

**INFORMACJA**  
**BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W CHMIELNIKU**

wynikająca z art.111, 111a i 111b Ustawy Prawo bankowe

Stan na 31 grudnia 2016 roku

## Spis treści

1. Informacja na temat obszaru działania Banku Spółdzielczego w Chmielniku oraz Banku Zrzeszającego, w którym jest zrzeszony. ....	3
2. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Chmielniku 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.....	3
3. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej. ....	3
4. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej. .	3
System zarządzania .....	3
System zarządzania ryzykiem .....	4
System kontroli wewnętrznej.....	6
5. Opis polityki wynagrodzeń. ....	8
6. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń. ....	9
7. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Chmielniku wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe. ....	9
8. Informacja o przedsiębiorcach, o których mowa w art. 6a ust. 1 Ustawy Prawo bankowe. ....	10

## **1. Informacja na temat obszaru działania Banku Spółdzielczego w Chmielniku oraz Banku Zrzeszającego, w którym jest zrzeszony.**

Bank Spółdzielczy w Chmielniku z siedzibą w Chmielniku, ul. 1-go Maja 27, wpisany jest do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy w Kielcach, X Wydział Gospodarczy KRS pod numerem 0000094570. Bankowi nadano numer statystyczny REGON Nr 000497360. Terenem działania Banku Spółdzielczego w Chmielniku jest województwo świętokrzyskie.

W 2016 roku BS w Chmielniku prowadził działalność w siedzibie Banku przy ul. 1-go Maja 27, 26-020 Chmielnik oraz w Punkcie Obsługi Kasowej w Pierzchnicy pod adresem: ul. 13-go Stycznia 6, 26-015 Pierzchnica.

BS w Chmielniku nie jest podmiotem dominującym ani podmiotem zależnym.

Na dzień 31.12.2016 r. Bank Spółdzielczy w Chmielniku jest zrzeszony w Banku BPS SA.

## **2. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Chmielniku 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 Chmielniku nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

## **3. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej.**

Stopa zwrotu z aktywów (ROA) w Banku Spółdzielczym w Chmielniku według stanu na 31 grudnia 2016 r. zgodnie z art. 111a ustawy Prawo bankowe wynosi 0,56%.

## **4. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.**

### **System zarządzania**

System zarządzania jest wewnętrznym instrumentem mającym zapewnić bezpieczeństwo prowadzonej przez Bank działalności. Stanowi zbiór zasad i mechanizmów, których zadaniem jest organizacja procesów decyzyjnych i ocena działalności bankowej celem zapewnienia bezpieczeństwa zgromadzonych w Banku środków.

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.

Za zaprojektowanie, wprowadzenie oraz działanie systemu zarządzania dostosowanego do wielkości i profilu ryzyka wiążącego się z działalnością odpowiada Zarząd Banku. Rada Nadzorcza Banku sprawuje nadzór nad wprowadzeniem systemu zarządzania oraz ocenia jego adekwatność i skuteczność.

Istotnym dokumentem programowym o znaczeniu strategicznym są przyjęte przez Bank Zasady Ładu Korporacyjnego kształtujące właściwe zasady postępowania Banku jako instytucji zaufania publicznego. Zapewniają prowadzenie działalności z zachowaniem najwyższej staranności, profesjonalizmu i etyki osób wchodzących w skład organów Banku oraz ukształtowanie odpowiednich relacji z udziałowcami obejmujących wymagania odpowiedzialnego i lojalnego działania. Jednym z nadrzędnych celów Banku jest dbałość o klienta przekładająca się na rzetelny i transparentny obowiązek informacyjny.

Skuteczna realizacja przyjętych przez Bank celów strategicznych wymaga posiadania właściwej struktury organizacyjnej z odpowiednim systemem kontroli wewnętrznej, audytu i zarządzania ryzykiem. Polityka wynagrodzeń, stanowiąc istotny element rozwoju i bezpieczeństwa funkcjonowania instytucji nadzorowanej jest realizowana przy czynnym udziale organów Banku.

Polityka informacyjna służy budowie właściwych relacji, w szczególności poprzez ułatwianie dostępu do informacji zarówno klientom, jak i udziałowcom. W celu budowania wartości i reputacji Banku wykazuje on troskę o ochronę praw i rozwój pracowników, w tym ochronę co najmniej przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania. Bank Spółdzielczy w Chmielniku dąży do stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego w jak najszerszym zakresie uwzględniając zasadę proporcjonalności wynikającą ze skali, charakteru działalności oraz specyfiki Banku.

## **System zarządzania ryzykiem**

Zarząd Banku oświadcza, że stosowane systemy zarządzania ryzykiem są odpowiednie z punktu widzenia profilu działalności i strategii Banku.

Zarządzanie ryzykiem odbywa się zgodnie ze Strategią zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka w Banku Spółdzielczym w Chmielniku, opracowaną przez Zarząd Banku i zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą. Strategia jest zgodna z założeniami Strategii rozwoju Banku i podlega corocznemu przeglądowi zarządczemu i weryfikacji.

Głównym celem w zarządzaniu ryzykiem jest rozwijanie bezpiecznej działalności Banku poprzez identyfikację wszystkich istotnych czynników ryzyka oraz utrzymanie ryzyka na akceptowalnym przez Bank poziomie, dostosowanym do działalności Banku, a w szczególności adekwatnym do posiadanych kapitałów własnych.

Strategia zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka zawiera cele definiujące apetyt na ryzyko Banku, rozumiany jako maksymalny, akceptowalny poziom ryzyka, jaki Bank może ponosić. Cele definiujące apetyt na ryzyko mają charakter wskaźników ilościowych, w tym limitów wewnętrznych, a także założeń dotyczących zasad zarządzania ryzykiem o charakterze jakościowym.

Strategia zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka zapewnia bezpieczeństwo funkcjonowania Banku poprzez:

- określenie celów i zakresów zarządzania ryzykiem,

- organizację systemu zarządzania ryzykiem ze szczególnym podziałem kompetencji pomiędzy organami Banku biorącymi udział w procesie zarządzania ryzykiem,
- wprowadzenie systemu limitów wewnętrznych, na które składają się limity wewnętrzne w zakresie poszczególnych rodzajów ryzyka oraz limity wewnętrzne w zakresie adekwatności kapitałowej,
- objęcie wewnętrznym system sprawozdawczości zarządczej obszarów działalności Banku związanych z zarządzaniem ryzykiem oraz adekwatności kapitałowej,
- funkcjonowanie systemu kontroli wewnętrznej w zakresie zarządzania ryzykiem.

Zarządzanie ryzykiem w Banku jest procesem zintegrowanym i odbywa się w oparciu o wymogi nadzorcze oraz wewnętrzne regulacje.

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) Szacowanie wymogów kapitałowych na pokrycie poszczególnych rodzajów ryzyka,
- 5) Analiza pokrycia wymogów kapitałowych funduszami własnymi;
- 6) Uwzględnianie efektów pomiaru ryzyka w metodach szacowania wymogów kapitałowych;
- 7) Agregacja procesów szacowania wymogów kapitałowych z procesami zarządzania ryzykiem w Banku;
- 8) Raportowanie wyników oceny ryzyka oraz adekwatności kapitałowej Zarządowi oraz w sposób syntetyczny Radzie Nadzorczej Banku;
- 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;

Na proces zarządzania ryzykiem bankowym składają się następujące czynności:

- 1) identyfikacja ryzyka polegająca na określeniu źródeł ryzyka, zarówno aktualnych, jak i potencjalnych, które wynikają z bieżącej i planowanej działalności Banku,
- 2) pomiar ryzyka,
- 3) zarządzanie ryzykiem poprzez podejmowanie decyzji dotyczących akceptowanego poziomu ryzyka, planowanie działań, tworzenie procedur i narzędzi wspomagających,
- 4) monitorowanie ryzyka poprzez stały nadzór nad kształtowaniem się jego poziomu w oparciu o przyjęte metody pomiaru ryzyka,
- 5) raportowanie ryzyka zawierające informacje dla kierownictwa Banku o skali narażenia na ryzyko i podjętych działaniach,
- 6) stosowanie mechanizmów kontrolujących i ograniczających ryzyko – zidentyfikowany, zmierzony / oszacowany poziom ryzyka – polega na przyjmowaniu regulacji wewnętrznych, określeniu poziomu tolerancji na ryzyko, ustalaniu wysokości limitów i wartości progowych, wydawaniu zaleceń, podejmowaniu decyzji o wykorzystaniu narzędzi wspierających zarządzanie ryzykiem.

Powyższe elementy systemu zarządzania są wdrażane w Banku na podstawie pisemnych strategii, polityk i zasad dotyczących identyfikacji, pomiaru, monitorowania i kontroli ryzyka zatwierdzanych przez odpowiednie organy statutowe Banku.

W stosunku do ryzyk objętych szczególnym nadzorem opracowane zostały metody ich pomiaru oraz opracowany system raportowania.

Zgodnie ze Strategią zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka jako istotne w Banku Spółdzielczym w Chmielniku zidentyfikowano następujące rodzaje ryzyka:

- 1) ryzyko kredytowe (w tym ryzyko koncentracji),
- 2) ryzyko płynności,
- 3) ryzyko stopy procentowej w księdze bankowej,

- 4) ryzyko operacyjne (w tym ryzyko braku zgodności),
- 5) ryzyko kapitałowe,
- 6) ryzyko biznesowe, przejawiające się w obszarach:
  - ryzyka strategicznego,
  - ryzyka wyniku finansowego.

Szczegółowy opis procedur w zakresie zarządzania istotnymi ryzykami w Banku zawierają poszczególne Instrukcje, weryfikowane na bieżąco, nie rzadziej niż raz w roku, przyjęte Uchwałą Zarządu i zatwierdzone przez Radę Nadzorczą.

W ramach Strategii działania oraz zarządzania ryzykiem Bank określił apetyt na ryzyko (dopuszczalny poziom ryzyka) poprzez wyznaczenie limitów wewnętrznych dla poszczególnych rodzajów ryzyka.

W celu kontroli ryzyka Bank monitoruje stopień realizacji limitów w ramach wewnętrznego systemu sprawozdawczości zarządczej. Informacje dotyczące ryzyka i adekwatności kapitałowej sporządzane są dla Zarządu przez odpowiednie stanowiska zgodnie z opracowaną i zatwierdzoną przez Zarząd Banku Instrukcją sporządzania informacji zarządczej w Banku Spółdzielczym w Chmielniku. Rada Nadzorcza otrzymuje syntetyczne informacje dotyczące działalności i ryzyka w prowadzonej działalności. System informacji zarządczej objęty jest kontrolą w ramach audytu wewnętrznego.

## **System kontroli wewnętrznej**

W Banku funkcjonuje system kontroli wewnętrznej, który jest dostosowany do struktury organizacyjnej, wielkości i stopnia złożoności działalności Banku, ustanowiony „Regulaminem kontroli wewnętrznej w Banku Spółdzielczym w Chmielniku”.

Istotnym elementem efektywnego systemu kontroli wewnętrznej jest uznanie przez wszystkich pracowników konieczności wykonywania swoich obowiązków w sposób efektywny i przekazywania na właściwy szczebel zarządzania informacji o istotnych nieprawidłowościach, przypadkach braku zgodności z regulacjami oraz naruszania innych zasad lub nielegalnych działań, które zostały zaobserwowane.

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. przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem w Banku;
4. zgodności działania Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi.

System kontroli wewnętrznej dostosowany jest do specyfiki Banku i obejmuje obszary określone w ustawie - Prawo bankowe:

1. zasady, limity i procedury dotyczące prowadzonej przez Bank działalności, mające charakter kontrolny i funkcjonujące w ramach systemu operacyjnego Banku,
2. czynności mające na celu kontrolę jakości i poprawności realizowanych w Banku zadań, wykonywane przez każdego pracownika oraz dodatkowo przez bezpośredniego przełożonego,
3. mechanizmy kontroli ryzyka,
4. badanie zgodności działania Banku Spółdzielczego z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi,
5. audyt wewnętrzny.

Kontroli wewnętrznej podlegają wszystkie obszary działalności Banku.

W ramach systemu kontroli wewnętrznej Bank wyodrębnia:

1. Stanowisko audytora wewnętrznego (pracownika zatrudnionego w odpowiedniej komórce Spółdzielni Systemu Ochrony BPS), którego zadaniem jest zapewnienie przestrzegania mechanizmów kontrolnych dotyczących w szczególności zarządzania ryzykiem w Banku, która obejmuje stanowiska, grupy ludzi lub jednostki organizacyjne odpowiedzialne za realizację zadań przypisanych tej funkcji,
2. Kontroler wewnętrzny, który ma za zadanie identyfikację, ocenę, kontrolę i monitorowanie ryzyka braku zgodności działalności Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi oraz przedstawianie raportów w tym zakresie;
3. Audyt Banku Zrzeszającego.

W systemie kontroli wewnętrznej wyodrębnia się:

1. kontrolę funkcjonalną – obejmującą badanie zgodności działania Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi,
2. kontrolę instytucjonalną – obejmującą audyt wewnętrzny.

Regularne kontrolowanie wszystkich procesów, czynności, ma na celu zapewnienie ich zgodności z procedurami i mechanizmami kontroli. Kontrola taka stanowi dodatkowo podstawę weryfikacji poprawności procedur i sprawności działania mechanizmów kontrolnych na wszystkich szczeblach organizacyjnych. Przyczynia się do wspomagania procesów decyzyjnych, mających zapewnić:

1. skuteczność i wydajność działania Banku,
2. wiarygodność sprawozdawczości finansowej,
3. zgodność 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. Przyjęte mechanizmy kontrolne wbudowane są w funkcjonujące w Banku procesy, czynności, w codzienną działalność operacyjną Banku. W zakresie mechanizmów kontroli wewnętrznej w Banku funkcjonują w szczególności:

1. zasady, polityki, regulaminy i procedury obejmujące wszystkie obszary działalności, 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, przez bezpośredniego przełożonego oraz stanowisko audytu wewnętrznej, mająca na celu weryfikację jakości i poprawności realizowanych w Banku zadań.

Jednym 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.

Funkcjonujące w Banku procedury kontroli opracowane są w formie pisemnej i zatwierdzone przez Zarząd Banku i Radę Nadzorczą Banku.

Rada Nadzorcza Banku sprawuje nadzór nad wprowadzeniem w Banku systemu zarządzania, tj. systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz ocenia jego adekwatność i skuteczność.

Zarząd Banku jest odpowiedzialny za zaprojektowanie, wprowadzenie oraz działanie systemu kontroli wewnętrznej dostosowanego do wielkości i profilu ryzyka wiążącego się z działalnością Banku.

## **5. Opis polityki wynagrodzeń.**

Uchwałą Nr 259/2011 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 04 października 2011 r. zmieniającą Uchwałę Nr 385/2008 z dnia 17 grudnia 2008 r. w sprawie szczegółowych zasad i sposobu ogłaszania przez banki informacji o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczących adekwatności kapitałowej oraz zakresu informacji podlegających ogłaszaniu na Bank nałożono obowiązek podawania do publicznej wiadomości informacji dotyczących polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze.

Realizując zapisy ww. Uchwały i stosując wskazaną w niej zasadę proporcjonalności, Bank Spółdzielczy w Chmielniku wprowadził Politykę zmiennych składników wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku w ograniczonym zakresie, korzystając z możliwości indywidualnego określenia sposobu i zakresu stosowania przepisów dotyczących zmiennych składników wynagrodzeń.

Celem Polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku jest wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem tak by nie zachęcać do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Banku, a także wspieranie realizacji strategii działania Banku oraz ograniczenie konfliktu interesów.

Z uwagi na profil działania Banku, charakter posiadanych w ofercie produktów oraz skalę działalności na rynku bankowym ustala się, że osobami mającymi istotny wpływ na profil ryzyka Banku są wyłącznie członkowie Zarządu Banku:

- Prezes Zarządu Banku;
- Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych;
- Członek Zarządu ds. Handlowych.

Za zmienny składnik wynagrodzenia osób zajmujących stanowiska kierownicze uważa się premię uznaniową, której wysokość określa Regulamin wynagradzania.

Przyznane osobie zajmującej stanowisko kierownicze w Banku zmienne składniki wynagrodzeń, wypłacane są w 100% w formie pieniężnej w przypadku, gdy suma kwot całkowitego wynagrodzenia zmiennego osób zajmujących stanowiska kierownicze w danym roku nie przekracza 2% funduszy własnych; w przypadku, gdy suma kwot całkowitego wynagrodzenia zmiennego osób zajmujących stanowiska kierownicze w danym roku przekroczy poziom 2% funduszy własnych, wówczas 60% wynagrodzenia wypłacane jest niezwłocznie po przyznaniu, a 40% wynagrodzenia deponowane jest na indywidualnym koncie każdej osoby zajmującej stanowisko kierownicze, a wypłacane pod warunkiem otrzymania pozytywnej oceny efektów pracy.

Ocena efektów pracy osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku pod kątem wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia odbywa się corocznie, po zakończeniu roku obrachunkowego.

Ocena efektów pracy dokonywana jest przez Radę Nadzorczą po zakończeniu roku i obejmuje 3 lata. Do oceny efektów pracy wykorzystuje się między innymi następujące wskaźniki:

- zysk netto,



- zwrot z kapitału własnego ROE,
- jakość portfela kredytowego,
- współczynnik wypłacalności.

Ocenie podlega stopień wykonania ww. wskaźników w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach podlegających ocenie oraz w stosunku do założeń przyjętych w Strategii Banku za dany okres.

W 2016 roku wynagrodzenie zmienne wypłacone Zarządowi Banku, składającemu się z 3 osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy wyniosło 23 805 zł brutto (26 010,00 zł brutto w 2015 r.) i zastało w całości wypłacone w gotówce.

Udział wypłaconych w 2016 r. zmiennych składników wynagrodzenia w funduszach własnych (6.682.863 tys. zł) wyniósł 0,36 %.

## **6. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.**

Bank nie jest zobligowany do powołania Komitetu ds. wynagrodzeń zgodnie z art. 9cb ust. 1 Ustawy Prawo bankowe. Bankiem nie jest bankiem istotnym w rozumieniu art. 3 pkt 35 Ustawy Prawo bankowe. Bank nie korzystał również z usług konsultanta zewnętrznego.

## **7. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Chmielniku wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.**

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku posiadają wiedzę, umiejętności i doświadczenie, odpowiednie do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych im obowiązków oraz dają rękojmię należytego wykonywania tych obowiązków.

Żaden z Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Chmielniku nie pełni jednocześnie więcej funkcji, niż przewiduje to Ustawa Prawo bankowe w art. 22aa ust.3.

Liczba funkcji Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej pełnionych jednocześnie przez Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku jest uzależniona od indywidualnych okoliczności oraz charakteru, skali i stopnia złożoności działalności banku.

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku pełnią swoje funkcje w sposób uczciwy i rzetelny oraz kierują się niezależnością osądu, aby zapewnić skuteczną ocenę i weryfikację podejmowania i wykonania decyzji związanych z bieżącym zarządzaniem Bankiem. Bank zapewnia środki niezbędne do przygotowania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku do pełnienia przez nich funkcji i środki niezbędne do ich szkolenia.

Przy wyborze kandydatów na Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku właściwy organ Banku uwzględnia cechy i kompetencje istotne z punktu widzenia potrzeby zapewnienia prawidłowości realizacji zadań przez Zarząd lub Radę Nadzorczą. Oceny odpowiedniości Członka Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w oparciu o ocenę przygotowaną przez Prezydium Rady Nadzorczej. Ocenie podlega każdy Członek Zarządu i sam Zarząd jako organ kolegialny.

Na ocenę odpowiedniości składa się ocena kwalifikacji (wiedza, umiejętności, doświadczenie) i reputacji (nieposzlakowanej opinii). Ocena kolegialna Zarządu obejmuje: ocenę ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem, ocenę reputacji Banku jako pochodnej działań Członków Zarządu. Oceny odpowiedniości Członka Rady Nadzorczej dokonuje Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Chmielniku w oparciu o pismem

oświadczenia Członków Rady Nadzorczej załączone do rocznego Sprawozdania Rady Nadzorczej.

## **8. Informacja o przedsiębiorcach, o których mowa w art. 6a ust. 1 Ustawy Prawo bankowe.**

Bank Spółdzielczy w Chmielniku niniejszym zawiadamia, działając zgodnie z art. 111 b Ustawy Prawo bankowe, o przedsiębiorcach lub przedsiębiorcach zagranicznych mających dostęp do tajemnicy bankowej, którym Bank zgodnie z art. 6a ust. 1 i 7 Ustawy Prawo bankowe powierzył wykonywanie określonych czynności:

- **Firma „SoftNet” Sp. z o.o.** z siedzibą 30-727 Kraków, ul. Pana Tadeusza 8 – KRS 0000181332, NIP 678-005-23-74, REGON 350506978 - obsługa IT,
- **IT Card Centrum Technologii Płatniczych SA** z siedzibą ul. Płocka 11/13, 01-231 Warszawa, KRS 0000262496, NIP 718-207-80-22, REGON 200090698 – współpraca w zakresie: pozyskiwania punktów handlowo – usługowych do sieci terminali POS prowadzonej i zarządzanej przez IT CARD SA, świadczenia usług w zakresie obsługi bankomatów oraz transakcji realizowanych w bankomatach Banku, współpracy w zakresie przystąpienia do sieci terminali POS prowadzonej przez ITCARD SA.

**Zarząd  
Banku Spółdzielczego w Chmielniku**