



Międzygminny Bank Spółdzielczy

w Zbuczynie

Grupa BPS

Raport dotyczący adekwatności kapitałowej
Międzygminnego Banku Spółdzielczego w Zbuczynie
podlegający ujawnieniom
na dzień 31.12.2018r.

Zbuczyn, 2019 r.

Raport dotyczący adekwatności kapitałowej Międzygminnego Banku Spółdzielczego w Zbuczynie podlegający ujawnieniu.

Niniejszy dokument stanowi realizację postanowień Uchwały Rady Nadzorczej Nr 29/2018 oraz Uchwały Zarządu Nr 78/2018 „Polityki Informacyjnej Międzygminnego Banku Spółdzielczego w Zbuczynie” i stanowi wykonanie postanowień

- a) Rozporządzenia 575/2013 UE, zwanej dalej Rozporządzeniem CRR;
- b) Rozporządzeniem 1423/2013 UE;
- c) Ustawą Prawo Bankowe, ze szczególnym uwzględnieniem art. 111a;
- d) Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 06 marca 2017r w sprawie zarządzania ryzykiem (...)
- e) Zasad ładu korporacyjnego KNF;
- f) Rekomendacją „M” KNF;
- g) Rekomendacją „P” KNF;
- h) Ustawą o ochronie danych osobowych.

1) Informacje ogólne

Międzygminny Bank Spółdzielczy w Zbuczynie działa pod taką nazwą od 23.10.2000r, kiedy to Zebranie Przedstawicieli przyjęło uchwałę w sprawie połączenia Banku Spółdzielczego w Zbuczynie z Bankiem Spółdzielczym w Wiśniewie.

Za datę powstania Stowarzyszenia Pożyczkowo – Oszczędnościowego w Zbuczynie uznaje się rok 1919. Siedzibą Banku jest Zbuczyn przy ul. Terespolskiej 9. Dokumentacja przechowywana w Sądzie Rejonowym m. st. Warszawy, XIV Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, wpisanym do rejestru przedsiębiorców pod numerem KRS 0000054899, NIP 821-000-75-73, REGON 000509241.

Międzygminny Bank Spółdzielczy w Zbuczynie jest zrzeszony z Bankiem Polskiej Spółdzielczości Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie.

Strategia Banku zorientowana jest na określenie potrzeb i spełnienie oczekiwań Klientów. Bank świadczy korzystne i dogodne usługi kredytowe, oferuje bezpieczne i rentowne rachunki oszczędnościowe i rozliczeniowe dla wszelkich osób prawnych, podmiotów gospodarczych, rolników, rzemieślników oraz ludności.

W 2018 roku Bank prowadził działalność w ramach struktury organizacyjnej:

- Centrala w Zbuczynie (również pełniąca funkcję Oddziału) – 08-106 Zbuczyn, ul. Terespolska 9
- Oddział w Wiśniewie - 08-112 Wiśniew, ul. Siedlecka 10
- Oddział w Siedlcach - 08-110 Siedlce, ul. Młynarska 5
- Punkt Obsługi Klienta w Krzesku - 08-111 Krzesk
- Punkt Obsługi Klienta w Czuryłach - 08-106 Zbuczyn
- Punkt Obsługi Klienta w Domanicach - 08-113 Domanice

2) Zasady zarządzania ryzykiem istotnym

Podjęmowanie ryzyka obliguje Bank do koncentrowania uwagi na powstających zagrożeniach, poszukiwania form zabezpieczania się przed zagrożeniami i dostosowywania działalności do zmieniających się warunków zewnętrznych.

Ostrożnościowe podejmowanie ryzyka oznacza utrzymywanie racjonalnej równowagi pomiędzy prowadzeniem działalności przychodowej, generującej co do zasady podwyższone ryzyko, i kontrolowaniem ryzyka.

W celu realizacji procesu identyfikacji, pomiaru, limitowania, raportowania i kontroli podejmowanego ryzyka, w Banku realizowane są zadania, związane z analizą podstawowych wartości mierników charakterystycznych dla poszczególnych rodzajów ryzyka.

2.1. Cele strategiczne w zakresie zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyk

- a) **Ryzyko kredytowe** - utrzymywanie stabilnego i zrównoważonego pod względem jakości i wartości portfela kredytowego oraz portfela inwestycji finansowych, równocześnie cechującego się wysoką dochodowością oraz bezpieczeństwem (minimalizacja ryzyka wystąpienia kredytów zagrożonych).
- b) **Ryzyko koncentracji zaangażowań** – utrzymanie dywersyfikacji zaangażowań na poziomie nie powodującym obowiązku pomniejszania sumy funduszy własnych lub wyznaczania dodatkowego wymogu kapitałowego z tego tytułu oraz zapewniającym osiągnięcie wyznaczonych celów finansowych.
- c) **Ryzyko rynkowe (walutowe i stopy procentowej w księdze bankowej)** – ograniczenie negatywnego wpływu, minimalizacja ryzyka związanego z możliwością wystąpienia niekorzystnych rynkowych stóp procentowych i negatywnym ich wpływem na wynik finansowy Banku i jego kapitał.
Bank dąży do utrzymywania maksymalnie zrównoważonej pozycji walutowej.
- d) **Ryzyko operacyjne oraz braku zgodności** – ograniczenie ryzyka występowania strat operacyjnych oraz dążenie do ich minimalizowania
- e) **Ryzyko płynności i finansowania** - pełne zabezpieczenie płynności Banku (zapewnienie zdolności do terminowego wywiązywania się z bieżących i przyszłych zobowiązań), minimalizacja ryzyka utraty płynności przez Bank w przyszłości oraz optymalne zarządzanie nadwyżkami środków finansowych.
- f) **Ryzyko nadmiernej dźwigni finansowej** - przeciwdziałanie przez bank temu ryzyku przez odpowiednie uwzględnienie potencjalnego wzrostu wskaźnika nadmiernej dźwigni finansowej, spowodowanego obniżeniem się funduszy własnych banku w związku ze spodziewanymi lub realizowanymi stratami.
- g) **Ryzyko kapitałowe** – poziom funduszy własnych powinien być dostosowany (adekwatny) do skali, złożoności i profilu ryzyka Banku. Celem strategicznym jest budowa funduszy własnych zapewniających bezpieczeństwo zgromadzonych depozytów, przy osiągnięciu planowanego poziomu rentowności prowadzonej działalności.

2.2. Procesy zarządzania istotnymi rodzajami ryzyk

- 1) Proces zarządzania ryzykiem w Banku obejmuje identyfikację, pomiar, ocenę / szacowanie, monitorowanie oraz raportowanie ryzyka.
- 2) Opracowanie i wdrożenie struktury organizacyjnej odpowiedniej do zadań i odpowiedzialności w zakresie zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka, zapewniający niezależność funkcji pomiaru, monitorowania i kontrolowania ryzyka od działalności operacyjnej;
- 3) Aktualizacja pisemnych strategii oraz procedur w zakresie systemu zarządzania ryzykiem, systemu kontroli wewnętrznej oraz szacowania kapitału wewnętrznego i dokonywania przeglądów procesu szacowania i utrzymywania kapitału wewnętrznego;
- 4) Wdrażanie zmian w systemach informatycznych, w celu efektywnego zarządzania ryzykiem;
- 4) Aktualizacja systemu informacji zarządczej;
- 5) Szkolenia w zakresie zarządzania ryzykiem;
- 6) Stosowanie mechanizmów kontrolujących i ograniczających ryzyko.

2.3. Organizacja zarządzania ryzykiem

Organizacja zarządzania ryzykiem jest oparta o podział zadań realizowany na trzech niezależnych poziomach. 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. Kontrole na trzecim poziomie oraz niezależne monitorowanie ich przestrzegania, wykonuje Spółdzielnia Systemu Ochrony Banku BPS.

Struktura organizacyjna Banku umożliwia skuteczne zarządzanie i kontrole ryzyka, zarówno na poziomie komórek odpowiedzialnych za proces zarządzania ryzykiem, jak i na szczeblu organów banku, a także jednostek biznesowych i ich wsparcia. W procesie zarządzania ryzykiem w Banku uczestniczą:

- Rada Nadzorcza,
- Zarząd,
- Prezes Zarządu,
- Komórka ds. monitoringu kredytowego,
- Komórka ds. ryzyka,
- Komórka ds. zgodności,
- Audyt wewnętrzny
- pozostałe komórki i jednostki Banku.

2.4. Oświadczenie Zarządu

Zarząd Banku oświadcza, że stosowane metody zarządzania ryzykiem oraz system kontroli wewnętrznej są odpowiednie z punktu widzenia profilu i strategii Banku, a zakres ogłaszanych informacji jest adekwatny do profilu ryzyka Banku.

Zarząd oraz Rada Nadzorcza zatwierdziły raport na temat ryzyka, w którym pokrótce omówiono ogólny profil ryzyka Banku związany ze Strategią działalności, na podstawie Sprawozdania z realizacji zarządzania ryzykami w Międzygminnym Banku Spółdzielczym w Zbuczynie wg stanu na 31.12.2018r.

2.5. Zatwierdzone przez Zarząd oraz Radę Nadzorczą zwięzłe oświadczenie na temat ryzyka, w którym omówiono ogólny profil ryzyka Banku związany ze Strategią działalności.

Zarządzanie ryzykiem jest jednym z najważniejszych procesów wewnętrznych banku. Ma na celu m.in. uzyskanie w zmieniającym się otoczeniu prawnym i ekonomicznym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa, wyrażonego poprzez nieprzekraczanie przyjętego apetytu na ryzyko. W oparciu o założenia poszczególnych strategii funkcjonalnych w „Strategii działania Międzygminnego Banku Spółdzielczego w Zbuczynie na lata 2016-2020”, wyznaczono cele strategiczne w zakresie zarządzania ryzykiem Bankowym w dokumencie „Strategia zarządzania ryzykiem w Międzygminnym Banku Spółdzielczym w Zbuczynie”.

Cele strategiczne oraz osiągnięte poziomy na 31.12.2018r.

- 1) Poziom należności zagrożonych portfela kredytowego - max 7 %. Realizacja 2,11%.
- 2) Średni poziom odzysku ze stosowanych zabezpieczeń dla portfela kredytowego - min 5%. Realizacja na 31.12.2018r. - 44,05 %.
- 3) Poziom należności zagrożonych w portfelu kredytów zabezpieczonych hipotecznie - max 5 %. Stan na 31.12.2018r. – 1,98 %
- 4) Optymalny poziom wskaźnika LtV max 80%. Na 31.12.2018r. on wyniósł 20 %.
- 5) Ekspozycja wobec pojedynczego kredytobiorcy oraz grupy podmiotów powiązanych 25 % kapitału uznanego;
- 6) Ekspozycja wobec podmiotów wymienionych w art. 79 ust. 1 Ustawy Prawo bankowe – max 25 % kapitału podstawowego Tier I, o którym mowa w art. 50 Rozp. UE nr 575/2013;
- 7) Suma dużych ekspozycji o których mowa w art. 392 Rozp. UE nr 575/2013 – max 300% kapitału uznanego; Na 31.12.2018 r. poziom limitu wyniósł 234 %.
- 8) Utrzymanie poziomu ryzyka wyrażonego poprzez maksymalną wartość spraw spornych z tytułu reklamacji klientów na poziomie 5%; Na dzień 31.12.2018 r. brak spraw spornych z tytułu reklamacji klientów.
- 9) Maksymalna całkowita pozycja walutowa zaobserwowana w okresie 12 - m-cy. - max 2 % FW; Realizacja na 31.12.2018r. - 1,97 %.
- 10) Limit strat brutto (roczny) - 100 % BIA. Stan na 31.12.2018r. 2,56 %.
- 11) Limit dopuszczalnej zmiany wyniku odsetkowego z tytułu ryzyka przeszacowania i bazowego w relacji do funduszy własnych przy założeniu zmiany stóp o 100 p.b. max.20%; Wykonanie na 31.12.2018r. - 6,18 %.

Raport dotyczący adekwatności kapitałowej Międzygminnego Banku Spółdzielczego w Zbuczynie podlegający ujawnieniu.

- 12) Maksymalna zmiana wartości ekonomicznej banku przy założeniu zmiany stóp o 200pb max 5%; Na 31.12.2018r. – 0,02 %.
- 13) Poziom miary LCR min. 100%, na 31.12.2018r. osiągnął poziom 281 %
- 14) Wskaźnik M1 (UKNF 386/2008), w stosunku do sumy aktywów min. 0,2; Wykonanie na 31.12.2018 r. - 0,33.
- 15) Wskaźnik NFSR min. 100%. Stan na 31.12.2018r. 162 %.
- 16) Wskaźnik maksymalnego udziału dużych depozytów (pow. 0,5% wartości bazy depozytowej dla osób fizycznych, pow. 1% bazy depozytowej dla pozostałych podmiotów) w bazie depozytowej max. 25 %. Wykonanie na 31.12.2018r. dla osób fizycznych - 0,55 %, dla pozostałych podmiotów - 5,46 %.
- 17) Wskaźnik poziomu kosztów C/I - max 85% - stan na 31.12.2018r. – 68,81%;
- 18) Wielkość funduszy własnych w zakresie kapitału T1 zapewniająca spełnienie wymagań regulacyjnych - Zgodnie z planem finansowym poziom funduszy własnych (Kapitału Tier I) na 31.12.2018r. zrealizowano w 100%. Współczynnik kapitału podstawowego Tier I (CET1) ukształtował się w na poziomie 16,17% przy limicie min. 11,50 %.

2.6. Opis systemu informacji zarządczej.

Zasady oraz tryb sporządzania i obiegu informacji w Międzygminnym Banku Spółdzielczym w Zbuczynie zawiera „Instrukcja sporządzania informacji zarządczej”. Bank wdraża i utrzymuje system informacji zarządczej zapewniający otrzymywanie przez Radę Nadzorczą, Zarząd a także odpowiednie komórki i jednostki organizacyjne aktualnej informacji o ryzyku zidentyfikowanym w obecnej lub przyszłej działalności Banku, Charakterze, skali i złożoności ryzyka oraz działaniach podejmowanych w ramach zarządzania tym ryzykiem.

3) Opis systemu kontroli wewnętrznej

Organizacja zarządzania ryzykiem jest oparta o podział zadań realizowany na trzech niezależnych poziomach:

- 1) poziom pierwszy (pierwsza linia obrony) - zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej, 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 komórki ds. zgodności,
- 3) trzecia linia obrony - którą stanowi działalność audytu wewnętrznego.

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

Raport dotyczący adekwatności kapitałowej Międzygminnego Banku Spółdzielczego w Zbuczynie podlegający ujawnieniu.

mechanizmów kontrolnych. W przypadku uczestniczenia Banku w systemie ochrony mechanizmy kontrolne na trzecim poziomie oraz niezależne monitorowanie ich przestrzegania stosuje SSO.

Niezależność działalności poziomów polega na zachowaniu organizacyjnej niezależności w następujących obszarach:

- 1) działanie drugiej linii obrony w zakresie nadzoru nad bieżącym zarządzaniem ryzykiem w działalności operacyjnej, jest niezależne od funkcjonowania pierwszej linii obrony,
- 2) działanie trzeciej linii obrony, polegające na stosowaniu mechanizmów kontrolnych, lub niezależnym monitorowaniu przestrzegania mechanizmów kontrolnych, jest niezależne od działalności pierwszej i drugiej linii obrony.

4) Informacje dotyczące polityki zmiennych składników wynagrodzeń

Zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w tym wynagrodzeń Zarządu stosowane przez Bank w 2018 roku, określone w dokumencie „Polityka wynagrodzeń w Międzygminnym Banku Spółdzielczym w Zbuczynie (Załącznik Uchwały nr 63/2017 Zarządu Międzygminnego Banku Spółdzielczego w Zbuczynie z dnia 14 grudnia 2017r.; Załącznik 41/2017 Rady Nadzorczej Międzygminnego Banku Spółdzielczego w Zbuczynie z dnia 17 grudnia 2017 roku. Roczna weryfikacja przeprowadzona w 2018r wykazała ,ze dokument nie wymagał wprowadzania zmian). W niniejszej Polityce mają zastosowanie Zasady Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (zidentyfikowanych pracowników), w tym członków Zarządu.

Polityka wynagrodzeń w Międzygminnym Banku Spółdzielczym w Zbuczynie podlega nadzorowi Rady Nadzorczej. W 2018r. odbyło się 7 posiedzeń Rady Nadzorczej.

Na system wynagrodzeń w Banku składają się:

Wynagrodzenia stałe – obejmujące stałe składniki wynagrodzeń, zależne od doświadczenia zawodowego, zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją i wpływu na generowane ryzyko Banku, a także jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów prawa lub Regulaminu wynagradzania, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom, nie związane z wynikami osiąganymi przez Bank lub wynikami pracy danego zidentyfikowanego pracownika.

Wynagrodzenia zmienne – obejmujące zmienne składniki wynagrodzeń, zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników lub innych czynników określonych w Polityce wynagrodzeń.

Stale składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia, przy czym stosunek zmiennych

Raport dotyczący adekwatności kapitałowej Międzygminnego Banku Spółdzielczego w Zbuczynie podlegający ujawnieniu.

składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100 % w odniesieniu do każdej zidentyfikowanej osoby

W przypadku gdy wysokość zmiennych składników wynagrodzenia zależy od wyników, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników zidentyfikowanego pracownika i danej jednostki organizacyjnej oraz wyników Banku w obszarze odpowiedzialności tego pracownika, z uwzględnieniem wyników całego Banku. Przy ocenie indywidualnych wyników bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe. Łączne zmienne składniki wynagrodzeń nie mogą ograniczać zdolności Banku do zwiększania jego Bazy kapitałowej i nie mogą być wyższe niż 15 % rocznego, zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto Banku za „n” rok.

Ocena wyników odbywa się za co najmniej trzy lata, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą. Ocena efektów pracy dokonywana jest po zakończeniu roku „n” i obejmuje 3 lata, tj. rok „n”, rok „n-1” i rok „n-2” – obejmując efekty pracy za 3 lata poprzedzające dokonywanie oceny. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza. Oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników, innych niż członkowie Zarządu Banku, dokonuje Zarząd

Łączne zmienne składniki wynagrodzeń przyznawane zidentyfikowanym pracownikom nie mogą ograniczać zdolności Banku do zwiększania jego bazy kapitałowej i nie mogą być wyższe niż 15 % rocznego, zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto Banku za rok „n”.

Przyjęte kryteria oceny efektów pracy członków Zarządu w perspektywie długoterminowej to koszt ryzyka rozumiany jako jakość portfela kredytowego, koszt kapitału, utrzymanie nadzorczych miar płynności, stopień realizacji Strategii Banku.

Bank prowadzi i realizuje Politykę wynagrodzeń stosując zasadę proporcjonalności, co oznacza, że jej postanowienia uwzględniają specyfikę organizacyjną Banku, są odpowiednie do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności. Z uwagi na niski udział wypłacanych dotychczas zmiennych składników wynagrodzeń dla stanowisk istotnych stosuje się zasadę jednorazowej wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń, bez odraczania, z zastrzeżeniem ust. 2,4,5 i 6 „Polityki wynagrodzeń w Międzygminnym Banku Spółdzielczym w Zbuczynie”.

Informacje ilościowe dotyczące 6 pracowników których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w zakresie składników wynagrodzenia w podziale na stałe i zmienne wypłaconych w 2018r.

Wyszczególnienie	Członkowie Zarządu Banku	Pozostali pracownicy których działalność zawodowa ma istotny wpływ na ryzyko w Banku.
Liczba osób otrzymujących wynagrodzenie	3	3
Wynagrodzenie całkowite (w tys. zł)	442	244
Wartość wynagrodzenia (w tys. zł) w podziale na:		
	Wynagrodzenie stałe	209
	Wynagrodzenie zmienne	35
Płatności związane z zatrudnieniem w danym roku obrotowym	0	0
Płatności związane z zakończeniem stosunku zatrudnienia w danym roku obrotowym	0	0

5) Wyniki oceny Zasad ładu korporacyjnego

Rada Nadzorcza dokonała oceny stosowania obowiązujących Zasad Ładu Korporacyjnego, które przyjętą Uchwałą Nr 8/2015 Zebrania Przedstawicieli Międzygminnego Banku Spółdzielczego w Zbuczynie z dnia 14 maja 2015 r. Ww. zasady są stosowane przez organy Banku w zakresie swoich kompetencji , z uwzględnieniem zasady proporcjonalności wynikającej zeskali, charakteru oraz specyfiki działalności Banku , a także jego możliwości technicznych i organizacyjnych. (*Sprawozdanie Rady Nadzorczej*)