

**INFORMACJA**  
**BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W ŁOBŻENICY**

**wynikająca z art. 111a ustawy Prawo bankowe**

Stan na 31 grudnia 2016 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. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.....	3
4. Opis polityki wynagrodzeń.....	5
5. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.....	6
6. 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) wyniosła 0,50 % i była niższa 0,05 p.p. od średniego w grupie rówieśniczej zrzeszonych banków spółdzielczych.

## **3. 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) *Procedura 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.
- 5) *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.
- 6) *Polityka wynagradzania członków organu nadzorującego, zarządzającego oraz osób pełniących kluczowe funkcje, w tym zmiennych składników wynagradzania* pozwalającą na realizację przejrzystej polityki wynagradzania członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku, a także osoby pełniące kluczowe funkcje w Banku.

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.

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. W zakres ryzyka operacyjnego wchodzi ryzyko prawne, natomiast wyłącza się z niego ryzyko reputacji i strategiczne.
- 3) ryzyko koncentracji - utrzymywanie stabilnego poziomu, 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.,
- 4) ryzyko stopy procentowej w portfelu bankowym - minimalizacja negatywnych zmian w zakresie wyniku finansowego, na skutek niekorzystnych zmian rynkowych stóp procentowych; ponadto celem jest zidentyfikowanie podstawowych zagrożeń związanych z tym ryzykiem, z jednoczesnym zastosowaniem odpowiednich metod zarządzania mających na celu eliminację zagrożeń nierównomiernej reakcji różnych pozycji bilansowych na zmiany stóp procentowych, a przez to na zmiany przychodów i kosztów odsetkowych.,
- 5) 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.,
- 6) ryzyko kapitałowe - zapewnienie odpowiedniej struktury oraz systematycznego wzrostu funduszy własnych, adekwatnych do poziomu ryzyka bankowego.,
- 7) ryzyko braku zgodności - efektywne przeciwdziałanie możliwościom wystąpienia naruszeń compliance w 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.

Bank stosuje sformalizowane zasady systemu kontroli wewnętrznej służące wspomaganie procesów decyzyjnych przyczyniających się do zapewnienia skuteczności i efektywności działania Banku, wiarygodności sprawozdawczości finansowej, zgodności działania Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi oraz zaleceniami wydanymi przez upoważnione zewnętrzne instytucje kontrolne. Zasady organizacji systemu kontroli wewnętrznej w Banku określa *Regulamin Kontroli Wewnętrznej*. Bank posiada system kontroli wewnętrznej dostosowany do struktury organizacyjnej. Kontrola wewnętrzna funkcjonalna jest sprawowana przez Prezesa Zarządu, Zastępcę Prezesa Zarządu, Głównego księgowego i Komórkę ds. zgodności. Ponadto, Bank powierzył kontrolę wewnętrzną instytucjonalną Departamentowi Audytu Wewnętrznego Banku Zrzeszającego jako wyspecjalizowanej jednostce kontroli, która ma na celu niezależną i obiektywną ocenę adekwatności, prawidłowości i efektywności systemów zarządzania, w tym zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej. Działalność Departamentu Audytu Wewnętrznego jest działalnością planową, opartą na rocznym planie audytu przyjmowanym przez Radę Nadzorczą Banku. W 2016 roku odbyły się 2 kontrole problemowe obejmujące: ocenę zarządzania ryzykiem kredytowym, ocenę zarządzania ryzykiem płynności oraz politykę zmiennych składników wynagrodzeń.

## **4. Opis polityki wynagrodzeń.**

Bank stosuje sformalizowane zasady służące realizacji przejrzystej polityki wynagradzania członków Rady Nadzorczej i Zarządu, a także osoby pełniące kluczowe funkcje w Banku w formie regulacjach wewnętrznych: *Polityki wynagradzania członków organu nadzorującego, zarządzającego oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Banku Spółdzielczym w Łobżenicy, w tym zmiennych składników wynagradzania oraz Regulaminu wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Łobżenicy.*

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustalone zostało w sposób sztywny zgodnie z zasadą proporcjonalności, tj. z uwzględnieniem skali działalności Banku oraz sposobu zapewnienia efektywnego sprawowania funkcji nadzorczych i wynosi 5 % przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw obowiązującego za poprzedni kwartał ogłaszanego przez Główny Urząd Statystyczny w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski”. Wynagrodzenie wypłacane jest za każde posiedzenie. Dodatkowo, członkom Komisji Inwetaryzacyjnej Kas oraz członkom innych komisji Rady powołanych zgodnie z *Regulaminem działania Rady Nadzorczej* przysługuje takie samo wynagrodzenie, o ile posiedzenie komisji odbywa się w inny dzień niż posiedzenie Rady. Przewodniczący Rady Nadzorczej otrzymuje dwukrotną wysokość wynagrodzenia ustalonego dla pozostałych członków Rady Nadzorczej.

Wysokość wynagrodzenia dla Prezesa Zarządu i Zastępcy Prezesa Zarządu ustala Rada Nadzorcza Banku na posiedzeniach odbywających się raz w miesiącu. Uwzględniając wewnętrzną organizację pracy Zarządu oraz ponoszoną odpowiedzialność, członkom Zarządu będącym jednocześnie pracownikami Banku zapewnione jest wynagrodzenie złożone z wynagrodzenia stałego i składników zmiennych w postaci premii uznaniowej. Zmienne składniki wynagrodzenia odzwierciedlają zarówno indywidualne wyniki osiągnięte przez członka Zarządu ocenianie według wspólnych dla wszystkich pracowników kryteriów określonych w *Regulaminie wynagradzania pracowników*, jak i wyniki realizowane przez Bank jako całość. Wysokość wynagrodzenia dla członka Zarządu wykonującego swoją pracę społecznie została ustalona przez Radę Nadzorczą w *Polityce wynagradzania* i wynosi 25 % przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw obowiązującego za poprzedni

kwartał ogłaszane przez Główny Urząd Statystyczny w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski”. Wynagrodzenie członków Zarządu wypłacane jest w cyklach miesięcznych.

Wynagrodzenie Głównego księgowego ustala Zarząd Banku w cyklach miesięcznych. Uwzględniając zakres obowiązków oraz ponoszoną odpowiedzialność, Głównemu Księgowemu jest zapewnione wynagrodzenie złożone z wynagrodzenia stałego i składników zmiennych w postaci premii uznaniowej. Zmienne składniki wynagrodzenia odzwierciedlają indywidualne wyniki pracy oceniane według wspólnych dla wszystkich pracowników kryteriów określonych w *Regulaminie wynagradzania pracowników*.

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej Banku, członków Zarządu Banku oraz osoby pełniące kluczowe funkcje jest finansowane i wypłacane ze środków Banku.

Przy ustalaniu polityki wynagradzania uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku.

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

W Banku nie powołano komitetu do spraw wynagrodzeń.

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

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

Ocena członków Rady Nadzorczej została przeprowadzona w trakcie Zebrania Przedstawicieli Banku, które odbyło się w dniu 23 czerwca 2017 roku w oparciu o art. 22aa ustawy Prawo bankowe oraz *Regulamin działania Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Łobżenicy* i sprawozdanie przygotowane przez powołaną w tym celu Komisję ds. odpowiedniości. Ocena dotyczyła zarówno kwalifikacji kolektywnych Rady jako kolegialnego organu statutowego. Zebranie Przedstawicieli, w oparciu o przedstawione materiały uwzględnione przy ocenie Rady jako całości i złożone oświadczenia ustaliło, że: ocenia w sposób pozytywny kwalifikacje kolektywne Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Łobżenicy jako kolegialnego organu statutowego z uwagi na stabilny nadzór nad zarządzaniem Bankiem, dobre imię Banku w środowisku lokalnym. Uwzględniając powyższe, Zebranie Przedstawicieli podjęło uchwałę nr 03/2017 w której oceniło pozytywnie Radę jako całość z uwagi na stabilny nadzór nad zarządzaniem Bankiem i dobre imię Banku w środowisku lokalnym.

Ocena członków Zarządu została przeprowadzona w trakcie posiedzenia Rady Nadzorczej, które odbyło się w dniu 07 czerwca 2017 roku, w oparciu o art. 22aa ustawy Prawo bankowe, Rekomendacje M KNF oraz *Regulamin działania Zarządu Banku Spółdzielczego w Łobżenicy* jako ocena kolegialna Zarządu jako organu statutowego.

Ocena kwalifikacji została dokonana w oparciu m.in. o: przedstawione Radzie sprawozdania z działalności Banku, informacje z realizacji planu finansowego, aktualną ocenę uzyskaną przez Bank w procesie BION, ocenę sprawozdania finansowego Banku, wyniki kontroli wewnętrznych instytucjonalnych przeprowadzonych przez Departament Kontroli Wewnętrznej Banku BPS S.A oraz ustne oświadczenia w przedmiocie prowadzonych postępowań karnych, wydanych wyroków skazujących, zasiadania w organach osób prawnych, w tym w instytucjach finansowych oraz nieudzielenia absolutorium czy odwołania ze stanowiska/funkcji z tytułu utraty zaufania lub narażania na utratę reputacji, a także złożenia skargi na działalność osoby ocenianej jako członka Zarządu. Uwzględniając powyższe, Rada Nadzorcza podjęła uchwałę nr 20/2017 w której oceniła pozytywnie Zarząd jako całość. W ocenie Rady Zarząd Banku posiada kwalifikacje kolektywne pozwalające na ostrożne i stabilne zarządzanie Bankiem Spółdzielczym w Łobżenicy.