



INFORMACJE BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W KRAPKOWICACH

zgodnie z art. 111a ustawy Prawo Bankowe
oraz Rekomendacją 1.11. Rekomendacji H KNF

Wprowadzenie

Niniejszy dokument został sporządzony w celu realizacji obowiązków informacyjnych nałożonych na Bank Spółdzielczy w Krapkowicach na mocy art. 111a ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe. W zakresie opisu architektury i funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej, dokument uwzględnia w szczególności wytyczne Rekomendacji 1.11 Rekomendacji H KNF dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach, zapewniając powszechny dostęp do informacji o strukturze i skuteczności tego systemu dla uczestników rynku oraz klientów Banku.

I. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Krapkowicach poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w podziale na poszczególne państwa członkowskie i państwa trzecie, w których posiada podmioty zależne, na zasadzie skonsolidowanej za dany rok obrotowy

Bank Spółdzielczy w Krapkowicach prowadzi działalność bankową na rzecz osób fizycznych, osób prawnych oraz jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej, jeżeli posiadają zdolność prawną. Obszar prowadzenia działalności Banku Spółdzielczego w Krapkowicach obejmuje teren województwa opolskiego.

Bank Spółdzielczy w Krapkowicach nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w związku z czym nie posiada podmiotów zależnych w państwach członkowskich ani w państwach trzecich, a sprawozdawczość sporządzana jest na zasadzie jednostkowej.

Przychody za rok 2025 wyniosły 36 252 998,74 zł

Przeciętne zatrudnienie w 2025 roku wyniosło 53,2 etatów.

Zysk Banku za 2025 rok przed opodatkowaniem wyniósł 11 747 743,48 zł.

Podatek dochodowy obciążający wynik za 2025 rok wyniósł 2 275 927,00 zł.

Bank Spółdzielczy w Krapkowicach w 2025 roku nie korzystał z finansowego wsparcia pochodzącego ze środków publicznych na podstawie ustawy z dnia 12 lutego 2009 r. o udzielaniu przez Skarb państwa wsparcia instytucjom finansowym.

Bank nie zawarł umowy, o której mowa w art. 141t ust. 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe.

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

Stopa zwrotu z aktywów Banku (ROA netto) wg stanu na 31 grudnia 2025 roku wyniosła 1,80%.

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

1. System zarządzania

W Banku Spółdzielczym w Krapkowicach funkcjonuje system zarządzania zgodny z zapisami Ustawy Prawo Bankowe.

System zarządzania stanowi zbiór zasad i mechanizmów odnoszących się do procesów decyzyjnych, zachodzących w Banku oraz oceny prowadzonej działalności bankowej. W ramach systemu zarządzania w Banku funkcjonują: system zarządzania ryzykiem i system kontroli wewnętrznej. Ponadto system zarządzania w Banku obejmuje procedurę anonimowego zgłaszania wskazanemu członkowi Zarządu,

a w szczególnych przypadkach – Radzie Nadzorczej Banku, naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych. W ramach procedury Bank zapewnia pracownikom zgłaszającym naruszenia pełną ochronę, co najmniej przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania.

Odpowiedzialność organów:

- Zarząd Banku projektuje, wprowadza oraz zapewnia działanie systemu zarządzania.
- Rada Nadzorcza Banku sprawuje nadzór nad wprowadzaniem systemu zarządzania oraz ocenia adekwatność i skuteczność tego systemu.

Nadrzędnym celem systemu zarządzania jest zapewnienie legalności działania Banku oraz bezpieczeństwa zgromadzonych w nim środków poprzez identyfikację, monitorowanie i zarządzanie ryzykiem występującym w działalności, a także zapewnienie pełnej zgodności z przepisami. System ten wspiera prawidłowe, efektywne i skuteczne kierowanie Bankiem.

2. System zarządzania ryzykiem

System zarządzania ryzykiem w Banku Spółdzielczym w Krapkowicach to zorganizowany proces obejmujący identyfikację, pomiar i szacowanie, monitorowanie oraz kontrolowanie poszczególnych rodzajów ryzyka. Na tej podstawie podejmowane są działania o charakterze proceduralnym, organizacyjnym i wykonawczym, które mają na celu redukcję ryzyka do akceptowalnego poziomu oraz eliminowanie lub ograniczanie negatywnych skutków ekspozycji na to ryzyko. Przyjęte metody, założenia oraz systemy zarządzania ryzykiem podlegają okresowym przeglądom.

W ramach systemu zarządzania ryzykiem Bank stosuje następujące zasady i narzędzia:

➤ Strategia i apetyt na ryzyko

Bank wdrożył *Strategię zarządzania ryzykiem* zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą. Rada Nadzorcza zatwierdza również w planie ekonomiczno – finansowym ogólny poziom apetytu na ryzyko Banku. Ogólne zasady zarządzania ryzykiem są uszczegółowione w dedykowanych strategiach i politykach dotyczących poszczególnych ryzyk zidentyfikowanych w działalności Banku.

➤ Procedury identyfikacji i pomiaru

Bank posiada sformalizowane procedury w postaci instrukcji, planów i okresowych analiz, które służą do identyfikacji, pomiaru lub szacowania oraz monitorowania ryzyka z uwzględnieniem przewidywanego poziomu ryzyka w przyszłości. Instrukcje i procedury obejmują pełny zakres działalności operacyjnej. Zarząd Banku odpowiada za opracowanie, wdrażanie oraz ewentualną weryfikację i usprawnianie tych strategii.

➤ System limitów wewnętrznych

Bank stosuje sformalizowane zasady ustalania limitów ograniczających ryzyko oraz procedury postępowania w przypadku ich przekroczenia. Ogólne zasady w tym zakresie określa *Instrukcja wyznaczania i aktualizowania limitów wewnętrznych ograniczających poziom ryzyka w Banku Spółdzielczym w Krapkowicach* zatwierdzona przez Zarząd Banku. Przekroczenie zatwierdzonych limitów jest dopuszczalne wyłącznie w przypadkach określonych w wewnętrznych regulacjach, które szczegółowo opisują ścieżkę postępowania w takich sytuacjach.

➤ System Informacji Zarządczej (SIZ):

W Banku funkcjonuje sformalizowany system sporządzania informacji zarządczej umożliwiający monitorowanie poziomu ryzyka. System Informacji Zarządczej precyzuje terminy, rodzaje dokumentów oraz adresatów cyklicznych sprawozdań (w formie raportów, zestawień, ocen i analiz) sporządzanych dla Organów Banku przez odpowiednie jednostki lub komórki organizacyjne.

➤ Struktura organizacyjna

Bank posiada strukturę organizacyjną ściśle dostosowaną do wielkości i profilu ponoszonego ryzyka. Podział zadań zapewnia pełną niezależność funkcji pomiaru, monitorowania, kontroli i nadzoru ryzyka od działalności operacyjnej, z której wynika podejmowanie ryzyka przez Bank. Członkiem Zarządu nadzorującym zarządzanie ryzykiem istotnym w Banku Spółdzielczym w Krapkowicach jest Prezes Zarządu.

3. Opis Systemu kontroli wewnętrznej

Stosownie do wymogów zawartych w Rekomendacji 1.11. Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach, Bank Spółdzielczy w Krapkowicach przedstawia opis funkcjonującego w Banku systemu kontroli wewnętrznej.

A. Cele systemu kontroli wewnętrznej

1. W Banku Spółdzielczym w Krapkowicach funkcjonuje system kontroli wewnętrznej, którego celem, zgodnie z art. 9c ust.1 Prawa bankowego jest zapewnienie:
 - 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.
2. System kontroli wewnętrznej funkcjonujący w Banku Spółdzielczym w Krapkowicach oparty jest o rozwiązania wynikające z:
 - 1) Ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r Prawo bankowe;
 - 2) Ustawy z dnia 7 grudnia 2000 r. o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających;
 - 3) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach;
 - 4) Rekomendacji H KNF dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach;
 - 5) Zasad Ładu Korporacyjnego;
 - 6) Innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz dobrych praktyk w zakresie funkcji audytu oraz systemu kontroli wewnętrznej w sektorze bankowym w Polsce.

B. Rola Zarządu Banku, Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu w systemie kontroli wewnętrznej

Rada Nadzorcza Banku

1. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzeniem i zapewnieniem funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej.
2. Rada Nadzorcza Banku monitoruje skuteczność systemu kontroli wewnętrznej w oparciu o informacje uzyskane od komórki do spraw zgodności, Zarządu Banku, Komitetu Audytu Banku oraz Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS (w ramach realizacji funkcji audytu wewnętrznego).
3. Rada Nadzorcza Banku dokonuje corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, w tym oceny adekwatności i skuteczności funkcji kontroli oraz komórki do spraw zgodności.
4. W Banku został powołany Komitet Audytu, w związku z czym Rada Nadzorcza przeprowadza oceny, o których mowa w ust. 3, na podstawie opinii tego Komitetu.
5. Ocena skuteczności i adekwatności realizacji funkcji audytu wewnętrznego jest realizowana wyłącznie przez Radę Nadzorczą Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.
6. W ramach zapewniania przez system kontroli wewnętrznej przestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych, Rada Nadzorcza Banku:
 - 1) nadzoruje wykonywanie obowiązków przez Zarząd Banku dotyczących zarządzania ryzykiem braku zgodności;
 - 2) zatwierdza Politykę zgodności Banku;
 - 3) co najmniej raz w roku ocenia stopień efektywności zarządzania ryzykiem braku zgodności przez Bank.

Zarząd Banku

1. Zarządu Banku odpowiada za zaprojektowanie, wprowadzenie oraz zapewnianie funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej we wszystkich jednostkach organizacyjnych, komórkach organizacyjnych i na wszystkich stanowiskach organizacyjnych Banku. System ten obejmuje funkcję kontroli oraz komórkę do spraw zgodności.
2. Zarząd Banku zapewnia niezależność komórki do spraw zgodności, a także gwarantuje środki finansowe niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania jej zadań oraz systematycznego podnoszenia umiejętności i kwalifikacji jej pracowników.
3. Zarząd Banku podejmuje działania mające na celu zapewnienie ciągłości funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej, w tym właściwej współpracy wszystkich pracowników Banku w ramach funkcji kontroli oraz ich relacji z komórką do spraw zgodności i komórką audytu wewnętrznego. Zarząd zapewnia również pracownikom tych komórek dostęp do niezbędnych dokumentów źródłowych, w tym zawierających informacje prawnie chronione w związku z wykonywaniem przez nich obowiązków służbowych.
4. W przypadku wykrycia nieprawidłowości przez system kontroli wewnętrznej, Zarząd Banku podejmuje odpowiednie działania w celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości, w tym określone środki naprawcze i dyscyplinujące.

5. W ramach zapewniania przez system kontroli wewnętrznej przestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych, Zarząd Banku:
 - 1) odpowiada za efektywne zarządzanie w Banku ryzykiem braku zgodności, rozumianym jako ryzyko skutków nieprzestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych;
 - 2) odpowiada za opracowanie Polityki zgodności, zapewnienie jej przestrzegania oraz składanie Komitetowi Audytu raportów w sprawie zarządzania ryzykiem braku zgodności;
 - 3) podejmuje odpowiednie działania w celu usunięcia nieprawidłowości w stosowaniu Polityki zgodności, w tym wdraża środki naprawcze lub dyscyplinujące.
6. Zarząd Banku, nie rzadziej niż raz w roku, przekazuje do Rady Nadzorczej Banku informacje o sposobie wypełnienia zadań, o których mowa w ust. 5.
7. Zarząd Banku informuje Zarząd Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS o rozpoznaniu istotnych okoliczności, które mogą wpłynąć na adekwatność lub skuteczność systemu kontroli wewnętrznej Banku.

Komitetu Audytu Banku

Komitet Audytu banku jest odpowiedzialny za udzielanie wsparcia Radzie Nadzorczej w zakresie monitorowania rzetelności informacji finansowych, skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, wykonywania czynności rewizji finansowej oraz zapewnienia skuteczności funkcji audytu wewnętrznego.

Zarząd i Rada Nadzorcza Spółdzielni

1. Zarząd Spółdzielni odpowiada za zaprojektowanie, wprowadzenie oraz zapewnienie funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS, który obejmuje funkcję audytu wewnętrznego oraz zapewnienie niezależności tej funkcji.
2. Rada Nadzorcza Spółdzielni monitoruje skuteczność funkcji audytu wewnętrznego w Systemie Ochrony na podstawie informacji uzyskanych od Zarządu Spółdzielni oraz Pionu Audytu.
3. Rada Nadzorcza Spółdzielni dokonuje oceny adekwatności i skuteczności działania audytu wewnętrznego w Systemie Ochrony.
4. Przepisy dotyczące Zarządu i Rady Nadzorczej Banku stosuje się odpowiednio do Zarządu Spółdzielni i Rady Nadzorczej Spółdzielni w zakresie odpowiedzialności za zaprojektowanie, wprowadzenie oraz zapewnienie skutecznego i adekwatnego systemu kontroli wewnętrznej w Spółdzielni.
5. W uzasadnionych przypadkach Zarząd Spółdzielni lub wyznaczone przez niego osoby mogą uczestniczyć w posiedzeniach organów statutowych Banku.

C. Schemat organizacji trzech linii obrony w ramach struktury organizacyjnej

Funkcjonujący w Banku system kontroli wewnętrznej zorganizowany jest na trzech niezależnych i wzajemnie uzupełniających się poziomach (liniach obrony):

- 1) Poziom I (pierwsza linia obrony) – obejmuje zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej Banku, realizowane m.in. na podstawie ustanowionych limitów oraz dbałości o zgodność

działania z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi Banku i przyjętymi standardami rynkowymi. Na tym poziomie komórki/jednostki organizacyjne (w ramach funkcji kontroli) odpowiadają za identyfikację ryzyka, projektowanie i wdrażanie mechanizmów kontrolnych oraz za monitorowanie poziome (weryfikacja bieżąca lub testowanie) ich przestrzegania w ramach własnej linii. Mechanizmy te obejmują w szczególności kontrole na poziomie operacyjnym, kontrolę przełożonego, kontrolę „na drugą rękę” oraz mechanizmy wbudowane w systemach informatycznych itp.

- 2) Poziom II (druga linia obrony) – obejmuje zarządzanie ryzykiem przez pracowników na specjalnie powołanych do tego stanowiskach/komórkach organizacyjnych (niezależnie od zarządzania ryzykiem na I linii) poprzez identyfikację, ocenę, kontrolowanie, monitorowanie i raportowanie ryzyka. Poziom ten odpowiada również za monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych w ramach własnej linii oraz w stosunku do I linii obrony w ramach monitorowania pionowego. Drugą linię obrony stanowią w Banku komórki zlokalizowane przede wszystkim w Pionie zarządzania Bankiem. Niektóre z nich pełnią tę rolę wyłącznie lub w głównej mierze (Zespół ds. Zgodności, Zespół Zarządzania Ryzykami), natomiast inne w mniejszym stopniu z uwagi na równoległe wykonywanie czynności operacyjnych bądź biznesowych.
- 3) Poziom III (trzecia linia obrony) – stanowi audyt wewnętrzny, którego zadaniem jest niezależne i obiektywne badanie oraz ocena adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem oraz systemu kontroli wewnętrznej. Na mocy zapisów Umowy Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS zadania te są realizowane przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

Kontrola realizowana na I poziomie

1. Kontrola na Poziomie I jest realizowana we własnym zakresie przez Bank.
2. Celem kontroli realizowanej na Poziomie I jest zapewnienie zgodności wykonywanych czynności z procedurami wewnętrznymi, a także bieżące reagowanie na stwierdzone nieprawidłowości oraz monitorowanie mechanizmów kontrolnych. Kontrola ta obejmuje stanowiska pracy, zespoły zadaniowe lub komórki organizacyjne odpowiedzialne za realizację zadań przypisanych tej funkcji.
3. Kontrola sprawowana jest w zakresie jakości i poprawności wykonywanych czynności przez każdego pracownika a dodatkowo przez osoby z nim współpracujące, jego bezpośredniego przełożonego oraz wszystkie osoby, którym czynności kontrolne wyznaczono w zakresach obowiązków służbowych.

Kontrola realizowana na II poziomie

1. Kontrola na Poziomie II realizowana jest we własnym zakresie przez Bank.
2. Kontrola realizowana na Poziomie II obejmuje czynności kontrolne wykonywane przez specjalnie dedykowane do tego stanowiska lub komórki organizacyjne Banku. Są one niezależne od zarządzania ryzykiem i kontroli realizowanych na Poziomie I, z zachowaniem zasady braku konfliktu interesów w realizacji czynności kontrolnych.
3. Kontrola, o której mowa w ust. 2 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 III poziomie

1. Kontrola realizowana na III poziomie to funkcja audytu wewnętrznego, która na mocy zapisów umownych jest realizowana przez Pion Audytu Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.
2. Audyt wewnętrzny polega na okresowym badaniu, ocenie i doskonaleniu wdrożonych mechanizmów kontroli wewnętrznej oraz ich praktycznego stosowania. Audyt wewnętrzny ocenia zarówno zaprojektowanie, jak i efektywność kontroli realizowanych na Poziomie I i Poziomie II, a także ocenia skuteczność i adekwatność systemu zarządzania ryzykiem.

D. Funkcja kontroli

1. W ramach Systemu kontroli wewnętrznej Bank wyodrębnia funkcję kontroli, na którą składają się:
 - 1) mechanizmy kontrolne;
 - 2) niezależne monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych;
 - 3) raportowanie w ramach funkcji kontroli.
2. Bank przypisuje kluczowe mechanizmy kontrolne co najmniej do procesów uznanych za istotne.
3. Bank zapewnia dokumentację funkcji kontroli, w szczególności poprzez:
 - 1) rejestrowanie każdej operacji, transakcji, produktu i usługi oraz opis systemu, procesu i struktury organizacyjnej;
 - 2) opis – w formie matrycy funkcji kontroli powiązania celów systemu kontroli wewnętrznej z procesami w działalności Banku uznanymi za istotne, a także z kluczowymi mechanizmami kontrolnymi i niezależnym monitorowaniem przestrzegania tych mechanizmów.

E. Umiejscowienie, zakres zadań, niezależność Komórki ds. Zgodności oraz Audytu Wewnętrznego

Komórka ds. zgodności

W Banku w ramach II linii obrony systemu kontroli wewnętrznej, funkcjonuje wyodrębniona niezależna komórka do spraw zgodności – Zespół ds. Zgodności.

Zespół ds. Zgodności wspomaga – w zakresie ryzyka braku zgodności – Zarząd Banku we wdrażaniu i zapewnieniu funkcjonowania adekwatnego oraz skutecznego systemu kontroli wewnętrznej, a także Radę Nadzorczą w sprawowaniu nadzoru nad tym procesem.

Działania Zespołu ds. Zgodności skupione są na wspieraniu osiągnięcia jednego z celów ogólnych systemu kontroli wewnętrznej, którym jest zgodność działania Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi. W tym obszarze do zadań Zespołu ds. Zgodności należy przede wszystkim wsparcie zarządzania ryzykiem braku zgodności (na które składa się identyfikowanie, ocena, kontrola, monitorowanie i raportowanie tego ryzyka) oraz działalność w ramach funkcji kontroli jako jej drugi poziom.

W Banku zostały wprowadzone stosowne rozwiązania organizacyjne, funkcjonalne i finansowe, które zapewniają niezależność funkcji zgodności (compliance) oraz umożliwiają efektywne wykonywanie zadań powierzonych Zespołowi ds. Zgodności. W strukturze organizacyjnej Banku Kierownik Zespołu ds. Zgodności podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu Banku. Wewnętrzne podstawy funkcjonowania Zespołu oraz niezbędne mechanizmy gwarantujące jego niezależność są zatwierdzane są przez Zarząd oraz Radę Nadzorczą Banku. Ponadto w Banku obowiązuje szczególny tryb

powoływania i odwoływania osoby kierującej komórką ds. zgodności, a także funkcjonują mechanizmy chroniące pracowników tej komórki przed nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy.

Komórka audytu wewnętrznego

Trzeci poziom (linię obrony) stanowi działalność audytu wewnętrznego, który działa w ramach systemu kontroli wewnętrznej zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

W Banku Spółdzielczym w Krapkowicach, będącym uczestnikiem Systemu Ochrony, mechanizmy kontrolne na trzecim poziomie oraz niezależne monitorowanie ich przestrzegania są realizowane przez jednostkę zarządzającą tym systemem. Obowiązki i zasady działania komórki audytu wewnętrznego Spółdzielni są uregulowane na zasadach określonych w Umowie Systemu Ochrony.

Zadaniem komórki audytu wewnętrznego jest niezależne i obiektywne badanie adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem oraz systemu kontroli wewnętrznej w Banku jako uczestnika Systemu Ochrony, w tym skuteczności zarządzania ryzykiem związanym z działalnością Banku.

Komórka audytu wewnętrznego Spółdzielni odpowiada za właściwe określenie celu, zakresu oraz szczegółowych zasad przebiegu przeprowadzanych audytów. Odpowiada również za stosowanie odpowiednich i opisanych metod badawczych służących dokonaniu doboru próby, zapewnienie trafności i istotności ocen oraz wniosków końcowych, profesjonalny sposób ich prezentacji dla odbiorców, a także opracowywanie projektów zaleceń w sposób niebudzący wątpliwości co do obiektywizmu przeprowadzonych działań audytowych.

F. Zasady corocznej oceny skuteczności i adekwatności systemu kontroli wewnętrznej, dokonywanej przez Radę Nadzorczą

1. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzeniem i zapewnieniem funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej.
2. Rada Nadzorcza dokonuje corocznie niezależnej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, w tym adekwatności funkcji kontroli, komórki ds. zgodności oraz komórki audytu wewnętrznego. Ocena ta jest przeprowadzana na podstawie zatwierdzonych kryteriów oraz opinii Komitetu Audytu Banku.
3. Zarząd Banku, nie rzadziej niż raz w roku, informuje Radę Nadzorczą o sposobie wykonania zadań m.in. w zakresie projektowania, wdrażania oraz zapewniania adekwatnego systemu kontroli wewnętrznej, obejmującego funkcję kontroli, komórkę ds. zgodności i komórkę audytu wewnętrznego. Informacja ta zawiera w szczególności:
 - 1) sprawozdanie dotyczące skuteczności kluczowych mechanizmów kontrolnych oraz wyników testowania pionowego;
 - 2) ocenę adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej opartą na wynikach badań audytowych ujętych w ramach zdefiniowanego przez Bank procesu audytowego.

IV. Opis polityki wynagrodzeń

W Banku obowiązuje *Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Krapkowicach* zatwierdzona przez Radę Nadzorczą. Określa ona zasady ustalania, wypłacania i monitorowania stałych oraz zmiennych składników wynagradzania członków organów Banku, pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka, a także pracowników bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanych w sprzedaż produktów bankowych lub świadczenie usług bankowych na rzecz klientów.

Wdrożenie Polityki wynagrodzeń ma na celu:

- 1) adekwatne wynagradzanie pracowników za wykonaną pracę, a także motywowanie ich do osiągania wysokich wyników oraz realizacji celów strategicznych Banku;
- 2) przyciąganie oraz zatrzymywanie wykwalifikowanych kadry przy jednoczesnym zachowaniu równowagi pomiędzy przewagą konkurencyjną wynagrodzeń, a rentownością Banku;
- 3) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza poziom akceptowany przez Radę Nadzorczą oraz zapobiegat zjawisku niewłaściwej sprzedaży produktów, ze szczególnym uwzględnieniem prawa i interesów klientów;
- 4) zapewnienie realizacji i spójności strategii Banku oraz strategii zarządzania ryzykiem, w tym strategii związanych z ryzykami środowiskowymi, społecznymi i ładu korporacyjnego (ryzykami ESG), a także ograniczania konfliktów interesów.

Polityka wynagrodzeń Banku uwzględnia wielkość ryzyka związanego z prowadzoną działalnością oraz jej zakres i stopień złożoności.

Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników oraz grup pracowników są zróżnicowane ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy. Polityka wynagrodzeń opiera się na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest całkowicie neutralna pod względem płci.

System wynagrodzeń w Banku składa się z dwóch podstawowych komponentów:

1. Składniki stałe – stanowią na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki w zakresie zmiennych składników (w tym ich obniżanie lub nie przyznawanie w ogóle). Do składników stałych zalicza się:
 - 1) dla członków Rady Nadzorczej: wynagrodzenie za faktyczny udział w posiedzeniach Rady Nadzorczej, Prezydium Rady Nadzorczej oraz w posiedzeniach grup członkowskich;
 - 2) dla członków Zarządu i pozostałych pracowników: wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę, dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych, jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy oraz inne świadczenia płacowe i pozapłacowe wynikające z przepisów prawa pracy lub Regulaminu wynagradzania, które przysługują na równych warunkach wszystkim pracownikom i nie są powiązane z wynikami Banku ani osobistymi osiągnięciami pracownika.
2. Składniki zmienne – (premia uznaniowa oraz nagroda specjalna) – przyznawane są wyłącznie na podstawie oceny efektów pracy i poziomu realizacji celów z uwzględnieniem podejmowanego ryzyka.

Przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku. Łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznawanego pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych w dłuższym okresie i powinno uwzględniać interesy deponentów i wszelkich innych zainteresowanych stron. Wynagrodzenie zmienne nie powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej struktury funduszy własnych.

Bank ustala zasady przyznawania indywidualnych wynagrodzeń zmiennych tak, aby zachęty do podejmowania ryzyka były zrównoważone z zachętami do zarządzania ryzykiem, w szczególności poprzez ustalanie celów wrażliwych na ryzyko, warunkowe przyznawanie i odraczanie części zmiennych składników wynagrodzeń, równoważenie celów ilościowych celami jakościowymi oraz wskazywanie maksymalnych poziomów premii, w tym stosunku zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia.

Proces przyznawania wynagrodzenia zmiennego obejmuje: określenie budżetu na wynagrodzenia zmienne, naliczenie wynagrodzenia zmiennego za dany okres oraz określenie wysokości wynagrodzenia zmiennego dla danego pracownika.

Za monitorowanie poziomu wynagrodzenia zmiennego pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku odpowiada Rada Nadzorcza.

Co najmniej raz w roku kierujący komórką ds. zgodności przeprowadza niezależny przegląd wdrożenia zasad polityki wynagrodzeń w Banku, którego wyniki w postaci raportu wraz z działaniami naprawczymi przedstawia Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.

Rada Nadzorcza dokonuje raz w roku oceny realizacji polityki wynagrodzeń ze szczególnym uwzględnieniem danych zawartych w raporcie z monitoringu poziomu wynagrodzeń zmiennych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku i raporcie z wdrożenia polityki wynagrodzeń w Banku. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.

Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie do 30 czerwca każdego roku, tj. po weryfikacji rocznego sprawozdania finansowego w oparciu o:

1) kryterium ilościowe – obejmujące następujące wskaźniki osiągnięte w ostatnich trzech latach:

- wzrost sumy bilansowej netto,
- zysk brutto i netto,
- zwrot z kapitału własnego (ROE),
- wskaźnik rentowności netto,
- jakość portfela kredytowego,
- łączny współczynnik kapitałowy,
- wskaźnik bieżącej płynności łącznie do 3 miesięcy.

Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych wyżej wskaźników w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach podlegających ocenie.

2) kryterium jakościowe:

- uzyskane absolutorium w okresie oceny,
- pozytywna ocena wydana przez Radę Nadzorczą w ramach oceny odpowiedzialności członków Zarządu,

- ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno – finansowym w okresach objętych oceną.

Oceny efektów pracy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku nie będących członkami Zarządu dokonuje Zarząd w terminie do 30 czerwca każdego roku.

Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu.

Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagrodzenia osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może przekroczyć wraz z narzutami 2% Funduszy własnych Banku.

Stosunek zmiennego do stałego wynagrodzenia nie może przekraczać 100%. Maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku powinien wynosić 500%.

Bank raz w roku dokonuje analizy stanowisk występujących w Banku oraz określa krąg pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na jego profil ryzyka.

Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza, natomiast dla pozostałych pracowników istotnych ustala je Zarząd Banku. Zmienne składniki wynagrodzenia przyznawane są na podstawie oceny efektów pracy pracowników istotnych.

V. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.

W Banku nie został powołany komitet do spraw wynagrodzeń, ponieważ Bank zgodnie z zapisami art. 3 pkt 35 ustawy Prawo bankowe nie jest bankiem istotnym i nie ma obowiązku powołania wspomnianego komitetu w świetle art. 9cb ust. 1 ustawy Prawo bankowe.

VI. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Krapkowicach wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo Bankowe.

Zgodnie z obowiązującą w Banku *Polityką oceny odpowiedności członków Zarządu w Banku Spółdzielczym w Krapkowicach*, Rada Nadzorcza Banku na posiedzeniu w dniu 27.02.2026 r., dokonała oceny odpowiedności Członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Krapkowicach oraz Zarządu jako organu kolegialnego.

Oceny indywidualne członków Zarządu zostały dokonane na podstawie analizy informacji zawartych w formularzach oceny odpowiedności złożonych przez każdego Członka Zarządu.

Oceny dokonano w oparciu o następujące kryteria:

- 1) kompetencje w zakresie wiedzy, umiejętności i doświadczenia;
- 2) rękojmia pod kątem niekaralności, reputacji oraz niezależności osądu;
- 3) łączenie funkcji;
- 4) poświęcanie czasu.

W wyniku przeprowadzonej weryfikacji Rada Nadzorcza wydała wszystkim członkom Zarządu oceny pozytywne.

Ocena kolegialna Zarządu, działającego jako organ, objęła ocenę ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem oraz ocenę reputacji Banku, stanowiącej pochodną działań członków Zarządu. Rada Nadzorcza wydała w tym zakresie ocenę pozytywną.

Członkowie Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Krapkowicach poddawani są indywidualnej ocenie odpowiedności przy wyrozie do Rady Nadzorczej oraz w trakcie pełnienia swojej funkcji przez Zebranie Przedstawicieli, zgodnie z *Polityką oceny odpowiedności członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Krapkowicach*.

Na Zebraniu Przedstawicieli w dniu 24.06.2026 r. Komisja ds. Odpowiedności dokonała indywidualnej oceny kwalifikacji członków Rady Nadzorczej oraz oceny kolegiальной Rady Nadzorczej.

Oceny indywidualne członków Rady Nadzorczej zostały dokonane na podstawie analizy informacji zawartych w oświadczeniach złożonych przez każdego członka Rady Nadzorczej.

Ocenie podlegały następujące kryteria:

- 1) poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego (wykształcenie, życiorys zawodowy, kompetencje);
- 2) rękojmia należytego wykonywania funkcji (niekaralność, reputacja, sytuacja finansowa i konflikt interesów, niezależność osądu);
- 3) poświęcenie czasu na wykonywanie obowiązków w Banku (łączenie funkcji, gotowość poświęcenia wystarczającej ilości czasu);
- 4) niezależność (spełnienie wymogów niezależności wynikających z ustawy o biegłych rewidentach);
- 5) powiązania z Bankiem Spółdzielczym (spełnienie wymogów specyficznych dla banków spółdzielczych wynikających z Prawa spółdzielczego i Ustawy o funkcjonowaniu banków spółdzielczych).

W procesie oceny odpowiedności kolegiальной badane były wymogi odpowiedności całego składu Rady Nadzorczej w celu sprawdzenia, czy indywidualne kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie poszczególnych członków organu dopełniają się w taki sposób, że zapewniony jest odpowiedni poziom kolegiальной nadzoru nad zarządzaniem Bankiem. Obejmowało to również weryfikację odpowiedniego udziału osób spełniających kryteria wynikające z przepisów szczegółowych dotyczących pełnienia funkcji Komitetu Audytu. Dwóch członków Komitetu Audytu, w tym jego Przewodniczący, spełnia kryteria niezależności umożliwiające im pełnienie funkcji zgodnie z Ustawą o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym. Wymogi określone w art. 22aa ustawy Prawo bankowe zostały spełnione przez wszystkich Członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku.

Pełny tekst *Polityki informacyjnej* oraz archiwalne sprawozdania z realizacji obowiązków informacyjnych Banku Spółdzielczego w Krapkowicach dostępne są w siedzibie Banku oraz na stronie internetowej Banku www.bskrapkowice.pl

Zarząd Banku Spółdzielczego
w Krapkowicach