



Załącznik nr 2 do Uchwały Nr 51/06/2025
Zarządu Banku Spółdzielczego
w Janowie Lubelskim
z dnia 17 czerwca 2025

Informacja podlegająca ogłoszeniu

Banku Spółdzielczego w Janowie Lubelskim
wynikająca z art. 111a ust. 4 ustawy Prawo bankowe



SPIS TREŚCI

1. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.....	3
1.1. Opis systemu zarządzania ryzykiem.....	3
1.2. Opis systemu kontroli wewnętrznej.....	8
1.3. Polityka wynagrodzeń.....	8
1.4. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.....	10
1.5. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Janowie Lubelskim wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.....	10

1. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem, systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń.

1.1. Opis systemu zarządzania ryzykiem

System zarządzania ryzykiem realizowany jest na podstawie Strategii zarządzania ryzykiem przyjętej w Banku, obejmującej cele i organizację zarządzania ryzykiem, a także apetyt na ryzyko.

Proces zarządzania ryzykiem realizowany jest w Banku poprzez funkcjonowanie systemu zarządzania ryzykiem, w którym uczestniczą organy Banku, komórki organizacyjne i wszyscy pracownicy.

W procesie zarządzania ryzykiem, strategiczne cele określa Rada Nadzorcza, która ocenia skuteczność działań Zarządu, mających na celu zapewnienie efektywności procesu zarządzania ryzykiem. Obowiązujący system zarządzania ryzykiem zapewnia rozdzielenie funkcji podejmowania ryzyka oraz jego kontroli.

W procesie zarządzania ryzykiem w Banku uczestniczą następujące organy, jednostki i komórki organizacyjne:

- 1) Rada Nadzorcza, w tym Komitet Audytu;
- 2) Zarząd,
- 3) Prezes Zarządu,
- 4) Zespół Monitoringu, Klasyfikacji Ekspozycji Kredytowych oraz Wierzytelności Trudnych,
- 5) Zespół Ryzyk bankowych oraz Ryzyka ICT,
- 6) Zespół Informatyki;
- 7) Zespół Analityków Kredytowych;
- 8) audyt wewnętrzny (realizowany przez Spółdzielnię Systemu Ochrony BPS),
- 9) pozostałe komórki i jednostki Banku.

Rada Nadzorcza Banku:

- 1) zatwierdza Strategię Zarządzania Ryzykiem, zasady szacowania kapitału wewnętrznego i polityki zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka, w szczególności politykę zarządzania ryzykiem operacyjnym, politykę zarządzania ryzykiem kredytowym, politykę zarządzania ryzykiem płynności, politykę zarządzania ryzykiem rynkowym, politykę zarządzania ryzykiem modeli, politykę zgodności oraz politykę zarządzania kapitałem;
- 2) nadzoruje wprowadzenie systemu zarządzania ryzykiem oraz ocenia adekwatność i skuteczność tego systemu, w szczególności przez:
 - zatwierdzenie określonego przez Zarząd Banku akceptowalnego ogólnego poziomu ryzyka oraz monitorowanie jego przestrzegania;
 - zatwierdzenie przyjętej przez Zarząd Banku strategii zarządzania ryzykiem oraz monitorowanie jej przestrzegania;
 - nadzór nad opracowaniem, przyjęciem i wdrożeniem polityk i procedur, na podstawie których funkcjonować ma w banku system zarządzania ryzykiem;
 - określenie zasad raportowania do Rady Nadzorczej o rodzajach i wielkości ryzyka w działalności, po uprzednim przedstawieniu propozycji przez zarząd, w sposób umożliwiający nadzorowanie systemu zarządzania ryzykiem w banku;
 - coroczną ocenę adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem;
- 3) wybiera członków Zarządu Banku posiadających odpowiednie kwalifikacje do sprawowania wyznaczonych im funkcji;

- 4) monitoruje skuteczność czynności wykonywanych przez członków Zarządu w związku z realizacją ich zadań w zakresie systemu zarządzania;
- 5) zatwierdza strukturę organizacyjną Banku uwzględniając wielkość ponoszonego ryzyka;
- 6) zatwierdza poziom tolerancji na ryzyko (apetyt na ryzyko).
- 7) Komitet Audytu nadzoruje w sposób bieżący skuteczność systemu zarządzania ryzykiem.

Zarząd Banku:

- 1) projektuje i wprowadza Strategię Zarządzania Ryzykiem, zasady zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka oraz adekwatnością kapitałową;
- 2) wprowadza zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą Banku strukturę organizacyjną Banku, dostosowaną do wielkości i profilu ponoszonego ryzyka oraz umożliwiającą skuteczne wykonywanie zadań;
- 3) ustanawia zasady raportowania dotyczące zarządzania ryzykiem i adekwatnością kapitałową, skierowane do Rady Nadzorczej Banku;
- 4) zarządza ryzykiem, ustala wartości progowe oraz nadzoruje i monitoruje działania podejmowane przez Bank w zakresie zarządzania ryzykiem;
- 5) wprowadza niezbędne korekty i udoskonalenia systemu zarządzania w przypadku zmiany wielkości i profilu ryzyka w działalności Banku oraz czynników otoczenia gospodarczego lub wykrycia nieprawidłowości w funkcjonowaniu systemu zarządzania;
- 6) zapewnia zgodność działania Banku z obowiązującymi przepisami prawa.

Prezes Zarządu:

- 1) Prezes Zarządu nadzoruje zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku.
- 2) Prezes Zarządu nadzoruje bezpośrednio, w ramach zarządzania ryzykiem istotnym, działalność:
 - a. Zespołu Ryzyk bankowych oraz Ryzyka ICT,
 - b. Stanowiska ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej,
 - c. Zespołu Monitoringu, Klasyfikacji Ekspozycji Kredytowych oraz Wierzytelności Trudnych.
 - d. Zespołu Analityków Kredytowych.
- 3) W zakresie swoich zadań związanych z nadzorem nad zarządzaniem ryzykiem istotnym, Prezes Zarządu odpowiada za funkcjonowanie systemu zarządzania ryzykiem w obrębie całego Banku, w tym za funkcjonowanie systemu informacji Zarządczej w zakresie ryzyka w całym Banku.

Proces zarządzania ryzykiem w Banku jest realizowany w trzech, wzajemnie niezależnych liniach obrony:

- 1) pierwsza linia obrony, którą stanowi bieżące zarządzanie ryzykiem przez wszystkie jednostki i komórki organizacyjne Banku zapewniające właściwe stosowanie mechanizmów kontroli ryzyka;
- 2) druga linia obrony, którą stanowi działanie Zespołu Ryzyk bankowych oraz Ryzyka ICT, Stanowiska ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej, Zespołu Monitoringu, Klasyfikacji Ekspozycji Kredytowych oraz Wierzytelności Trudnych, Zespołu Analityków Kredytowych, Zespołu Informatyki;
- 3) trzecia linia obrony, którą stanowi audyt wewnętrzny realizowany przez SSOZ, mający za zadanie badanie i ocenę adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem oraz systemu kontroli wewnętrznej. W związku z przystąpieniem Banku do Systemu Ochrony elementem procesu zarządzania ryzykiem w Banku są działania kontrolne

prowadzone przez Spółdzielnię, za pośrednictwem komórki audytu wewnętrznego Systemu Ochrony, zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie Audytu Wewnętrznego w Systemie Ochrony, stanowiącym załącznik do Umowy Systemu Ochrony.

Pierwsza linia obrony (Pozostałe komórki i jednostki organizacyjne Banku) - mają obowiązek przestrzegania zasad zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka, obowiązujących w formie wewnętrznych regulacji i zaleceń, uczestnictwa w postępowaniu wyjaśniającym przyczyny wystąpienia zdarzeń generujących ryzyko oraz raportowania tych zdarzeń – w zależności od zadań w ramach I poziomu.

Jednostki biznesowe są odpowiedzialne za skuteczność bieżącego zarządzania ryzykiem powstałym w związku z prowadzoną przez nie działalnością. Jednostki biznesowe implementują odpowiednie mechanizmy kontroli ryzyka, w tym zwłaszcza limity oraz zapewniają ich przestrzeganie poprzez odpowiednie mechanizmy kontrolne systemu kontroli wewnętrznej. Oceny oraz informacje i analizy Zespołu Ryzyk bankowych oraz Ryzyka ICT dotyczące ekspozycji na ryzyko, powinny być uwzględnione w odpowiedni sposób na pierwszym poziomie zarządzania, w tym w procesach decyzyjnych. Odpowiedzialność za podejmowane decyzje biznesowe powinno jednakże ponosić kierownictwo jednostek biznesowych, a ostatecznie Zarząd Banku zgodnie z posiadanymi kompetencjami.

Jednostki biznesowe współpracują z komórkami organizacyjnymi odpowiedzialnymi za niezależne zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie oraz członkiem zarządu banku, który nadzoruje zarządzanie ryzykiem (Prezesem Zarządu).

Druga linia obrony jest realizowana poprzez:

- 1) zarządzanie ryzykiem przez Zespół Ryzyk bankowych oraz Ryzyka ICT;
- 2) zarządzanie ryzykiem przez Zespół Informatyki;
- 3) działalność Stanowiska ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej;
- 4) działalność Zespołu Monitoringu, Klasyfikacji Ekspozycji Kredytowych oraz Wierzytelności Trudnych;
- 5) działalność Zespołu Analityków Kredytowych.

Trzecia linia obrony realizowana jest w ramach audytu wewnętrznego, w tym dotyczącego skuteczności systemu zarządzania ryzykiem związanym z działalnością Banku, realizowanego przez Spółdzielnię.

Niezależność linii obrony polega na zachowaniu organizacyjnej odrębności w następujących płaszczyznach:

- 1) funkcja drugiej linii obrony w zakresie tworzenia rozwiązań systemowych jest niezależna od funkcji pierwszej linii obrony;
- 2) funkcja trzeciej linii obrony jest niezależna od funkcji pierwszej i drugiej linii obrony.

Komórka organizacyjna Centrali Banku wyznaczona w schemacie organizacyjnym odpowiedzialna za zarządzanie ryzykami (druga linia obrony - Zespół Ryzyk bankowych oraz Ryzyka ICT) jest niezależna (ale nie odizolowana) od jednostek biznesowych i jednostek wsparcia, w których kontroluje ryzyko, usytuowanych na pierwszym poziomie. Współdziała z jednostkami biznesowymi i jednostkami wsparcia, tak aby przyczyniać się do osiągnięcia celu,

jakim jest zapewnienie, iż pracownicy Banku - stosownie do ich zakresu obowiązków - są odpowiedzialni za zarządzanie ryzykiem. W zakresie realizacji swoich zadań:

- 1) aktywnie uczestniczy w opracowaniu strategii zarządzania ryzykiem oraz określaniu apetytu na ryzyko;
- 2) uczestniczy w weryfikacji efektywności obowiązujących procesów zarządzania ryzykiem;
- 3) dokonuje oceny strategii zarządzania ryzykiem, w tym celów do realizacji zaproponowanych lub opiniowanych przez jednostki biznesowe oraz przedstawia opinię radzie Nadzorczej i Zarządowi Banku, przed zatwierdzeniem strategii zarządzania ryzykiem;
- 4) współdzieli odpowiedzialność za wdrożenie strategii zarządzania ryzykiem ze wszystkimi jednostkami biznesowymi Banku; podczas, gdy jednostki biznesowe powinny przestrzegać stosownych mechanizmów kontroli ryzyka, w tym zwłaszcza limitów ryzyka, Zespół jest odpowiedzialny za zapewnienie zgodności tych mechanizmów kontroli ryzyka z apetytem na ryzyko oraz za monitorowanie, czy Bank nie podejmuje nadmiernego ryzyka;
- 5) zapewnia identyfikację wszystkich najważniejszych rodzajów ryzyka, na jakie narażony jest Bank, oraz prawidłowe zarządzanie nimi przez jednostki biznesowe i wsparcia w Banku monitoruje realizację wyznaczonych celów i zadań strategicznych, procesów tworzenia zysku oraz przedstawia i monitoruje pozycję Banku w zakresie ryzyka, bezpieczeństwa finansowego i operacyjnego;
- 6) aktywnie uczestniczy w ustaleniu limitów ograniczających ryzyko, zatwierdzanych przez Zarząd;
- 7) gromadzi, przetwarza, dokonuje pomiaru i raportowanie odpowiednim organom i komórkom Banku, informacji dotyczących podejmowanego przez Bank ryzyka;
- 8) opracowuje projekty regulacji wewnętrznych w zakresie zarządzania ryzykiem oraz zarządzania kapitałowego oraz szacowania wewnętrznych wymogów kapitałowych z tytułu poszczególnych rodzajów ryzyka;
- 9) analizuje zjawiska rynkowe oraz rozpoznaje ryzyka nowe lub takie, których znaczenie wzrasta wskutek zmian w otoczeniu banku. Stanowisko powinno również regularnie dokonywać weryfikacji historycznej („back testing”) wyników w zakresie ryzyka, w celu zwiększenia dokładności i skuteczności procesu zarządzania ryzykiem;
- 10) uczestniczy w zarządzaniu ryzykiem związanym z planowanymi istotnymi zmianami lub wyjątkowymi transakcjami (w tym transakcjami łączeń i podziałów oraz nabycia w podmiocie udziału uznanego przez bank za znaczny); w szczególności, Zespół zapewnia przegląd transakcji ze stronami powiązanymi oraz identyfikację i odpowiednią ocenę rzeczywistego lub potencjalnego ryzyka, jakie stwarzają one dla Banku;
- 11) umożliwia Bankowi ocenę ryzyka z uwzględnieniem odpowiedniego zakresu scenariuszy oraz opierając się na dostatecznie ostrożnych założeniach dotyczących powiązań i zależności między rodzajami ryzyka;
- 12) ma zagwarantowaną możliwość kontaktu z Zarządem oraz z Radą Nadzorczą i Komitetem Audytu, w celu omawiania najważniejszych zagadnień, w tym powiadamiania o potencjalnych niezgodnościach z przyjętą w Banku strategią zarządzania bankiem, strategią zarządzania ryzykiem, przyjętym apetytem na ryzyko oraz innymi politykami zatwierdzonymi przez Zarząd Banku.

Zarząd Banku w zarządzaniu ryzykiem wspiera Komitet Zarządzania Aktywami i Pasywami.

Komórka organizacyjna Centrali Banku odpowiedzialna za zarządzanie ryzykami oraz pozostałe komórki i jednostki organizacyjne Banku, uczestniczące w procesie zarządzania ryzykiem, odpowiadają za planowanie i monitorowanie realizacji celów strategicznych Banku.

Podstawowe zasady zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka reguluje Strategia zarządzania ryzykiem bankowym oraz zatwierdzone przez Zarząd Banku Polityki, Zasady, Procedury, Instrukcje i Regulaminy, obejmujące obszary ryzyka, które Bank uznał za istotne. Istotność poszczególnych ryzyk Bank określa na podstawie procedury zawartej w Procedurze szacowania kapitału wewnętrznego oraz oceny adekwatności kapitałowej Banku. Bank uznaje następujące rodzaje ryzyka za istotne w swojej działalności i obejmuje procesem szacowania wymogów na kapitał wewnętrzny (ICAAP):

1. ryzyko kredytowe;
2. ryzyko rynkowe (walutowe);
3. ryzyko koncentracji, w tym przede wszystkim dużych ekspozycji;
4. ryzyko operacyjne;
5. ryzyko stopy procentowej w księdze bankowej;
6. ryzyko płynności;
7. ryzyko kapitałowe;
8. ryzyko biznesowe (wyniku finansowego)
9. ryzyko braku zgodności (analiza kapitału wewnętrznego dokonywana w ramach ryzyka operacyjnego);
10. ryzyko ICT (analiza kapitału wewnętrznego dokonywana w ramach ryzyka operacyjnego).

Szczegółowy opis procedur w zakresie zarządzania istotnymi ryzykami w Banku zawierają poszczególne Polityki, Zasady, Procedury, Instrukcje i Regulaminy weryfikowane na bieżąco, nie rzadziej niż raz w roku. W ramach systemu zarządzania ryzykiem Bank zarządza ryzykiem przez identyfikację, pomiar lub szacowanie, kontrolę, monitorowanie ryzyka oraz raportowanie o ryzyku. System zarządzania ryzykiem, system kontroli wewnętrznej, szacowanie kapitału wewnętrznego i dokonywanie przeglądów strategii i procedur szacowania kapitału wewnętrznego i utrzymywania poziomu funduszy własnych na poziomie nie niższym niż oszacowany kapitał wewnętrzny Banku, polityka wynagrodzeń oraz procedury anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych funkcjonują w Banku na podstawie strategii zarządzania Bankiem, strategii zarządzania ryzykiem, polityk, procedur i planów. Niezależnie od funkcjonowania systemu zarządzania ryzykiem w Banku na podstawie dokumentów, o których mowa powyżej, zarządzanie ryzykiem w Banku realizowane jest także na podstawie odpowiednich analiz. W celu kontroli ryzyka Bank monitoruje stopień realizacji limitów w ramach wewnętrznego systemu sprawozdawczości zarządczej. Informacje dotyczące ryzyka i adekwatności kapitałowej sporządzane są dla Zarządu przez Zespół Ryzyk bankowych oraz Ryzyka ICT, zgodnie z opracowaną i zatwierdzoną przez Zarząd Banku „Instrukcją System Informacji Zarządczej w Banku Spółdzielczym w Janowie Lubelskim”. Rada Nadzorcza otrzymuje systematycznie informacje dotyczące działalności i ryzyka w prowadzonej działalności. System informacji zarządczej objęty jest kontrolą w ramach audytu wewnętrznego.

1.2. Opis systemu kontroli wewnętrznej

Na system kontroli wewnętrznej składa się:

- 1) środowisko kontroli wewnętrznej;
- 2) procedury i mechanizmy kontrolne zapewniające osiągnięcie celów systemu kontroli wewnętrznej;
- 3) monitorowanie stopnia osiągnięcia celów systemu kontroli wewnętrznej;
- 4) raportowanie.

System kontroli wewnętrznej Banku ma zapewniać osiągnięcie celów kontroli wewnętrznej w postaci:

- 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.

System kontroli wewnętrznej powinien być adekwatny i skuteczny zapewniając:

- 1) prawidłowość procedur administracyjnych i księgowych, a także wiarygodną sprawozdawczość finansową oraz rzetelne raportowanie wewnętrzne i zewnętrzne,
- 2) zgodność działania z przepisami prawa oraz rekomendacjami nadzorczymi, a także regulacjami wewnętrznymi, w tym dotyczącymi zarządzania ryzykiem.

System kontroli wewnętrznej obejmuje wszystkie poziomy w strukturze organizacyjnej.

Zarząd Banku opracowuje i wdraża adekwatny, efektywny i skuteczny system kontroli wewnętrznej, a Rada Nadzorcza dokonuje okresowej oceny adekwatności, efektywności i skuteczności zarówno całego systemu kontroli wewnętrznej, jak i wybranych jego elementów.

Pracownikom Banku w ramach obowiązków służbowych przypisane są odpowiednie zadania związane z zapewnianiem realizacji celów systemu kontroli wewnętrznej.

W ramach systemu kontroli wewnętrznej Bank ponadto wyodrębnia następujące kluczowe funkcje wewnętrzne:

- 1) funkcję kontroli (ryzyka) - mającą za zadanie zapewnienie przestrzegania mechanizmów kontrolnych dotyczących w szczególności zarządzania ryzykiem w Banku, która obejmuje stanowiska, grupy ludzi lub jednostki organizacyjne odpowiedzialne za realizację zadań przypisanych tej funkcji;
- 2) komórkę ds zgodności - mającą za zadanie identyfikację, ocenę, kontrolę i monitorowanie ryzyka braku zgodności działalności Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi oraz przedstawianie raportów w tym zakresie;
- 3) funkcję audytu wewnętrznego – sprawowaną przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS SA.

1.3. Polityka wynagrodzeń

Przyjęta przez Bank „Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Janowie Lubelskim” określa zasady wynagradzania wszystkich pracowników, w tym:

- 1) pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
- 2) pracowników bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanych w sprzedaż produktów bankowych lub świadczenie usług bankowych bezpośrednio dla klientów;
- 3) członków organów Banku.

Polityka wynagrodzeń Banku uwzględnia wielkość ryzyka związanego z działalnością Banku oraz zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Bank.

Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników różnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy.

Polityka wynagrodzeń oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci.

Przyjęta przez Bank Polityka wynagrodzeń określa:

- 1) stałe składniki wynagrodzeń (wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy, nagroda jubileuszowa, świadczenia wynikające z przepisów prawa oraz świadczenia pozapłacowe)
- 2) zmienne składniki wynagrodzeń (premie, nagrody specjalne, odprawy emerytalne i rentowe, odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy oraz wynagrodzenie z tytułu umowy o zakazie konkurencji)
- 3) szczególne zasady wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
- 4) zasady przyznawania indywidualnych wynagrodzeń zmiennych z uwzględnieniem poziomu realizacji celów i podejmowanego ryzyka;
- 5) szczególne zasady wynagradzania pracowników zaangażowanych w świadczenie usług.

Do stanowisk, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku, Bank zaliczył Członków Zarządu, Głównego Księgowego, Stanowisko ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej oraz Pracownika kierującego Zespołem Ryzyk bankowych oraz Ryzyka ICT.

Bank raz w roku dokonuje identyfikacji pracowników, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka.

Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.

Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wyłącznie wynagrodzenie stałe, w formie ryczałtu miesięcznego. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.

Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd.

Decyzje o przyznaniu wynagrodzenia zmiennego w odniesieniu do członków Zarządu podejmuje Rada Nadzorcza lub Zarząd w odniesieniu do pozostałych pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.

Decyzja o przyznaniu indywidualnego wynagrodzenia zmiennego podejmowana jest na podstawie oceny efektów pracy danego pracownika, jednostki/komórki organizacyjnej i całego Banku, w szczególności na podstawie oceny poziomu realizacji celów i uwzględnia podejmowane ryzyko.

Rozliczenie efektów pracy i ocena ryzyka dokonywane są w formie oceny za dany okres. Dostosowanie wynagrodzenia zmiennego polega na ocenie efektów pracy, w tym stopnia realizacji wyznaczonych celów, z uwzględnieniem stopnia wpływu osoby podlegającej ocenie na ich osiągnięcie.

Stosunek zmiennego wynagrodzenia do stałego wynagrodzenia u pracownika, którego działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, nie może przekraczać 100%.

Informacja na podstawie wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego Rekomendacji Z nr 30.1 dotycząca maksymalnego stosunku średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym.

Bank określił maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym na poziomie 45%.

1.4. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.

Powołanie komitetu do spraw wynagrodzeń nie dotyczy Banku Spółdzielczego w Janowie Lubelskim, ponieważ zgodnie z art. 9cb ust. 1 ustawy Prawo bankowe komitet do spraw wynagrodzeń działa w banku istotnym.

Bank nie spełnia warunków określających definicję Banku istotnego zawartych w art. 3 pkt 35 ustawy Prawo bankowe.

1.5. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Janowie Lubelskim wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku są objęci oceną w zakresie wiedzy, umiejętności i doświadczenia odpowiedniego do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych im obowiązków.

Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej, która ma charakter uprzedni (przed powołaniem) i następczy (w trakcie pełnienia funkcji).

Rada Nadzorcza dokonuje oceny odpowiedniości Członków Zarządu.

Wszyscy członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Janowie Lubelskim, zwanego dalej Bankiem posiadają wiedzę, umiejętności i doświadczenie, odpowiednie do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych im obowiązków, oraz dają rękojmię należytego wykonywania tych obowiązków. Rękojmią, o której mowa w zdaniu pierwszym, odnosi się w szczególności do reputacji, uczciwości i rzetelności danej osoby oraz zdolności do prowadzenia spraw Banku w sposób ostrożny i stabilny.

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku pełnią swoje funkcje w sposób uczciwy i rzetelny oraz kierują się niezależnością osądu, aby zapewnić skuteczną ocenę i weryfikację podejmowania i wykonania decyzji związanych z zarządzaniem Bankiem.

Ostatnia ocena odpowiedniości została przeprowadzona:

1. Zarządu Banku w dniu 25.04.2025 roku.
2. Rady Nadzorczej Banku w dniu 11.06.2024 roku.

Wszyscy członkowie Zarządu Banku zgodnie z dokonaną w 2025 roku oceną oraz wszyscy członkowie Rady Nadzorczej Banku zgodnie z dokonaną w 2024 roku oceną spełniają wymagania określone art. 22aa Ustawy Prawo bankowe spełniają wymagania określone art. 22aa Ustawy Prawo bankowe.

Zarząd Banku Spółdzielczego w Janowie Lubelskim:

Andrzej Blacha – Prezes Zarządu

Anna Łacko – Wiceprezes Zarządu

Dariusz Dziewa – Wiceprezes Zarządu

Janów Lubelski

2025 -06- 17

ZARZĄD
Banku Spółdzielczego
w Janowie Lubelskim

