składa się ocena:

1. kwalifikacji;
2. reputacji.

Ocena odpowiedniości dokonywana jest w stosunku do:

1. osób pełniących funkcje członków Zarządu – raz w roku,
2. każdorazowo przed powołaniem nowego członka Zarządu Banku,

3. a także jeżeli zachodzące zdarzenia skutkują potrzebą ponownej oceny w celu weryfikacji dalszego posiadania kwalifikacji przez tę osobę.

O wynikach oceny Rada Nadzorcza informuje Zebranie Przedstawicieli Banku w swoim corocznym sprawozdaniu z działania.

Ocena odpowiedniości członków Zarządu (indywidualna i kolektywna) została dokonana na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu **24.03.2017** r. Wszyscy członkowie Zarządu otrzymali ocenę pozytywną zarówno indywidualnie jak i kolektywnie.

2) Procedura dokonywania oceny odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich

Wspomniana procedura oceny Członków RN została zatwierdzona na Zebraniu Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich w dniu 20.05.2015 r.

Weryfikacja odpowiedniości obejmuje następujące płaszczyzny: Kandydat na członka oraz członek Rady Nadzorczej powinien posiadać odpowiednie kwalifikacje oraz nieposzlakowaną opinię, niezbędne do pełnienia funkcji. Na ocenę odpowiedniości składa się ocena:

1. kwalifikacji;
2. reputacji.

Ocenię odpowiedniości podlega każdy z kandydatów/członków Rady Nadzorczej oraz sama Rada Nadzorcza, jako organ kolegialny. Indywidualna ocena kwalifikacji poszczególnych członków Rady Nadzorczej oraz kandydatów na członków Rady Nadzorczej obejmuje ustalenie, czy osoba oceniana posiada formalne kwalifikacje niezbędne do sprawowania funkcji nadzorczych (wiedza, umiejętności, doświadczenie).

Ocena kolegialna Rady Nadzorczej, działającej jako organ, obejmuje:

1. ocenę ostrożnego i stabilnego nadzoru nad zarządzaniem Bankiem;
2. ocenę reputacji Banku, jako pochodnej działań członków Rady Nadzorczej

Ocena odpowiedniości dokonywana jest w stosunku Rady Nadzorczej z następującą częstotliwością:

- Ocena indywidualna dokonywana jest jako ocena uprzednia - przy wyborze do Rady Nadzorczej
- jako ocena następcza - w trakcie kadencji Rady Nadzorczej za dany rok obrotowy.
- Indywidualna ocena następcza członka Rady Nadzorczej jest przeprowadzana, jeżeli zachodzące zdarzenia skutkują potrzebą ponownej oceny w celu weryfikacji dalszego posiadania kwalifikacji przez tę osobę.

Ocena odpowiedniości członków Rady Nadzorczej (indywidualna i kolektywna) została dokonana przez Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich w dniu **18.05.2017** roku

(Uchwała Nr 02/2017). Wszyscy członkowie Rady Nadzorczej otrzymali ocenę pozytywną zarówno indywidualnie jak i kolektywnie.

Zarząd Banku Spółdzielczego w Kątach Wrocławskich