



BANK SPÓŁDZIELCZY W GOGOLINIE

**Sprawozdanie z działalności
Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Gogolinie za 2025 rok**

Przedstawiając Zebraniu Przedstawicieli Sprawozdanie z działalności Rady Nadzorczej pragniemy podkreślić, iż zagadnienia będące przedmiotem nadzoru Rady i mieszczące się w ramach jej uprawnień i obowiązków wynikają z uregulowań prawnych dotyczących banków, a także Zasad Ładu Korporacyjnego przyjętych w Banku oraz Rekomendacji Z KNF.

Zgodnie z obowiązkami Banku wynikającymi z wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego, a także zaleceniami wyrażonymi w piśmie Komisji Nadzoru Finansowego, zarówno poszczególni członkowie Rady Nadzorczej, jak i sama Rada jako całość, z mocy tych wytycznych i zaleceń muszą legitymować się odpowiednimi kompetencjami, a ponadto co najmniej raz na dwa lata poddawać się ocenie indywidualnej oraz kolegialnej.

1) Skład osobowy Rady Nadzorczej w Banku Spółdzielczym w Gogolinie

Rada Nadzorcza składa się z członków wybieranych przez Zebranie Przedstawicieli na okres czterech lat, przy czym ich kadencja kończy się z dniem odbycia Zebrania Przedstawicieli zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej. Szczegółowe kompetencje, organizację pracy oraz dokumentowanie posiedzeń Rady określone zostały w obowiązującym w Banku Regulaminie działania Rady Nadzorczej, zatwierdzonym przez Zebranie Przedstawicieli Banku.

W 2025 roku Rada Nadzorcza pracowała w następującym 7-osobowym składzie:

1. Zenon Drożyński – Przewodniczący
2. Czesław Kaim – Zastępca Przewodniczącego
3. Urszula Konieczny – Sekretarz
4. Barbara Szice – Członek
5. Grażyna Czok - Członek
6. Łucja Wicher – Członek
7. Lutz Zimmermann - Członek

2) Forma i tryb sprawowania nadzoru

W roku 2025 Rada Nadzorcza wykonywała nadzór nad działalnością Banku między innymi podczas posiedzeń Rady Nadzorczej, podejmując wymagane decyzje w formie uchwał. Oprócz członków Rady Nadzorczej w posiedzeniach uczestniczył Prezes Zarządu, a także inni zaproszeni goście referujący zagadnienia, za które merytorycznie odpowiadają m. in. inspektor ds. zapewnienia zgodności.

Posiedzenia odbywały się zgodnie z Planem Pracy oraz Regulaminem działania Rady Nadzorczej, w składzie i trybie umożliwiającym podejmowanie wiążących uchwał, przy wysokiej frekwencji i zaangażowaniu członków Rady.

Szczegółowy opis czynności podejmowanych przez Radę Nadzorczą w 2025 roku znajduje się w protokołach z posiedzeń Rady, które wraz z podjętymi uchwałami są przechowywane w siedzibie Banku. Niezależnie od regularnych posiedzeń, członkowie Rady Nadzorczej pozostawali w stałym i bezpośrednim kontakcie z Zarządem Banku, biorąc aktywny udział we wszystkich istotnych kwestiach dotyczących działalności Banku.

W roku 2025 członkowie Rady Nadzorczej wzięli udział w szkoleniu pt. „Rola Rady Nadzorczej w zarządzaniu cyberbezpieczeństwem i ryzykiem ICT w banku (na podstawie rozporządzenia DORA)”.

3) Tematyka posiedzeń Rady Nadzorczej

W ciągu 2025 roku Rada Nadzorcza sprawowała stały nadzór nad działalnością Banku. Prace Rady przebiegały sprawnie, przy współudziale wszystkich jej członków. W roku kalendarzowym odbyło się 12 posiedzeń. Rada Nadzorcza otrzymywała od Zarządu obszerne informacje o aktualnej sytuacji ekonomiczno–finansowej, planach działania oraz wszelkich istotnych wydarzeniach mogących mieć wpływ na funkcjonowanie Banku. Na posiedzeniach Rada Nadzorcza oceniała bieżące działania Zarządu, wyniki ekonomiczne Banku, zarządzanie płynnością, stan portfela kredytowego z uwzględnieniem kredytów w pogorszonej sytuacji oraz realizowanie przez Zarząd wymogów postawionych przed Bankiem w ramach rekomendacji, uchwał i zaleceń Komisji Nadzoru Finansowego. Rada Nadzorcza, realizując zadania statutowe, cyklicznie omawiała i analizowała zagadnienia związane z prowadzeniem działalności bankowej, w tym zarządzanie ryzykiem i bezpieczeństwem Banku. Rada otrzymywała i oceniała szczegółowe sprawozdania m.in. z zakresu ryzyka kredytowego, ryzyka koncentracji, ryzyka płynności, ryzyka operacyjnego, ryzyka stopy procentowej, ryzyka kapitałowego, ryzyka walutowego oraz ryzyka braku zgodności. Ponadto Rada Nadzorcza otrzymywała szczegółowe informacje nt. wyników kontroli wewnętrznej, wyników przeglądu procesu szacowania kapitału wewnętrznego, wyników testów warunków skrajnych w zakresie ryzyka kredytowego i koncentracji, ryzyka wyniku finansowego oraz wyników testów w oparciu o badanie otoczenia ekonomicznego Banku. Rada dokonywała także oceny realizacji Strategii Banku.

4) Ocena stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego

Zgodnie z zapisami „Zasad Ładu Korporacyjnego w Banku Spółdzielczym w Gogolinie” Rada Nadzorcza Banku przeprowadziła ocenę stosowania tych Zasad.

Ocenę przeprowadzono w oparciu o raporty przedłożone przez Zarząd Banku. W wyniku przeglądu stwierdzono, co następuje:

- Bank, będąc instytucją zaufania publicznego, prowadzi działalność z zachowaniem najwyższej staranności, przykłada szczególną wagę do profesjonalizmu i etyki osób wchodzących w skład organów Banku,
- Bank prowadzi przejrzystą politykę informacyjną, w sposób rzetelny i zrozumiały informując Udziałowców oraz Klientów o oferowanych usługach i produktach, z uwzględnieniem ryzyka z nimi związanego. Informacje publikowane są na stronie internetowej Banku pod adresem: www.bsgogolin.pl oraz w placówkach Banku. Publikacji podlegają raporty zawierające informacje finansowe Banku, Zasady Ładu Korporacyjnego, struktura organizacyjna Banku i inne informacje wymagane przepisami prawa,

- Relacje z Udziałowcami Banku są właściwe, zapewniony jest równy dostęp do informacji. Dobre relacje z Klientami budują zaufanie do Banku, stąd dbałość o Klienta jest jednym z nadrzędnych celów strategicznych Banku,
- Bank posiada przejrzystą oraz adekwatną do skali i charakteru prowadzonej działalności oraz podejmowanego ryzyka strukturę organizacyjną, w której podległość służbowa, zadania oraz zakres obowiązków i odpowiedzialności są wyraźnie przypisane i odpowiednio podzielone, co pozwala skutecznie realizować wyznaczone cele strategiczne,
- Bank wykazuje troskę o ochronę praw i rozwój pracowników budujących wartość i reputację instytucji, pracownicy Banku posiadają niezbędną wiedzę i umiejętności w wykonywaniu powierzonych obowiązków, a osoby nadzorujące posiadają również odpowiednie doświadczenie,
- Prawa pracowników w Banku są chronione. Pracownicy mają zapewniony odpowiedni dostęp do informacji o zakresach uprawnień, obowiązkach i odpowiedzialności poszczególnych komórek organizacyjnych,
- Bank zapewnia wszystkim pracownikom, a także byłym pracownikom, członkom Banku, członkom organu Banku, zleceniobiorcom i innym osobom szczegółowo określonym w obowiązującej w Banku wewnętrznej procedurze możliwość anonimowego powiadamiania o naruszeniach prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych,
- Bank posiada i udostępnia Klientom informację o zasadach składania i rozpatrywania skarg i reklamacji, zapewniając wnikliwą, obiektywną obsługę procesu reklamacyjnego,
- Bank jest uczestnikiem instytucjonalnego systemu ochrony, który realizuje funkcję audytu wewnętrznego, a Rada tego systemu odpowiedzialna jest za dokonywanie oceny adekwatności i skuteczności trzeciego poziomu systemu kontroli wewnętrznej,
- Bank posiada plany ciągłości działania mające na celu zapewnienie ciągłości działania i ograniczenia strat na wypadek poważnych zakłóceń w działalności Banku,
- Polityka wynagradzania stanowi istotny element rozwoju i bezpieczeństwa funkcjonowania Banku, zapobiegając nadmiernej ekspozycji Banku na ryzyko.

Główne postanowienia „Zasad Ładu Korporacyjnego” uchwalonych przez Komisję Nadzoru Finansowego, które, zgodnie z zasadą proporcjonalności, w ocenie Banku nie stosują się do Banku lub stosowane są w zmodyfikowanej postaci, zostały wymienione w Oświadczeniu Zarządu w sprawie stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego, zamieszczonego na stronie internetowej Banku.

Na podstawie przeprowadzonego przeglądu stwierdzono, że w Banku są przestrzegane przepisy Zasad Ładu Korporacyjnego.

5) Ocena stosowania Zasad Ładu Wewnętrznego

Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Gogolinie zgodnie z Rekomendacją Z Komisji Nadzoru Finansowego sprawuje nadzór nad wprowadzeniem ładu wewnętrznego w Banku oraz ocenia jego adekwatność i skuteczność. Na ład wewnętrzny w Banku składają się w szczególności: system zarządzania Bankiem, w tym system zarządzania ryzykiem oraz

system kontroli wewnętrznej, organizacja Banku, zasady działania, uprawnienia, obowiązki i odpowiedzialność oraz wzajemne relacje Rady Nadzorczej, Zarządu i osób pełniących kluczowe funkcje.

Zgodnie z Wytycznymi Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS dotyczącymi wdrażania Rekomendacji Z KNF u Uczestników Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS, Rada Nadzorcza monitoruje ład wewnętrzny w oparciu o informacje uzyskane od: komórki ds. zapewnienia zgodności, Audytu wewnętrznego, Zarządu SSOZ, Zarządu Banku, a także przy uwzględnieniu wyników ocen nadzorczych, innych informacji istotnych dla oceny wprowadzenia ładu wewnętrznego – m.in. wyników oceny przestrzegania Zasad Ładu Korporacyjnego.

Rada Nadzorcza na posiedzeniu w dniu 28 maja 2026 r., realizując swoje obowiązki płynące z Rekomendacji Z KNF, przyjęła kryteria oceny i dokonała oceny adekwatności i skuteczności ładu wewnętrznego w Banku Spółdzielczego w Gogolinie – wynik oceny jest pozytywny.

6) Samoocena regulacji wewnętrznych dotyczących działania Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Gogolinie jest zobowiązana, zgodnie z przepisami Rekomendacji Z KNF, do dokonania samoceny adekwatności regulacji wewnętrznych dotyczących funkcjonowania Rady Nadzorczej, a Zebranie Przedstawicieli do oceny tych regulacji, a także w razie obowiązków statutowych – do zatwierdzenia treści regulaminu. Obowiązek dotyczy Regulaminu działania Rady Nadzorczej w Banku Spółdzielczym w Gogolinie.

Na posiedzeniu w dniu 28 maja 2026 r. Rada Nadzorcza dokonała samooceny Regulaminu działania Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Gogolinie, sporządzając w tym zakresie raport zatwierdzony uchwałą Rady, w którym zweryfikowała pozytywnie treść regulaminu względem przepisów Rekomendacji Z KNF dotyczących regulaminu Rady Nadzorczej.

7) Samoocena skuteczności działania Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Gogolinie jest zobowiązana, zgodnie z przepisami Rekomendacji Z KNF, do dokonania samoceny skuteczności działania, a Zebranie Przedstawicieli do oceny skuteczności działania Rady Nadzorczej.

Na posiedzeniu w dniu 28 maja 2026 r. Rada Nadzorcza dokonała samooceny skuteczności działania Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Gogolinie, sporządzając w tym zakresie raport zatwierdzony uchwałą Rady Nadzorczej, w którym stwierdziła, że działanie Rady Nadzorczej w 2025 roku było skuteczne.

8) Ocena stosowania Polityki wynagradzania

W związku z Rozporządzeniem 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, w Banku funkcjonuje uchwalona przez

Zarząd i zatwierdzona przez Radę Nadzorczą na posiedzeniach w dniu 25.03.2024 r. Polityka wynagradzania – przy uwzględnieniu Aneksu nr 1 z dnia 29.08.2024 r. oraz Aneksu nr 2 z dnia 20.06.2025 r. do tej Polityki. Zapisy Polityki wynagradzania obejmują ogólne zasady wynagradzania w Banku, definicję kryteriów uznawania stanowisk za istotne, stałe składniki wynagrodzenia rozumiane jako wynagrodzenie zasadnicze, dodatki okolicznościowe, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz inne składniki niezależne od indywidualnych wyników pracy pracownika, zmienne składniki wynagrodzenia rozumiane jako premie kwartalne oraz nagrody specjalne, zasady przyznawania i wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia oraz zasady ustalania wskaźnika relacji średniego wynagrodzenia członków Zarządu do średniego wynagrodzenia pracowników. W swoich załącznikach Polityka określa ponadto Zasady wyłaniania pracowników MRT (Załącznik nr 1), wykaz osób spełniających te kryteria (Załącznik nr 2), a także ustanawia Wzór oceny efektów pracy pracowników na stanowiskach istotnych (Załącznik nr 3).

Polityka jasno określa zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, formułując uprzednio ich definicję i uzależniając różnice między tymi składnikami wynagrodzenia od cechy niezależności od indywidualnych wyników pracy pracownika. Przyjęte zasady wynagradzania w Banku są neutralne pod względem płci, a wynagrodzenia mają charakter wyłącznie pieniężny. W § 7-9 Polityka określa kryteria, w oparciu o które zmienne składniki wynagrodzenia przyznawane są osobom pełniącym funkcje kluczowe w Banku i członkom Zarządu, nawiązując do sytuacji finansowej Banku i umożliwiając wstrzymanie, ograniczenie, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dana osoba uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub była odpowiedzialna za takie działania, albo nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękopisów bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem. Szczegółowe zasady oceny efektów pracy pracowników na stanowiskach istotnych określa natomiast powołany już wyżej Załącznik nr 3 do Polityki. Powyższe kryteria zostały ustalone jasno i precyzyjnie.

Obowiązująca w Banku Polityka wynagradzania realizowana jest zgodnie z Regulaminem organizacyjnym Banku Spółdzielczego w Gogolinie, aktualną strukturą organizacyjną oraz Informacją o charakterze ilościowym i jakościowym dotyczącą adekwatności kapitałowej Banku. Bank, przyznając i wypłacając wynagrodzenia obejmujące stałe i zmienne składniki, przestrzega przepisów Prawa pracy, a także innych szczegółowych przepisów - w tym zapisów 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, a także Wytycznych EBA z 27 czerwca 2016 r. dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń;

W ocenie Rady Nadzorczej polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Gogolinie realizowana była w sposób właściwy oraz sprzyjający rozwojowi i bezpieczeństwu Banku.

9) Ocena pracy Zarządu Banku Spółdzielczego w Gogolinie w 2025 r.

Rada Nadzorcza Banku, wypełniając swoje obowiązki zgodnie z wytycznymi Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego, a także realizując obowiązki wynikające z Ustawy - Prawo Bankowe, dokonała aktualizacji oceny odpowiedniości członków Zarządu, jak i kolegialnej oceny pracy Zarządu za 2025 rok, weryfikując kryteria kwalifikacji, reputacji oraz ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem.

W opinii Rady Nadzorczej, członkowie Zarządu poświęcają odpowiednią ilość czasu sprawom Banku, posiadają właściwe kwalifikacje tj. wiedzę i umiejętności w postaci: wykształcenia, przeszkolenia i odpowiedniego doświadczenia zawodowego w sektorze bankowym do sprawowania wyznaczonych im funkcji. Zdaniem Rady, członkowie Zarządu nie stwarzają zagrożeń dla utraty reputacji, dają gwarancję zarządzania Bankiem z zachowaniem niezależności osądu i bycia niezależnymi, a Zarząd kolegialnie daje rękojmię stabilnego i ostrożnego zarządzania Bankiem.

Rada Nadzorcza dokonała także oceny sprawozdania Zarządu z działalności Banku w 2025 roku oraz zapoznała się ze sprawozdaniem audytora z badania sprawozdania finansowego za 2025 rok. W wyniku tych ocen Rada pozytywnie ocenia wypracowane wyniki i rekomenduje Zebraniu Przedstawicieli podjęcie uchwał zatwierdzających sprawozdanie Zarządu oraz sprawozdanie finansowe.

10) Komitet Audytu

Do zadań Komitetu Audytu należą zadania określone w art. 130 ust. 1 ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich i nadzorze publicznym oraz w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Regulaminie działania Komitetu Audytu Banku Spółdzielczego w Gogolinie. Do najważniejszych zadań Komitetu Audytu należy wybór i rekomendacja Radzie Nadzorczej firmy audytorskiej do przeprowadzenia badania ustawowego sprawozdania finansowego Banku. Pozostałe obowiązki Komitetu Audytu to m.in.: monitorowanie czynności rewizji finansowej, informowanie Rady Nadzorczej Banku o wynikach badania ustawowego oraz wyjaśnianie, w jaki sposób badanie to przyczyniło się do rzetelności sprawozdawczości finansowej w Banku, a także jaka była rola Komitetu Audytu w procesie badania. Do zadań Komitetu Audytu należy również monitorowanie skuteczności systemu kontroli wewnętrznej i systemu zarządzania ryzykiem oraz skuteczności audytu wewnętrznego.

W 2025 roku Komitet Audytu odbył 11 protokołowanych posiedzeń. Ze wszystkich posiedzeń swoje wnioski i oceny członkowie Komitetu przekazywali na najbliższe posiedzenie Radzie Nadzorczej Banku.

11) Podsumowanie

Rada Nadzorcza wnosi o uchwalenie przez Zebranie Przedstawicieli uchwał objętych porządkiem obrad, w tym w szczególności uchwał w przedmiocie:

- 1) dokonania oceny skuteczności działania Rady Nadzorczej za 2025 rok,

- 2) udzielenia absolutorium członkom Zarządu Banku sprawującym swoje funkcje w 2025 roku,
- 3) dokonania podziału zysku za 2025 rok zgodnie z propozycją przygotowaną przez Zarząd Banku.

Rada Nadzorcza składa Zarządowi serdeczne podziękowania za konstruktywną współpracę, a wszystkim pracownikom Banku dziękuje za efektywną pracę i ich wkład w rozwój Banku.

Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Gogolinie