

*Załącznik nr 2  
do Polityki Informacyjnej BS w Narolu*

**INFORMACJA**  
**BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W NAROLU**  
wynikająca z art. 111a ustawy Prawo bankowe

Stan na 31 grudnia 2024 roku

## Spis treści

<u>Spis treści</u> .....	2
<u>I. Wstęp</u> .....	3
<u>II. Definicje</u> .....	3
<u>III. Informacja o działalności BS w Narolu 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. ....</u>	3
<u>IV. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej</u> .....	3
<u>V. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej</u> .....	3
<u>VI. Opis polityki wynagrodzeń</u> .....	7
<u>VII. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń</u> .....	8
<u>VIII. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu BS w Narolu wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe</u> .....	8

## **Wstęp**

1. Niniejsze ogłoszenie zawiera informacje dotyczące Banku Spółdzielczego w Narolu, które Bank jest zobowiązany ujawniać zgodnie z art. 111a ustawy Prawo bankowe.
2. O ile nie wskazano inaczej, informacje zawarte w niniejszym dokumencie są aktualne na dzień 31 grudnia 2024r.
3. O ile nie zaznaczono inaczej, wszystkie dane przedstawiono w ujęciu jednostkowym.

## **Definicje**

1. **Bank** – Bank Spółdzielczy w Narolu (BS w Narolu).
2. **Prawo bankowe** – ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 roku (Dz.U. 1997 Nr140, poz.939 z późn.zm.).
3. **Rozporządzenie CRR** – Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych.

**Informacja o działalności BS w Narolu 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 nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

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

1. Stopa zwrotu z aktywów na dzień 31.12.2024r., obliczona jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej, wynosi: **2,36%**.
2. Informacja podana w pkt 1. została obliczona na podstawie zysku netto i sumy bilansowej zawartych w zbadanym przez biegłego rewidenta sprawozdaniu finansowym Banku na dzień 31 grudnia 2024r.

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

### **System zarządzania.**

Proces zarządzania ryzykiem w Banku obejmuje następujące działania:

- 1) Gromadzenie informacji;
- 2) Identyfikację i ocenę ryzyka;

- 3) Ustalanie limitów ryzyka;
- 4) Pomiar i monitorowanie ryzyka;
- 5) Raportowanie;
- 6) Zastosowanie narzędzi ograniczających ryzyko (działania zapobiegawcze).

Bieżące zarządzanie ryzykiem w Banku polega na:

- 1) Gromadzeniu informacji dotyczących ryzyka;
- 2) Ograniczaniu ryzyk występujących w działalności Banku do poziomu akceptowalnego, przy wykorzystaniu danych pochodzących z jednostek/komórek organizacyjnych Banku;
- 3) Podejmowaniu działań zmierzających do ograniczenia liczby i skali występujących zagrożeń;
- 4) Ograniczaniu/eliminowaniu negatywnych skutków ryzyka.

W bieżącym zarządzaniu ryzykiem w Banku szczególny nacisk położony jest na wyjaśnienie przyczyn występowania zdarzeń generujących ryzyko oraz oszacowanie ich wpływu na efektywność działania Banku, z wykorzystaniem technik testowania warunków skrajnych. Stosowane są też techniki testowania warunków skrajnych w zakresie objętym regulacjami wewnętrznymi banku, m.in. dotyczy to bieżącego pomiaru poszczególnych rodzajów ryzyka, jak również planowania i ustalania wymogów kapitałowych w ramach procesu szacowania kapitału wewnętrznego. Na podstawie wyników testów sporządzane są analizy dotyczące wpływu danego rodzaju ryzyka w sytuacji skrajnej na sytuację Banku.

Wybór konkretnych technik redukcji ryzyka może rodzić konsekwencje finansowe, toteż Zarząd Banku analizuje opłacalność proponowanych narzędzi redukcji ryzyka i podejmuje decyzje o ich wdrożeniu w zakresie organizacji, automatyzacji i dokumentowania procesów zarządzania ryzykiem w Banku.

Zadania systemu zarządzania wskazane wyżej mają na celu zapewnienie legalności działania Banku oraz bezpieczeństwa zgromadzonych w nim środków przez ustalenie ryzyka powstającego w działalności Banku, monitorowanie go i zarządzanie nim oraz zapewnienie przestrzegania przepisów. Ma to wspomagać prawidłowe, efektywne i skuteczne kierowanie Bankiem przez jego organy.

Zarządzanie ryzykiem odnosi się do:

- struktury organizacyjnej Banku oraz jej adekwatności do realizacji strategicznych celów Banku,
- czynności wykonywanych przez pracowników Banku,
- adekwatności kwalifikacji pracowników oraz ich rozwoju w zależności od potrzeb Banku,
- zatrudnienia, bezpieczeństwa i higieny pracy,
- przeciwdziałania dyskryminacji pracowników m.in. ze względu na wiek, płeć, przekonania, przynależność do partii politycznej, organizacji i związków zawodowych,
- ubezpieczeń oraz odszkodowań,
- zapobiegania działalności przestępczej pracowników, klientów oraz innych osób na szkodę Banku,
- zgodności działań Banku z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa,
- procesów realizowanych przez kanały dystrybucji produktów (tradycyjne jak i elektroniczne) wykorzystywane przez Bank,

- bezpieczeństwa fizycznego i informatycznego Banku,
- postępowania w sytuacjach zagrożenia bieżącego funkcjonowania Banku,
- zdarzeń, których skutki dotyczą Bank, natomiast ich przyczyny znajdują się poza jego bezpośrednią kontrolą,
- usług świadczonych w ramach współpracy Banku z kontrahentami na podstawie umów o wykonywanie czynności należących do zakresu działania Banku oraz innych umów,
- adekwatności polityki i praktyki ubezpieczeniowej Banku w relacji do ponoszonego ryzyka,
- nowych i istniejących produktów, projektów oraz procesów.

Bank przykłada szczególną uwagę do zagadnień związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji. Przejawem takiego podejścia, jest fakt opracowania Zasad etyki Banku Spółdzielczego w Narolu, gdzie opisano obowiązujące w Banku standardy etyki zawodowej. Zapisy Zasad etyki uwzględniają treść norm zawartych w Kanonie Dobrych Praktyk Rynku Finansowego oraz Zasadach Dobrej Praktyki Bankowej. Bank określił ponadto w innych wewnętrznych regulacjach zasady przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na formę zatrudnienia lub wymiar czasu pracy. Bank przeciwdziała mobbingowi rozumianemu jako działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanium lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Pracownicy mają możliwość anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych w ramach zgłoszeń/ rejestracji zdarzeń w ryzyku operacyjnym (z wykluczeniem incydentów dotyczących oszustw wewnętrznych). Bank zapewnia pracownikom, którzy zgłaszają naruszenia, ochronę przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania.

### **System zarządzania ryzykiem:**

Bank sformalizował szczegółowe procedury wspomagające proces zarządzania ryzykiem, które zostały zidentyfikowane w działalności Banku. Wyznaczają one zadania priorytetowe, akceptowalny poziom limitów, cele strategiczne w zakresie zarządzania ryzykiem oraz określają cele średnio- i krótkoterminowe.

Priorytetowy charakter zadań w zakresie zarządzania ryzykiem w Banku wynika z konieczności bieżącego dostosowywania wewnętrznych modeli, procedur oraz organizacji zarządzania Bankiem do przepisów prawnych, w tym rekomendacji Komisji Nadzoru Finansowego, jak również zmieniających się warunków makro- i mikrootoczenia.

Zadania priorytetowe związane z bieżącym dostosowywaniem systemu zarządzania ryzykiem w Banku, obejmują m .in.:

- 1) Określenie istotnych rodzajów ryzyka w Banku oraz sposobu ustalania poziomu ich istotności, w oparciu o procedury zawarte w Procedurze szacowania kapitału wewnętrznego oraz oceny adekwatności kapitałowej;
- 2) Podział zadań i odpowiedzialności w zakresie zarządzania poszczególnymi rodzajami

ryzyka, zapewniający niezależność funkcji pomiaru, monitorowania i kontrolowania ryzyka od działalności operacyjnej, z której to ryzyko wynika. W tym zakresie również identyfikacja i zapobieganie ryzyku konfliktu interesu oraz powiązań personalnych;

- 3) Opracowanie i wdrożenie struktury organizacyjnej odpowiedniej do wielkości i profilu prowadzonej działalności;
- 4) Opracowanie i wdrożenie oraz 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;
- 5) Aktualizacja systemu informacji zarządczej, ze szczególnym uwzględnieniem roli Rady Nadzorczej Banku;
- 6) Wdrożenie zmian w systemach informatycznych, w celu ich dostosowania do potrzeb wynikających z systemu informacji zarządczej;
- 7) Zorganizowanie systemu szkoleń dla pracowników i członków Rady Nadzorczej w zakresie zarządzania ryzykami.

Bank posiada strukturę organizacyjną dostosowaną do wielkości i profilu ponoszonego ryzyka. W procesie zarządzania ryzykiem w Banku uczestniczą:

- 1) Rada Nadzorcza,
- 2) Zarząd,
- 3) Komitet kredytowy,
- 4) Stanowisko zarządzania ryzykami i analiz,
- 5) Stanowisko kontroli wewnętrznej/ds. zgodności,
- 6) Stanowisko monitoringu i wiarygodności trudnych,
- 7) Pozostali pracownicy Banku, uczestniczący w procesie zarządzania ryzykiem.

Za realizację zadań priorytetowych odpowiedzialny jest Zarząd oraz pracownicy Banku, odpowiedzialni za realizację poszczególnych zadań w ramach czynności określonych w wewnętrznych regulacjach.

Bank stosuje przyjęty system sprawozdawczości zarządczej umożliwiający monitorowanie poziomu ryzyka w ramach wewnętrznej Instrukcji „System informacji zarządczej w Banku Spółdzielczym w Narolu”, gdzie określił zakres informacji oraz terminy jej przekazania do Zarządu Banku oraz Rady Nadzorczej.

Zadaniem systemu zarządzania ryzykiem jest identyfikacja, pomiar lub szacowanie oraz monitorowanie ryzyka występującego w działalności Banku. Realizacji tych zadań służą działania podejmowane przez Bank, określone wyżej. Czynności te mają służyć zapewnieniu prawidłowości procesu wyznaczania i realizacji szczegółowych celów działalności prowadzonej przez Bank.

#### **System kontroli wewnętrznej:**

System kontroli wewnętrznej odgrywa strategiczną rolę dla bezpieczeństwa działania Banku i jest istotnym elementem zarządzania ryzykiem. Przez system kontroli wewnętrznej należy rozumieć element systemu zarządzania funkcjonującego w Banku, obejmujący mechanizmy kontroli ryzyka, badanie zgodności działania Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi oraz audyt wewnętrzny.

Szczegółowe zasady funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej zostały uregulowane w Regulaminie systemu kontroli wewnętrznej.

Podstawowym celem tego systemu jest wspomaganie procesów decyzyjnych

przyczyniających się do zapewnienia:

- 1) skuteczności i efektywności działania Banku,
- 2) wiarygodności, kompletności i aktualności sprawozdawczości finansowej i nadzorczej oraz informacji zarządczej,
- 3) zgodności działania Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi,
- 4) identyfikacji i oceny poziomu ryzyka występującego w prowadzonej działalności,
- 5) doskonalenia metod zarządzania,
- 6) optymalizacji wykorzystania zasobów Banku oraz metod zabezpieczenia przed stratami.

W Banku prowadzony jest nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej. Organem sprawującym kuratelę jest Rada Nadzorcza. Patronat Rady Nadzorczej nad funkcjonowaniem systemu kontroli wewnętrznej obejmuje m.in.:

- 1) zatwierdzanie struktury organizacyjnej,
- 2) okresowe przeglądy i weryfikację strategii Banku,
- 3) akceptowanie zasad funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej,
- 4) akceptowanie rocznych planów kontroli,
- 5) ocenę efektywności funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej,
- 6) ocenę realizacji zaleceń pokontrolnych na podstawie przedłożonych sprawozdań.

Pracownicy Banku, wypełniając swoje obowiązki, wprowadzają w życie przyjętą przez Zarząd Banku politykę dotyczącą zarządzania ryzykiem bankowym a także monitorują prawidłowość przestrzegania mechanizmów i procedur kontroli.

W Banku przeprowadzany jest Audyt wewnętrzny, który jest realizowany przez pracowników Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

## **Opis polityki wynagrodzeń.**

System wynagrodzeń w Banku został uregulowany w Regulaminie wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Narolu. Dokument określa zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą pracowników zatrudnionych w Banku. Dodatkowo w Banku funkcjonuje Polityka zmiennych składników wynagrodzeń, Polityka wynagrodzania oraz Regulamin wynagradzania Zarządu.

System wynagrodzeń dla pracowników i kadry kierowniczej składa się z części stałej (wynagrodzenie zasadnicze), części zmiennej (obejmującej premie uznaniowe i nagrody) oraz system świadczeń pozapłacowych. Wynagrodzenie zasadnicze jest powiązane z potencjałem, kompetencjami i wynikami pracownika.

Polityka wynagradzania różnicuje poziom wynagradzania w zależności od zajmowanego stanowiska, efektów pracy i posiadanych kompetencji. Dzięki części zmiennej zapewnia elastyczność i dostosowanie do potrzeb realizacji strategii Banku.

Polityka wynagrodzeń trwale przyczynia się do pozyskiwania, utrzymywania i motywowania pracowników.

Podstawą określenia wysokości premii indywidualnych Członków Zarządu była ocena efektów pracy w oparciu o następujące wskaźniki Banku:

- wielkość sumy bilansowej w stosunku do planu finansowego,
- wynik finansowy (netto) w stosunku do planu finansowego,
- suma zwrotu z kapitału (ROE czyli Return on Equity) w stosunku do planu finansowego,

- jakość portfela kredytowego w stosunku do limitu ustalonego przez Radę Nadzorczą,
- współczynnik wypłacalności w stosunku do planu finansowego.

Oceny dokonywała Rada Nadzorcza.

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

W Banku nie został powołany komitet do spraw wynagrodzeń, zgodnie z art. 9cb ust. 1 ustawy Prawo bankowe, Bank Spółdzielczy w Narolu nie jest bankiem istotnym, w którym na mocy prawa powinien działać komitet do spraw wynagrodzeń.

Bankiem istotnym zgodnie z art. 4 pkt 35 ustawy Prawo bankowe jest bank pod względem wielkości, organizacji wewnętrznej oraz rodzaju, zakresu i złożoności prowadzonej działalności, który:

1) spełnia co najmniej jeden z warunków:

- a) akcje banku zostały dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 29 lipca 2005r. o obrocie instrumentami finansowymi (Dz.U. z 2023r. poz. 646, 825, 1723 i 1941),
- b) udział banku w aktywach sektora bankowego jest nie mniejszy niż 2%,
- c) udział banku w depozytach sektora bankowego jest nie mniejszy niż 2%,
- d) udział banku w funduszach własnych sektora bankowego jest nie mniejszy niż 2% albo

2) został uznany za taki bank przez Komisję Nadzoru Finansowego.

### **Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu BS w Narolu wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.**

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku mają wiedzę, umiejętności i doświadczenie, odpowiednie do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych im obowiązków, oraz dają rękojmię należytego wykonywania tych obowiązków.

Ocena dokonywana jest zarówno na etapie doboru Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, jak i w toku wykonywania przez nich obowiązków.

Ocenie odpowiedniości podlega każdy z kandydatów/członków Zarządu, Rady Nadzorczej oraz sam Zarząd, Rada Nadzorcza jako organ kolegialny.

Indywidualna ocena kwalifikacji poszczególnych członków Zarządu, Rady Nadzorczej obejmuje ustalenie, czy osoba oceniana posiada kwalifikacje niezbędne do sprawowania funkcji zarządczych (wiedza, umiejętności, doświadczenie).

Ocena reputacji poszczególnych członków Zarządu, Rady Nadzorczej obejmuje ustalenie, czy zaistniałe fakty i okoliczności mają wpływ na reputację Banku.

Ocena zbiorcza Zarządu/Rady Nadzorczej, działającego jako organ, obejmuje:

- ocenę ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem;
- ocenę reputacji Banku, jako pochodnej działań członków Zarządu/Rady Nadzorczej.

Ocena odpowiedniości zawiera w sobie elementy związane z oceną kwalifikacji członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje w procesie zarządzania ryzykiem kredytowym.

Ocena odpowiedniości członków Zarządu (indywidualna i kompleksowa) została przeprowadzona przez Komisję złożoną z członków Rady Nadzorczej i zatwierdzona na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 29.02.2024r. (Uchwała Nr 7/2024 - ocena kolegialna, Uchwała Nr 11/2024, 12/2024, 13/2024, 14/2024 – ocena indywidualna w sprawie: akceptacji wyników oceny odpowiedniości członków Zarządu Banku.)



Ocena odpowiedniości członków Rady Nadzorczej (indywidualna i kolegialna) została przeprowadzona przez Komisję złożoną z Delegatów na Zebranie Przedstawicieli i zatwierdzona na Zebraniu Przedstawicieli dnia 29 czerwca 2024r. (Uchwała Nr 08/ZP/2024 w sprawie indywidualnej oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej Banku oraz oceny kolegialnej Rady Nadzorczej).

Wyniki oceny wszystkich członków zarządu są identyczne w brzmieniu:

Pan/Pani Kałun Krzysztof (Kopciuch Sylwia, Ziejewska Jolanta, Bąk Jan) posiada formalne kwalifikacje niezbędne do sprawowania funkcji zarządczych. Uzasadnienie decyzji pozytywnej: zarówno wykształcenie formalne, jak i przebieg ścieżki zawodowej potwierdzają wysokie kompetencje Pana/Pani Kałun Krzysztof (Kopciuch Sylwia, Ziejewska Jolanta, Bąk Jan). Pan/Pani Kałun Krzysztof (Kopciuch Sylwia, Ziejewska Jolanta, Bąk Jan) posiada niezbędną wiedzę i umiejętności do pełnienia funkcji zarządczych. Reputacja Pana/Pani Kałun Krzysztof (Kopciuch Sylwia, Ziejewska Jolanta, Bąk Jan) jest nieposzlakowana. Uzasadnienie decyzji pozytywnej Pan/Pani Kałun Krzysztof (Kopciuch Sylwia, Ziejewska Jolanta, Bąk Jan) cieszy się nieposzlakowaną opinią osobistą i nie podejmuje działań, które w jakikolwiek sposób mogłyby lub wpłynęły negatywnie na reputację Banku. Postawa Pana/Pani Kałun Krzysztof (Kopciuch Sylwia, Ziejewska Jolanta, Bąk Jan) nie budzi żadnych zastrzeżeń etycznych.

Wyniki oceny wszystkich członków Rady Nadzorczej są identyczne w brzmieniu:

Reputacja członków Rady Nadzorczej jest nieposzlakowana.

Pan/Pani Wróbel Adam (Kossak Czesław, Szawara Krzysztof, Kuśmirczak Stanisław, Aneta Przybylak, Pawelec Krzysztof) cieszą się nieposzlakowaną opinią osobistą i nie podejmują działań, które w jakikolwiek sposób mogłyby lub wpłynęły negatywnie na reputację Banku. Postawa ww. osób nie budzi żadnych zastrzeżeń etycznych.

Komisja ds. odpowiedniości pozytywnie ocenia Radę Nadzorczą Banku jako organu kolegialnego. W ocenie Komisji Rada Nadzorcza w sposób ostrożny i stabilny prowadziła nadzór zarządczy nad Bankiem, nie stwierdziła w 2024r. faktów lub okoliczności będących pochodną działań członków Rady Nadzorczej Banku, które negatywnie wpłynęły na reputację Banku.

W świetle Art. 22aa Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Narolu spełniają wskazane warunki i zalecenia wymagane dla organów Banku. Zarówno Członkowie Zarządu, jak też Członkowie Rady Nadzorczej uczestniczą na bieżąco w szkoleniach dotyczących pełnionych przez nich funkcji.