

Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń, a także informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i członków Zarządu wymogów określonych w art. 22aa. Prawa bankowego

I. System zarządzania Bankiem

Funkcjonujący w Banku system zarządzania ryzykiem i system kontroli wewnętrznej zorganizowany jest na trzech wzajemnie niezależnych poziomach:

1. na **pierwszym poziomie** składa się bieżące zarządzanie ryzykiem przez wszystkie komórki organizacyjne Banku zaliczane do pierwszego poziomu, stosujące mechanizmy kontroli ryzyka oraz odpowiednie mechanizmy kontrolne zapewniające właściwe stosowanie mechanizmów kontroli ryzyka i bieżące zapewnienie zgodności działania z obowiązującymi przepisami prawa, a także regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi,
2. na **drugim poziomie** składa się:
 - 1) zarządzanie ryzykiem przez pracowników na specjalnie powoływanych do tego stanowiskach lub w komórkach organizacyjnych, niezależnie od zarządzania ryzykiem o którym mowa w ust. 1, w tym Stanowisko Zarządzania Ryzykami i Analiz oraz inne komórki organizacyjne odpowiedzialne za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie, odpowiedzialne za niezależną: identyfikację, ocenę, kontrolę, monitorowanie ryzyka oraz raportowanie o ryzyku powstałym w związku z działalnością prowadzoną przez Bank, obejmujące również składanie propozycji koniecznych działań,
 - 2) działalność komórki do spraw zgodności – Stanowiska Zgodności,
3. na trzecim poziomie składa się audyt wewnętrzny – sprawowany przez komórkę audytu Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS, zgodnie z zawartą umową Systemu.

Na wszystkich trzech poziomach, w ramach systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, pracownicy Banku w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych odpowiednio stosują mechanizmy kontrolne, o których mowa w *Regulaminie systemu kontroli wewnętrznej*, lub niezależnie monitorują przestrzeganie mechanizmów kontrolnych.

Zarządzanie ryzykiem w Banku realizowane jest przez Zarząd w ramach przypisanych mu obowiązków oraz:

- 1) na poziomie pierwszym, o którym mowa w ust. 1 pkt. 1,
- 2) na poziomie drugim w zakresie, o którym mowa w ust. 1 pkt. 2.

1. System zarządzania ryzykiem

Podejmowanie ryzyka 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. Bank powinien skutecznie zarządzać ryzykiem występującym w jej działalności, w szczególności poprzez opracowanie i wdrożenie adekwatnego i skutecznego systemu zarządzania ryzykiem, zaprojektowanego, wprowadzonego przez Zarząd, który również zapewnia jego

działanie, nadzorowanego przez Radę Nadzorczą, obejmującego komórki organizacyjne Banku, w pełni uwzględniającego istotę ekspozycji Banku na ryzyko oraz obejmującego wszystkie istotne rodzaje ryzyka, w tym jego adekwatność i skuteczność.

Zarządzanie ryzykiem obejmuje kluczowe procesy wewnętrzne w Banku, które mają zapewnić uzyskanie, w zmieniającym się otoczeniu prawnym i ekonomicznym:

1. odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa, wyrażanego przez nieprzekraczanie przyjętego apetytu na ryzyko,
2. odpowiedniej rentowności działalności biznesowej.

System zarządzania ryzykiem powinien umożliwiać Bankowi skuteczne podejmowanie decyzji odnośnie realizacji strategii zarządzania bankiem. Zadaniem systemu zarządzania ryzykiem są identyfikacja, pomiar lub szacowanie, kontrola oraz monitorowanie ryzyka występującego w działalności Banku służące zapewnieniu prawidłowości procesu wyznaczania i realizacji szczegółowych celów prowadzonej przez bank działalności.

W celu realizacji procesów wymienionych powyżej w Banku realizowane są zadania, związane z analizą podstawowych wartości mierników charakterystycznych dla poszczególnych rodzajów ryzyka.

1. W celu zapewnienia skutecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem Zarząd:
 - 1) opracowuje i wdraża odpowiednie systemy 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 (kultura ryzyka);
 - 3) opracowuje i wdraża formalnie przyjęty proces identyfikacji, pomiaru, limitowania, raportowania i kontroli podejmowanego ryzyka, realizowany na podstawie przyjętych przez Zarząd:
 - a) strategii zarządzania ryzykiem,
 - b) polityk i procedur dotyczących identyfikacji, oceny (pomiaru lub szacowania), kontroli i monitorowania ryzyka oraz raportowania o ryzyku, opracowanych w formie pisemnej.
2. Zasady i mechanizmy tworzące system zarządzania ryzykiem są opracowywane i uchwalane przez Zarząd w formie polityk oraz procedur.
3. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzeniem systemu zarządzania oraz ocenia adekwatność i skuteczność tego systemu, w tym ocenia efektywność realizacji polityk.

W Banku funkcjonuje „Strategia zarządzania ryzykiem” wprowadzona przez Zarząd i zatwierdzona przez Radę Nadzorczą, która jest zgodna z założeniami strategii działania Banku. Formalizuje ona proces zarządzania ryzykiem, w którym uczestniczą organy Banku, wyznaczone komórki organizacyjne oraz pracownicy. Rada Nadzorcza w procesie zarządzania ryzykiem określa strategiczne cele oraz apetyt na ryzyko rozumiany jako maksymalny, akceptowalny poziom ryzyka jaki Bank może ponosić. Ponadto ocenia adekwatność i skuteczność wprowadzenia systemu zarządzania ryzykiem. Strategia zarządzania ryzykiem powiązana jest również z innymi regulacjami

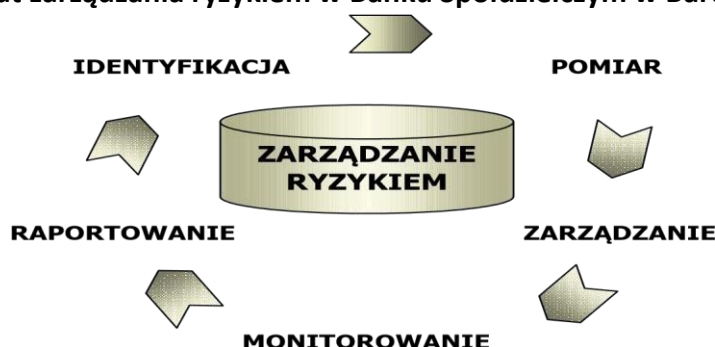
o charakterze strategicznym, tj. planem finansowym i regulacjami zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka.

Proces zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka obejmuje:

1. Gromadzenie informacji dotyczących ryzyka,
2. Pomiar i monitorowanie poziomu ryzyka,
3. Ograniczanie ryzyka, powstającego w działalności Banku do akceptowanego poziomu,
4. Podejmowanie działań zmierzających do ograniczenia liczby i skali występujących zagrożeń,
5. Ograniczanie /eliminowanie negatywnych skutków ryzyka,
6. Raportowanie w sprawie ryzyka.

System zarządzania ryzykiem w Banku działa na podstawie Strategii działania Bankiem, Strategii zarządzania ryzykiem, polityk, procedur i planów. Niezależnie od tego, zarządzanie ryzykiem realizowane jest także na podstawie odpowiednich analiz.

Schemat zarządzania ryzykiem w Banku Spółdzielczym w Barcinie



1. Do rodzajów ryzyka uznanych przez Bank za istotne, zaliczane są:

- 1) ryzyko kredytowe;
- 2) ryzyko operacyjne;
- 3) ryzyko walutowe;
- 4) ryzyko koncentracji;
- 5) ryzyko płynności i finansowania;
- 6) ryzyko stopy procentowej w księdze bankowej;
- 7) ryzyko biznesowe;
- 8) ryzyko braku zgodności;
- 9) ryzyko modelu;
- 10) ryzyko nadmiernej dźwigni finansowej.

Bank zarządza ponadto ryzykiem kapitałowym.

2. W strukturze organizacyjnej Banku funkcjonuje Stanowisko Zarządzania Ryzykami i Analiz, które obejmuje swoim zakresem monitorowanie poszczególnych rodzajów ryzyk, z wyłączeniem:

- 1) ryzyka braku zgodności, które monitorowane było przez Stanowisko Zgodności,
- 2) ryzyka bezpieczeństwa ICT, które monitorowane było przez Stanowisko Bezpieczeństwa,

- 3) ryzyko przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, które monitorowane było przez Koordynatora AML.

Podstawowe zasady zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka reguluje niniejsza Strategia oraz zatwierdzone przez Zarząd Banku zasady i procedury, obejmujące obszary ryzyka, które Bank uznał za istotne. Istotność poszczególnych ryzyk Bank określa na podstawie zasad zawartych w Procedurze oceny adekwatności kapitałowej. Procedury wewnętrzne w zakresie zarządzania ryzykiem opracowane są w formie pisemnej, zatwierdzone przez Zarząd. Procedury zarządzania ryzykiem podlegają przeglądowi i aktualizacji w cyklach rocznych lub częściej, gdy zajdzie taka potrzeba m.in. pod względem dostosowania ich do:

- 1) aktualnych przepisów prawa;
- 2) zmian skali lub rodzaju działalności Banku;
- 3) zmian organizacyjnych;
- 4) zaleceń wydanych przez podmioty zewnętrzne w wyniku przeprowadzonych kontroli.

Wnioski z przeglądu prezentowane są Zarządowi Banku i Radzie Nadzorczej oraz przekazywane do odpowiednich komórek organizacyjnych Banku, celem ewentualnego uaktualnienia zasad zarządzania poszczególnymi ryzykami.

Bieżące zarządzanie ryzykiem w Banku polega na:

1. gromadzeniu informacji dotyczących ryzyka.
2. ograniczaniu ryzyka, powstającego w działalności Banku do akceptowalnego poziomu, wykorzystując do tego celu informacje otrzymane z komórek organizacyjnych Banku.
3. podejmowaniu działań zmierzających do ograniczenia liczby i skali występujących zagrożeń.
4. ograniczaniu/eliminowaniu negatywnych skutków ryzyka.

Bank stosuje metody identyfikowania i pomiaru ryzyka związanego z jego działalnością dostosowane do profilu, skali i złożoności ryzyka, w przypadku wątpliwości w zakresie poziomu ryzyka, stosuje się podejście z zachowaniem maksymalnego stopnia ostrożności. Częstotliwość pomiaru ryzyka dostosowana jest do wielkości oraz charakteru poszczególnych rodzajów ryzyka w działalności Banku. Metody/modele lub systemy pomiaru ryzyka, w szczególności ich założenia są poddawane okresowej ocenie uwzględniającej testowanie i weryfikację historyczną. Przegląd i aktualizacja metod lub systemów pomiaru ryzyka przeprowadzone są wraz z przeglądem procedur dotyczących zarządzania ryzykiem. Przed wprowadzeniem nowego produktu Bank przeprowadza proces przygotowawczy zgodnie z *Polityką zatwierdzania nowych produktów*.

W Banku stosowane są też techniki testowania warunków skrajnych w zakresie objętym regulacjami wewnętrznymi Banku, m.in. dotyczy to bieżącego pomiaru poszczególnych rodzajów ryzyka, jak również planowania i ustalania wymogów kapitałowych w ramach procesu szacowania kapitału wewnętrznego. Na podstawie wyników testów sporządzane są analizy dotyczące wpływu danego rodzaju ryzyka w sytuacji skrajnej na sytuację Banku.

Bank dokłada staranności, aby założenia przyjmowane w przeprowadzanych testach warunków skrajnych uwzględniały najgorsze z prawdopodobnych scenariuszy i dawały podstawy rzetelnej oceny ryzyka. Wyniki testów warunków skrajnych stanowią obowiązkowy element informacji zarządczej dla Zarządu, Komitetu Audytu i Rady Nadzorczej. Rezultaty testów Bank wykorzystuje w procesie zarządzania ryzykiem poprzez:

- 1) podejmowanie działań ograniczających ryzyko,
- 2) uwzględnianie ich w poziomach ustanawianych limitów,
- 3) tworzenie dodatkowych wymogów kapitałowych,
- 4) uwzględnianiu ich w konstruowaniu planów awaryjnych.

Prezes Zarząd Banku po wprowadzonej zmianie lub wprowadzeniu nowego testu warunków skrajnych przedstawia Radzie Nadzorczej do zatwierdzenia dokonane zmiany i przyjęte w testach założenia. Wybór konkretnych technik ograniczania ryzyka może rodzić konsekwencje finansowe, toteż Zarząd dokonuje analizy opłacalności i podejmuje decyzje o zastosowaniu najbardziej optymalnych rozwiązań w zakresie organizacji, automatyzacji i dokumentowania procesów zarządzania ryzykiem w Banku. W Banku obowiązują wewnętrzne limity na poszczególne rodzaje ryzyka, które Bank uznaje za istotne, zgodnie z *Procedurą oceny adekwatności kapitałowej*. Zasady ustalania i aktualizowania wysokości limitów oraz częstotliwość monitorowania ich przestrzegania oraz raportowania określa m.in. instrukcja *Zasady dokonywania przeglądów zarządczych* oraz zasady zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka. Ustalanie wewnętrznych limitów ma na celu ograniczanie wielkości ryzyka w Banku. Przyjęte rodzaje limitów wewnętrznych dotyczących poszczególnych rodzajów ryzyka oraz ich wysokość zatwierdza Zarząd Banku i Rada Nadzorcza. Wysokość limitów dostosowana jest do akceptowanego przez Radę Nadzorczą ogólnego poziomu ryzyka Banku (apetytu na ryzyko). Limity wewnętrzne uwzględniają specyfikę i skalę prowadzonej przez Bank działalności, częstotliwość występowania sytuacji obciążonych ryzykiem, są mierzalne możliwe do raportowania oraz bazują na założeniach uwzględniających podejście perspektywiczne. Dla każdego istotnego ryzyka ustanawiany jest strategiczny limit na poziomie Banku. W przypadku pozostałych zidentyfikowanych ryzyk ewentualna decyzja o nieustanowieniu limitu jest dokumentowana i odpowiednio uzasadniona. W przypadku ryzyk trudnomierzalnych limity ryzyka są wyrażane za pomocą miar jakościowych.

Obowiązujące limity powinny ograniczać zagrożenie nieoczekiwanego wzrostu ekspozycji na ryzyko w wyniku zmian warunków rynkowych i efektywnie zapobiegać podejmowaniu nadmiernego ryzyka. Poziomu limity powinny być ustalane, w miarę możliwości, z uwzględnieniem interakcji pomiędzy poszczególnymi rodzajami ryzyka i łącznego wpływu tych interakcji na ekspozycję na ryzyko i wyniki Banku.

2. System kontroli wewnętrznej

Opis systemu kontroli wewnętrznej opisany został w dedykowanym dokumencie zamieszczonym na stronie internetowej Banku www.bsbarcin.pl w zakładce „O Banku → Polityka informacyjna”.

II. Polityka wynagrodzeń

W Banku obowiązuje Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Barcinie przyjęta Uchwałą Zarządu, Rady Nadzorczej i Zebrania Przedstawicieli Banku.

Celem Polityki wynagrodzeń jest:

1. adekwatne wynagradzanie pracowników za wykonaną pracę, a także motywowanie ich do osiągania wysokich wyników oraz realizacji celów strategicznych Banku;

2. przyciąganie oraz zatrzymywanie wykwalifikowanych pracowników przy jednoczesnym zachowaniu równowagi pomiędzy przewagą konkurencyjną wynagrodzeń, a rentownością Banku;
3. zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów.

Postanowienia Polityki dotyczą zasad wynagradzania wszystkich pracowników, w tym:

1. pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
2. pracowników bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanych w sprzedaż produktów bankowych lub świadczenie usług bankowych bezpośrednio dla klientów;
3. członków organów Banku.

Polityka wynagrodzeń Banku uwzględnia wielkość ryzyka związanego z działalnością Banku oraz zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Bank.

Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się wynagrodzenia stałe i wynagrodzenia zmienne, z zastrzeżeniem ust. 2, 3 i 4, przy czym stałe składniki winny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nie przyznawanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia.
2. Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznane przez Bank pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej w dłuższym okresie i powinno uwzględniać interesy udziałowców, deponentów i wszelkich innych zainteresowanych stron. Wynagrodzenie zmienne nie powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej bazy kapitałowej.
3. W celu uniknięcia konfliktu interesów, członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wyłącznie wynagrodzenie stałe.
4. Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli zgodnie ze Statutem Banku.
5. Wynagrodzenie dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza – szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu określone są w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Barcinie,
6. Wynagrodzenia dla pracowników ustala Zarząd Banku – szczegółowe zasady wynagradzania pracowników określone są w zatwierdzonym przez Zarząd Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Barcinie,
7. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

Zarząd Banku, nie rzadziej niż raz w roku, identyfikuje pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w oparciu o kryteria ilościowe i jakościowe. Szczegółowe zasady identyfikacji, w tym kryteria ilościowe oraz jakościowe określa Polityka identyfikowania kluczowych funkcji oraz powoływania i odwoływania osób pełniących kluczowe funkcje w Banku Spółdzielczym w Barcinie. Przyjmuje się, że osobami, których działalność zawodowa ma istotny wpływ

na profil ryzyka są osoby zajmujące kluczowe stanowiska zgodnie z ww. Polityką oraz wszyscy członkowie Rady Nadzorczej.

Stosunek zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia u pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, nie może przekraczać 100% a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.

Wynagrodzenie zmienne pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, podlegają dostosowaniu do ryzyka. Dostosowanie do ryzyka dokonywane jest w trzech procesach:

- 1) wyznaczania celów i rozliczania efektów pracy, w tym oceny poziomu realizacji celów i oceny ryzyka;
- 2) przyznania wynagrodzenia zmiennego;
- 3) wypłaty wynagrodzenia zmiennego.

Rozliczenie efektów pracy i ocena ryzyka dokonywane są z uwzględnieniem celów wyznaczonych na poziomie Banku (cele strategiczne) i na poziomie pracownika, odbywają się w formie oceny za dany okres. Dostosowanie wynagrodzenia zmiennego polega na ocenie efektów pracy, w tym stopnia realizacji wyznaczonych celów, z uwzględnieniem stopnia wpływu osoby podlegającej ocenie na ich osiągnięcie.

Rada Nadzorcza może określić dodatkowo inne cele, może również przypisać wagi dla poszczególnych celów oznaczające ważność celu wraz ze wskazaniem obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczenia. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagrodzeń osobom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka 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. Stosując zasadę proporcjonalności Bank nie odracza wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń. Przyznana premia uznaniowa wypłacana jest w całości z uwzględnieniem zdania następnego. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być wypłacone osobom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego Banku za ubiegły rok chyba, że kwartalna ocena wyników Banku oraz realizacji celów nie jest zagrożona. W takim przypadku dopuszczalna jest kwartalna wypłata zmiennych składników wynagrodzeń pod warunkiem, że suma wypłaconych kwot w skali roku nie przekroczy wartości 100%.

W przypadku, gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia pracownika zależy od wyników, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników danego pracownika oraz wyników Banku w obszarze odpowiedzialności tej osoby, z uwzględnieniem wyników całego Banku. Przy ocenie indywidualnych wyników bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.

W przypadku, gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia pracownika nie zależy od wyników, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena realizacji celów realizowanych na poszczególnych stanowiskach. Ocena indywidualnych wyników każdego pracownika odbywa się raz w roku za okres co najmniej ostatnich 3 lat. Oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników innych niż członkowie Zarządu Banku dokonuje Zarząd Banku. Oceny członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza.

Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację polityki wynagrodzeń. Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z polityki wynagrodzeń.

Pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, powinni zobowiązać się do nie korzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania skutków ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania.

Bank ma możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagradzania w szczególności w sytuacji, w której dana osoba, której działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka:

- 1) uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub była odpowiedzialna za takie działania,
- 2) nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.

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. Propozycję wysokości wskaźnika przygotowuje Zarząd w oparciu o analizę planowanych kosztów wynagrodzeń na kolejny rok kalendarzowy. Na podstawie ww. analizy ustala się wysokość ww. wskaźnika na poziomie 300%. Wysokość wskaźnika, o którym mowa w ust. 1 podlega publikacji, zgodnie z Polityką informacyjną dotyczącą adekwatności kapitałowej oraz zakresu informacji podlegających ogłaszaniu.

III. Komitet ds. wynagrodzeń

W Banku nie został powołany Komitet ds. wynagrodzeń.

IV. Informacja o spełnieniu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu wymogów określonych w art. 22aa Prawa bankowego

Każdy z członków Zarządu i Rady Nadzorczej podlega ocenie, której celem oceny stwierdzenie, czy członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu dają rękojmię ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem, w tym prowadzenia działalności 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.

Ocena odpowiedniości posiada charakter indywidualny i kolegialnej przy czym ocena indywidualna dokonywana jest w odniesieniu do każdego członka Rady Nadzorczej i Zarządu natomiast ocena kolegialna dokonywana jest w stosunku do całego składu organu Banku. Ocena odpowiedniości Członków Zarządu i Zarządu zgodnie z regulacją wewnętrzną w tym zakresie. Ostatnia przeprowadzona przez Radę Nadzorczą ocena odpowiedniości członków Zarządu odbyła się w dniu 27.04.2026r.

Wszyscy członkowie Zarządu oraz Zarząd posiadają ocenę pozytywną. Na podstawie wyników oceny stwierdzono, że członkowie Zarządu spełniają wymogi określone w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.

Wszyscy członkowie Zarządu otrzymali na Zebraniu Przedstawicieli w dniu 25.06.2026r. absolutorium za rok 2025.

Ocena odpowiedności Członków Rady Nadzorczej i całego składu Rady Nadzorczej zgodnie z regulacją wewnętrzną w tym zakresie przeprowadzana jest w cyklach dwuletnich. Ostatnia ocena została przeprowadzona przez Zebranie Przedstawicieli 25.06.2026r. – dotyczyła kończącej kadencji na lata 2022 – 2026. Wszyscy członkowie Rady Nadzorczej a także Rada Nadzorcza otrzymali ocenę pozytywną. Zebranie Przedstawicieli dokonało wyboru Rady Nadzorczej na lata 2026 – 2030, wszyscy członkowie Rady Nadzorczej uzyskali pozytywną ocenę odpowiedności.

Od ostatniej oceny odpowiedności organów Banku nie zaistniały sytuacje, które spowodowałyby konieczność przeprowadzenia dodatkowej oceny odpowiedności któregośkolwiek z członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku. Członkowie Zarządu Banku i Rady Nadzorczej spełniają wymogi określone w art. 22aa ustawy Prawo bankowe i dają rękojmię ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem.

Zarząd Banku Spółdzielczego w Barcinie