

Załącznik nr 2 do Uchwały nr 48/2025 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Łobżenicy z dnia 17.07.2025 r.

Załącznik nr 2 do Uchwały nr 96/2025 Zarządu Banku Spółdzielczego w Łobżenicy z dnia 17.07.2025 r.

INFORMACJA BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W ŁOBŻENICY

wynikająca z art. 111a ustawy Prawo bankowe
wg stanu na 31 grudnia 2024 roku

Spis treści

1. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Łobzenicy.....	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 ust. 1 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 pkt 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 Łobzenicy.

- 1) **Nazwa** - Bank Spółdzielczy w Łobzenicy;
- 2) **Charakter działalności** - Bank działa zgodnie ze Statutem, jest spółdzielnią prowadzącą swoją działalność na podstawie obowiązujących przepisów prawa;
- 3) **Lokalizacja działalności** - Bank prowadzi działalność na terenie powiatów: pilskiego, chodzieskiego, złotowskiego, nakielskiego, sępoleńskiego;
- 4) **Obrót w danym roku wykazywany w sprawozdaniu finansowym** 13 088 912,06 zł
- 5) **Liczba pracowników w przeliczeniu na pełne etaty** - Bank zatrudniał na 31.12.2024 r. 22 pracowników;
- 6) **Zysk przed opodatkowaniem** 4 790 978,63 zł
- 7) **Podatek dochodowy** 853 920,00 zł
- 8) **Otrzymane finansowe wsparcie pochodzące ze środków publicznych, w szczególności na podstawie ustawy z dnia 12 lutego 2009 r. o udzielaniu przez Skarb Państwa wsparcia instytucjom finansowym** - w 2024 r. Bank nie otrzymał wsparcia finansowego pochodzącego ze środków publicznych.

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 2024 roku wyniosła 2,50%.

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, w 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 określającą 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 zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku 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* określająca 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 określaniu 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 Łobżenicy 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 Łobżenicy.

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 nieprzysznawanie 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 zbiorowa 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 27 czerwca 2024 roku przez powołaną w tym celu Komisję ds. odpowiedniości. Przeprowadzona została ocena indywidualna wtórna każdego członka Rady Nadzorczej oraz ocena zbiorowa 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**

[Signature] *Łmuk* *Gowa*

**RADA NADZORCZA
Banku Spółdzielczego
w Łobżenicy**

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*
[Signature] *[Signature]* *[Signature]*
[Signature] *[Signature]* *[Signature]*