



**POWIATOWY BANK SPÓŁDZIELCZY
w Zamościu**

załącznik do Uchwały Nr 49/2022
Zarządu Powiatowego Banku Spółdzielczego
w Zamościu z dnia 31 marca 2022 r.

**Informacje podlegające ujawnieniu
dotyczące Powiatowego Banku Spółdzielczego w Zamościu,
ujawniane zgodnie z Polityką Informacyjną
według stanu na dzień 31 grudnia 2021 r.**

RADA NADZORCZA
Powiatowego Banku Spółdzielczego
w Zamościu

Protokół Rady Nadzorczej

Nr 02/22 z dnia 01/03/2022

SEKRETARZ
RADY NADZORCZEJ
Józef Hopko

PRZEWODNICZĄCY
RADY NADZORCZEJ
Piotr Godzisz

Zamość, marzec 2022 r.

Spis treści:

Wstęp

1. Informacje ujawniane zgodnie z częścią ósmą Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniającego rozporządzenie (UE) nr 648/2012, z późniejszymi zmianami (zwanego dalej „Rozporządzeniem CRR” lub „CRR”) - **CRR art. 447 – najważniejsze wskaźniki;**
2. Informacje dotyczące Powiatowego Banku Spółdzielczego w Zamościu sporządzone zgodnie z art. 111a ustawy Prawo bankowe;
3. Informacje dotyczące zarządzania ryzykiem operacyjnym zgodnie z Rekomendacją M;
4. Informacje dotyczące zarządzania ryzykiem płynności finansowej banków zgodnie z Rekomendacją P;
5. Informacje dotyczące zasad ładu wewnętrznego w bankach zgodnie z Rekomendacją Z;

Załączniki:

Oświadczenie Zarządu Banku

WSTĘP

Informacje podlegające ujawnieniu dotyczące Powiatowego Banku Spółdzielczego w Zamościu według stanu na 31 grudnia 2021 r. (zwane dalej „Informacjami”) ujawniane są zgodnie z obowiązującą w Polityką Informacyjną.

Informacje przeznaczone są dla uczestników rynku, a także innych podmiotów bądź osób zainteresowanych zakresem ogłaszanych informacji. Informacje ogłaszane są co najmniej raz do roku.

Zamieszczone w Informacjach dane ilościowe i jakościowe pochodzą w szczególności z „Rocznego sprawozdania finansowego Powiatowego Banku Spółdzielczego w Zamościu za rok zakończony dnia 31 grudnia 2021 r.” oraz „Sprawozdania z działalności Powiatowego Banku Spółdzielczego w Zamościu w roku 2021”, które są publikowane na stronie internetowej Banku: www.pbs.zamosc.pl zgodnie z art. 111 Prawa bankowego. Natomiast dane w zakresie adekwatności kapitałowej są zgodne ze sprawozdaniem COREP dla Powiatowego Banku Spółdzielczego w Zamościu na dzień 31 grudnia 2021 roku.

Komórka ds. zgodności dokonała oceny informacji poprzez przeprowadzenie weryfikacji zgodności ich zakresu z zakresem ujawnianych informacji określonych w *Polityce informacyjnej* w zakresie określonym przez część ósmą Rozporządzenia CRR.

Zarząd Banku sporządził „Roczne sprawozdanie finansowe Powiatowego Banku Spółdzielczego w Zamościu za rok zakończony dnia 31 grudnia 2021 r.” Powyższe sprawozdanie podlega prezentacji Radzie Nadzorczej oraz zatwierdzeniu przez Zebranie Przedstawicieli Banku.

Informacje oraz *Polityka informacyjna* odnosząca się m.in. do zakresu, częstotliwości oraz formy i miejsca ogłaszania informacji podlegających ogłaszaniu, dostępne są w wersji elektronicznej na stronie internetowej Banku www.pbs.zamosc.pl oraz w wersji papierowej – w Centrali Banku, a tym samym są ogólnie dostępne dla wszystkich uczestników rynku.

Poza informacjami wymienionymi w niniejszej Informacji Powiatowy Bank Spółdzielczy w Zamościu prezentuje na swojej stronie internetowej oraz w formie papierowej w placówkach bankowych poniższe informacje:

- dotyczące Powiatowego Banku Spółdzielczego w Zamościu ujawniane zgodnie z art. 111 oraz art. 111b ustawy Prawo bankowe;
- informacje podlegające ogłoszeniu na podstawie Zasad Ładu Korporacyjnego;
- inne informacje, komunikaty, których obowiązek ogłaszania wynika z przepisów szczególnych.

1. Informacje ujawniane zgodnie z częścią ósmą Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniającego rozporządzenie (UE) nr 648/2012, z późniejszymi zmianami (zwanego dalej „Rozporządzeniem CRR” lub „CRR”) - CRR art. 447 – najważniejsze wskaźniki

W celu spełnienia wymogów określonych w rozporządzeniu CRR, Bank jako instytucja mała i niezłożona w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 145 Rozporządzenia CRR oraz instytucja nienotowana w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 148 Rozporządzenia CRR, raz do roku ujawnia najważniejsze wskaźniki, o których mowa w art. 447 Rozporządzenia CRR. W poniższej tabeli zaprezentowane zostały najważniejsze wskaźniki, o których mowa w art. 447 CRR.

Tabela 1: Najważniejsze wskaźniki (wzór EU KM1) – w tys. zł

		a	c	e
Zgodnie z Rozporządzeniem UE 575/2013 art. 433b ust. 2 Banki, które zostały zakwalifikowane jako małe i niezłożone instytucje nienotowane na rynkach mają obowiązek sporządzania tylko tabeli EU KM1.		31.12.2021	30.06.2021	31.12.2020
Dostępne fundusze własne (kwoty)				
1	Kapitał podstawowy Tier I	31 573	31 941	31 307
2	Kapitał Tier I	31 573	31 941	31 307
3	Łączny kapitał	36 073	36 441	35 807
Kwoty ekspozycji ważonych ryzykiem				
4	Łączna kwota ekspozycji na ryzyko	185 897	185 810	185 319
Współczynniki kapitałowe (jako odsetek kwoty ekspozycji ważonej ryzykiem)				
5	Współczynnik kapitału podstawowego Tier I (%)	16,98%	17,19%	16,89%
6	Współczynnik kapitału Tier I (%)	16,98%	17,19%	16,89%
7	Łączny współczynnik kapitałowy (%)	19,40%	19,61%	19,32%
Dodatkowe wymogi w zakresie funduszy własnych w celu uwzględnienia ryzyka innego niż ryzyko nadmiernej dźwigni (jako odsetek kwoty ekspozycji ważonej ryzykiem)				
EU-7a	Dodatkowe wymogi w zakresie funduszy własnych w celu uwzględnienia ryzyka innego niż ryzyko nadmiernej dźwigni (%)	0,00%	0,00%	0,00%

EU-7b	W tym: obejmujące kapitał podstawowy Tier I (punkty procentowe)	0,00%	0,00%	0,00%
EU-7c	W tym: obejmujące kapitał Tier I (punkty procentowe)	0,00%	0,00%	0,00%
EU-7d	Łączne wymogi w zakresie funduszy własnych SREP (%)	8,00%	8,00%	8,00%
Wymóg połączonego bufora i łączne wymogi kapitałowe (jako odsetek kwoty ekspozycji ważonej ryzykiem)				
8	Bufor zabezpieczający (%)	2,50%	2,50%	2,50%
EU-8a	Bufor zabezpieczający wynikający z ryzyka makroostrożnościowego lub ryzyka systemowego zidentyfikowanego na poziomie państwa członkowskiego (%)	0,00%	0,00%	0,00%
9	Specyficzny dla instytucji bufor antycykliczny (%)	0,00%	0,00%	0,00%
EU-9a	Bufor ryzyka systemowego (%)	0,00%	0,00%	0,00%
10	Bufor globalnych instytucji o znaczeniu systemowym (%)	0,00%	0,00%	0,00%
EU-10a	Bufor innych instytucji o znaczeniu systemowym (%)	0,00%	0,00%	0,00%
11	Wymóg połączonego bufora (%)	2,50%	2,50%	2,50%
EU-11a	Łączne wymogi kapitałowe (%)	10,50%	10,50%	10,50%
12	Kapitał podstawowy Tier I dostępny po spełnieniu łącznych wymogów w zakresie funduszy własnych SREP (%)	12,48%	12,69%	12,39%
Wskaźnik dźwigni				
13	Miara ekspozycji całkowitej	516 858	443 151	434 633
14	Wskaźnik dźwigni (%)	6,11%	7,21%	7,20%
Dodatkowe wymogi w zakresie funduszy własnych w celu uwzględnienia ryzyka nadmiernej dźwigni finansowej (jako odsetek miary ekspozycji całkowitej)				
EU-14a	Dodatkowe wymogi w zakresie funduszy własnych w celu uwzględnienia ryzyka nadmiernej dźwigni finansowej (%)	0,00%	0,00%	0,00%
EU-14b	W tym: obejmujące kapitał podstawowy Tier I (punkty procentowe)	0,00%	0,00%	0,00%
EU-14c	Łączne wymogi w zakresie wskaźnika dźwigni SREP (%)	3,00%	3,00%	3,00%
Bufor wskaźnika dźwigni i łączny wymóg w zakresie wskaźnika dźwigni (jako odsetek miary ekspozycji całkowitej)				

EU-14d	Wymóg w zakresie bufora wskaźnika dźwigni (%)	0,00%	0,00%	0,00%
EU-14e	Łączny wymóg w zakresie wskaźnika dźwigni (%)	3,00%	3,00%	3,00%
Wskaźnik pokrycia wpływów netto				
15	Aktywa płynne wysokiej jakości (HQLA) ogółem (wartość ważona – średnia)	201 326	147 570	122 350
EU-16a	Wpływy środków pieniężnych – Całkowita wartość ważona	67 819	52 201	40 130
EU-16b	Wpływy środków pieniężnych – Całkowita wartość ważona	12 006	13 005	15 872
16	Wpływy środków pieniężnych netto ogółem (wartość skorygowana)	55 813	39 196	24 258
17	Wskaźnik pokrycia wpływów netto (%)	3,6071	3,7649	5,0437
Wskaźnik stabilnego finansowania netto				
18	Dostępne stabilne finansowanie ogółem	421 268	378 710	
19	Wymagane stabilne finansowanie ogółem	217 385	172 917	
20	Wskaźnik stabilnego finansowania netto (%)	1,9379	2,1901	Brak danych ze względu na obowiązki obliczenia wskaźnika stabilnego finansowania od 06.2021 r.

2. Informacje dotyczące Powiatowego Banku Spółdzielczego w Zamościu sporządzone zgodnie z art. 111a ustawy Prawo bankowe

Informacje dotyczące Powiatowego Banku Spółdzielczego w Zamościu ujawniane są zgodnie z art. 111a ustawy Prawo bankowe.

Stosowane skróty:

Bank – Powiatowy Bank Spółdzielczy w Zamościu;

Zarząd Banku – Zarząd Powiatowego Banku Spółdzielczego w Zamościu;

Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Powiatowego Banku Spółdzielczego w Zamościu;

Informacja – Informacja dotycząca Powiatowego Banku Spółdzielczego w Zamościu ujawniana zgodnie z art. 111a ustawy Prawo bankowe.

Powiatowy Bank Spółdzielczy w Zamościu nie działa w ramach jednego z holdingów, o których mowa w art. 141f ust. 1 ustawy Prawo bankowe, stąd też niniejsza Informacja nie zawiera danych, o których mowa w art. 111a ust. 1 pkt 3 ustawy Prawo bankowe, tj. w zakresie przedmiotu umowy oraz jej kosztów. Bank nie zawarł takiej umowy.

1) Informacje o działalności Banku 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 CRR za dany rok obrotowy

Bank prowadzi działalność pod nazwą: Powiatowy Bank Spółdzielczy w Zamościu, wyłącznie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Zgodnie z § 2 ust. 2 Statutu, Bank działa na terenie województwa lubelskiego.

Bank w roku obrotowym 2021 prowadził działalność na terenie gmin: Dołhobyczów, Grabowiec, Józefów, Komarów-Osada, Krynice, Łabunie, Miączyn, Mircze, Sitno, Skierbieszów, Teresopol, Trzeszczany, Zwierzyniec, Miasto Hrubieszów, Miasto Zamość.

Szczegółowe informacje dotyczące zakresu prowadzonej na terytorium RP działalności opisane są w Sprawozdaniu z działalności Powiatowego Banku Spółdzielczego w Zamościu, zamieszczonego na stronie www.pbs.zamosc.pl

2) Informacje o stopie zwrotu z aktywów obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej

Stopa zwrotu z aktywów Powiatowego Banku Spółdzielczego w Zamościu obliczona jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej na 31 grudnia 2021 r. wyniosła 0,42%.

3) Informacja o otrzymanym wsparciu finansowym pochodzącym ze środków publicznych, w szczególności na podstawie ustawy o udzielaniu przez Skarb Państwa wsparcia instytucjom finansowym

Bank otrzymał wsparcie ze środków publicznych w formie refundacji wydatków poniesionych na zakup usług rozwojowych, zgodnych z potrzebami rozwojowymi przedsiębiorstw w ramach projektu „Usługi rozwojowe dla MŚP z podregionu białskiego i chełmsko-zamojskiego” realizowanego przez STOWARZYSZENIE ROZWOJU AKTYWNOŚCI SPOŁECZNEJ „TRIADA” w partnerstwie ze WSCHODNIĄ AGENCJĄ ROZWOJU SP. Z O.O., w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020 w kwocie 9 tys. zł.

Ponadto Bank był beneficjentem pomocy ze środków przeznaczonych na realizację projektu „Przepis na rozwój – Dostępność szansą na rozwój”), realizowanego przez firmę „HRP Group” Sp. Z o.o. w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 2.21, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach którego organizowane były szkolenia dla pracowników Banku.

4) Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej

W Banku funkcjonuje system zarządzania, stanowiący zbiór zasad i mechanizmów odnoszących się do procesów decyzyjnych, zachodzących w banku oraz do oceny prowadzonej działalności bankowej.

System zarządzania ma charakter sformalizowany, ujęty jest w pisemne strategie, polityki, instrukcje, regulaminy.

Organami zarządzającymi Banku jest Zarząd Banku – pełniący funkcję kierowniczą oraz Rada Nadzorcza – pełniąca funkcję nadzorczą.

W Banku funkcjonują trzy pion-y:

I pion – kierowania Bankiem – nadzorowany przez Prezesa Zarządu;

II pion – handlowy – nadzorowany przez Wiceprezesa Zarządu ds. handlowych;

III pion – rachunkowy – nadzorowany przez Wiceprezesa Zarządu ds. finansowo – księgowych.

System zarządzania obejmuje procedury anonimowego zgłaszania wskazanemu członkowi Zarządu, a w szczególnych przypadkach – Radzie Nadzorczej banku, naruszeń prawa oraz obowiązujących w banku procedur i standardów etycznych. Sposób postępowania opisuje szczegółowo: Polityka zgłaszania naruszeń przepisów prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych oraz Instrukcja zarządzania ryzykiem braku zgodności.

4.1. System zarządzania ryzykiem

System zarządzania ryzykiem w Banku – to system funkcjonujący w ramach systemu zarządzania w Banku, który ma na celu uzyskanie w zmieniającym się otoczeniu prawnym i ekonomicznym:

- 1) odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa, wyrażanego przez nieprzekraczanie przyjętego apetytu na ryzyko,
- 2) odpowiedniej rentowności działalności biznesowej.

W celu zapewnienia skutecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem Zarząd:

- 1) opracowuje i wdraża odpowiednie środowisko zarządzania ryzykiem, obejmujące strukturę organizacyjną, narzędzia wspomagające zarządzanie ryzykiem, system informacji zarządczej, a także odpowiednie zarządzanie kadrami,
- 2) kształtuje i dba o odpowiednią kulturę organizacyjną zorientowaną na efektywne zarządzanie ryzykiem,
- 3) opracowuje i wdraża formalnie przyjęty proces identyfikacji, pomiaru, limitowania, raportowania i kontroli podejmowanego ryzyka.

Zasady i mechanizmy tworzące system zarządzania ryzykiem są opracowywane i uchwalane przez Zarząd i zatwierdzone przez Radę Nadzorczą Banku w formie strategii/polityk/.

Podstawowym dokumentem określającym sposób zarządzania ryzykiem w Banku jest „Strategia zarządzania ryzykiem” przygotowana przez Zarząd i zatwierdzona przez Radę Nadzorczą Banku, która określa :

- 1) zasady polityki Banku w zakresie ryzyka,
- 2) organizację i strukturę zarządzania ryzykiem,
- 3) profil ryzyka - aktualną i docelową strukturę ryzyka, apetyt/tolerancję na ryzyko,
- 4) zasady kontroli wewnętrznej w zakresie zarządzania ryzykiem.

Strategia jest zgodna z celami strategicznymi i ogólnymi zamierzeniami Banku w zakresie zarządzania ryzykiem, zawartymi w „Strategii działania Powiatowego Banku Spółdzielczego w Zamościu”.

Szczegółowe zasady zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka bankowego określają odnoszące się do nich, obowiązujące w Banku wewnętrzne akty prawne, w szczególności polityki i instrukcje.

Na proces zarządzania ryzykiem składają się następujące elementy :

- 1) identyfikacja ryzyka – polega na rozpoznaniu aktualnych i potencjalnych źródeł zagrożeń związanych z ryzykiem oraz oszacowaniu wielkości potencjalnego wpływu danego rodzaju ryzyka na sytuację finansową Banku;
- 2) pomiar ryzyka – pomiar ryzyka obejmuje definiowanie miar ryzyka adekwatnych do rodzaju, istotności ryzyka i dostępności danych oraz dokonanie kwantyfikacji ryzyka za pomocą zdefiniowanych miar;
- 3) ocena/szacowanie ryzyka - polega na określeniu siły wpływu lub zakresu ryzyka z punktu widzenia realizacji celów zarządzania ryzykiem; w ramach pomiaru ryzyka przeprowadza się testy warunków skrajnych na podstawie założeń zapewniających rzetelną ocenę ryzyka;
- 4) monitorowanie ryzyka – polega na monitorowaniu odchylenia realizacji od prognoz lub założonych punktów odniesienia (np. limitów, wartości progowych, planów, pomiarów z poprzedniego okresu, wydanych rekomendacji i zaleceń);
- 5) raportowanie ryzyka – polegające na cyklicznym informowaniu organów Banku o wynikach pomiaru ryzyka, podjętych działaniach i rekomendacjach działań. Zakres, częstotliwość oraz forma raportowania są dostosowane do szczebla zarządczego odbiorców;
- 6) stosowanie mechanizmów kontrolujących i ograniczających ryzyko, działania zarządcze - polega w szczególności na wydawaniu procedur wewnętrznych, określaniu poziomu tolerancji na ryzyko poprzez ustalanie wysokości limitów i wartości progowych, wydawanie zaleceń, podejmowanie decyzji o wykorzystywaniu narzędzi wspierających zarządzanie ryzykiem. Celem podejmowania działań zarządczych jest kształtowanie procesu zarządzania ryzykiem oraz ograniczanie poziomu ryzyka;
- 7) kontrola wewnętrzna - obejmuje mechanizmy kontroli ryzyka, badanie zgodności działania Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi oraz audyt wewnętrzny; celem kontroli jest ujawnienie niedoskonałości systemu, błędów procesu zarządzania ryzykiem, niedoskonałości procedur w obszarach ryzyka oraz proponowanie możliwych do zastosowania rozwiązań poprawiających jakość działania systemów i procesów zarządzania ryzykiem.

Proces zarządzania ryzykiem, w szczególności częstotliwość pomiaru, monitorowania i raportowania danego rodzaju ryzyka, jest odpowiedni do skali działalności oraz do istotności, skali i złożoności danego ryzyka.

Metody zarządzania ryzykiem oraz systemy pomiaru ryzyka są dostosowane do skali i złożoności ryzyka, aktualnie prowadzonej i planowanej działalności Banku oraz otoczenia, w którym Bank działa i są okresowo weryfikowane i walidowane.

Proces zarządzania danym rodzajem ryzyka oraz adekwatnością kapitałową jest uregulowany, adekwatnie do stopnia złożoności i istotności tego ryzyka, w politykach zarządzania danym rodzajem ryzyka, w polityce kapitałowej w Banku oraz w innych wewnętrznych aktach prawnych Banku, zaakceptowanych przez Zarząd Banku i/lub Radę Nadzorczą Banku.

Bank dokonuje cyklicznej i incydentalnej (w przypadkach nagłej zmiany poziomu ryzyka) identyfikacji istotności ryzyka obciążającego działalność. Przy określaniu kryteriów uznawania danego rodzaju ryzyka za istotne uwzględniany jest wpływ danego rodzaju ryzyka na wynik finansowy i kapitały (fundusze) Banku.

W Banku obowiązują wewnętrzne limity oraz wewnętrzne limity ostrzegawcze dotyczące poszczególnych rodzajów ryzyka, które Bank uznaje za istotne i mierzalne, których wysokość jest dostosowana do akceptowanego przez Radę Nadzorczą ogólnego poziomu ryzyka Banku (apetytu/tolerancji na ryzyko) oraz nadrzędnego limitu - rozumianego jako strategiczny limit dla

poszczególnych rodzajów ryzyka. Szczegółowe zasady ustalania i aktualizacji wewnętrznych limitów/ wewnętrznych limitów ostrzegawczych oraz ich wysokość akceptuje Zarząd. Ustalanie, przestrzeganie i monitoring wewnętrznych limitów/ wewnętrznych limitów ostrzegawczych ma na celu ograniczanie ekspozycji na ryzyko, a także wykrywanie przypadków niepożądanego wzrostu ryzyka.

Bank opracowuje plany awaryjne na wypadek wystąpienia sytuacji kryzysowych, które mogą szczególnie istotnie wpłynąć na funkcjonowanie Banku, w szczególności plany awaryjne wymagane przez przepisy zewnętrzne.

Bank wdraża i utrzymuje system informacji zarządczej zapewniający otrzymywanie przez Radę Nadzorczą, Komitet Audytu, Zarząd Banku, a także odpowiednie komórki i jednostki organizacyjne aktualnej informacji o ryzyku zidentyfikowanym w obecnej lub przyszłej działalności Banku, charakterze, skali i złożoności ryzyka oraz działaniach podejmowanych w ramach zarządzania tym ryzykiem.

Bank alokuje zasoby niezbędne do efektywnego zarządzania ryzykiem, zapewnia adekwatny poziom merytoryczny pracowników wykonujących czynności związane z zarządzaniem ryzykiem, w szczególności poprzez rekrutację osób o odpowiednich kompetencjach oraz zapewnienie pracownikom szkoleń w zakresie zarządzania ryzykami. Pracownicy uczestniczący w procesie zarządzania ryzykiem są zobowiązani do zapoznawania się z przepisami wewnętrznymi dotyczącymi zarządzania ryzykiem oraz ich przestrzegania.

Organizacja zarządzania ryzykiem jest oparta o podział zadań realizowany w trzech, wzajemnie niezależnych liniach obrony:

- 1) pierwsza linia obrony (zarządzanie ryzykiem na pierwszym poziomie) - którą stanowi bieżące zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej Banku przez wszystkie jednostki i komórki organizacyjne Banku, poprzez stosowanie mechanizmów kontroli ryzyka i bieżące zapewnianie zgodności działania z obowiązującymi przepisami prawa, a także regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi, gromadzenie oraz przekazywanie informacji dotyczących ryzyka do komórek zarządzających ryzykiem na drugim poziomie oraz monitorowanie poziome (weryfikację bieżącą i testowanie) przestrzegania mechanizmów kontrolnych ryzyka;
- 2) druga linia obrony (zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie) - którą stanowi zarządzanie ryzykiem przez pracowników na specjalnie powołanych do tego stanowiskach lub w komórkach organizacyjnych, niezależnie od zarządzania ryzykiem, o którym mowa w pkt 1, a także działalność komórki ds. zgodności. Proces zarządzania ryzykiem w ramach drugiej linii obrony obejmuje również wdrażanie mechanizmów kontrolnych i ograniczających ryzyka w Banku, oraz nadzór nad ich stosowaniem i przestrzeganiem poprzez monitorowanie (weryfikację bieżącą i testowanie) poziome w obrębie drugiej linii obrony i pionowe wobec jednostek i komórek organizacyjnych Banku funkcjonujących w ramach pierwszej linii obrony;
- 3) trzecia linia obrony - którą stanowi audyt wewnętrzny.

Od dnia przystąpienia przez Bank (31.12.2015 r.) do Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS elementem procesu zarządzania ryzykiem w Banku są procedury kontrolne w ramach audytu wewnętrznego prowadzone przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS, za pośrednictwem komórki audytu wewnętrznego Spółdzielni Systemu Ochrony BPS, zgodnie z zasadami określonymi w Zasadach audytu wewnętrznego w Systemie Ochrony Zrzeszenia BPS, stanowiącymi załącznik do Umowy Systemu Ochrony.

Na wszystkich trzech poziomach, w ramach systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, pracownicy Banku w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych

odpowiednio stosują mechanizmy kontrolne lub niezależnie monitorują przestrzeganie mechanizmów kontrolnych. W związku z uczestnictwem Banku w systemie ochrony, mechanizmy kontrolne na trzecim poziomie oraz niezależne monitorowanie ich przestrzegania stosuje SSOZ Banku BPS S.A.

Niezależność funkcjonowania linii obrony polega na zachowaniu organizacyjnej niezależności w następujących obszarach:

- a) 1) pierwsza linia obrony jest realizowana w jednostkach organizacyjnych i komórkach organizacyjnych Banku i dotyczy całej działalności tych jednostek i komórek, która może generować ryzyko;
- b) 2) działanie drugiej linii obrony w zakresie nadzoru nad bieżącym zarządzaniem ryzykiem, polegające na stosowaniu mechanizmów kontroli ryzyka i ich monitorowaniu, jak i także realizacji procesu zarządzania ryzykiem, jest niezależne od funkcjonowania pierwszej linii obrony;
- c) 3) działanie trzeciej linii obrony, realizowane w ramach audytu wewnętrznego, w tym dotyczącego skuteczności systemu zarządzania ryzykiem związanym z działalnością Banku, jest niezależne od pierwszej i drugiej linii obrony.

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

- 1) Rada Nadzorcza - sprawuje nadzór nad wdrożeniem systemu zarządzania ryzykiem oraz ocenia jego adekwatność i skuteczność na podstawie cyklicznych raportów ryzyka oraz wyników kontroli wewnętrznej, zatwierdza dokumenty strategiczne i polityki w obszarze zarządzania ryzykiem; zatwierdza strukturę organizacyjną Banku uwzględniającą wielkość ponoszonego ryzyka; zatwierdza poziom tolerancji/ apetyt na ryzyko; określa zasady raportowania do Rady Nadzorczej o rodzajach i wielkości ryzyka w działalności; nadzoruje wykonywanie przez członków Zarządu obowiązków w zakresie systemu zarządzania ryzykiem; nadzoruje opracowanie, przyjęcie i wdrożenie polityk i procedur, na podstawie których funkcjonuje w Banku system zarządzania ryzykiem.
- 2) Komitet Audytu wspiera Radę Nadzorczą Banku poprzez przedstawianie swojego stanowiska, ocen lub rekomendacji, pozwalających na podjęcie stosownych decyzji w obszarze systemu zarządzania ryzykiem.
- 3) Zarząd - odpowiada za opracowanie i wdrożenie regulacji wewnętrznych dotyczących systemu zarządzania ryzykiem, w tym strategii zarządzania ryzykiem, a także za zorganizowanie, wdrożenie i funkcjonowanie systemu zarządzania ryzykiem; wprowadza zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą strukturę organizacyjną Banku, dostosowaną do wielkości ponoszonego ryzyka; zapewnia, że system zarządzania ryzykiem jest skuteczny – to znaczy, że proces zarządzania tym ryzykiem jest realizowany w sposób poprawny na każdym etapie, tj. etapach: identyfikacji, oceny, kontroli i zapobiegania, monitorowania i raportowania; podejmuje decyzje dotyczące organizacji i działania procesów zarządzania ryzykiem; zapewnia zasoby niezbędne do skutecznego zarządzania ryzykiem; podejmuje działania celem weryfikacji, wprowadzania niezbędnych korekt i udoskonaleń tego systemu, w tym regulacji wewnętrznych dotyczących tego systemu; podejmuje działania zmierzające do redukcji ryzyka, w przypadkach jego nadmiernego wzrostu; okresowo przedkłada Radzie Nadzorczej syntetyczną informację na temat profilu ryzyka (struktury i wielkości ryzyka), na które narażony jest Bank;
- 4) Prezes Zarządu - nadzoruje zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku. 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. Prezes w szczególności nadzoruje bezpośrednio zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie. Prezes Zarządu nadzoruje bezpośrednio, w ramach zarządzania ryzykiem istotnym działalność: Komórki ds. ryzyka, Analityka kredytowego, Zespół monitoringu i windykacji, Komórki ds. zgodności.

- 5) Komórka ds. ryzyka – odpowiada za: niezależną identyfikację czynników i źródeł ryzyka; przetwarzanie danych o ryzyku i pomiar lub szacowanie ryzyka, ocenę, kontrolę oraz cykliczne monitorowanie i raportowanie poziomu ryzyka; pomiar i ocenę adekwatności kapitałowej; przygotowywanie rekomendacji dla Zarządu Banku dotyczących akceptowalnego poziomu ryzyka; udział w opracowywaniu przepisów wewnętrznych dotyczących zarządzania ryzykiem i adekwatnością kapitałową; analizuje zjawiska rynkowe oraz rozpoznaje ryzyka nowe lub takie, których znaczenie wzrasta wskutek zmian w otoczeniu banku; Komórka stosuje i monitoruje mechanizmy kontrolne ustanawiane w ramach kontroli ryzyka, a także kontroluje przestrzeganie limitów wewnętrznych i zewnętrznych oraz przyjętego w Banku apetytu na ryzyko; jest niezależna (ale nie odizolowana) od jednostek biznesowych i jednostek wsparcia, w których kontroluje ryzyko, usytuowanych na pierwszym poziomie.
- 6) Komórka ds. zgodności - ma za zadanie identyfikację, ocenę, kontrolę i monitorowanie ryzyka braku zgodności Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi, w szczególności poprzez analizę przepisów prawa, regulacji wewnętrznych Banku, standardów rynkowych, przeprowadzanie wewnętrznych postępowań wyjaśniających. Monitoruje i ocenia poziom ryzyka braku zgodności po zastosowaniu mechanizmów kontroli ryzyka, w szczególności poprzez przeprowadzanie testów zgodności. Projektuje przepisy wewnętrzne z zakresu zarządzania ryzykiem braku zgodności. Gromadzi dane o zdarzenia ryzyka braku zgodności oraz odpowiada za zaprojektowanie i wprowadzenie mechanizmów kontroli ryzyka braku zgodności;
- 7) Analityk kredytowy - dokonuje oceny i weryfikacji poziomu oszacowań ryzyka kredytowego pojedynczych zaangażowań kredytowych, które ze względu na skalę ekspozycji, segment klienta lub poziom ryzyka wymagają niezależnej oceny;
- 8) Zespół monitoringu i windykacji - jest odpowiedzialny za: dokonywanie niezależnego przeglądu klasyfikacyjnego portfela kredytowego w tym m.in.: przeprowadzanie systematycznego monitoringu klienta poprzez dokonywanie bieżącej analizy zdolności kredytowej na podstawie informacji pochodzących z dokumentacji otrzymanej z jednostek sprzedażowych, dokonywanie okresowego przeglądu zabezpieczeń, przedkładanie propozycji tworzenia i rozwiązywania rezerw celowych oraz propozycji klasyfikacji ekspozycji kredytowych, niezależną ocenę wartości i adekwatności proponowanego zabezpieczenia transakcji obciążonej ryzykiem, w tym weryfikację operatów szacunkowych, weryfikację oceny-przygotowanej przez pracowników jednostek handlowych- wartości oraz oceny ryzyka przyjęcia na zabezpieczenie nieruchomości, realizację zadań wynikających ze Strategii dotyczącej należności nieobsługiwanych, prowadzenie czynności upominawczych/przedwindykacyjnych w stosunku do dłużników Banku; podejmowanie czynności przymusowej windykacji oraz współpraca z organami egzekucyjnymi, zgodnie z nadanymi kompetencjami;
- 9) pozostałe komórki i jednostki 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;

- 10) Kadra kierownicza ma za zadanie kontrolę przestrzegania wewnętrznych regulacji Banku w zakresie poszczególnych rodzajów ryzyka przez podległych im pracowników.

System zarządzania ryzykiem podlega cyklicznym przeglądom zarządczym w celu dostosowania do skali i struktury ekspozycji na ryzyko (profilu ryzyka) z uwzględnieniem: efektywności systemu zarządzania ryzykiem, aktualności wysokości strategicznych limitów tolerancji na ryzyko bankowe, zmian w strategii i działalności biznesowej, mających wpływ na poziom ryzyka w Banku, aktualnej struktury organizacyjnej, w szczególności wyznaczonej do zarządzania ryzykiem, zgodności z dobrymi praktykami w zakresie zarządzania ryzykiem.

4.2. System kontroli wewnętrznej

W Banku funkcjonuje system kontroli wewnętrznej, którego celem, zgodnie z art. 9c ust. 1 Prawa bankowego, jest zapewnienie:

- 1) skuteczności i efektywności działania Banku;
- 2) wiarygodność sprawozdawczości finansowej;
- 3) przestrzeganie zasad zarządzania ryzykiem;
- 4) zgodność działania z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi.

Funkcjonujący w Banku system kontroli wewnętrznej zorganizowany jest na trzech niezależnych poziomach:

- 1) Poziom I to funkcja zarządzania ryzykiem w działalności operacyjnej Banku;
- 2) Poziom II to funkcja zarządzania ryzykiem realizowana przez pracowników na specjalnie do tego powołanych niezależnych stanowiskach lub w komórkach organizacyjnych, niezależne od zarządzania ryzykiem na Poziomie I oraz komórka do spraw zgodności;
- 3) Poziom III to funkcja audytu wewnętrznego realizowana przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia.

W ramach systemu kontroli wewnętrznej Bank wyodrębnia:

- 1) funkcję kontroli;
- 2) komórkę ds. zgodności;
- 3) komórkę audytu wewnętrznego.

Bank jest Uczestnikiem Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS, tym samym audyt wewnętrzny realizowany jest przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

Na funkcję kontroli składają się:

- 1) mechanizmy kontrolne;
- 2) niezależne monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych;
- 3) raportowanie w ramach funkcji kontroli.

Bank przypisuje kluczowe mechanizmy kontrolne istotnym procesom.

Bank zapewnia dokumentację funkcji kontroli w szczególności poprzez:

- a) rejestrowanie każdej operacji, transakcji, produktu i usługi oraz opis systemu, procesu, struktury organizacyjnej;
- b) opis, w formie matrycy funkcji kontroli, powiązania celów systemu kontroli wewnętrznej z procesami w działalności banku, które przez Bank zostały uznane za istotne, oraz kluczowymi

mechanizmami kontrolnymi i niezależnym monitorowaniem przestrzegania tych mechanizmów kontrolnych.

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, grupy ludzi lub jednostki organizacyjne odpowiedzialne za realizację zadań przypisanych tej funkcji.

Kontrola realizowana na drugim Poziomie II to czynności kontrolne realizowane przez specjalnie dedykowane do tego stanowiska lub komórki organizacyjne Banku, niezależne od zarządzania ryzykiem, kontroli wykonywanych na Poziomie I oraz z zachowaniem zasady braku konfliktu interesów w realizacji czynności kontrolnych.

Kontrola realizowana na Poziomie III to funkcja audytu wewnętrznego (audyt wewnętrzny) realizowana przez Pion Audytu Spółdzielni, która ma za zadanie badanie i ocenę, w sposób niezależny i obiektywny, adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej Uczestników i Spółdzielni.

Do obowiązków Zarządu Banku należy zaprojektowanie, wprowadzenie oraz zapewnianie we wszystkich jednostkach organizacyjnych, komórkach organizacyjnych i stanowiskach organizacyjnych Banku funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej, który obejmuje funkcję kontroli oraz komórkę ds. zgodności.

Rada Nadzorcza Banku sprawuje nadzór nad wprowadzeniem systemu kontroli wewnętrznej i zapewnieniem funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej.

Komitet Audytu opiniuje system kontroli wewnętrznej na potrzeby dokonywania przez Radę Nadzorczą corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej.

Rada Nadzorcza informuje SSOZ o wynikach corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej.

Działalność komórki ds. zgodności obejmuje zadania drugiej linii obrony (drugiego poziomu), polegające na:

- 1) zapewnieniu zgodności w ramach funkcji kontroli;
- 2) zarządzaniu ryzykiem braku zgodności na drugiej linii obrony (drugiego poziomu), tzn. z wyłączeniem zadań komórek i jednostek organizacyjnych pierwszej linii obrony (pierwszego poziomu).

Zapewnienie zgodności przez komórkę ds. zgodności w ramach funkcji kontroli obejmuje:

- 1) stosowanie mechanizmów kontrolnych w ramach działania komórki ds. zgodności;
- 2) monitorowanie skuteczności mechanizmów kontrolnych w zakresie ryzyka braku zgodności poprzez ich weryfikację bieżącą lub testowanie, na podstawie matrycy funkcji kontroli w zakresie celu „zapewnienie zgodności działania Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi” oraz planów testowania (kontroli wewnętrznej).

Szczegółowe informacje o funkcjonującym systemie kontroli wewnętrznej zgodnie z Rekomendacją H znajdują się w opublikowanym przez Bank na stronie: www.pbs.zamosc.pl Opisie systemu kontroli wewnętrznej PBS w Zamościu.

5) Opis polityki wynagrodzeń, informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń

Mając na celu zapewnienie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcania do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka; wspieranie realizacji strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów; adekwatne wynagradzanie pracowników za wykonaną pracę, a także motywowanie ich do osiągania wysokich wyników oraz realizacji celów strategicznych Banku; przyciąganie oraz zatrzymywanie wykwalifikowanych pracowników przy jednoczesnym zachowaniu równowagi pomiędzy przewagą konkurencyjną wynagrodzeń, a rentownością Banku; zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka lub niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów oraz kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na wynikach poprzez wynagradzanie pracowników za osiągnięcie trwałych wyników odpowiadających długofalowym interesom Banku, a także uwzględniając wymogi Rozporządzenia MFFIPR z 8 czerwca 2021, Bank wprowadził Politykę wynagrodzeń.

Polityka wynagrodzeń dostosowana została do zapisów:

- rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy (zwane dalej Rozporządzeniem UE);
- 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 (zwane dalej Rozporządzeniem MFFIPR z 8 czerwca 2021);
- wytycznych EBA dotyczących polityki wynagrodzeń;
- wytycznych EBA dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych;
- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/97 z dnia 20 stycznia 2016 r. w sprawie dystrybucji ubezpieczeń;
- wytycznych ESMA z 11 lipca 2016 r. dotyczących praktyk sprzedaży krzyżowej.

Polityka wynagrodzeń obowiązująca w Banku określa ogólne zasady wynagradzania wszystkich pracowników, w tym: pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku; pracowników bezpośrednio zaangażowanych w sprzedaż produktów bankowych lub świadczenie usług bankowych bezpośrednio dla klientów; członków organów Banku i jest neutralna względem płci.

Neutralność wobec płci oznacza, że pracownicy, niezależnie od płci, powinni być jednakowo wynagradzani za taką samą pracę lub pracę o równej wartości, zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt 65 dyrektywy 2013/36/UE oraz art. 157 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności rozumie się przez to: płacę zasadniczą oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy.

Polityka wynagrodzeń obowiązująca w Banku określa:

- 1) stałe składniki wynagrodzenia,
- 2) zmienne składniki wynagrodzenia,
- 3) zasady ustalania, wypłaty i monitorowania zmiennych składników wynagrodzeń.

W proces ustalania Polityki wynagrodzeń zaangażowani są:

1) Rada Nadzorcza, która:

- a) zatwierdza Politykę wynagrodzeń;
- b) opiniuje i monitoruje wynagrodzenia zmienne osoby odpowiedzialnej za kierowanie komórką ds. zgodności, osób odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie, funkcjonującego w Banku systemu zarządzania ryzykiem;
- c) podejmuje decyzje w przedmiocie wynagrodzeń zmiennych w odniesieniu do członków Zarządu;
- d) weryfikuje spełnienie kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzeń przed wypłatą tych wynagrodzeń;
- e) zapoznaje się z rocznym raportem z przeglądu wdrożenia Polityki wynagrodzeń;

2) Zarząd Banku, który:

- a) projektuje i wprowadza Politykę wynagrodzeń oraz dba o jej aktualizację;
- b) zatwierdza listę osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (funkcje kluczowe);
- c) odpowiada za wdrożenie Polityki wynagrodzeń;
- d) podejmuje decyzje w przedmiocie wynagrodzeń zmiennych w odniesieniu do podległych osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku;

3) Stanowisko Organizacyjno-Administracyjne, które:

- a) dokonuje identyfikacji/weryfikacji (samooceny) osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (funkcji kluczowych);
- b) prowadzi wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (funkcji kluczowych) oraz przedkłada go do zatwierdzenia Zarządowi Banku;
- c) dokonuje aktualizacji wykazu w przypadku zmian organizacyjnych, kadrowych lub niezwłocznie po zdiagnozowaniu przesłanek uzasadniających aktualizację.

Wdrożenie Polityki wynagrodzeń podlega rocznemu przeglądowi, który przeprowadzany jest przez Zespół zgodności przy współudziale Zespołu zarządzania ryzykami i analiz oraz Głównego Księgowego. Przeglądem objęty jest również wykaz osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.

Wyniki przeglądu przedkładane są Zarządowi Banku oraz Radzie Nadzorczej.

Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli, raz w roku, raport z oceny funkcjonowania Polityki w Banku.

Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

Uwzględniając zasadę proporcjonalności, rozmiar prowadzonej działalności, wewnętrzną organizację oraz charakter, skalę i stopień złożoności działalności, Bank nie powołuje komitetu ds. wynagrodzeń.

Polityka została opracowana z uwzględnieniem formy prawnej w jakiej działa Powiatowy Bank Spółdzielczy w Zamościu, rozmiaru jego działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.

Polityka wynagrodzeń zakłada:

- wypłatę wynagrodzenia zmiennego w okresach rocznych;
- ocenę wyników obejmującą okres 3 lat tak, aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą;
- możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzeń.

Wysokość wynagrodzenia stałego zidentyfikowanego pracownika zależna jest od zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją oraz posiadanego doświadczenia zawodowego.

Stanowi ono na tyle dużą część wynagrodzenia, aby zapewnić Bankowi możliwość prowadzenia elastycznej polityki wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń.

Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.

W odniesieniu do członków Rady Nadzorczej Bank nie prowadzi podziału wynagrodzenia na stałe składniki wynagrodzenia i zmienne składniki wynagrodzenia oraz nie stosuje przepisów rozporządzenia dotyczących zmiennych składników wynagrodzenia - wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej z zastosowaniem wyjątku opisanego w §25 ust. 2 Rozporządzenia MFFIPR z 8 czerwca 2021. Szczegółowe zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej określają „Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej”.

Szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu określa „Regulamin wynagradzania Członków Zarządu Powiatowego Banku Spółdzielczego w Zamościu”.

Wynagrodzenie stałe obejmuje stałe składniki wynagrodzeń, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, a także jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów prawa lub Regulaminu wynagradzania, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom, nie związane z wynikami osiąganymi przez Bank lub wynikami pracy danego zidentyfikowanego pracownika. Dla uznania danego składnika za stały składnik wynagrodzeń stosuje się kryteria zgodne z Wytycznymi EBA/GL/2021/04.

Maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym nie może przekroczyć 400%.

Wynagrodzenie zmienne obejmuje zmienne składniki wynagrodzeń, zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników lub innych czynników określonych w Polityce wynagrodzeń, w szczególności premie uznaniowe i nagrody.

W przypadku wynagrodzeń zmiennych zależnych od wyników, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena wyników danego pracownika i danej jednostki organizacyjnej oraz wyników Banku w obszarze odpowiedzialności tego pracownika, z uwzględnieniem wyników całego Banku. Przy ocenie indywidualnych wyników bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.

Osoba kierująca komórką ds. zgodności, pracownicy komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie, funkcjonującego w Banku systemu zarządzania ryzykiem, są wynagradzani w zakresie wynagrodzenia zmiennego za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych funkcji, a ich wynagrodzenie nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

W ocenie wyników całego Banku uwzględnia się kryteria ilościowe w perspektywie długoterminowej, odnoszące się do kosztu ryzyka, kosztu kapitału, ryzyka płynności, wyniku finansowego Banku.

Ocena wyników całego Banku obejmuje kryteria ilościowe w perspektywie długoterminowej, obejmujące:

- 1) koszt ryzyka – jako wynik z tytułu rezerw celowych i odpisów aktualizujących należności kredytowych – kwota z danego roku nie przekroczone o więcej niż 10% wartości planowanej (wg planu finansowego);
- 2) koszt kapitału – współczynniki kapitałowe – wartość współczynników obejmujących bufor kapitałowe w okresie ocenianego roku jest nie mniejsza niż wymagana przepisami prawa;
- 3) ryzyko płynności - rozumiane jako utrzymanie nadzorczych miar płynności – wartość współczynników w okresie ocenianego roku jest nie mniejsza niż wymagana przepisami prawa;
- 4) wyniki Banku – osiągnięty wynik finansowy netto – wartość z danego roku nie mniejsza niż 90% wartości planowanej.

Ocenie podlega stopień wykonania wyżej wymienionych parametrów w odniesieniu do planu finansowego Banku na koniec każdego roku w okresie ostatnich trzech lat.

Proces przyznawania wynagrodzenia zmiennego może być uruchomiony pod warunkiem, iż co najmniej 50% wskaźników osiągnęło wymagany poziom. Pula przeznaczona na wypłatę zmiennych wskaźników wynagrodzenia w zależności od poziomu osiągniętych wskaźników uwzględnia korekty o ryzyko ex ante i ex post.

Łączne zmienne składniki wynagrodzeń przyznawane pracownikom nie mogą ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych Banku i nie mogą być wyższe niż 2,0% funduszy własnych Banku w roku, za który przyznawane jest wynagrodzenie zmienne.

Wypłata wynagrodzenia zmiennego może być wstrzymana, ograniczona, a także może nastąpić odmowa wypłaty w następujących przypadkach:

- 1) w przypadku zawarcia umów przewidujących świadczenia z tytułu rozwiązania umowy o pracę – zidentyfikowany pracownik może zostać pozbawiony wypłaty określonej w indywidualnej umowie o pracę odprawy lub rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy w przypadku ogłoszenia upadłości Banku lub wszczęcia postępowania naprawczego w stosunku do Banku. Bank przewiduje w umowie z osobą możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takiej sytuacji;
- 2) odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy zidentyfikowanego pracownika, którego stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu przed okresem trzech lat pozostawania na stanowisku kierowniczym, mogą zostać pomniejszone proporcjonalnie do okresu zatrudnienia na stanowisku powodującym zidentyfikowanie jako osoba objęta Polityką wynagrodzeń;
- 3) wypłata wynagrodzenia zmiennego jest zmniejszana lub wstrzymywana, w sytuacji o której mowa w art. 142 ust. 1 Ustawy – Prawo bankowe.

Ustanie stosunku pracy zidentyfikowanego pracownika w ciągu trzyletniego okresu oceny nie powoduje pozbawienia go premii za okres jego pracy. W takiej sytuacji ocena pracy zidentyfikowanego pracownika, pod kątem wypłaty zmiennych składników obejmuje tylko i wyłącznie okres jego pracy w Banku w trakcie trzyletniego okresu oceny.

Zgodnie z postanowieniami Polityki wynagrodzeń stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekroczyć 100% w odniesieniu do każdej zidentyfikowanej osoby.

Warunkiem przyznania zmiennych składników wynagrodzeń zidentyfikowanym pracownikom jest pozytywna ocena efektów pracy pracownika w perspektywie długoterminowej – obejmująca efekty pracy za 3 lata poprzedzające dokonanie oceny.

Podstawą oceny efektów pracy Członków Zarządu są kryteria dotyczące oceny wyników całego Banku, a także ocena indywidualnych wyników danego członka Zarządu obejmująca kryteria ilościowe i jakościowe. Kryteria ilościowe odnoszą się do kosztu ryzyka, kosztu kapitału wyników banków.

Podczas oceny indywidualnych wyników pracy Członka Zarządu brane są pod uwagę:

- 1) efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału zadań w Zarządzie;
- 2) uzyskanie absolutorium w okresie oceny;
- 3) pozytywna ocena dawania rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe;
- 4) ocena działań nadzorowanego obszaru dokonana przez audyt wewnętrzny – wyniki audytu wewnętrznego nie zawierające krytycznych nieprawidłowości, zgodnie z Rekomendacją H KNF.

Pozytywna ocena danego członka Zarządu, warunkująca możliwość przyznania premii rocznej, jest wydawana po upływie trzyletniego okresu oceny jeżeli:

- 1) dokonano pozytywnej oceny efektów pracy członka Zarządu;
- 2) dany członek Zarządu uzyskał absolutorium z wykonania obowiązków za dany rok obrotowy;
- 3) dany członek Zarządu uzyskał pozytywną ocenę odpowiedzialności zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe;
- 4) dany członek Zarządu nie uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub nie był odpowiedzialny za takie działania;
- 5) nie jest prowadzona likwidacja Banku;
- 6) brak jest postanowienia o upadłości Banku;
- 7) nie zachodzi sytuacja, o której mowa w art. 142 ust. 1 ustawy – Prawo bankowe, tzn. nie zachodzi strata bilansowa lub groźba jej powstania albo powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności lub utraty płynności oznaczająca konieczność podejmowania postępowania naprawczego (planu naprawy).

Oceny efektów pracy zidentyfikowanych osób innych niż Członkowie Zarządu dokonuje się w oparciu o ocenę poziomu realizacji przez te osoby powierzonych przez Zarząd celów, a także spełnienie kryteriów jakościowych.

Kryteria oceny efektów pracy zidentyfikowanych pracowników innych niż Członkowie Zarządu zależą od zajmowanego przez daną osobę stanowiska i mogą to być kryteria finansowe jak i niefinansowe, odzwierciedlające realizację celów wynikających z pełnionej funkcji:

- 1) kryteria finansowe – to np. stopień realizacji powierzonych przez Zarząd do realizacji planów finansowych, operacyjnych, budżetów – w razie nałożenia takiej odpowiedzialności i wskazania tego jako zadanie premiowe z określonym przez Zarząd progiem oceny powodzenia planu, budżetu;
- 2) kryteria niefinansowe:

- a) pozytywna ocena zaangażowania danej osoby w realizację powierzonych zadań dokonana przez Zarząd,
- b) pozytywna ocena odpowiedniości zgodnie z art. 22aa Ustawy Prawo bankowe, w przypadku objęcia danego stanowiska obowiązkiem takiej oceny,
- c) ocena działań nadzorowanego obszaru dokonana przez audyt wewnętrzny – wyniki audytu wewnętrznego nie zawierające krytycznych nieprawidłowości rozumianych zgodnie z Rekomendacją H KNF.

Ocena wyników dokonywana jest po zakończeniu roku i obejmuje okres trzech lat poprzedzających dokonanie oceny, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą. W przypadku zidentyfikowanych pracowników objętych Polityką krócej niż trzy lata ocena obejmuje okres od momentu objęcia Polityką.

Ocenie podlega stopień wykonania parametrów w odniesieniu do planu finansowego Banku na koniec każdego roku w okresie ostatnich trzech lat.

Przyznane zidentyfikowanemu pracownikowi odpowiednio przez Zarząd lub Radę Nadzorczą zmienne składniki wynagrodzeń, wypłacane są w roku, w którym dokonano oceny, po Zebraniu Przedstawicieli.

6) Informacja o spełnianiu przez członków rady nadzorczej i zarządu wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.

Bank opracował i wprowadził regulacje wewnętrzne dotyczące zasad wyboru i oceny członków organów zarządzających oraz nadzorczych.

Członków Zarządu powołuje zgodnie z przepisami prawa Rada Nadzorcza, działając zgodnie ze swoim Regulaminem działania oraz „Polityką oceny odpowiedniości członków Zarządu Banku oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Zamościu”.

Zgodnie z przyjętymi zasadami oceny odpowiedniości Rada Nadzorcza dokonuje oceny odpowiedniości poszczególnych kandydatów/członków Zarządu Banku, a także oceny zbiorowej Zarządu Banku jako organu kolegialnego.

Indywidualnej ocenie odpowiedniości kandydata/członka Zarządu Banku podlega:

- a) poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia (kompetencje) odpowiednich do pełnienia funkcji członka Zarządu; w tym spełnianie kryteriów wymaganych od członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym;
- b) rękojmią należytego wykonywania obowiązków, w szczególności spełnianie kryteriów dotyczących:
- c) karalności;
- d) reputacji (obejmującej inne stosowane sankcje i środki oraz dobrą opinię);
- e) sytuacji finansowej osoby podlegającej ocenie (wpływającą na jej podatność na ewentualne naciski lub zwiększającą skłonność do akceptacji nadmiernego ryzyka);
- f) niezależności osądu, w tym ocena cech behawioralnych i ocena faktycznych i potencjalnych konfliktów interesów;
- g) zdolności do poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków w Banku;
- h) braku łączenia nadmiernej ilości stanowisk lub funkcji poza Bankiem

Indywidualna ocena odpowiedniości kandydatów/członków Zarządu Banku dokonywana jest jako:

1. indywidualna ocena pierwotna – przy wyborze do Zarządu Banku;
2. indywidualna ocena wtórna – w trakcie pełnienia funkcji w Zarządzie;

Indywidualna ocena wtórna członków Zarządu Banku dokonywana jest na zasadzie proporcjonalności co 2 lata w ramach kontroli lub w celu przeglądu przestrzegania ładu korporacyjnego oraz w każdym zidentyfikowanym przez Bank przypadku (dodatkowa indywidualna ocena wtórna), mającym wpływ na odpowiedniość członka Zarządu.

Ocena odpowiedniości dokonywana jest w odniesieniu do każdego kandydata/członka Zarządu z osobna, natomiast ocena zbiorowa dokonywana jest w stosunku do całego składu Zarządu.

Zbiorowa ocena odpowiedniości obejmuje ocenę możliwości podejmowania przez Zarząd jako organ Banku decyzji w istotnych obszarach działania Banku z uwzględnieniem ryzyk towarzyszących tej działalności, w tym podejmowanie decyzji dotyczących modelu biznesowego, gotowości do podejmowania ryzyka, strategii oraz rynków, na których funkcjonuje Bank.

Zbiorowej ocenie odpowiedniości Zarządu Banku podlega łączny poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia (kwalifikacji) posiadanych przez poszczególnych członków tego organu Banku w odniesieniu do całej działalności Banku, umożliwiającą przedstawianie swoich poglądów, wpływanie na proces podejmowania decyzji, zrozumienie działań podejmowanych przez Bank oraz głównych ryzyk w jego działalności. Określając oczekiwany poziom kompetencji, uwzględnia się wymóg, aby organ jako całość posiadał odpowiedni poziom kompetencji we wszystkich obszarach, co nie oznacza, że na każdym stanowisku wymagane są kompetencje na jednolicie wysokim poziomie we wszystkich obszarach.

Zbiorowa ocena odpowiedniości dokonywana jest jako ocena wtórna w okresie 2-letnim oraz w każdym zidentyfikowanym przez Bank przypadku, mającym wpływ na odpowiedniość zbiorową Zarządu Banku.

Rada Nadzorcza, uwzględniając pozytywną rekomendację Przewodniczącego Rady Nadzorczej po przeprowadzeniu analizy informacji zawartych w Formularzach Oceny obejmujących samoocenę członków Zarządu dokonała indywidualnej oceny odpowiedniości członków Zarządu i podjęła uchwały stwierdzające, że poszczególni członkowie Zarządu spełniają wymogi odpowiedniości do pełnienia funkcji członka Zarządu Powiatowego Banku Spółdzielczego.

Ponadto w wyniku przeprowadzonego z wykorzystaniem Formularza Oceny Zbiorowej Zarządu, procesu oceny zbiorowej Zarządu Powiatowego Banku Spółdzielczego w Zamościu, Przewodniczący Rady Nadzorczej wydał rekomendację zawierającą pozytywną ocenę odpowiedniości zbiorowej Zarządu stwierdzając, iż Zarząd, jako organ, reprezentuje wysoki poziom kompetencji w zarówno zakresie zarządzania, zarządzania ryzykiem jak i głównych linii biznesowych Banku, a zatem poziom wyższy od minimalnego poziomu oczekiwanego od Zarządu określonego przez Bank. Rada Nadzorcza po uwzględnieniu ww. rekomendacji podjęła uchwałę w której Zarząd w aktualnym składzie uzyskał pozytywną ocenę odpowiedniości.

Wyboru członków Rady Nadzorczej dokonuje Zebranie Przedstawicieli oraz dokonuje oceny odpowiedniości zgodnie z przepisami prawa oraz „Polityką oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej”.

Celem oceny jest stwierdzenie, czy kandydaci na członków Rady Nadzorczej oraz czy członkowie Rady Nadzorczej w czasie sprawowania swoich funkcji, dają rękojmię sprawowania tych funkcji w sposób określony przepisami prawa, czy posiadają wiedzę i umiejętności niezbędne do realizacji swoich funkcji oraz czy ich reputacja osobista nie stwarza zagrożenia dla utraty reputacji Banku.

Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny odpowiedności członków Rady Nadzorczej przed dokonaniem wyboru i w czasie sprawowania funkcji członka Rady Nadzorczej oraz dokonuje oceny zbiorowej Rady Nadzorczej jako organu nadzoru.

W toku indywidualnej oceny odpowiedności kandydata/członka Rady Nadzorczej, ocenie podlega:

- a) poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia (kompetencje) odpowiednich do pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej;
- b) rękojmią należytego wykonywania obowiązków, w szczególności spełnianie kryteriów dotyczących:
 - karalności;
 - reputacji (obejmującej inne stosowane sankcje i środki oraz dobrą opinię);
 - sytuacji finansowej osoby podlegającej ocenie (wpływającą na jej podatność na ewentualne naciski lub zwiększającą skłonność do akceptacji nadmiernego ryzyka);
 - niezależności osądu, w tym ocena cech behawioralnych i ocena faktycznych i potencjalnych konfliktów interesów;
- c) zdolności do poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków w Banku;
- d) braku łączenia nadmiernej ilości stanowisk lub funkcji poza Bankiem.

Indywidualna ocena wtórna członków Rady Nadzorczej dokonywana jest co 2 lata lub w każdym zidentyfikowanym przez Bank przypadku (dodatkowa indywidualna ocena wtórna), mającym wpływ na odpowiedność członka Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza jako organ Banku podlega zbiorowej ocenie odpowiedności przez Zebranie Przedstawicieli, polegającej na weryfikacji czy Rada Nadzorcza posiada łączny poziom kompetencji (kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia), tzn. czy jako całość dysponuje znajomością tych dziedzin, za które członkowie Rady Nadzorczej są zbiorowo odpowiedzialni, oraz umiejętności pozwalające na skuteczne nadzorowanie działalności Banku. Zbiorowa ocena odpowiedności obejmuje ocenę możliwości podejmowania przez Radę Nadzorczą jako organu Banku decyzji w istotnych obszarach działania Banku z uwzględnieniem ryzyk towarzyszących tej działalności, w tym podejmowanie decyzji dotyczących modelu biznesowego, gotowości do podejmowania ryzyka, strategii oraz rynków, na których funkcjonuje Bank.

Zbiorowa ocena odpowiedności dokonywana jest jako ocena wtórna w okresie 2-letnim oraz w każdym zidentyfikowanym przez Bank przypadku, mającym wpływ na odpowiedność zbiorową Rady Nadzorczej.

Komisja ds. odpowiedności powołana przez Zebranie Przedstawicieli, po przeprowadzeniu analizy informacji zawartych w Formularzach Oceny obejmujących samoocenę członków Rady Nadzorczej wydała pozytywną rekomendację dotyczącą indywidualnej oceny odpowiedności wszystkich członków Rady Nadzorczej. Zebranie Przedstawicieli, uwzględniając w/w rekomendację Komisji ds. odpowiedności, uznało że każdy z członków Rady Nadzorczej spełnia wymogi odpowiedności i podjęło w tym zakresie stosowne uchwały.

Ponadto w wyniku przeprowadzonego z wykorzystaniem Formularza Oceny Zbiorowej Rady Nadzorczej, procesu oceny zbiorowej Rady Nadzorczej Powiatowego Banku Spółdzielczego w Zamościu, Komisja ds. odpowiedności wydała rekomendację zawierającą pozytywną ocenę odpowiedności zbiorowej Rady Nadzorczej stwierdzając, iż kompetencje członków Rady Nadzorczej dopełniają się i pozwalają na odpowiedni poziom wykonywania zadań tego organu.

Komisja pozytywnie oceniła zdolność Rady Nadzorczej do skutecznego nadzorowania decyzji podejmowanych przez Zarząd, w istotnych obszarach działania Banku z uwzględnieniem ryzyk

towarzyszących tej działalności, w tym podejmowanie decyzji dotyczących modelu biznesowego, gotowości do podejmowania ryzyka, strategii oraz rynków, na których funkcjonuje Bank. Zebranie Przedstawicieli, po uwzględnieniu ww. rekomendacji podjęło uchwałę w której Rada Nadzorcza w aktualnym składzie uzyskała pozytywną ocenę odpowiedniości.

Szczegółowe informacje dotyczące przyjętej w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Zamościu „Polityki oceny odpowiedniości członków Zarządu Banku oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Zamościu” oraz „Polityki oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej” znajdują się w opublikowanej Informacji na stronie internetowej Banku pod adresem www.pbs.zamosc.pl

3. Informacje dotyczące zarządzania ryzykiem operacyjnym zgodnie z Rekomendacją M

Wymogi kapitałowe z tytułu ryzyka operacyjnego obliczane są przez Bank metodą wskaźnika bazowego. Wymóg kapitałowy z tytułu ryzyka operacyjnego na dzień 31.12.2021 r. wynosi 1 689 tys. zł. Nadzór nad skutecznością systemu zarządzania ryzykiem operacyjnym w Banku, w tym nad spójnością systemu ze strategią, planem finansowym oraz operacyjnym pełni Rada Nadzorcza określając apetyt/tolerancję na ryzyko operacyjne oraz zatwierdzając strukturę organizacyjną systemu zarządzania tym ryzykiem. Zarząd Banku odpowiada za opracowanie i wdrożenie strategii zarządzania ryzykiem operacyjnym a na jej podstawie, za opracowanie systemu zarządzania ryzykiem operacyjnym, wdrożenie, oraz jego właściwe funkcjonowanie w Banku.

System zarządzania ryzykiem operacyjnym podlega bezpośredniemu nadzorowi Prezesa Zarządu. W Banku obowiązuje system zarządzania ryzykiem operacyjnym, funkcjonujący na trzech niezależnych poziomach, w ramach trzech wzajemnie uzupełniających się linii obrony z uwzględnieniem struktury organizacyjnej i kompetencji wynikających z regulaminu organizacyjnego Banku.

Zarządzanie ryzykiem operacyjnym na I poziomie jest realizowane w jednostkach organizacyjnych i komórkach organizacyjnych Banku generujących ryzyko poprzez stosowanie mechanizmów kontroli ryzyka i bieżące zapewnianie zgodności działania z obowiązującymi przepisami prawa, a także regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi, w szczególności poprzez:

- a) rejestrowanie informacji o incydentach i zdarzeniach operacyjnych w programie wspomagającym proces zarządzania ryzykiem operacyjnym risk_AB,
- b) podejmowanie działań ograniczających potencjalne zagrożenia w obszarze ryzyka operacyjnego oraz łagodzących negatywne skutki zrealizowania tego ryzyka,
- c) przekazywanie informacji dotyczących zdarzeń generujących ryzyko do komórek zarządzających na drugim poziomie,

Zarządzanie ryzykiem operacyjnym na II poziomie realizowane jest przez wyodrębnione komórki organizacyjne Centrali Banku.

III poziom stanowi audyt wewnętrzny wykonywany przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

Ponadto poprawność realizacji procesu zarządzania ryzykiem operacyjnym weryfikowana jest w ramach dodatkowych kontroli instytucjonalnych realizowanych na zlecenie Banku, przez Bank Zrzeszający na podstawie zawartej z nim umowy.

Proces zarządzania ryzykiem operacyjnym obejmuje identyfikację, pomiar, limitowanie, monitorowanie, raportowanie oraz redukcję tego ryzyka i jest realizowany w sposób ciągły. Monitorowanie i raportowanie ryzyka operacyjnego odbywa się w okresach kwartalnych.

Pomiar ryzyka operacyjnego przeprowadzany jest z wykorzystaniem:

- 1) wyników procesu samooceny ryzyka operacyjnego, w tym analizy mapy ryzyka oraz mapy procesów realizowanych przez Bank,
- 2) wyników kontroli wewnętrznej,
- 3) wyników audytu wewnętrznego,
- 4) informacji zgromadzonych w bazach danych o zdarzeniach operacyjnych,
- 5) analizy limitów, wskaźników KRI.

Suma strat brutto jakie Bank poniósł w 2021 roku wyniosła 431,00 zł. Strata netto tj. strata po uwzględnieniu wartości odzyskanych bezpośrednio oraz odzyskanych z transferu ryzyka (które nie wstąpiły) wynosi 0,00 zł.

Bank realizuje proces zarządzania ryzykiem operacyjnym, w ramach którego identyfikuje się zdarzenia ryzyka operacyjnego i dokonuje się ewidencjonowania i analizy przyczyn występowania zdarzeń związanych z ryzykiem operacyjnym. W przypadku konieczności podejmowane są działania ograniczające ryzyko obejmujące zmianę procesów wewnętrznych Banku, organizacji wewnętrznej, sposobu dokonywania kontroli wewnętrznej, a także organizacja odpowiednich szkoleń dla pracowników. Bank ponadto ogranicza ryzyko poprzez:

- a) przestrzeganie przyjętych limitów dla strat rzeczywistych dla poszczególnych kategorii zdarzeń;
- b) przestrzeganie wartości progowych dla kluczowych wskaźników ryzyka KRI;
- c) w oparciu o wyniki procesu samooceny ryzyka operacyjnego, w tym analizy mapy ryzyka oraz mapy procesów realizowanych przez Bank;
- d) przekazywanie bieżących informacji na temat istotnych zdarzeń ryzyka operacyjnego, w celu zapobiegania rozprzestrzenianiu się ryzyka i ograniczeniu jego wpływu;
- e) stosowanie klauzul z podmiotami zewnętrznymi;
- f) ubezpieczenia;
- g) stosowanie zabezpieczeń technicznych;
- h) stosując plany ciągłości działania i plany awaryjne.

W okresie całego 2021 roku w Banku wystąpiło 1 zdarzenie skutkujące kosztami finansowymi, natomiast pozostałe zaistniałe zdarzenia to zdarzenia o zwiększonym prawdopodobieństwie wystąpienia oraz dotychczas o niskich konsekwencjach ekonomicznych.

Żadne ze zdarzeń nie miało charakteru poważnego, tj. nie zagrażało bezpieczeństwu finansowemu Banku. Zdarzenie skutkujące powstaniem kosztów finansowych należało do kategorii zdarzeń nr 5 – „Szkody związane z aktywami rzeczowymi”. W przypadku zaistniałego zdarzenia ryzyka operacyjnego podjęto działania mitygujące służące wyjaśnieniu przyczyn oraz minimalizacji straty w przyszłości.

4. Informacje dotyczące zarządzania ryzykiem płynności finansowej banków zgodnie z Rekomendacją P

Ryzyko płynności definiowane jest jako zagrożenie utraty zdolności do finansowania aktywów i terminowego wykonania zobowiązań w toku normalnej działalności Banku lub w innych warunkach, które można przewidzieć, powodujące konieczność poniesienia nieakceptowalnych strat realizacji zobowiązań.

Celem strategicznym Banku w zarządzaniu płynnością jest pełne zabezpieczenie jego płynności płatniczej, minimalizacja ryzyka utraty płynności przez Bank w przyszłości oraz optymalne zarządzanie nadwyżkami środków finansowych.

Zarządzanie płynnością ma na celu dostosowanie utrzymywanego poziomu aktywów płynnych do rodzaju i rozmiarów prowadzonej działalności oraz zapewnienie posiadania i/lub łatwego dostępu do dostatecznej ilości środków finansowych, na poziomie zapewniającym pokrycie aktualnego lub potencjalnego zapotrzebowania na te środki ze strony klientów Banku (deponenci i kredytobiorcy).

W realizacji tego celu za szczególnie istotne uznaje się dążenie do wzrostu stabilnych źródeł finansowania, w szczególności depozytów osób prywatnych i rolników indywidualnych oraz utrzymanie bezpiecznego poziomu wszystkich wskaźników płynnościowych. Celem polityki Banku w zakresie utrzymania płynności jest zapobieganie wystąpieniu sytuacji kryzysowej oraz określenie rozwiązań (planów awaryjnych) umożliwiających jej przetrwanie. Tak przyjęty cel, sprowadza zagadnienia płynności do obszaru stabilności źródeł finansowania Banku oraz możliwości upłynnienia posiadanych aktywów w dowolnym momencie bez istotnej utraty ich wartości.

W związku z powyższym, celem zarządzania ryzykiem płynności jest takie kształtowanie struktury bilansu Banku oraz zobowiązań pozabilansowych, aby zapewnić stałą zdolność do regulowania zobowiązań, uwzględniającą charakter prowadzonej działalności oraz mogące się pojawić potrzeby w wyniku zmian na rynku pieniężnym lub zachowań klientów.

Bank utrzymuje płynność kierując się realizacją następujących celów operacyjnych:

- 1) zarządzanie płynnością śróddzienną w celu zapewnienia bieżącego wykonywania przez Bank zobowiązań płatniczych i rozliczeniowych – zarówno w warunkach normalnych, jak i w warunkach skrajnych;
- 2) utrzymywanie nadwyżki nieobciążonych, wysokiej jakości aktywów płynnych na poziomie pozwalającym na regulowanie krótko i średnioterminowych potrzeb płynnościowych Banku, zarówno w warunkach normalnych, jak i w warunkach skrajnych;
- 3) uwzględnienie potrzeb płynności finansowej na etapie przygotowywania rocznych i długookresowych planów działalności Banku (w szczególności planów akcji kredytowej).

Polityka zarządzania płynnością finansową Banku uwzględnia zasady i normy określone w regulacjach wydawanych przez Komisję Nadzoru Finansowego.

W procesie zarządzania płynnością finansową Banku istotne jest skorelowanie akcji kredytowej ze stabilnym wzrostem bazy depozytowej. Rozwój akcji kredytowej uzależniony jest bowiem ściśle od poziomu stabilnej bazy depozytowej w Banku.

Podział funkcji w zakresie zarządzania ryzykiem płynności uwzględnia rozdzielenie funkcji podejmowania ryzyka (operacyjna działalność rynkowa) od funkcji niezależnej oceny i kontroli ryzyka.

W ramach systemu zarządzania ryzykiem płynności Bank prowadzi monitoring i pomiar płynności finansowej zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie regulacjami i specyfiką działalności poprzez:

- 1) codzienną analizę wpływów i wypływów środków z rachunku bieżącego Banku w BPS SA, umożliwiającą efektywne wykorzystanie dostępnych środków (z uwzględnieniem obowiązku utrzymania rezerwy obowiązkowej na wymaganym poziomie);
- 2) codzienne monitorowanie poziomu aktywów płynnych oraz stopnia wykorzystania obowiązujących w tym zakresie limitów;
- 3) analizę luki płynności, z uwzględnieniem wskaźników płynności w wybranych terminach zapadalności/wymagalności, w okresach miesięcznych;
- 4) wyznaczanie i monitorowanie wykorzystania limitów finansowania portfela kredytowego, w tym finansowania kredytów o terminach zapadalności powyżej 10 lat;
- 5) wyznaczanie osadu we wkładach deponowanych przez klientów;
- 6) kontrolę przestrzegania limitów stanów gotówki w kasach Banku w ramach potrzeb, dokonując zasileń, bądź odprowadzeń nadmiaru gotówki;
- 7) analizę stopnia zrywalności i odnawialności depozytów terminowych;
- 8) analizę wskaźników stabilności bazy depozytowej;
- 9) analizę scenariuszy sytuacji kryzysowych;
- 10) analizę systemu cen transferowych;
- 11) analizę nadwyżki płynności;
- 12) analizę źródeł ryzyka płynności.

Poziom ekspozycji Banku na ryzyko płynności ograniczany jest obowiązującym systemem limitów zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych.

Limity zewnętrzne stanowią:

- 1) Wskaźnik LCR – określa stopień pokrycia wypływów płynności netto przez aktywa płynne w warunkach skrajnych przez okres 30 dni kalendarzowych. Dla potrzeb wyliczenia wskaźnika LCR poszczególne pozycje aktywów płynnych oblicza się mnożąc salda należności i zobowiązań przez zdefiniowany dla danej kategorii wskaźnik redukcji. Minimalny poziom wskaźnika LCR określony w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) 2015/61 z dnia 10 października 2014 r. na 2017 r. wynosił 100%.
- 2) Wskaźnik NSFR - relacja funduszy własnych i obcych stabilnych do aktywów niepłynnych i o ograniczonej płynności obliczany przy założeniu wystąpienia sytuacji kryzysowej. Wskaźnik stabilnego finansowania netto (NSFR) ma zapewnić stabilność finansowania banku w okresie jednego roku, gdyby wystąpiła sytuacja kryzysowa.

System limitów wewnętrznych w Banku, w zakresie ryzyka płynności utrzymujących narażenie Banku na ryzyko płynności na poziomie zgodnym ze strategią Banku, obejmuje następujące limity:

- 1) Limit zapasu aktywów płynnych;
- 2) Limit zaangażowania aktywów;
- 3) Limit zaciągniętych pożyczek i kredytów;
- 4) Limit uzależnienia od dużych depozytów;
- 5) Limit niedopasowania w poszczególnych przedziałach zapadalności/ wymagalności;
- 6) Limity wszystkich pozycji pozabilansowych;
- 7) Limit uzależnienie od depozytów stabilnych;
- 8) Limit zaangażowania w kredyty długoterminowe o pierwotnym terminie zapadalności powyżej 10 lat;
- 9) Wskaźnik płynności aktywów
- 10) M1 – luka płynności krótkoterminowej, stanowiąca różnicę pomiędzy sumą wartości podstawowej i uzupełniającej rezerwy płynności w dniu sprawozdawczym a wartością środków obcych niestabilnych,

- 11) M2 – współczynnik płynności krótkoterminowej, będący ilorazem sumy podstawowej i uzupełniającej rezerwy płynności w dniu sprawozdawczym do wartości środków obcych niestabilnych,
- 12) M3 – współczynnik pokrycia aktywów nie płynnych funduszami własnymi,
- 13) M4 - współczynnik pokrycia aktywów nie płynnych i aktywów o ograniczonej płynności funduszami własnymi i środkami obcymi stabilnymi.

Bank przeprowadza z częstotliwością miesięczną test warunków skrajnych zakładający nagły spadek bazy depozytowej o 20%, przy jednoczesnym założeniu konieczności utrzymania wartości współczynnika płynności krótkoterminowej oraz współczynnika pokrycia aktywów nie płynnych i aktywów o ograniczonej płynności funduszami własnymi i środkami obcymi stabilnymi.

Z częstotliwością półroczną Bank przeprowadza testy warunków skrajnych dla różnego rodzaju krótkoterminowych i utrzymujących się w czasie, zarówno wewnętrznych, jak i systemowych warunków skrajnych, służące identyfikacji i określeniu ilościowemu ekspozycji Banku na możliwe przyszłe napięcia płynnościowe.

Testy warunków obejmują analizy:

- 1) wrażliwości – w ramach których wykonywany jest pomiar wpływu zmian poszczególnych parametrów makro- i mikrootoczenia lub pomiar wpływu czynników wewnętrznych na poziom ryzyka płynności;
- 2) scenariuszowe – w ramach których wykonywany jest połączony pomiar wpływu zmian różnych parametrów makro- i mikrootoczenia na poziom ryzyka płynności;
- 3) odwrócone – w ramach których wykonywany jest pomiar maksymalnej możliwej zmiany poszczególnych pozycji stanowiących o płynności Banku, przy której zachowany zostanie minimalny poziom wskaźnika LCR.

Wyniki testów warunków skrajnych wykorzystywane są w procesie zarządzania ryzykiem płynności w Banku, w szczególności w ramach awaryjnych planów płynności, do oceny adekwatności nadwyżki płynności, do ustalania limitów wewnętrznych.

Funkcjonujący w Banku system zarządzania płynnością zapewnia codzienny monitoring ekspozycji na ryzyko płynności. Dzielne raporty nadzorczych miar płynności otrzymują: Prezes Zarządu, Wiceprezes Zarządu ds. Finansowo-księgowych, Główny Księgowy.

Raporty o ekspozycji Banku na ryzyko płynności przedstawiane są Zarządowi w okresach miesięcznych, a Radzie Nadzorczej w okresach kwartalnych.

Informacje dotyczące pozycji płynności Banku:

- 1) Podstawowym źródłem finansowania aktywów Banku były środki pozyskane od pomiotów niefinansowych. Na dzień 31.12.2021 r. stanowiły one 73,26% aktywów. Środki instytucji rządowych i samorządowych finansowały aktywa w 18,36%, a kapitały w 7,11%.
- 2) Na koniec grudnia 2021 r baza depozytowa wzrosła w stosunku do stanu na koniec 2020 roku ubiegłego roku nastąpił znaczący wzrost o 79 599 tys. zł, tj. 20,66% który jest wynikiem wzrostu skali działania oraz znacznym przyrostem środków na rachunkach JST (wynikiem otrzymania od ministerstwa finansów środków tytułem uzupełnienia subwencji na inwestycje). Baza depozytowa ukształtowała się na poziomie 464 914 tys. zł, w tym depozyty stabilne stanowiły 330 327 tys. zł., tj. 71,05%.
- 3) Kredyty wg wartości nominalnej ukształtowały się na 205 868 tys. zł. i w 100% były pokryte depozytami stabilnymi. Nadwyżka depozytów ogółem nad kredytami wynosiła 259 046 tys. zł.

- 4) Ze struktury podmiotowej wynika, że bazę depozytową tworzyły głównie depozyty osób prywatnych, które na koniec 2021 r. stanowiły 46,55% i rolników 24,62%. W strukturze depozytów dominowały depozyty bieżące, które na dzień 31.12.2021 r. stanowiły 75,88% depozytów ogółem. Ryzyko płynności wynikające z dużego udziału depozytów bieżących jest kompensowane wysokim wskaźnikiem osadu, a także wysokim udziałem aktywów płynnych w aktywach ogółem.
- 5) W bazie depozytowej nie występuje nadmierna koncentracji depozytów. Duże depozyty stanowiące sumę wszystkich depozytów przyjętych od jednego deponenta zgodnie z metoda przyjętą, ukształtowały się na poziomie 113 530 tys. zł i stanowiły 25,42 % bazy depozytowej.
- 6) Bank dysponuje stabilną bazą depozytową. Wyliczony na dzień 31.12.2021 r. osad dla podmiotów niefinansowych wynosił dla depozytów bieżących 85,87% i depozytów terminowych 86,61%.
- 7) Zarządzając ryzykiem płynności Bank utrzymuje odpowiednią nadwyżkę płynności, złożoną z łatwo zbywalnych aktywów, w celu zabezpieczenia możliwości przetrwania sytuacji kryzysowych związanych z ryzykiem płynności oraz utrzymywał odpowiedni poziom aktywów płynnych pozwalający na regulowanie krótko i średnioterminowych potrzeb płynnościowych Banku. W skład aktywów płynnych utrzymywanych przez Bank wchodziły łatwo zbywalne, i o niskim stopniu ryzyka obligacje skarbowe, bony pieniężne NBP, obligacje JST, obligacje płynnościowe Banku BPS S.A. Na koniec 2021 roku aktywa płynne stanowiły 53,50% aktywów netto ogółem i w całości pokrywały depozyty niestabilne oraz duże depozyty.
- 8) Bank przez cały rok posiadał łatwy dostęp do wystarczającej ilości źródeł finansowania, na poziomie zapewniającym pokrycie aktualnego lub potencjalnego zapotrzebowania na środki ze strony klientów (deponenci i kredytobiorcy), w tym finansowania w ciągu dnia operacyjnego w formie debetu w rachunku bieżącym w wysokości 3 mln zł, w ramach przyznanego przez Bank BPS S.A. łącznego limitu zaangażowania na kwotę 20,13 mln. zł. W 2021 r Bank nie przyjmował lokat od Banku Zrzeszającego oraz nie uruchamiał środków z przyznanego debetu w rachunku bieżącym na realizację nieprzewidzianych obciążeń rachunku bieżącego.
- 9) Nadwyżki środków finansowych były angażowane w lokaty w Banku Zrzeszającym oraz w dłużne papiery wartościowe: bony pieniężne NBP, obligacje skarbowe, obligacje JST oraz obligacje płynnościowe Banku BPS S.A.
- 10) Bank analizował poziom stabilności źródeł finansowania oraz monitorował kształtowanie się zapadalności aktywów i pasywów w poszczególnych horyzontach czasowych, w celu weryfikacji kwoty dostępnego finansowania w przedziałach czasowych.
- 11) Bank monitorował kształtowanie się wskaźników stanowiących wyznaczniki pozycji płynności tj. współczynniki płynności, wskaźniki zabezpieczenia płynności, wskaźniki stabilności bazy depozytowej, wskaźniki finansowania aktywów na tle ich wartości progowych. W 2021 r wskaźniki te kształtowały się na akceptowalnym poziomie zapewniającym utrzymanie płynności finansowej Banku.
- 12) Ustalono poziomy ostrzegawcze limitów dla zapewnienia możliwości wczesnego ostrzeżenia i zapewnienia możliwości szybkiego podjęcia niezbędnych działań zaradczych.
- 13) Nie wystąpiły przekroczenia nadzorczych miar płynności. Bank codziennie spełniał nadzorcze normy płynności oraz wymóg w zakresie minimalnego poziomu wskaźnika pokrycia wpływów netto (wskaźnik LCR) oraz wskaźnika stabilnego finansowania NSFR. Wewnętrzne limity ostrożnościowe ograniczające ryzyko płynności były przestrzegane, a ich wykorzystanie kształtowało się na bezpiecznym poziomie.

- 14) Wskaźnik LCR stanowiący wskaźnik pokrycia przez aktywa płynne wypływów płynności netto w warunkach skrajnych przez okres 30 dni kalendarzowych wyliczony w Banku na dzień 31.12.2021 r. wyniósł 3,6066%. Nadzorczy wymóg pokrycia wypływów netto w 2021 r. wynosił 100%.
- 15) Wskaźnik stabilnego finansowania NSFR na dzień 31.12.2021 r. wnosił 1,9373%.
- 16) Bank posiada plan awaryjny utrzymania płynności, który określa strategię i tryb postępowania w przypadku niedoborów płynności w sytuacjach awaryjnych opisanych scenariuszami warunków skrajnych, a także pozwala na uzyskanie zdolności do kompensacji niedoborów w dłuższym horyzoncie czasu. W roku 2021 nie wystąpiły czynniki zobowiązujące do uruchomienia Planu awaryjnego utrzymania płynności.
- 17) Analiza scenariusza sytuacji kryzysowej wg stanu na koniec 2021 r wykazała utrzymanie maksymalnego okresu obsługi kasowej i bezgotówkowej klientów w sytuacji kryzysowej powyżej wartości przyjętego minimalnego okresu 3 dni.
- 18) Przeprowadzony na 31.12.2021 r. test warunków skrajnych nie wykazał konieczność tworzenia wewnętrznego wymogu kapitałowego na pokrycie ryzyka płynności rozumianego jako roczny dodatkowy koszt pozyskania środków w celu utrzymania wskaźników M2 i M4 na minimalnym wymagalnym poziomie, przy założeniu zaistnienia sytuacji szokowej.
- 19) Bank jest obciążony ryzykiem płynności wynikającym z finansowania kredytów długoterminowych depozytami krótkoterminowymi i średnioterminowymi. Jednak sytuacja w obszarze płynności finansowej była stabilna i nie stwarzała zagrożenia dla terminowej spłaty zobowiązań. Bank spełniał nadzorcze miary płynności i posiadał wystarczający poziom aktywów płynnych. Wskaźnik płynności aktywów oraz stopień zabezpieczenia pasywów niestabilnych aktywami płynnymi kształtowały się na wysokich bezpiecznych poziomach. Baza depozytowa charakteryzowała się dużą stabilnością. Akcję kredytową w pełni zabezpieczał wolumen depozytów stabilnych.
- 20) Bank jest uczestnikiem Spółdzielczego Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS, którego celem funkcjonowania jest zapewnienie płynności i wypłacalności każdego jego uczestnika na zasadach określonych w Umowie Systemu Ochrony.

Tabela 2: „Kształtowanie się urealnionej luki płynności do 1 roku” (w tys. zł)

Lp.	Wyszczególnienie	(do 1M]	(1M-3M]	(3M-6M]	(6M-12M]
I.	Aktywa bilansowe	276 029	30 679	12 043	17 801
II.	Zobowiązania pozabilansowe udzielone	3 000	0	0	0
III.	Pasywa bilansowe	180 911	34 452	40 096	44 227
IV.	Zobowiązania pozabilansowe otrzymane	5 455	923	208	987
	Luka (I+IV)-(II+III)	97 573	-2 850	-27 845	-25 439
	Luka urealniona skumulowana	92 664	87 968	59 707	32 294
	Wskaźnik płynności skumulowany	1,53	1,42	1,25	1,12

5. Informacje dotyczące zasad ładu wewnętrznego w bankach zgodnie z Rekomendacją Z;

1) Zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania ryzyku wynikającego z rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów interesów.

Zgodnie z obowiązkiem wynikającym z treści Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego Powiatowy Bank Spółdzielczy w Zamościu określił zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania ryzyku wynikającego z rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów interesów, a także zasady wyłączenia z procesu decyzyjnego członka organu zarządzającego/ nadzorującego Banku, w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia w „Polityce przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesu”. Szczegółowe informacje dotyczące przyjętej w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Zamościu Polityki przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesu znajdują się w opublikowanej informacji na stronie internetowej Banku pod adresem www.pbs.zamosc.pl

2) Informacje dotyczące wskaźnika maksymalnego stosunku średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym.

Zgodnie z zapisami wynikającymi z treści Rekomendacji Z (Rek 15.3) Powiatowy Bank Spółdzielczy w Zamościu określił w zasadach wynagradzania w banku maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym. Stosunek ten ustalono na poziomie umożliwiającym skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników banku, z uwzględnieniem potrzeby ostrożnego i stabilnego zarządzania bankiem. Tabela poniżej obrazuje informacje dotyczące wskaźnika maksymalnego stosunku średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym.

Tabela 3: Wskaźnik maksymalnego stosunku średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu (w złotych)

Okres	Średnie całkowite wynagrodzenie brutto członków Zarządu w okresie rocznym	Średnie całkowite wynagrodzenie brutto pracowników w okresie rocznym	Wskaźnik maksymalnego stosunku średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym
2020	133 156,80	44 809,65	297,16%
2021	151 226,46	55 269,71	273,62%

Powyższy wskaźnik nie przekracza maksymalnego określonego przez Bank tj. 400%.+

3) Informacje dotyczące minimalnego czasu pracy członków Rady Nadzorczej Banku.

Bank w *Regulaminie działania Rady Nadzorczej* wskazał iż:

- „Każdy z członków Rady Nadzorczej Banku powinien wykonywać swoją funkcję w sposób aktywny, wykazując się niezbędnym poziomem zaangażowania w pracę Rady Nadzorczej.
- Niezbędny poziom zaangażowania przejawia się w poświęcaniu czasu w wymiarze umożliwiającym należyte wykonywanie zadań Rady Nadzorczej Banku.
- Członkowie Rady Nadzorczej poświęcają odpowiednią ilość czasu na przygotowanie się do posiedzeń. W przypadku członka do Rady Nadzorczej szacowany czas na posiedzenie to 1 dzień w miesiącu, przygotowanie to 2 dni w miesiącu, dodatkowe obowiązki dla członków Komitetu Audytu, Komisji Rewizyjnej i innych to 1 dzień w miesiącu.
- Pozostała aktywność zawodowa członka Rady Nadzorczej Banku nie odbywa się z uszczerbkiem dla jakości i efektywności sprawowanego nadzoru.”

Załącznik nr 1: Oświadczenie Zarządu Banku

Zarząd Powiatowego Banku Spółdzielczego w Zamościu oświadcza, że opisane w Informacji ustalenia dotyczące zarządzania ryzykiem daje pewność, iż stosowane systemy zarządzania ryzykiem są odpowiednio z punktu widzenia profilu i strategii Banku.

Zarząd Banku:

Imię i Nazwisko	Stanowisko i funkcję	Podpis
Monika Łuczka	Prezes Zarządu	Prezes Zarządu Monika Łuczka
Mariusz Kosakowski	Wiceprezes Zarządu ds. handlowych	Wiceprezes Zarządu Mariusz Kosakowski
Agnieszka Guściora	Wiceprezes Zarządu ds. finansowo- księgowych	Wiceprezes Zarządu Agnieszka Guściora

Zamość, dnia 31 marca 2022 r.

