



INFORMACJA NADNOTECKIEGO BANKU SPÓŁDZIELCZEGO

wynikająca z art. 111a i 111b ustawy Prawo bankowe

wg stanu na dzień 31.12.2023r.

1. Informacja o działalności Nadnoteckiego Banku Spółdzielczego 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, zmieniającego rozporządzenie (UE) nr 648/2012, za dany rok obrotowy.

Nadnotecki Bank Spółdzielczy nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie posiada podmiotów zależnych.

Bank prowadzi działalność tylko i wyłącznie na terenie kraju, na obszarze określonym w Statucie Banku.

Bank nie działał w holdingu i nie zawarł umowy, o której mowa w art. 141t ust.1 ustawy Prawo bankowe.

Ponadto:

- 1) obrót wykazany w sprawozdaniu finansowym wynosił: 20.160.883,36 zł
- 2) liczba pracowników wg danych na 31.12.2023r w przeliczeniu na pełne etaty wynosiła: 47,8 etatu
- 3) zysk banku wykazywany w sprawozdaniu finansowym na dzień 31.12.2023r wynosił:
 - 1) zysk brutto: 9.211.256,39 zł
 - 2) podatek dochodowy: 1.711.427 zł
 - 3) zysk netto: 7.499.829,39 zł

W roku sprawozdawczym Bank skorzystał z pomocy publicznej w wysokości 11.850 zł otrzymanej na podstawie umowy wsparcia Nr 0684 zawartej w dniu 04.04.2023r określającej warunki dofinansowania, realizacji i rozliczania usług rozwojowych zawartej z Funduszem Rozwoju i Promocji Województwa Wielkopolskiego S.A. w Poznaniu.

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

Stopa zwrotu z aktywów netto (ROA) według stanu na dzień 31 grudnia 2023 roku wyniosła 3,06%.

3. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń, informacja o spełnieniu przez członków rady nadzorczej i zarządu wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe

System zarządzania

Nadnotecki Bank Spółdzielczy zgodnie z przepisami ustawy – Prawo bankowe posiada system zarządzania, który stanowi zbiór zasad i mechanizmów odnoszących się do procesów decyzyjnych zachodzących w Banku oraz oceny prowadzonej działalności bankowej. W ramach systemu zarządzania w Banku funkcjonuje:

- system zarządzania ryzykiem,
- system kontroli wewnętrznej.

Wszystkie wdrożone w Banku zadania systemu zarządzania mają na celu zapewnienie legalności działania Banku oraz bezpieczeństwa zgromadzonych w nim środków poprzez ustalenie ryzyka powstającego w działalności Banku, monitorowanie go i zarządzanie nim oraz zapewnienie przestrzegania przepisów. W/w procesy wspomagają prawidłowe, efektywne i skuteczne kierowanie Bankiem.

System zarządzania ryzykiem

Podejmowanie ryzyka zmusza Bank do koncentrowania uwagi na powstających zagrożeniach, poszukiwania form obrony przed zagrożeniami i dostosowywania działalności do zmieniających się warunków zewnętrznych, ostrożnościowe podejmowanie ryzyka, oznacza utrzymywanie racjonalnej równowagi pomiędzy prowadzeniem działalności przychodowej i kontrolowaniem ryzyka.

Do głównych zadań w zakresie zarządzania ryzykiem w Banku należy:

- dostarczanie informacji na temat ryzyka i jego profilu,
- stosowanie działań profilaktycznych redukujących ryzyko i jego skutki,
- monitorowanie dopuszczalnego poziomu ryzyka,
- szacowanie wymogów kapitałowych na pokrycie poszczególnych rodzajów ryzyka,
- raportowanie wyników oceny ryzyka.

System zarządzania ryzykiem w Nadnoteckim Banku Spółdzielczym zorganizowany jest adekwatnie do charakteru, skali i złożoności prowadzonej działalności przy uwzględnieniu strategicznych celów Banku, w tym strategii zarządzania ryzykiem uwzględniającej tolerancję na ryzyko określoną przez Bank poprzez system limitów.

Nadnotecki Bank Spółdzielczy 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:

- 1) ryzyko kredytowe;
- 2) ryzyko operacyjne, w tym ryzyko modeli;
- 3) ryzyko walutowe;
- 4) ryzyko koncentracji;
- 5) ryzyko płynności, w tym ryzyko finansowania i utraty reputacji;
- 6) ryzyko stopy procentowej w portfelu bankowym;
- 7) ryzyko kapitałowe, w tym ryzyko dźwigni finansowej;
- 8) ryzyko braku zgodności.

W procesie zarządzania ryzykiem bankowym w Banku uczestniczą:

- 1) Rada Nadzorcza;

- 2) Zarząd;
- 3) komórki organizacyjne (lub wyznaczone osoby w Banku) odpowiedzialne za:
 - a) sprawozdawczość dla odbiorców zewnętrznych,
 - b) zarządzanie nadwyżką środków,
 - c) zarządzanie bieżącą pozycją walutową,
 - d) sprzedaż kredytów,
 - e) identyfikację i akceptację ryzyka kredytowego dla pojedynczych transakcji,
 - f) pomiar, monitorowanie i kontrolę poszczególnych rodzajów ryzyka bankowego.

Członkiem zarządu nadzorującym zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku jest Prezes Zarządu.

Zarządzanie ryzykiem jest zorganizowane w sposób umożliwiający zapobieganie konfliktom interesów pomiędzy pracownikami, czy też jednostkami organizacyjnymi Banku. Komórki organizacyjne Banku biorą udział w procesie zarządzania ryzykiem poprzez realizację celów zawartych w strategii zarządzania ryzykiem w ramach przypisanych im zadań w strukturze organizacyjnej Banku oraz w procedurach wewnętrznych, dotyczących zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka.

Przeływ informacji dotyczącej ryzyka jest sformalizowany i objęty „Instrukcją sporządzania informacji zarządczej w Nadnoteckim Banku Spółdzielczym”, definiującą częstotliwość, odbiorców i terminy sporządzania informacji. Zakres i częstotliwość raportowania jest dostosowana do poziomu ponoszonego przez Bank ryzyka.

Struktura organizacyjna Banku wprowadzona przez Zarząd, a zatwierdzona przez Radę Nadzorczą dostosowana jest do wielkości i profilu ponoszonego przez Bank ryzyka. Podział realizowanych w Banku zadań zapewnia niezależność funkcji pomiaru, monitorowania i kontroli ryzyka od działalności operacyjnej, z której wynika podejmowanie ryzyka przez Bank.

System kontroli wewnętrznej

System kontroli wewnętrznej obejmuje wszystkie jednostki organizacyjne Banku i jest dostosowany do charakteru i profilu ryzyka i skali działalności Banku.

Zarząd Banku odpowiada za zaprojektowanie, wprowadzenie oraz zapewnienie we wszystkich jednostkach/komórkach/stanowiskach organizacyjnych Banku, funkcjonowanie adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej, który obejmuje stanowisko do spraw kontroli wewnętrznej i stanowisko do spraw zgodności.

Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzeniem i zapewnieniem funkcjonowania adekwatnego systemu kontroli wewnętrznej oraz odpowiedzialna jest za monitorowanie jego skuteczności.

Funkcjonujący w Banku system zarządzania ryzykiem i system kontroli wewnętrznej są zorganizowane na trzech, niezależnych i wzajemnie uzupełniających się liniach obrony (poziomach).

Na pierwszą linię obrony składa się operacyjne zarządzanie ryzykiem, powstałym w związku z działalnością prowadzoną przez Bank. Komórki pierwszej linii obrony odpowiedzialne są za projektowanie i zapewnienie przestrzegania mechanizmów kontrolnych, w szczególności w procesach biznesowych funkcjonujących w Banku oraz zgodności postępowania z regulacjami.

Na drugą linię obrony składa się zarządzanie ryzykiem przez pracowników na specjalnie powołanych do tego stanowiskach i komórkach organizacyjnych niezależne od operacyjnego zarządzania ryzykiem na pierwszym poziomie. Druga linia obrony odpowiedzialna jest m.in. za monitorowanie bieżące przyjętych mechanizmów kontrolnych, przeprowadzanie pionowych testów mechanizmów kontrolnych, ocenę adekwatności i skuteczności mechanizmów kontrolnych, matryce funkcji kontroli, prowadzenie rejestru nieprawidłowości znaczących i krytycznych oraz raportowanie o tych nieprawidłowościach.

Trzecią linię obrony stanowi audyt wewnętrzny realizowany przez Spółdzielczy System Ochrony SGB. Audyt wewnętrzny odpowiedzialny jest za badanie oraz ocenę adekwatności i skuteczności mechanizmów kontroli i niezależnego monitorowania ich przestrzegania odpowiednio w ramach pierwszej i drugiej linii obrony, zarówno w odniesieniu do systemu zarządzania ryzykiem, jak i systemu kontroli wewnętrznej.

Celem systemu kontroli wewnętrznej Banku jest wspomaganie zarządzania Bankiem, realizacja wyznaczonych celów, w tym usprawnianie realizacji zadań Banku oraz zapewnienie bezpieczeństwa i stabilnego jego funkcjonowania, przyczyniające się w szczególności 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.

W ramach systemu kontroli wewnętrznej w Banku wyodrębnione jest:

1. stanowisko do spraw kontroli wewnętrznej, na którym opierają się wszystkie mechanizmy kontrolne w procesach funkcjonujących w Banku, niezależne monitorowanie przestrzegania tych mechanizmów kontrolnych oraz raportowanie w ramach funkcji kontroli,
2. stanowisko do spraw zgodności, której zadaniem jest identyfikacja, ocena, kontrola i monitorowanie ryzyka braku zgodności działalności banku z przepisami zewnętrznymi, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi oraz przedstawianie raportów w tym zakresie.
3. niezależną komórkę audytu wewnętrznego – komórka Spółdzielni wykonująca zadania związane z przeprowadzaniem audytu w Systemie Ochrony.

Na wszystkich poziomach, w ramach systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej stosowane są odpowiednie mechanizmy kontrolne lub niezależne monitorowanie ich przestrzegania.

Mechanizmy kontrolne przyjęte w Banku wbudowane są w funkcjonujące procesy, czynności, w codzienną działalność operacyjną Banku. Proces projektowania, zatwierdzania i wprowadzania w Banku mechanizmów kontrolnych jest odpowiednio udokumentowany

i umożliwia przypisanie komórkom organizacyjnym odpowiedzialności za realizację zadań w poszczególnych etapach tego procesu.

W Banku zapewniona jest niezależność monitorowania pionowego poprzez jednoznaczne wyodrębnienie linii obrony oraz poziomego poprzez rozdzielenie zadań dotyczących stosowania danego mechanizmu kontrolnego i niezależnego monitorowania jego przestrzegania w ramach danej linii. Za monitorowanie odpowiednio: poziome (weryfikacja bieżąca, testowanie) w ramach danej linii odpowiedzialni są wyznaczeni pracownicy, w tym kierownicy jednostek/komórek organizacyjnych oraz pionowe pierwszej linii obrony przez drugą linię obrony odpowiada osoba sprawująca stanowisko do spraw kontroli wewnętrznej oraz osoba sprawująca stanowisko do spraw zgodności. Monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych obejmuje weryfikację bieżącą i testowanie w ramach monitorowania pionowego i poziomego z uwzględnieniem:

- celów systemu kontroli wewnętrznej,
- złożoności procesów, w tym zwłaszcza procesów istotnych,
- liczby, rodzaju i stopnia złożoności mechanizmów kontrolnych,
- ryzyka zaistnienia nieprawidłowości,
- zasobów poszczególnych linii obrony, w tym kwalifikacji, doświadczenia i umiejętności pracowników tych linii,
- zasady proporcjonalności.

Podstawowym narzędziem do operacyjnego zarządzania systemem kontroli w Banku jest matryca funkcji kontroli, w której powiązано cele ogólne systemu kontroli wewnętrznej i wyodrębnione w ich ramach cele szczegółowe z procesami istotnymi wraz z wpisanymi w te procesy kluczowymi mechanizmami kontrolnymi i niezależnym monitorowaniem tych mechanizmów.

Bank określił kategorie nieprawidłowości wykrytych przez system kontroli wewnętrznej, biorąc pod uwagę ich negatywny wpływ na zapewnienie osiągnięcia określonych celów systemu kontroli wewnętrznej. Nadanie odpowiedniej kategorii nieprawidłowości stwierdzonej, w ramach niezależnego monitorowania, polega na oszacowaniu poziomu ryzyka związanego z tą nieprawidłowością. W Banku prowadzony jest rejestr wszystkich nieprawidłowości znaczących i krytycznych. Wykryte w ramach pierwszej linii obrony nieprawidłowości znaczące lub krytyczne, są niezwłocznie raportowane do komórki organizacyjnej drugiej linii obrony, odpowiedzialnej za niezależne monitorowanie procesu, w ramach którego zaistniała dana nieprawidłowość znacząca lub krytyczna, a w przypadku nieprawidłowości krytycznych również do Zarządu Banku oraz komórki audytu wewnętrznego. Stwierdzone w ramach drugiej linii obrony nieprawidłowości znaczące lub krytyczne, są niezwłocznie raportowane do Zarządu Banku i Rady Nadzorczej, a w przypadku nieprawidłowości krytycznych również do komórki audytu wewnętrznego.

Zarząd i Rada Nadzorcza otrzymuje w okresach półrocznych informacje o wynikach testowania pionowego i poziomego przestrzegania kluczowych mechanizmów kontrolnych z uwzględnieniem m.in. zestawienia wykrytych nieprawidłowości znaczących i krytycznych oraz informacji dotyczących efektów działań podjętych w celu usunięcia tych nieprawidłowości.

Zgodnie z Umową Systemu Ochrony komórka audytu wewnętrznego przygotowuje syntetyczną informację o najistotniejszych nieprawidłowościach, stwierdzanych w trakcie

audytów wewnętrznych i w okresach półrocznych przekazuje do Banku. Bank wykorzystuje ww. informacje w celu poprawy jakości wykonywanych usług i obniżenia poziomu ryzyka prowadzonej działalności.

Rada Nadzorcza dokonuje corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, w tym funkcji kontroli, komórki do spraw zgodności oraz wyników audytu przeprowadzonego przez komórkę audytu wewnętrznego. Dokonując oceny, Rada Nadzorczej bierze pod uwagę informacje przekazane przez Zarząd o sposobie wypełniania zadań przez pracowników Banku w ramach funkcji kontroli oraz stanowiska do spraw zgodności ze szczególnym uwzględnieniem:

- adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej w zapewnieniu osiągnięcia każdego z celów systemu kontroli wewnętrznej,
- skali i charakterze nieprawidłowości znaczących i krytycznych oraz najważniejszych działań zmierzających do usunięcia tych nieprawidłowości, w tym o podjętych środkach naprawczych i dyscyplinujących,
- zapewnienia niezależności stanowisku do spraw zgodności,
- zapewnienia środków finansowych niezbędnych do skutecznego wykonywania przez pracownika zajmującego stanowisko do spraw zgodności oraz do systematycznego podnoszenia kwalifikacji oraz zdobywania doświadczenia i umiejętności.

Polityka wynagrodzeń

Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagrodzeń wszystkich pracowników, w tym członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu, a także innych osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.

Polityka wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku, wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka, a także wspiera realizację strategii zarządzania bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ogranicza konflikt interesów;

Polityka wynagrodzeń wszystkich pracowników jest neutralna względem płci.

Realizacja polityki wynagrodzeń uwzględnia sytuację finansową Banku.

Polityka Banku dotycząca poszczególnych kategorii pracowników jest zawarta w następujących regulacjach wewnętrznych:

- 1) szczegółowe zasady wynagradzania Rady Nadzorczej stosowane w Banku zostały określone w Polityce wynagradzania, a także w odpowiednich uchwałach Zebrania Przedstawicieli;
- 2) szczegółowe zasady wynagradzania Zarządu oraz innych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (z wyłączeniem Rady Nadzorczej) określone są w „Polityce zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Nadnoteckiego Banku Spółdzielczego” przyjętej przez Radę Nadzorczą, a także odpowiednich regulaminach wynagradzania tych osób;
- 3) szczegółowe zasady wynagradzania pozostałych pracowników określone są w odpowiednich Regulaminach wynagradzania przyjmowanych przez Zarząd.

Wynagrodzenia członków Zarządu Banku i osób pełniących funkcje kierownicze w banku są tak ustalane, aby odpowiadały w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy, stopniowi odpowiedzialności i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniały ilość i jakość świadczonej pracy, a także zapewniały prawidłowość realizacji przez członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej zadań wynikających z działalności Banku.

Ponadto w Banku obowiązuje, zatwierdzona przez Radę Nadzorczą „Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze”. Adresatami polityki są pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku tj. członkowie Zarządu. Jej celem jest wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka; wspieranie realizacji przyjętej przez Bank strategii działania oraz strategii zarządzania ryzykiem; ograniczenie ryzyka konfliktu interesów.

Wynagrodzenia członków Zarządu wypłacane są zgodnie z zawartymi umowami, a przepisy regulaminu wynagradzania są zgodne z przepisami prawa.

Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej Banku określa Polityka wynagrodzeń członków organu nadzorującego w Nadnoteckim Banku Spółdzielczym, stanowiąc tym samym wewnętrzny zbiór zasad ładu korporacyjnego.

Szczegółowe zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej ustalane są zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Banku oraz uchwałą Zebrania Przedstawicieli w sprawie wysokości i zasad wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raport z oceny funkcjonowania Polityki wynagrodzeń w banku, a Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

Informacja o powołaniu komitetu ds. wynagrodzeń

Nadnotecki Bank Spółdzielczy nie powołał komitetu do spraw wynagrodzeń ze względu na brak wymogów formalnych dotyczących powoływania wyżej wymienionego komitetu przy uwzględnieniu skali działalności Banku.

Informacja o spełnieniu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe

Członkowie Rady Nadzorczej oraz Zarządu Nadnoteckiego Banku Spółdzielczego posiadają wiedzę, doświadczenie i umiejętności niezbędne do realizacji czynności nadzorczych oraz zarządczych, a ich reputacja osobista nie stwarza zagrożenia dla utraty reputacji Banku. Zebranie Przedstawicieli pozytywnie oceniło odpowiedniość poszczególnych członków Rady Nadzorczej, jak i Rady Nadzorczej jako organu

kolegialnego, natomiast Rada Nadzorcza pozytywnie oceniła odpowiedniość poszczególnych członków Zarządu, jak i Zarządu jako organu kolegialnego. Ocena ma charakter uprzedni przed powołaniem oraz następczy w trakcie pełnienia funkcji.

Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej Nadnoteckiego Banku Spółdzielczego zgodnie z dokonaną oceną spełniają wymagania art. 22aa ustawy Prawo bankowe i dają rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków.

4. Informacja wynikająca z art. 111b Ustawy prawo bankowe

Zarząd Nadnoteckiego Banku Spółdzielczego informuje, że przedsiębiorcą świadczącym usługi na rzecz Banku na podstawie umowy outsourcingu, który uzyskuje dostęp do informacji chronionych tajemnicą bankową jest:

Zakład Usług Informatycznych NOVUM Spółka z o.o. z siedzibą w Łomży, ul. Spokojna 9A, zarejestrowana w Sądzie Rejonowym w Białymstoku w Krajowym Rejestrze Sądowym pod numerem KRS 0000080302, Regon: 450008792, NIP: 7180026819.

*Zarząd
Nadnoteckiego Banku Spółdzielczego*

Białośliwie, dnia 23.05.2024r.