

**INFORMACJA**  
**BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W JEDWABNEM**

wynikająca z art. 111a ustawy Prawo bankowe

Stan na 31 grudnia 2020 roku

## Spis treści

1. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Jedwabnem 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.....	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. ....	7
6. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Jedwabnem wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe. ....	7

**Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Jedwabnem 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 Spółdzielczy w Jedwabnem nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

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

Stopa zwrotu z aktywów (ROA) według stanu na dzień 31 grudnia 2020 roku wyniosła 0,44%.

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

System zarządzania.

System zarządzania to zbiór zasad i mechanizmów, których zadaniem jest organizacja procesów decyzyjnych i ocena działalności 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.

System zarządzania w rozumieniu ustawodawcy, stanowi wewnętrzny instrument mający zapewnić bezpieczeństwo prowadzonej przez Bank działalności.

#### System zarządzania ryzykiem.

Podejmowanie ryzyka zmusza Bank do koncentrowania uwagi na powstających zagrożeniach, poszukiwania formy obrony przed zagrożeniami i dostosowania działalności do zmieniających się warunków zewnętrznych. Ostrożnościowe podejmowanie ryzyka, oznacza utrzymywanie racjonalnej równowagi pomiędzy prowadzeniem działalności przychodowej i kontrolowaniem ryzyka. W Banku prowadzony jest proces identyfikacji, pomiaru, limitowania, raportowania i kontroli podejmowanego ryzyka.

Bank w ramach systemu zarządzania ryzykiem:

- 1) stosuje sformalizowane zasady służące określeniu wielkości podejmowanego ryzyka i zasady zarządzania ryzykiem,
- 2) stosuje sformalizowane procedury mające na celu identyfikację, pomiar, limitowanie, raportowanie oraz monitorowanie ryzyka występującego w działalności Banku, uwzględniające również przewidywany poziom ryzyka w przyszłości,
- 3) stosuje sformalizowane limity ograniczające ryzyko i zasady postępowania w przypadku przekroczenia limitów,
- 4) stosuje przyjęty system sprawozdawczości zarządczej umożliwiający monitorowanie poziomu ryzyka,
- 5) posiada strukturę organizacyjną dostosowaną do specyfiki działalności oraz skali, złożoności i profilu ponoszonego przez Bank ryzyka.

Zadaniem systemu zarządzania ryzykiem jest identyfikacja, pomiar 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.

Stosownie do postanowień obowiązującej ustawy Prawo bankowe w Banku funkcjonuje system zarządzania, w którego skład wchodzi system kontroli wewnętrznej.

Celem systemu kontroli wewnętrznej jest wspomaganie procesów decyzyjnych przyczyniających się do zapewnienia:

- 1) skuteczności i efektywności działania Banku;
- 2) wiarygodności sprawozdawczości finansowej;
- 3) przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem w Banku;
- 4) zgodności działania Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi.

Kontrola wewnętrzna w Banku wykonywana jest w sposób niezależny, obiektywny i odpowiedzialny.

Za zorganizowanie oraz prawidłowe funkcjonowanie skutecznego systemu kontroli wewnętrznej odpowiada Zarząd Banku .

Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej oraz ocenia jego adekwatność i skuteczność na podstawie opinii Komitetu Audytu.

Rada Nadzorcza i Zarząd Banku promują wysokie normy etyczne oraz znaczenie elementów systemu kontroli wewnętrznej wśród wszystkich pracowników Banku. Wszyscy pracownicy Banku są zobowiązani do realizowania zadań przypisanych im w systemie kontroli wewnętrznej.

## **Opis polityki wynagrodzeń.**

Obowiązująca w Banku Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jedwabnem oparta jest na następujących założeniach z uwzględnieniem zasady proporcjonalności:

1. Do stanowisk istotnych o których mowa w par. 24 Rozporządzenia Ministra Finansów oraz w uchwale 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się członków

Rady Nadzorczej, członków Zarządu, Głównego Księgowego i stanowisko ds. zgodności. Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.

Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia oraz zmienne jako premia z zysku. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd. Stanowisko ds. zgodności zgodnie z § 27 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach jest wynagradzane w zakresie wynagrodzenia zmiennego (premii) za osiągnięcie celów wynikających z pełnionej przez niego funkcji, a jego wynagrodzenie nie może być uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez niego obszarach działalności Banku.

Wysokość wynagrodzenia (w tym premii) stanowiska ds. zgodności powinna być zatwierdzana przez Radę Nadzorczą i nie powinna odbiegać od wynagrodzenia innych osób pełniących kluczowe funkcje w Banku.

2. Łączna kwota wypłaconej premii uznaniowej osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej i nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego tych osób.
3. Do oceny efektów pracy członków Zarządu Rada Nadzorcza przyjmuje średnie wskaźniki, zatwierdzone w Strategii i w Planie ekonomiczno-finansowym z ostatnich trzech lat.
4. Całość przyznanej premii jest wypłacana po przyznaniu w gotówce – bez stosowania odroczenia.
5. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników wynagradzania.

Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu. Wdrożenie Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku podlega nie rzadziej niż raz w roku niezależnemu przeglądowi. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej. Rada Nadzorcza dokonuje oceny polityki wynagrodzeń oraz jej realizacji. Następnie ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej Banku.

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

W Banku Spółdzielczym w Jedwabnem nie powołano komitetu do spraw wynagrodzeń, gdyż nasz Bank nie jest bankiem istotnym. Zgodnie z art. 9cb ust. 1 ustawy Prawo bankowe komitet do spraw wynagrodzeń działa w banku istotnym.

Bankiem istotnym zgodnie z art. 3 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 art. 15 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (Dz.U. z 2014 r. poz. 94, z późn. zm.),
  - 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 Banku Spółdzielczego w Jedwabnem wymogów określonych w art. 22a i 22aa ustawy Prawo bankowe.**

Zgodnie z obowiązującymi w Banku Spółdzielczym w Jedwabnem wymogami wynikającymi z art. 22a i 22aa ustawy Prawo bankowe wszyscy Członkowie Zarządu i Rady

Nadzorczej powinni mieć wiedzę, umiejętności i doświadczenie, odpowiednie do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych im obowiązków oraz dawać rękojmię należytego wykonywania tych obowiązków. Na podstawie obowiązującej „Polityki zapewnienia odpowiedzialności w składzie Rady Nadzorczej oraz odpowiedzialności w składzie Komitetu Audytu Banku Spółdzielczego w Jedwabnem”, oraz „Polityki zapewnienia odpowiedzialności i różnorodności w składzie Zarządu oraz zapewnienia odpowiedzialności osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Jedwabnem”. uwzględniających wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie oceny kwalifikacji członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2012/06 z dnia 22 listopada 2012 roku) ocenie odpowiedzialności podlegają poszczególni Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej oraz sam Zarząd i Rada Nadzorcza jako organy kolegialne. Na ocenę odpowiedzialności składa się ocena kwalifikacji i reputacji.

Indywidualna ocena wtórna członków Rady Nadzorczej dokonywana jest raz na dwa lata oraz w każdym zidentyfikowanym przez Bank przypadku (dodatkowa indywidualna ocena wtórna), mającym wpływ na odpowiedzialność członka Rady Nadzorczej. Odpowiednio dokonywana jest również ocena kolegialna organu.

Z uwagi na wyżej wymieniony cykl dokonywania ocen odpowiedzialności, indywidualna ocena odpowiedzialności członków Rady Nadzorczej oraz kolegialna ocena odpowiedzialności Rady Nadzorczej została przeprowadzona w trakcie Zebrania Przedstawicieli Banku, które odbyło się w dniu 23 czerwca 2021 r. (wcześniejsza indywidualna i kolegialna ocena odpowiedzialności dokonana 26.06.2019 r.) w oparciu o „Politykę oceny odpowiedzialności w składzie Rady Nadzorczej oraz odpowiedzialności w składzie Komitetu Audytu Banku Spółdzielczego w Jedwabnem” Ocena dotyczyła zarówno kwalifikacji kolektywnych Rady jako kolegialnego organu statutowego oraz poszczególnych członków Rady. Zebranie Przedstawicieli, w oparciu o przedstawione materiały i złożone oświadczenia podjęło Uchwały Nr 13-21/2021 w sprawie indywidualnej wtórnej oceny odpowiedzialności poszczególnych członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego oraz Uchwałę nr 22/2021 w sprawie kolegialnej oceny odpowiedzialności Rady Nadzorczej, w których stwierdza, że:

- 1) wszyscy członkowie Rady Nadzorczej, posiadają odpowiednią wiedzę, kwalifikacje i umiejętności niezbędne do zagwarantowania ostrożnego zarządzania Bankiem oraz wykazują się dobrą reputacją. Wynik oceny odpowiedzialności wszystkich członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Jedwabnem jest pozytywny.



- 2) w wyniku oceny kolegalnej Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Jedwabnem otrzymała pozytywny wynik weryfikacji.

W ocenie odpowiedności indywidualnej uwzględnia się posiadane kwalifikacje, rozumiane jako wiedza, doświadczenie i umiejętności w zakresie ich adekwatności do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków, a także odpowiednio w zakresie zasad nadzorowania działalności Banku i potencjalnych konfliktów interesów, które mogą się z tym wiązać oraz reputacji, rozumianej jako wystarczająco nieposzlakowana opinia. Dodatkowo uwzględnia się ocenę uczciwości i etyczności działania, umiejętność formułowania niezależnego osądu, spełnienie kryteriów niezależności oraz możliwości poświęcania odpowiedniej ilości czasu na wykonywanie powierzanych obowiązków, w tym z uwzględnieniem ograniczeń w zakresie podjęcia innej działalności. W wyniku analizy kryteriów i wymagań określonych ustawowo, wszyscy członkowie Rady Nadzorczej spełniają kryteria odpowiedności i wymogi określone w art. 22aa ustawy – Prawo bankowe.

Kolegalna ocena Rady Nadzorczej potwierdza, że indywidualne kwalifikacje poszczególnych Członków organu dopełniają się w taki sposób, że umożliwiają zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegalnego nadzoru. Członkowie organu dysponują różnorodnym i uzupełniającym się doświadczeniem praktycznym i wiedzą teoretyczną oraz pożądanymi kompetencjami zapewniającymi odpowiedni poziom kolegalnego nadzorowania procesami Banku. Wynik oceny kolegalnej odpowiedności Rady Nadzorczej za badany okres jest pozytywny.

Indywidualna ocena wtórna członków Zarządu dokonywana jest raz na dwa lata. Odpowiednio dokonywana jest również ocena kolegalna organu.

Obecnie aktualna ocena odpowiedności Członków Zarządu oraz organu została przeprowadzona w trakcie posiedzenia Rady Nadzorczej, które odbyło się w dniu 28 maja 2021 r. Ocena odpowiedności dotyczyła roku 2020. Rada Nadzorcza po dokonaniu analizy informacji zawartych w oświadczeniach Członków Zarządu wraz z dokumentacją przez nich przedstawioną, dokonała wtórnej indywidualnej oceny odpowiedności. Rada Nadzorcza dokonała ponadto oceny kryteriów istotnych z perspektywy oceny odpowiedności kolektywnej Zarządu Banku. Kolegalna ocena Zarządu potwierdza, że indywidualne kwalifikacje poszczególnych Członków Zarządu dopełniają się w taki sposób, że umożliwiają zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegalnego zarządzania Bankiem. Członkowie organu zarządczego dysponują różnorodnym i uzupełniającym się doświadczeniem praktycznym i wiedzą teoretyczną oraz pożądanymi kompetencjami zapewniającymi odpowiedni poziom

kolegialnego zarządzania procesami Banku. Wynik oceny kolegialnej odpowiedności Członków Zarządu za badany okres jest pozytywny. Rada Nadzorcza stwierdza także, że Zarząd jako organ kolegialny spełnia kryterium odpowiedności. Odzwierciedleniem decyzji o pozytywnej weryfikacji są uchwały w sprawie indywidualnej wtórnej oceny odpowiedności Członków Zarządu oraz oceny odpowiedności kolegialnej Zarządu.