



**BANK SPÓŁDZIELCZY W JANOWIE LUBELSKIM
GRUPA BPS**

INFORMACJA
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
2. Opis polityki wynagrodzeń	7
3. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń	9
4. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Janowie Lubelskim wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe	9

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

System 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.

1. Podstawowe założenia zarządzania ryzykiem:

1) 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.

2) W celu przeprowadzania procesów wymienionych w ust. 1 realizowane są zadania, związane z analizą wartości podstawowych mierników charakterystycznych dla poszczególnych rodzajów ryzyka.

3) 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.

4) Bank zarządza rodzajami ryzyka uznanymi przez Bank za istotne zgodnie z obowiązującymi wewnętrznymi regulacjami zarządzania tymi rodzajami ryzyka.

5) Na system zarządzania każdym rodzajem ryzyka składa się:

- a) procedura opisująca zasady zarządzania ryzykiem;
- b) identyfikacja, pomiar i monitorowanie;
- c) system limitów ograniczających ryzyko;
- d) system informacji zarządczej;
- e) odpowiednio dostosowana organizacja procesu zarządzania.

6) Do rodzajów ryzyka uznanych przez Bank za istotne, o których mowa w ust. 4, zaliczane są:

- a) ryzyko kredytowe, oraz jego pochodne tj. ryzyko koncentracji, rezydualne, ryzyko ekspozycji zabezpieczonych hipotecznie oraz detalicznych ekspozycji kredytowych,
- b) ryzyko operacyjne, zawierające w sobie ryzyko systemów informatycznych oraz ryzyko braku zgodności,
- c) ryzyko płynności,
- d) ryzyko stopy procentowej,
- e) ryzyko kapitałowe, będące pochodną ww. ryzyk,
- f) ryzyko biznesowe,
- g) ryzyko nadmiernej dźwigni finansowej,
- h) inne ryzyka uznane przez Bank za istotne.

Procedury zarządzania ryzykiem podlegają przeglądowi i aktualizacji w cyklach rocznych pod względem dostosowania ich do aktualnych przepisów prawa przy uwzględnieniu zmian w skali działalności Banku oraz zmian organizacyjnych; wnioski z przeglądu prezentowane są Zarządowi Banku oraz przekazywane do odpowiednich komórek organizacyjnych Banku, celem ewentualnego uaktualnienia zasad zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka.

2. Proces zarządzania ryzykiem

W procesie zarządzania ryzykiem bankowym w Banku uczestniczą:

1) Rada Nadzorcza:

- a) zatwierdza Strategię rozwoju Banku oraz zasady ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem, obejmujące m.in. możliwy do zaakceptowania ogólny poziom ryzyka Banku;
- b) zatwierdza procedury dotyczące procesów:
 - a. szacowania kapitału wewnętrznego,
 - b. planowania i zarządzania kapitałowego;
- c) zatwierdza strukturę organizacyjną Banku, zawartą w Regulaminie organizacyjnym, dostosowaną do wielkości i profilu ponoszonego ryzyka;
- d) zatwierdza ogólne zasady polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzeń;
- e) sprawuje nadzór nad zarządzaniem ryzykiem braku zgodności rozumianym jako skutki nieprzestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz przyjętych przez Bank standardów postępowania, a także zatwierdza założenia polityki Banku w zakresie ryzyka braku zgodności, ocenia efektywność zarządzania ryzykiem braku zgodności;
- f) sprawuje nadzór nad zgodnością polityki Banku w zakresie podejmowania ryzyka ze Strategią działania i planem finansowym Banku;
- g) zapewnia wybór członków Zarządu posiadających odpowiednie kwalifikacje do sprawowania wyznaczonych im funkcji;
- h) sprawuje nadzór nad wprowadzeniem systemu zarządzania ryzykiem występującym w działalności Banku oraz ocenia adekwatność i skuteczność tego systemu, głównie poprzez zapoznawanie się z raportami i sprawozdaniami dotyczącymi oceny narażenia Banku na poszczególne rodzaje ryzyka (w tym ryzyka braku zgodności) i na ich podstawie dokonuje oceny stopnia efektywności i adekwatności zarządzania ryzykiem;
- i) ocenia, czy działania Zarządu w zakresie kontroli nad działalnością Banku są skuteczne i zgodne z polityką Rady Nadzorczej.

2) Zarząd:

- a) odpowiada za opracowanie, wprowadzenie oraz aktualizację pisemnych strategii oraz procedur dotyczących identyfikacji, pomiaru, monitorowania i kontroli ryzyka w zakresie:
 - 1) systemu zarządzania ryzykiem, w tym ryzyka braku zgodności,
 - 2) systemu kontroli wewnętrznej,
 - 3) szacowania kapitału wewnętrznego, zarządzania i planowania kapitałowego,
 - 4) dokonywania przeglądów procesu szacowania i utrzymywania kapitału wewnętrznego;
- b) odpowiada za skuteczność systemu zarządzania ryzykiem, w tym ryzyka braku zgodności, systemu kontroli wewnętrznej, procesu szacowania kapitału wewnętrznego i dokonywania przeglądów procesu szacowania i utrzymywania kapitału wewnętrznego oraz za nadzór nad efektywnością tych procesów;
- c) odpowiada za zorganizowanie skutecznego procesu oceny adekwatności kapitałowej i utrzymywania kapitału wewnętrznego oraz nadzór nad jego efektywnością, wprowadzając w razie potrzeby niezbędne korekty i udoskonalenia;
- d) wprowadza zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą strukturę organizacyjną dostosowaną do wielkości i profilu ponoszonego ryzyka;
- e) wprowadza podział zadań realizowanych w Banku, który zapewnia niezależność funkcji pomiaru, monitorowania i kontrolowania ryzyka od działalności operacyjnej skutkującej podejmowaniem ryzyka przez Bank;
- f) zatwierdza limity wewnętrzne oraz ich wysokość dostosowaną do akceptowanego przez Radę Nadzorczą ogólnego poziomu ryzyka Banku;
- g) odpowiada za przejrzystość działań Banku, w szczególności za politykę informacyjną w zakresie działalności Banku, pozwalającą na ocenę skuteczności działania Rady Nadzorczej i Zarządu Banku w zakresie zarządzania Bankiem, monitorowania stanu bezpieczeństwa działalności Banku i za ocenę sytuacji finansowej Banku;
- h) zapewnia zgodność działania Banku z obowiązującymi przepisami prawa;

i) zapewnienia, że Bank prowadzi politykę służącą zarządzaniu wszystkimi istotnymi rodzajami ryzyka w działalności Banku i posiada procedury w tym zakresie;

j) odpowiada za opracowanie, wprowadzenie oraz aktualizację polityki zmiennych składników wynagrodzeń;

k) uwzględnia rezultaty badań prowadzonych przez komórkę audytu wewnętrznego oraz biegłych rewidentów przy podejmowaniu decyzji w ramach zarządzania Bankiem;

l) przekazuje Radzie Nadzorczej okresowe informacje przedstawiające w sposób rzetelny, przejrzysty i syntetyczny rodzaje i wielkość ryzyka w działalności Banku.

3) komórki organizacyjne (lub wyznaczone osoby w Banku) odpowiedzialne za:

a) sprawozdawczość dla odbiorców zewnętrznych,

b) zarządzanie nadwyżką środków,

c) sprzedaż kredytów,

d) identyfikację i akceptację ryzyka kredytowego dla pojedynczych transakcji,

e) pomiar, monitorowanie i kontrolę poszczególnych rodzajów ryzyka bankowego.

3. Zarządzanie ryzykiem jest zorganizowane w sposób umożliwiający zapobieganie konfliktom interesów pomiędzy pracownikami, czy też jednostkami organizacyjnymi Banku.

4. Komórki organizacyjne Banku biorą udział w procesie zarządzania ryzykiem poprzez realizację celów zawartych w strategii oraz zgodnie z regulaminem organizacyjnym Banku.

5. Komórki organizacyjne (lub wyznaczone osoby w Banku) uczestniczą w procesie zarządzania ryzykiem w ramach przypisanych im zadań w strukturze organizacyjnej Banku oraz w procedurach wewnętrznych, dotyczących zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka.

6. Identyfikacja, pomiar i monitorowanie ryzyka

1) Bank stosuje metody (modele) identyfikowania i pomiaru ryzyka związanego z jego działalnością dostosowane do profilu, skali i złożoności ryzyka, w przypadku wątpliwości w zakresie poziomu ryzyka stosuje się podejście z zachowaniem maksymalnego stopnia ostrożności.

2) Częstotliwość pomiaru ryzyka dostosowana jest do wielkości oraz charakteru poszczególnych rodzajów ryzyka w działalności Banku.

3) Metody lub systemy pomiaru ryzyka, a w szczególności ich założenia, są poddawane okresowej ocenie uwzględniającej testowanie i weryfikację historyczną.

4) Przegląd i aktualizacja metod lub systemów pomiaru ryzyka przeprowadzane są wraz z przeglądem procedur dotyczących zarządzania ryzykiem.

7. Limity ograniczające ryzyko

1) Bank wprowadza odpowiednie do skali i złożoności działalności limity wewnętrzne ograniczające poziom ryzyka występującego w poszczególnych obszarach działania Banku.

2) Procedury wewnętrzne określają zasady ustalania i aktualizowania wysokości limitów oraz częstotliwość monitorowania ich przestrzegania i raportowania.

3) Poziom limitów wewnętrznych jest dostosowany do akceptowanego przez Radę Nadzorczą ogólnego poziomu ryzyka Banku.

4) Analizy będące podstawą do określenia wysokości limitów wewnętrznych są sporządzane w formie pisemnej.

5) Bank określa wysokość limitów (w zależności od rodzaju ryzyka lub charakteru limitu) w oparciu o następujące przesłanki:

a) analizę historyczną stopnia wykorzystania limitu;

b) apetyt na ryzyko określony przez Radę Nadzorczą;

c) analizę wpływu zrealizowania się limitu w maksymalnej wysokości na sytuację finansową Banku;

d) wysokość ryzyka, którym jest obciążona pozycja objęta limitem.

6) Z zachowaniem limitów określonych w ustawie Prawo bankowe, Bank ustalił i weryfikuje wewnętrzne limity zaangażowań według kryteriów uwzględniających specyfikę ich działalności.

7) Procedury wewnętrzne dotyczące zarządzania ryzykiem określają sytuacje, w których dopuszczalne jest przekroczenie limitów wewnętrznych, określają warunki akceptacji przekroczeń oraz sposób postępowania w przypadku przekroczenia limitów wewnętrznych.

8) Przyjęte rodzaje limitów wewnętrznych, dotyczących poszczególnych rodzajów ryzyka oraz ich wysokość, zatwierdza Zarząd Banku.

9) Przekroczenia limitów wewnętrznych są monitorowane i poddawane szczegółowej analizie – zadania te wykonują komórki organizacyjne wskazane w procedurach szczegółowych dotyczących zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka.

8. Informacja zarządcza dotycząca zarządzania ryzykiem

1) Podstawę monitorowania procesu zarządzania ryzykiem w Banku stanowi formalnie ustanowiony system informacji zarządczej.

2) System sprawozdawczości zarządczej dostarcza informacji na temat:

- a) rodzajów i wielkości ryzyka w działalności Banku;
- b) profilu ryzyka;
- c) stopnia wykorzystania limitów wewnętrznych;
- d) wyników testów warunków skrajnych;
- e) skutków decyzji w zakresie zarządzania ryzykiem.

3) Monitorowanie ryzyka odbywa się z częstotliwością umożliwiającą dostarczenie informacji o zmianach profilu ryzyka Banku.

4) Zakres oraz szczegółowość sprawozdań wewnętrznych są dostosowane do rodzaju raportowanego ryzyka oraz odbiorców informacji.

5) Rzetelność, dokładność oraz aktualność dostarczanych informacji zapewnia wprowadzony w Banku system kontroli wewnętrznej.

6) Szczegółowe zasady działania systemu informacji zarządczej reguluje w Banku odrębna procedura; ponadto w regulacjach dotyczących zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka bankowego został określony w sposób ogólny zakres informacji zarządczej z obszaru, którego dotyczy regulacja; szczegółowy wykaz sprawozdań zarządczych określa odrębna regulacja.

Informacja o systemie 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.

3. Realizując zapisy zawarte w Rozdziale 3 Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach Bank Spółdzielczy w Janowie Lubelskim wprowadził „Politykę wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Janowie Lubelskim.”

Informacje dotyczące procesu decyzyjnego w zakresie wynagrodzeń

Politykę w zakresie wynagrodzeń opracowuje, wprowadza i aktualizuje Zarząd, a zatwierdza i sprawuje nadzór Rada Nadzorcza Banku. Zasady ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania Rady Nadzorczej, Zarządu, a także osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku w okresie 2018 roku zostały określone w: „Polityce wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Janowie Lubelskim”.

Uwzględniając wielkość Banku, ryzyko związane z prowadzoną działalnością, wewnętrzną organizację oraz charakter, skalę i stopień złożoności działalności, w Banku nie powoływano komisji ds. wynagrodzeń. Bank nie korzystał z konsultanta zewnętrznego w zakresie ustalania polityki w zakresie wynagrodzeń.

Do stanowisk istotnych, o których mowa w § 24 Rozporządzenia ministra Finansów oraz uchwale 604/2014 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w Banku zalicza się: Członków Rady Nadzorczej, Członków Zarządu i Głównego Księgowego.

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

- 1) Kierownik Zespołu Zgodności i Kontroli Wewnętrznej,
- 2) Kierownik Zespołu Ryzyk i Analiz,
- 3) Kierownik Zespołu Kadrowo - Organizacyjnego,
- 4) Kierownika Zespołu Informatyki.

Przy czym stanowiska określone w pkt. 1-4 zaliczy się do stanowisk istotnych bezpośrednio po ich obsadzeniu.

Z uwagi na fakt, że Bank nie udziela kredytów przekraczających 5 mln EUR oraz Bank nie posiada jednostek istotnych w rozumieniu Rozporządzenia 575/2013 PE, do stanowisk istotnych nie zalicza się innych stanowisk.

Zasady ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania

1. Wynagrodzenie osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, składa się z wynagrodzenia stałego oraz wynagrodzenia zmiennego – premii uznaniowej.
2. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
3. Do stanowisk objętych polityką wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń Bank zalicza Członków Zarządu oraz pozostałych pracowników których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku.
4. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia w formie ryczałtu miesięcznego. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.
5. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla pracowników ustala Zarząd.
6. Łączna kwota wypłaconej premii uznaniowej osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
7. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu, z uwzględnieniem ust.8.
8. Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 80 % wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.

Ocena efektów pracy osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku

Członków Zarządu

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza w terminie oceny wykonania Strategii działania w oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założeń Strategii działania:
 - 1) zysk netto,
 - 2) zwrot z kapitału własnego (ROE),
 - 3) jakość portfela kredytowego,
 - 4) współczynnik kapitałowy,
 - 5) wskaźnik płynności LCR,
 - 6) wynik z tytułu rezerw celowych.

3. Ocenie podlega stopień wykonania ww. wymienionych wskaźników w odniesieniu do Strategii działania Banku w poszczególnych latach podlegających ocenie. Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w każdym z ostatnich trzech lat plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust. 2 był zrealizowany co najmniej w 80%.

4. Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:

- 1) Uzyskane absolutorium w okresie oceny,
- 2) Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
- 3) Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.

5. W przypadku zagrożenia nie spełnienia wymogów ostrożnościowych lub zagrożenia upadłością zmiennych składników wynagradzania nie przyznaje się.

Pozostałych pracowników

1. Ocenę efektów pracy pracowników, nie będących członkami Zarządu dokonuje Zarząd.
2. Premię uznaniową przyznaje się pracownikom za zrealizowanie zadań i osiągnięcie odpowiednich efektów pracy obejmujących następujące wskaźniki: zysk netto, zwrot z kapitału własnego (ROE), jakość portfela kredytowego, współczynnik kapitałowy, wskaźnik płynności LCR, wynik z tytułu rezerw celowych, w minimum 80 procentach.
3. Zarząd ocenia wykonanie zadań w cyklach rocznych.
4. Po zakończeniu roku w terminie do 31 marca roku następującego po roku, za który przyznawane są zmienne składniki wynagradzania następuje ocena łączna, na podstawie której przyznawane są zmienne składniki wynagradzania.

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.

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 zgodnie z przyjętą i zatwierdzoną „Procedurą dokonywania ocen odpowiedniości kandydatów na członków oraz członków Rady Nadzorczej” dokonuje oceny

odpowiedności członków Rady Nadzorczej, która ma charakter uprzedni (przed powołaniem) i następczy (w trakcie pełnienia funkcji).

Rada Nadzorcza zgodnie z przyjętą „Procedurą dokonywania odpowiedzialności członków Zarządu” dokonuje oceny odpowiedzialności Członków Zarządu.

W wyniku oceny stwierdzono, że Zarząd oraz wszyscy członkowie Zarządu działając kolektywnie dają rękojmię ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem, w tym prowadzenia działalności Banku z zachowaniem bezpieczeństwa wkładów i lokat w nim zgromadzonych. Skład i zasady funkcjonowania Zarządu, a także profesjonalizm i etyka osób wchodzących w jego skład nie budzą wątpliwości.

Wszyscy członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej zgodnie z dokonaną w 2019 roku oceną spełniają wymagania określone art. 22aa Ustawy Prawo bankowe.

Ogłoszenie informacji o adekwatności kapitałowej oraz zasadach ustalania wynagrodzeń osób kierujących bankiem zgodnie z art. 111a ust. 5

A. W zakresie art. 111a ust. 1 Ustawy Prawo Bankowe.

1. Informacja o działalności Banku:

- 1) 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 nr 575/2013 za dany rok obrotowy:

Bank działa na terytorium Polski oraz nie posiada podmiotów zależnych.

- 1) nazwa, charakter i lokalizacja geograficzna działalności.

- Bank działa na terenie województwa lubelskiego oraz powiatu: stalowowolskiego, nizańskiego.

- 2) obrót w danym roku wykazywany w sprawozdaniu finansowym;

- Obrót za ostatni rok obrotowy wyniósł 7 482 tys. zł.

- 3) liczbę pracowników w przeliczeniu na pełne etaty;

- Zatrudnienie na ostatni dzień roku obrotowego w przeliczeniu na pełne etaty wyniosło 44,5 etatu.

- 4) zysk lub stratę przed opodatkowaniem;

- Zysk Banku przed opodatkowaniem za ostatni rok obrotowy wyniósł 804 tys. zł.

- 5) podatek dochodowy;

- Podatek dochodowy za ostatni rok obrotowy wyniósł 249 tys. zł.

- 6) otrzymane finansowe wsparcie pochodzące ze środków publicznych, w szczególności na podstawie ustawy z dnia 12 lutego 2009 r. o udzielaniu przez Skarb Państwa wsparcia instytucjom finansowym (Dz. U. z 2016 r. poz. 1436).

- Bank nie korzystał ze wsparcia finansowego pochodzącego ze środków publicznych, w szczególności na podstawie ustawy z dnia 12 lutego 2009 r. o udzielaniu przez Skarb Państwa wsparcia instytucjom finansowym (Dz. U. z 2016 r. poz. 1436).

- 2) Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczona jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej;

- Stopa zwrotu z aktywów ROA wynosi 0,34 %.

- 3) Informacja o zawarciu umowy, o której mowa w art. 141t ust. 1, stronach umowy, jej przedmiocie oraz kosztach, o ile działa w jednym z holdingów, o których mowa w art. 141f ust. 1, albo o braku takiej umowy.

Bank nie działa w jednym z holdingów, o których mowa w art. 141f ust. 1 Ustawy Prawo Bankowe i nie zawierał umowę wsparcia finansowego z innymi podmiotami podlegającymi nadzorowi skonsolidowanemu działającymi w tym samym holdingu oraz podmiotami blisko powiązanymi.