

*Załącznik nr 2 do Uchwały nr 54/2023 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Łobżenicy z dnia 28.07.2023r.*

*Załącznik nr 2 do Uchwały nr 84/2023 Zarządu Banku Spółdzielczego w Łobżenicy z dnia 28.07.2023r.*

# **INFORMACJA**

## **BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W ŁOBŻENICY**

**wynikająca z art. 111a ustawy Prawo bankowe**  
**wg stanu na 31 grudnia 2022 roku**

## Spis treści

1. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Łobżenicy poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej ..... 3
2. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej..... 3
3. Informacja o zawarciu umowy, o której mowa w art. 141t Ustawy Prawo bankowe, stronach umowy, jej przedmiocie oraz kosztach, o ile Bank działa w jednym z holdingów, o których mowa w art. 141f ust. 1 albo o braku tej umowy. .... 3
4. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej..... 3
5. Opis polityki wynagrodzeń..... 5
6. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.....6
7. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe. .... 6

### **1. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Łobżenicy poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.**

Bank 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 (ROA netto) według stanu na 31 grudnia 2022 roku wyniosła 2,48%.

### **3. Informacja o zawarciu umowy, o której mowa w art. 141t Ustawy Prawo bankowe, stronach umowy, jej przedmiocie oraz kosztach, o ile Bank działa w jednym z holdingów, o których mowa w art. 141f ust. 1 albo o braku tej umowy.**

Bank nie zawierał umowy, o której mowa w art. 141t ust.1 ustawy Prawo bankowe.

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

#### System zarządzania.

System zarządzania obowiązujący w Banku obejmuje zbiór zasad i mechanizmów, których zadaniem jest zapewnienie legalności działania Banku, organizacja procesów decyzyjnych, ocena działalności bankowej oraz bezpieczeństwo zgromadzonych w Banku środków przez ustalenie ryzyka powstającego w działalności Banku, monitorowanie go i zarządzanie nim oraz zapewnienie przestrzegania przepisów. System zarządzania wspomaga prawidłowe, efektywne i skuteczne kierowanie Bankiem przez jego organy. Odzwierciedleniem wspomnianych zasad i mechanizmów są regulacje wewnętrzne przyjęte w Banku, tym:

- 1) *Regulamin organizacyjny* określający strukturę organizacyjną i podział zadań pomiędzy jednostką organizacyjną Banku, tj. Centralą Banku a komórkami organizacyjnymi, w tym Punktem Obsługi Klienta i stanowiskami pracy.
- 2) *Strategia zarządzania ryzykiem* definiującą poszczególne rodzaje ryzyk i określająca zasady zarządzania nimi.
- 3) *Polityka kredytowa* charakteryzującą portfel kredytowy, apetyt na ryzyko.
- 4) *Regulamin systemu kontroli wewnętrznej* określający zasady organizacji systemu kontroli wewnętrznej.
- 5) *Procedura anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych* pozwalająca na anonimowe zgłaszanie Prezesowi Zarządu, a w szczególnych przypadkach – Przewodniczącemu Rady Nadzorczej Banku, naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych.
- 6) *Polityka Ładu Korporacyjnego* określającą zasady działania organów statutowych Banku, relacje wewnętrzne i zewnętrzne Banku, w tym relacje z udziałowcami i klientami, organizację, funkcjonowanie nadzoru wewnętrznego oraz kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych.

W ramach systemu zarządzania, wyróżnia się system zarządzania ryzykiem i system kontroli wewnętrznej.

#### System zarządzania ryzykiem.

Bank stosuje sformalizowane zasady służące określeniu wielkości podejmowanego ryzyka i zarządzania ryzykiem. Informację o celach i zasadach zarządzania ryzykiem Bank zawarł w *Strategii zarządzania ryzykiem* oraz w procedurach dedykowanych poszczególnym rodzajom ryzyka. Zadaniem systemu zarządzania ryzykiem jest identyfikacja, pomiar lub szacowanie oraz monitorowanie ryzyka występującego w działalności Banku, uwzględniające również przewidywany poziom ryzyka w przyszłości. Realizacji tych zadań służą działania podejmowane przez organy Banku służące zapewnieniu prawidłowości procesu wyznaczania i realizacji szczegółowych celów działalności prowadzonej przez Bank. Wdrażając zasady zarządzania ryzykiem Bank kierował się zapisami ustawy Prawo bankowe oraz rekomendacji i uchwał Komisji Nadzoru Finansowego. Bank zarządza rodzajami ryzyka uznanymi przez Bank za istotne zgodnie z obowiązującymi wewnętrznymi regulacjami zarządzania tymi rodzajami ryzyka. Na system zarządzania każdym rodzajem ryzyka składa się:

- 1) procedura opisująca zasady zarządzania ryzykiem,
- 2) identyfikacja, pomiar i monitorowanie,
- 3) system limitów ograniczających ryzyko,
- 4) system informacji zarządczej,
- 5) odpowiednio dostosowana organizacja procesu zarządzania.

Do rodzajów ryzyka uznanych przez Bank za istotne zaliczane są: ryzyko kredytowe, ryzyko operacyjne, ryzyko braku zgodności, ryzyko koncentracji, ryzyko stopy procentowej, ryzyko płynności, ryzyko kapitałowe oraz ryzyko wyniku finansowego (biznesowego).

Głównymi celami strategicznymi w zakresie poszczególnych rodzajów ryzyka są:

- 1) ryzyko kredytowe - utrzymywanie stabilnego, umiarkowanie zdywersyfikowanego i zrównoważonego pod względem jakości i wartości portfela kredytowego, równocześnie cechującego się wysoką dochodowością oraz bezpieczeństwem rozumianym jako minimalizacja ryzyka wystąpienia kredytów zagrożonych,
- 2) ryzyko operacyjne - ograniczenie możliwości wystąpienia nieoczekiwanych strat wynikających z niedostosowania lub zawodności wewnętrznych procesów, ludzi i systemów technicznych lub zdarzeń zewnętrznych,
- 3) ryzyko braku zgodności - efektywne przeciwdziałanie możliwościom wystąpienia naruszeń compliance w Banku,
- 4) ryzyko koncentracji - utrzymywanie stabilnego umiarkowanie zdywersyfikowanego i zrównoważonego pod względem jakości i wartości portfela kredytowego, równocześnie cechującego się wysoką dochodowością oraz bezpieczeństwem rozumianym jako minimalizacja ryzyka wystąpienia kredytów zagrożonych,
- 5) ryzyko stopy procentowej - maksymalizacja marży odsetkowej w warunkach zmienności rynkowych stóp procentowych oraz ograniczanie negatywnego wpływu zmian stóp procentowych poprzez doskonalenie narzędzi pomiaru i odpowiednie kształtowanie struktury aktywów i pasywów wrażliwych na zmiany stóp procentowych,
- 6) ryzyko płynności - zapobieganie wystąpieniu sytuacji kryzysowej poprzez utrzymywanie odpowiedniej struktury aktywów i pasywów, mające na celu osiągnięcie założonej rentowności/stałego i rosnącego wyniku finansowego oraz

zapewnienie zdolności do terminowego wywiązania się z bieżących i przyszłych zobowiązań,

- 7) ryzyko kapitałowe - zapewnienie odpowiedniej struktury oraz systematycznego wzrostu funduszy własnych, adekwatnych do poziomu ryzyka bankowego,
- 8) ryzyko wyniku finansowego (biznesowego) - utrzymanie stałej, niewrażliwej na zmiany otoczenia - pozycji rynkowej i ekonomicznej Banku.

Ponadto, Bank w ramach systemu zarządzania ryzykiem stosuje sformalizowane limity ograniczające ryzyko i zasady postępowania w przypadku przekroczenia limitów oraz system sprawozdawczości zarządczej umożliwiający monitorowanie poziomu ryzyka, a także posiada strukturę organizacyjną dostosowaną do wielkości i profilu ponoszonego przez Bank ryzyka.

### **System kontroli wewnętrznej.**

Funkcjonujący w Banku Spółdzielczym w Łobzenicy system kontroli wewnętrznej, zorganizowany jest na trzech niezależnych poziomach (liniach obrony):

- 1) Poziom I (I linia obrony) to funkcja zarządzania ryzykiem w działalności operacyjnej Banku,
- 2) Poziom II (II linia obrony) to funkcja zarządzania ryzykiem przez pracowników na specjalnie powołanych do tego stanowiskach/komórkach organizacyjnych niezależnie od zarządzania ryzykiem na poziomie pierwszym oraz działalność komórki do spraw zgodności,
- 3) Poziom III (III linia obrony) to funkcja audytu wewnętrznego realizowana przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

Kontrola realizowana na pierwszej linii obrony 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 drugiej linii obrony ma charakter ciągły i kompleksowy. Celem kontroli realizowanej na Poziomie II jest ocena skuteczności mechanizmów kontrolnych na Poziomie I i Poziomie II oraz ocena prawidłowości przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem w działalności Banku.

Kontrola realizowana na trzeciej linii obrony to funkcja audytu wewnętrznego, która ma za zadanie badanie i ocenę, w sposób niezależny i obiektywny, adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej Banku Spółdzielczego w Łobzenicy.

Na pierwszej i drugiej linii obrony pracownicy Banku w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych stosują mechanizmy kontrolne oraz niezależnie monitorują ich przestrzeganie poprzez weryfikację bieżącą i testowanie okresowe.

## **5. Opis polityki wynagrodzeń.**

Bank stosuje sformalizowane zasady służące realizacji przejrzystej polityki wynagradzania członków Rady Nadzorczej i Zarządu, a także innych osób pełniących najważniejsze funkcje w Banku. Zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku określone zostały w:

- a) *Polityce wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka,*
- b) *Regulaminie wynagrodzeń pracowników.*

Na wynagrodzenie osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku składają się:

- a) składniki stałe – wynagrodzenie zasadnicze zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją określone w umowie o pracę, a także jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów Kodeksu pracy lub Regulaminu wynagradzania, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom;
- b) składniki zmienne – premię roczną.

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 składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 25% w odniesieniu do każdej z osób zajmującej stanowisko kierownicze. Łączna wysokość premii rocznej przyznanej osobom zajmującym stanowiska istotne nie może ograniczać zdolności Banku do zwiększania jego funduszy własnych i nie może być wyższa, niż 10% rocznego, zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto Banku za dany rok podlegający ocenie.

Członek Zarządu wykonujący swoją pracę społecznie otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 25% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw obowiązującego za poprzedni kwartał ogłaszanego przez Główny Urząd Statystyczny w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski”. Wynagrodzenie płatne jest co miesiąc, z dołu, do ostatniego dnia roboczego miesiąca, którego dotyczy.

Wynagrodzenie Rady Nadzorczej ustala się zgodnie z zasadą proporcjonalności, tj. z uwzględnieniem skali działalności Banku, jego możliwości finansowych oraz sposobu zapewnienia efektywnego sprawowania funkcji nadzorczych. Za udział w posiedzeniach Rady Nadzorczej każdy z członków otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 7% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw obowiązującego za poprzedni kwartał ogłaszanego przez Główny Urząd Statystyczny w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski”

*Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Łobżenicy* zatwierdza Rada Nadzorcza, która raz w roku dokonuje jej weryfikacji oraz przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku Raport z oceny funkcjonowania Polityki w Banku. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

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

W Banku nie powołano komitetu do spraw wynagrodzeń.

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

Odpowiednie organy Banku zgodnie z przepisami prawa powszechnie obowiązującego oraz wytycznych, rekomendacji i zaleceń Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego oraz

Komisji Nadzoru Finansowego, dokonywały oceny odpowiedniości członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.

Członkowie Zarządu podlegali ocenie odpowiedniości przez Radę Nadzorczą w dniu 11 maja 2023 r. Przeprowadzona została ocena indywidualna każdego członka Zarządu oraz ocena kolegialna dokonana w stosunku do całego składu Zarządu. W wyniku oceny stwierdzono, że posiadają kompetencje odpowiednie do zarządzania Bankiem wynikające z:

- 1) wiedzy (posiadanej z racji zdobytego wykształcenia, odbytych szkoleń, uzyskanych tytułów zawodowych oraz nabytej w toku sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk)
- 2) doświadczenia (nabytego w toku sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk)
- 3) umiejętności niezbędnych do wykonywania powierzonych funkcji,
- 4) odpowiedniej reputacji.

Członkowie Rady Nadzorczej podlegali ocenie na Zebraniu Przedstawicieli w dniu 30 czerwca 2022 roku przez powołaną w tym celu Komisję ds. odpowiedniości. Przeprowadzona została ocena indywidualna każdego członka Rady Nadzorczej oraz ocena kolegialna dokonana w stosunku do całego składu Rady Nadzorczej. W wyniku oceny stwierdzono, że Członkowie Rady Nadzorczej posiadają kompetencje do należytego wykonywania obowiązków nadzorowania Banku wynikającego z:

- 1) wiedzy (posiadanej z racji zdobytego wykształcenia, odbytych szkoleń, uzyskanych tytułów zawodowych oraz nabytej w toku sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk)
- 2) doświadczenia (nabytego w toku sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk)
- 3) umiejętności niezbędnych do wykonywania powierzonych funkcji,
- 4) odpowiedniej reputacji.

Wymogi określone w art. 22aa ustawy Prawo bankowe zostały przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku spełnione, a przeprowadzona ocena ich spełnienia jest pozytywna.

Bank zapewnia środki niezbędne do przygotowania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku do pełnienia przez nich funkcji, w szczególności środki niezbędne na ich szkolenie.

**Bank Spółdzielczy  
w Łobżenicy**

Wmuk

gore

**RADA NADZORCZA  
Banku Spółdzielczego  
w Łobżenicy**

*[Handwritten signatures of the supervisory board members]*  
Zofia Kędziś

