

Informacja
Banku Spółdzielczego w Lipsku
wynikająca z art. 111 a ustawy Prawo bankowe

1. Bank Spółdzielczy w Lipsku nie prowadzi działalności poza terenem Rzeczypospolitej Polskiej.

2. System zarządzania, w tym system zarządzania ryzykiem i system kontroli wewnętrznej

System zarządzania

System zarządzania jest zbiorem zasad i mechanizmów regulujących całokształt 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, przez ustalenie ryzyka powstającego w działalności.

System zarządzania ryzykiem

Zasady i mechanizmy tworzące system zarządzania ryzykiem zawierają opracowane i uchwalone przez Zarząd procedury wewnętrzne m.in.: „Polityki zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka w Banku Spółdzielczym”, „Strategia zarządzania ryzykiem w Banku Spółdzielczym w Lipsku” oraz zasady zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka.

Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzeniem systemu zarządzania oraz ocenia adekwatność i skuteczność tego systemu, w tym ocenia efektywność realizacji wdrożonych procedur w zakresie ryzyka.

W Banku funkcjonuje Komórka ds. Analiz Ryzyka, która jest odpowiedzialna za monitorowanie poszczególnych rodzajów ryzyka oraz adekwatności kapitałowej.

Zadaniem systemu zarządzania jest identyfikacja, pomiar lub szacowanie, monitorowanie i raportowanie ryzyka występującego w działalności Banku.

Realizacji tych zadań służą:

- 1) sformalizowane zasady służące określeniu wielkości podejmowanego ryzyka i zasad zarządzania ryzykiem,
- 2) sformalizowane procedury mające na celu identyfikację, pomiar oraz monitorowanie ryzyka występującego w działalności Banku uwzględniające również przewidywany poziom ryzyka w przyszłości,
- 3) sformalizowane limity ograniczające ryzyko i zasady postępowania w przypadku przekroczenia limitów,
- 4) przyjęty system sprawozdawczości zarządczej umożliwiający monitorowanie ryzyka,
- 5) dostosowana do wielkości i profilu ponoszonego przez Bank ryzyka struktura organizacyjna.

Czynności te mają służyć zapewnieniu prawidłowości procesu wyznaczania i realizacji szczegółowych celów działalności prowadzonej przez Bank.

System kontroli wewnętrznej

Podstawowym celem systemu kontroli wewnętrznej jest zapewnienie zgodności działania Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi. Bank posiada system kontroli wewnętrznej dostosowany do ogólnego profilu ryzyka tj. obejmuje w szczególności obszary obciążone wysokim ryzykiem.

Nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej sprawuje Rada Nadzorcza Banku, która ocenia jego adekwatność i skuteczność.

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

Kontrolę wewnętrzną wykonuje Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej oraz audyt wewnętrzny sprawowany przez Spółdzielczy System Ochrony SGB.

3. Polityka wynagrodzeń

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach, Bank wprowadził zasady ustalania zmiennych składników wynagrodzeń, które zostały określone w „Polityce zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Lipsku”.

Podstawowe założenia Polityki zmiennych składników wynagrodzeń to:

- 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka, wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą Banku Spółdzielczego w Lipsku akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
- 2) wspieranie realizacji przyjętej przez Bank strategii działania oraz strategii zarządzania ryzykiem;
- 3) ograniczanie konfliktu interesów,
- 4) zachowanie neutralności wynagrodzeń pod względem płci.

Zmiennym składnikiem wynagrodzenia osób zajmujących stanowiska kierownicze jest premia uznaniowa. Ocena efektów pracy każdej osoby zajmującej stanowisko kierownicze, pod kątem wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń dokonywana jest po zakończeniu roku obrotowego i obejmuje 3 lata, tzn. rok miniony oraz 2 poprzednie lata.

Podstawą oceny efektów pracy są kryteria dotyczące oceny wyników całego Banku, jak i ocena indywidualnych wyników danego członka Zarządu.

Ocena wyników całego Banku obejmuje koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej.

Członek Zarządu ma prawo do premii rocznej, gdy w okresie podlegającym ocenie wykonanie planu finansowego zostało zrealizowane na poziomie:

- 1) 80 % planowanego zysku netto;
- 2) minimum 0,15 % dla zwrotu z aktywów (ROA);
- 3) maksimum 8 % dla wskaźnika należności zagrożonych;
- 4) minimum 20 % dla łącznego współczynnika kapitałowego;
- 5) minimum 100 % dla wskaźnika płynności LCR.

Członek Zarządu ma prawo do premii rocznej, gdy w okresie podlegającym ocenie:

- 1) dokonano pozytywnej oceny efektów pracy realizacji zadań członka Zarządu wynikających z zakresu jego obowiązków i odpowiedzialności;
- 2) uzyskał pozytywną ocenę kwalifikacji;
- 3) uzyskał absolutorium z wykonania obowiązków za dany rok obrotowy;
- 4) wyniki kontroli przeprowadzonych w Banku przez podmioty zewnętrzne, w tym audyt wewnętrzny przeprowadzony przez Spółdzielczy System Ochrony SGB lub kontrola Komisji Nadzoru Finansowego, nie wykazały istotnych uchybień w obszarze nadzorowanym przez danego członka Zarządu.

Członek Zarządu uzyskuje pozytywną ocenę tylko i wyłącznie w przypadku spełnienia wszystkich w/w przesłanek.

4. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń

W Banku Spółdzielczym w Lipsku nie funkcjonuje komitet do spraw wynagrodzeń, ponieważ Bank nie jest bankiem istotnym w rozumieniu art. 4 ust.1 pkt 35 ustawy Prawo bankowe.

5. Informacja o spełnieniu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Lipsku wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe

Bank wprowadził wymóg oceny odpowiedności Rady Nadzorczej w „Polityce oceny odpowiedności kandydatów na członków Rady Nadzorczej, Członków Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej w Banku Spółdzielczym w Lipsku” oraz Członków Zarządu w „Polityce oceny odpowiedności kandydatów na członków Zarządu, członków Zarządu oraz Zarządu w Banku Spółdzielczym w Lipsku”.

Zgodnie z regulacjami zarówno Członkowie Zarządu, jak też Członkowie Rady Nadzorczej zostali objęci oceną odpowiedności i uzyskali pozytywną ocenę.

Pozytywna ocena dotyczy oceny indywidualnej oraz oceny kolegialnej do sprawowania funkcji zarządczych i nadzorczych.

W świetle art. 22 aa Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Lipsku spełniają wskazane warunki i zalecenia wymagane dla organów Banku. Członkowie Zarządu jak również Rady Nadzorczej uczestniczą w szkoleniach dotyczących pełnionych przez nich funkcji.

Niniejsza informacja dostępna jest w formie papierowej w Banku Spółdzielczym w Lipsku, ul. 1 Maja 23 w godzinach od 8⁰⁰ do godz. 15⁰⁰.

Informacja dostępna jest na stronie internetowej Banku – www.bsłipsko.pl

BANK SPÓŁDZIELCZY
w Lipsku

CZŁONEK ZARZĄDU
Sobólski
Łukasz Sobólski

PREZES ZARZĄDU
M
Marlena Kolenda

