



INFORMACJA
BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W PRUDNIKU
wynikająca z art. 111a ustawy Prawo Bankowe
wg stanu na dzień 31.12.2024 roku

SPIS TREŚCI

1. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Prudniku 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
2. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej.	3
3. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.	3
4. Opis polityki wynagrodzeń.	9
5. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.	11
6. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Prudniku wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.	11

1. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Prudniku 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 Prudniku nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

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

Stopa zwrotu z aktywów Banku (ROA netto) według stanu na 31 grudnia 2024 roku wyniosła 1,76%.

3. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.

W Banku Spółdzielczym w Prudniku funkcjonuje system zarządzania zgodny z przepisami Ustawy Prawo bankowe.

System zarządzania stanowi zbiór zasad i mechanizmów odnoszących się do procesów decyzyjnych, zachodzących w Banku oraz oceny prowadzonej działalności bankowej.

System zarządzania ryzykiem

1. Organizacja zarządzania ryzykiem jest oparta o podział zadań realizowany na trzech niezależnych poziomach:
 - 1) **poziom pierwszy** (pierwsza linia obrony) - bieżące zarządzanie ryzykiem przez wszystkie jednostki i komórki organizacyjne Banku odpowiedzialne za działalność biznesową, zapewniające właściwe stosowanie mechanizmów kontroli ryzyka i bieżące zapewnianie zgodności działania z obowiązującymi przepisami prawa, a także regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi,
 - 2) **poziom drugi** (druga linia obrony) - którą stanowi zarządzanie ryzykiem przez pracowników na specjalnie powoływanych do tego stanowiskach lub w komórkach organizacyjnych, niezależnie od zarządzania ryzykiem, o którym mowa w pkt. 1), a także działalność Stanowiska ds. zgodności,
 - 3) **trzecia linia obrony** - którą stanowi działalność audytu wewnętrznego.
2. 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 lub niezależnie monitorują

przestrzeganie mechanizmów kontrolnych. W związku z faktem, iż Bank jest uczestnikiem systemu ochrony instytucjonalnej mechanizmy kontrolne na trzecim poziomie oraz niezależne monitorowanie ich przestrzegania stosuje System Ochrony Zrzeszenia BPS.

3. W procesie zarządzania ryzykiem w Banku uczestniczą następujące organy, jednostki i komórki organizacyjne:
 1. Rada Nadzorcza,
 2. Zarząd,
 3. Członek Zarządu nadzorujący zarządzanie ryzykiem istotnym – Prezes Zarządu
 4. Zespół Analityków Kredytowych,
 5. Zespół ds. Monitoringu i Klasyfikacji,
 6. Zespół ds. planowania i ryzyk bankowych,
 7. Stanowisko ds. Organizacji, Kadr i Administracji oraz ds. zgodności,
 8. Audyt wewnętrzny,
 9. Pozostali pracownicy Banku.
4. Jednostki biznesowe, w systemie zarządzania ryzykiem:
 - 1) podejmują decyzje w ramach przyznanych kompetencji i ustalonych limitów,
 - 2) przestrzegają ustalonych mechanizmów kontrolnych,
 - 3) współpracują z komórkami organizacyjnymi odpowiedzialnymi za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie, w tym raportują do tych komórek odnośnie zbliżania się do limitu.
5. Pracownicy/komórki organizacyjne odpowiedzialne za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie:
 - 1) przeprowadzają identyfikację wszystkich istotnych rodzajów ryzyka, na jakie narażony jest Bank,
 - 2) przeprowadzają pomiar lub ocenę ryzyka, w tym testy warunków skrajnych z uwzględnieniem odpowiedniego zakresu scenariuszy,
 - 3) proponują limity ograniczające ryzyko (również w zakresie ich aktualizacji) z uwzględnieniem:
 - a) specyfiki i skali prowadzonej przez Bank działalności (również w ujęciu perspektywicznym),
 - b) wyników testów warunków skrajnych,
 - c) interakcji pomiędzy poszczególnymi rodzajami ryzyka (w miarę możliwości),
 - 4) monitorują wykorzystanie obowiązujących limitów (w tym pod kątem występujących trendów) oraz apetytu na ryzyko, proponują działania naprawcze w przypadku przekroczenia limitów,
 - 5) przekazują Radzie Nadzorczej i Zarządowi wszelkie istotne informacje związane z ryzykiem,
 - 6) dokonują przeglądu oraz aktualizacji strategii zarządzania ryzykiem,
 - 7) uczestniczą w opracowywaniu strategii zarządzania Bankiem,
 - 8) uczestniczą w ocenie ryzyka wynikającego z nowych produktów lub projektów Banku,

- 9) przeprowadzają testowanie pionowe zgodnie z zakresem i częstotliwością określoną w macierzy kontroli ryzyka.

Podstawowe zasady zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka reguluje Strategia zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka w Banku Spółdzielczym w Prudniku oraz zatwierdzone przez Zarząd Banku instrukcje i regulaminy, obejmujące obszary ryzyka, które Bank uznał za istotne.

Do ryzyk istotnych w swojej działalności Bank zalicza:

- ryzyko kredytowe (w tym ryzyko koncentracji),
- ryzyko operacyjne,
- ryzyko braku zgodności,
- ryzyko rynkowe, w tym walutowe,
- ryzyko stopy procentowej w księdze bankowej,
- ryzyko płynności.

Proces zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka w Banku obejmuje następujące działania:

- gromadzenie informacji,
- identyfikację i ocenę ryzyka,
- limitowanie ryzyka,
- pomiar i monitorowanie ryzyka,
- raportowanie,
- zastosowanie narzędzi redukcji ryzyka (działania zapobiegawcze).

Niezależne zarządzanie poszczególnymi rodzajami ryzyka 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 jednostek/komórek organizacyjnych Banku,
3. podejmowaniu działań zmierzających do ograniczenia liczby i skali występujących zagrożeń,
4. ograniczaniu/eliminowaniu negatywnych skutków ryzyka.

W niezależnym zarządzaniu poszczególnymi rodzajami ryzyka w Banku szczególny nacisk położony jest na wyjaśnienie przyczyn występowania zdarzeń generujących ryzyko oraz oszacowanie ich wpływu na efektywność działania Banku, wypłacalność, płynność oraz adekwatność kapitałową.

System kontroli wewnętrznej

System kontroli wewnętrznej odgrywa strategiczną rolę dla bezpieczeństwa działania Banku i jest istotnym elementem zarządzania ryzykiem. Zasady przeprowadzania kontroli ryzyka są zgodne z „Regulaminem kontroli wewnętrznej w Banku Spółdzielczym w Prudniku” i powinny być uwzględnione w planie kontroli wewnętrznej.

W Banku funkcjonuje system kontroli wewnętrznej, którego celem, zgodnie z art. 9c ust. 1 Prawa bankowego, jest zapewnienie:

- 1) skuteczności i efektywności działania banku,
- 2) wiarygodności sprawozdawczości finansowej,
- 3) przestrzeganie zasad zarządzania ryzykiem,
- 4) zgodności działania z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi.

Zasady funkcjonowania Systemu Kontroli Wewnętrznej

System kontroli wewnętrznej funkcjonujący w Banku i Systemie Ochrony oparty jest o rozwiązania wynikające z:

- 1) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe,
- 2) ustawy z dnia 7 grudnia 2000 r. o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających, zwanej w dalszej części „Ustawą”,
- 3) rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach, zwanego w dalszej części „rozporządzeniem”,
- 4) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach,
- 5) innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz dobrych praktyk w zakresie funkcji audytu oraz systemu kontroli wewnętrznej.

Funkcja kontroli

1. Na funkcję kontroli składają się:
 - 1) mechanizmy kontrolne,
 - 2) niezależne monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych,
 - 3) raportowanie w ramach funkcji kontroli.
2. Bank przypisuje kluczowe mechanizmy kontrolne istotnym procesom.
3. Bank zapewnia dokumentację funkcji kontroli w szczególności przez:
 - 1) rejestrowanie każdej operacji, transakcji, produktu i usługi oraz opis systemu, procesu, struktury organizacyjnej,
 - 2) opis, w formie matrycy funkcji kontroli, powiązania celów, o których mowa wyżej, z procesami w działalności banku, które przez Bank zostały uznane za istotne oraz

kluczowymi mechanizmami kontrolnymi i niezależnym monitorowaniem przestrzegania tych mechanizmów kontrolnych.

Struktura Systemu Kontroli Wewnętrznej

1. Funkcjonujący w Banku system kontroli wewnętrznej zorganizowany jest na trzech niezależnych poziomach:
 - 1) Poziom I to funkcja zarządzania ryzykiem w działalności operacyjnej;
 - 2) Poziom II to funkcja zarządzania ryzykiem realizowana przez specjalnie do tego powołane niezależne stanowiska lub komórki organizacyjne w strukturach Banku niezależne od zarządzania ryzykiem na Poziomie I, w tym Stanowisko do spraw zgodności;
 - 3) Poziom III to funkcja audytu wewnętrznego realizowana przez Spółdzielnię.

Kontrola realizowana na Poziomie I

1. Celem kontroli realizowanej na Poziomie I jest zapewnienie zgodności wykonywanych czynności z procedurami wewnętrznymi, a także bieżące reagowanie na stwierdzone nieprawidłowości oraz monitorowanie mechanizmów kontrolnych. Kontrola ta obejmuje stanowiska, grupy ludzi lub jednostki organizacyjne odpowiedzialne za realizację zadań przypisanych tej funkcji.
2. Kontrola sprawowana jest w zakresie jakości i poprawności wykonywanych czynności przez każdego pracownika oraz dodatkowo przez osoby z nim współpracujące i jego bezpośredniego przełożonego oraz wszystkie osoby, którym czynności kontrolne wyznaczono w zakresach obowiązków.

Kontrola realizowana na Poziomie II

1. Kontrola realizowana na drugim Poziomie II to czynności kontrolne realizowane przez specjalnie dedykowane do tego stanowiska lub komórki organizacyjne Banku, niezależne od zarządzania ryzykiem, kontroli wykonywanych na Poziomie I oraz z zachowaniem zasady braku konfliktu interesów w realizacji czynności kontrolnych.
2. Kontrola, o której mowa w ust. 1 ma charakter ciągły i kompleksowy. Obejmuje ocenę skuteczności mechanizmów kontroli na pierwszym poziomie oraz ocenę prawidłowości realizacji funkcji zarządzania ryzykiem w działalności Banku.
3. W strukturach Banku działają adekwatne mechanizmy zapewniające niezależność Stanowiska do spraw zgodności.

Kontrola realizowana na Poziomie III

1. Kontrola realizowana na Poziomie III to funkcja audytu wewnętrznego (audyt wewnętrzny) realizowana przez Pion Audytu Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia

- BPS, która ma za zadanie badanie i ocenę, w sposób niezależny i obiektywny, adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej Uczestników Sytemu Ochrony i Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia.
2. Audyt wewnętrzny polega na okresowym badaniu, ocenie i doskonaleniu istniejących wdrożonych mechanizmów kontroli wewnętrznej oraz ich praktycznego stosowania. Audyt wewnętrzny ocenia zarówno zaprojektowanie jak i efektywność kontroli realizowanych na Poziomie I i II, a także ocenia skuteczność i adekwatność systemu zarządzania ryzykiem.
 3. W strukturach Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia działają adekwatne mechanizmy zapewniające niezależność funkcji audytu wewnętrznego.
 4. Zasady organizacji i realizacji audytu wewnętrznego są uregulowane w Załączniku nr 11 do Umowy Systemu Ochrony.

Odpowiedzialność organów zarządzających i nadzorujących za zaprojektowanie, wprowadzenie oraz zapewnienie skutecznego i adekwatnego systemu kontroli wewnętrznej

Zarząd Banku

1. Do obowiązków Zarządu należy zaprojektowanie, wprowadzenie oraz zapewnianie we wszystkich jednostkach organizacyjnych, komórkach organizacyjnych i stanowiskach organizacyjnych Banku funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej, który obejmuje funkcję kontroli, Stanowisko do spraw zgodności, oraz zapewnia niezależność tym komórkom.
2. Zarząd Banku podejmuje działania mające na celu zapewnienie ciągłości działania systemu kontroli wewnętrznej, w tym właściwej współpracy wszystkich pracowników w ramach funkcji kontroli oraz współpracy ze Stanowiskiem do spraw zgodności oraz Spółdzielnią Systemu Ochrony Zrzeszenia w ramach realizacji funkcji audytu wewnętrznego, a także zapewnienie dostępu pracownikom realizującym te funkcje do niezbędnych dokumentów źródłowych, w tym zawierających informacje prawnie chronione, w związku z wykonywaniem przez nich obowiązków służbowych.
3. W przypadku wykrycia nieprawidłowości przez system kontroli wewnętrznej Zarząd Banku podejmuje odpowiednie działania w celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości, w tym określone środki naprawcze i dyscyplinujące.
4. W ramach zapewniania przez system kontroli wewnętrznej przestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych Zarząd Banku:
 - 1) odpowiada za efektywne zarządzanie w banku ryzykiem braku zgodności, rozumianym jako ryzyko skutków nieprzestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych,
 - 2) odpowiada za opracowanie Polityki Zgodności, zapewnienie jej przestrzegania i składanie Radzie Nadzorczej Banku lub Komitetowi Audytu Banku, jeżeli został powołany, raportów w sprawie zarządzania ryzykiem braku zgodności,

- 3) w przypadku wykrycia nieprawidłowości w stosowaniu Polityki Zgodności Zarząd podejmuje odpowiednie działania w celu usunięcia tych nieprawidłowości, w tym środki naprawcze lub dyscyplinujące.
5. Zarząd Banku, nie rzadziej niż raz w roku, informuje Radę Nadzorczą o sposobie wypełnienia zadań, o których mowa wyżej.

Rada Nadzorcza Banku

1. Rada Nadzorcza Banku sprawuje nadzór nad wprowadzeniem systemu kontroli wewnętrznej.
2. Rada Nadzorcza monitoruje skuteczność systemu kontroli wewnętrznej w oparciu o informacje uzyskane od Stanowiska do spraw zgodności, Zarządu Banku, Komitetu Audytu Banku, jeżeli został powołany oraz Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia w ramach realizacji funkcji audytu wewnętrznego.
3. Rada Nadzorcza Banku dokonuje corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej pierwszego i drugiego poziomu, w tym corocznej oceny adekwatności i skuteczności funkcji kontroli oraz stanowiska do spraw zgodności. Ocena skuteczności i adekwatności realizacji funkcji audytu wewnętrznego jest realizowana przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia.
4. Rada Nadzorcza przeprowadza oceny, o których mowa w ust. 3, na podstawie opinii Komitetu Audytu.
5. W ramach zapewniania przez system kontroli wewnętrznej przestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych Rada Nadzorcza Banku:
 - 1) nadzoruje wykonywanie obowiązków przez Zarząd Banku dotyczących zarządzania ryzykiem braku zgodności,
 - 2) zatwierdza Politykę Zgodności,
 - 3) co najmniej raz w roku ocenia stopień efektywności zarządzania ryzykiem braku zgodności.

4. Opis polityki wynagrodzeń.

Zasady wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Prudniku zostały określone w zgodnej z aktualnymi wymaganiami prawnymi „Polityce wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Prudniku.” Politykę opracowano na podstawie:

- 1) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 (CRR) oraz przepisów implementujących w Polsce Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE (CRDIV) oraz Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/878 (CRD V),
- 2) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe, zwanej dalej Prawem bankowym,
- 3) Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy,
- 4) Rozporządzenia 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, zwanego dalej Rozporządzeniem Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej,

- 5) Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi,
- 6) Wytycznych EBA z 27 czerwca 2016 r. dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń,
- 7) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach,
- 8) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.

Celem opracowania i wdrożenia Polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Prudniku, zwanej dalej Polityką jest:

- 1) zdefiniowanie ogólnych zasad wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Prudniku,
- 2) określenie zasad ustalania zmiennych składników wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Prudniku, zgodnie z zasadami zawartymi w:
 - a) Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 08 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach,
 - b) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego, dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach,
- 3) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowany przez Radę Nadzorczą apetyt na ryzyka,
- 4) wspieranie realizacji Strategii działania Banku oraz ograniczanie konfliktu interesów.

Co najmniej raz w roku Bank przeprowadza weryfikację stanowisk, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka na podstawie zapisów Rozporządzenia delegowanego ` przed przyznaniem premii uznaniowej.

Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki osiągnięte przez Bank w ostatnich 3 (trzech) latach (kryteria ilościowe):

- zysk netto,
- zwrot z kapitału własnego (ROE),
- łączny współczynnik wypłacalności,
- wskaźnik płynności LCR,
- jakość portfela kredytowego.

Kryteria jakościowe oceny Członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:

- uzyskane absolutorium w okresie oceny,
- pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
- ogólna dobra ocena realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną, dokonana przez Radę Nadzorczą.

W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.

5. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.

W Banku nie został powołany komitet do spraw wynagrodzeń, ponieważ Bank zgodnie z zapisami art. 3 pkt 35 ustawy Prawo bankowe nie jest Bankiem istotnym, który w świetle art. 9cb ust. 1 ustawy Prawo bankowe ma obowiązek powołania ww. komitetu.

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

Członkowie Rady Nadzorczej, zgodnie z obowiązującą Polityką zapewnienia odpowiedzialności w składzie Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Prudniku, podlegają ocenie odpowiedzialności. Ocena obejmuje ustalenie czy osoba oceniana posiada wiedzę, umiejętności i doświadczenie odpowiednie do funkcji, którą pełni i związanych z tą funkcją obowiązków, a także czy daje rękojmię należytego wykonywania obowiązków związanych z pełnioną funkcją, legitymuje się odpowiednią reputacją i wiarygodnością, a także niezależnością osądu i brakiem konfliktu interesów oraz zdolnością poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków.

Odpowiedniość kolegialna oznacza stopień, w którym łączne kwalifikacje członków Rady Nadzorczej uważa się za odpowiednie do sprawnego nadzoru nad zarządzaniem Bankiem z uwzględnieniem zasady różnorodności. Oceny odpowiedzialności dokonuje komisja wybrana przez Zebranie Przedstawicieli Banku.

06.06.2025 roku Zebranie Przedstawicieli dokonało wtórnej oceny odpowiedzialności indywidualnej członków Rady Nadzorczej oraz wtórnej oceny odpowiedzialności zbiorowej Rady Nadzorczej za okres od 17.06.2023 r. do 06.06.2025 r. i stwierdziło, że Rada Nadzorcza spełnia wymogi odpowiedzialności określone w „Polityce zapewnienia odpowiedzialności w składzie Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Prudniku” uchwalonej przez Zebranie Przedstawicieli Uchwałą Nr 19/2022 z dnia 10.06.2022 roku.

Zebranie Przedstawicieli przeprowadziło również wtórną zbiorową ocenę odpowiedzialności Komitetu Audytu Rady Nadzorczej za okres od 17.06.2023 r. do 06.06.2025 r. i stwierdziło, że Komitet spełnia wymogi odpowiedzialności określone w „Polityce zapewnienia odpowiedzialności w składzie Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Prudniku” uchwalonej przez Zebranie Przedstawicieli Uchwałą Nr 19/2022 z dnia 10.06.2022 roku.

Rada Nadzorcza dokonuje ciągłej weryfikacji kompetencji Członków Zarządu poprzez analizę:

- 1) pozycji kapitałowej oraz wartości współczynników wypłacalności Banku,
- 2) wyników Banku, w tym struktury rachunku zysków i strat oraz bilansu,
- 3) poziomu ozerwowania kredytów z rozpoznaną utratą wartości,
- 4) realizacji założonych planów finansowych,
- 5) poziomu generowanych przez Bank ryzyk,
- 6) wyników badania w procesie BION Komisji Nadzoru Finansowego,
- 7) posiadanych kwalifikacji oraz doświadczenia w pracy na stanowisku Członka Zarządu.

Zarząd Banku Spółdzielczego w Prudniku składa się z 4 osób. W roku 2024 nastąpiła zmiana w składzie Zarządu, w związku z przejściem wiceprezesa ds. ekonomicznych na emeryturę. W skład Zarządu powołano na to stanowisko nowego członka Zarządu, który spełnia wymagane wymogi. Procedura odpowiedniości została przeprowadzona. Nowo powołany członek Zarządu wiceprezes ds. ekonomicznych uzyskał aprobatę Komisji Nadzoru Finansowego. Poszczególni Członkowie Zarządu jak również Zarząd, jako organ kolegiálny posiadają wymaganą wiedzę, kompetencje i doświadczenie zawodowe. Członkowie Zarządu nie podejmowali aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub wpłynąć negatywnie na reputację Banku. Członkowie ponoszą kolegiálną odpowiedzialność za decyzje zastrzeżone do kompetencji Zarządu, niezależnie od wewnętrznego podziału kompetencji pomiędzy członków Zarządu. Wewnętrzny podział odpowiedzialności pomiędzy członków Zarządu nie prowadzi do sytuacji, w której określony obszar działalności Banku nie jest przypisany do żadnego członka Zarządu. Dokonując oceny działania Rada Nadzorcza wzięła pod uwagę min. dobre wyniki finansowe oraz pozycję Banku w sektorze banków spółdzielczych, wysoki poziom bezpieczeństwa, efektywność działalności operacyjnej, skuteczne i konsekwentne zarządzanie ryzykiem.

Zarząd Banku Spółdzielczego w Prudniku:

Mirosław Michałowski	- Prezes Zarządu
Agnieszka Gancarz-Szeremeta	- Wiceprezes Zarządu
Anna Głowacz	- Wiceprezes Zarządu
Agata Walczak-Luchowska	- Członek Zarządu