

**Stosownie do zapisów art. 111a ust. 4 Prawa bankowego
Południowo-Mazowiecki Bank Spółdzielczy w Jedlińsku
ogłasza poniższe informacje**

1. System zarządzania, w tym system zarządzania ryzykiem

Organami Banku są Walne Zgromadzenie, Rada Nadzorcza, Zarząd. Organy te wykonują zadania określone w Statucie, odpowiednich Regulaminach pracy, regulacjach wewnętrznych.

System zarządzania ryzykiem

1. Zarządzanie ryzykiem w Południowo-Mazowieckim Banku Spółdzielczym w Jedlińsku odbywa się zgodnie ze „Strategią zarządzania ryzykiem w Południowo-Mazowieckim Banku Spółdzielczym w Jedlińsku” wprowadzoną przez Zarząd i zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą Banku. Strategia jest spójna ze strategią działania oraz regulaminem organizacyjnym Banku. Założenia Strategii zarządzania ryzykiem są spójne z celami strategicznymi i ogólnymi zawartymi w Strategii działania Banku.
2. Strategia zarządzania ryzykiem jest powiązana również z innymi regulacjami o charakterze strategicznym, np. „Strategią zarządzania ryzykiem kapitałowym w Południowo-Mazowieckim Banku Spółdzielczym w Jedlińsku”, a także zasadami w zakresie zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka w Banku.
3. Południowo-Mazowiecki Bank Spółdzielczy w Jedlińsku jest Uczestnikiem Systemu Ochrony SGB, którego głównym celem jest zapewnienie płynności i wypłacalności. System zarządzania ryzykiem w Banku uwzględnia zapisy Umowy Systemu Ochrony SGB, przepisy wewnętrzne wydawane przez Spółdzielnię, w szczególności dotyczy to: procedur w obszarze zarządzania ryzykiem, przyjętych w Systemie limitów, stosowania działań ograniczających ryzyko wskazanych przez Spółdzielnię w procesach prewencji.
Z uczestnictwa w systemie wynikają korzyści - między innymi dostęp do środków pomocowych w sytuacjach zagrożenia płynności lub wypłacalności.
4. 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.
5. 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, szacowanie wymogów kapitałowych na pokrycie poszczególnych rodzajów ryzyka, raportowanie wyników oceny ryzyka oraz adekwatności kapitałowej Zarządowi i Radzie Nadzorczej, wykorzystywanie przez Zarząd i Radę Nadzorczą wyników audytu wewnętrznego do bieżącego zarządzania i nadzoru nad ryzykiem.
6. Bank zarządza rodzajami ryzyka uznanymi przez Bank za istotne zgodnie z obowiązującymi wewnętrznymi regulacjami zarządzania tymi rodzajami ryzyka opracowanymi w oparciu o wytyczne Spółdzielni.
Do rodzajów ryzyka uznanych przez Bank za istotne w 2024 zaliczane były:
 - 1) ryzyko kredytowe;
 - 2) ryzyko operacyjne;
 - 3) ryzyko walutowe;
 - 4) ryzyko koncentracji;
 - 5) ryzyko płynności;

- 6) ryzyko stopy procentowej w portfelu bankowym;
- 7) ryzyko kapitałowe;
- 8) ryzyko braku zgodności.

W ramach ryzyka kapitałowego Bank zarządza ryzykiem nadmiernej dźwigni finansowej.

Ryzykiem utraty reputacji Bank zarządza w ramach innych rodzajów ryzyka uznanych za istotne, w tym zwłaszcza w ramach ryzyka płynności oraz braku zgodności.

Bank przyjmuje, że ryzyko ESG oraz ryzyko geopolityczne materializują się poprzez tradycyjne kategorie ryzyk finansowych i Bank nie rozpatruje ich jako samoistne i odrębne kategorie ryzyka w ramach zarządzania ryzykiem i adekwatnością kapitałową

Oprócz ryzyk istotnych, Bank wyróżnił również ryzyko wynikające ze zmian otoczenia makroekonomicznego (którego nie traktuje jako istotne).

Organizacja procesu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej z uwzględnieniem trzech niezależnych poziomów

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

- 1) na pierwszy poziom składa się zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej Banku;
- 2) na drugi poziom składa się:
 - a) zarządzanie ryzykiem przez pracowników na specjalnie powoływanych do tego stanowiskach lub w komórkach organizacyjnych (zwane dalej „zarządzaniem ryzykiem na drugim poziomie”);
 - b) działalność komórki do spraw zgodności;
- 3) na trzeci poziom składa się działalność komórki audytu wewnętrznego, przy czym w związku uczestnictwem Banku w Systemie Ochrony, tę działalność wykonuje Spółdzielnia.

Zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie jest niezależne od zarządzania ryzykiem na pierwszym poziomie.

Pracownicy/komórki organizacyjne odpowiedzialne za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie, w zakresie o którym mowa w lit. a) wykonują zadania związane z identyfikacją, pomiarem lub szacowaniem, kontrolą, monitorowaniem oraz sprawozdawaniem każdego istotnego ryzyka.

Rada Nadzorcza w systemie zarządzania ryzykiem sprawuje nadzór nad wprowadzeniem systemu zarządzania ryzykiem, w tym ryzykiem braku zgodności oraz ocenia jego adekwatność i skuteczność.

Zarząd w systemie zarządzania ryzykiem projektuje, wprowadza oraz zapewnia działanie, spójnego ze strategią zarządzania Bankiem, systemu zarządzania ryzykiem.

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

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

Komitet Kredytowy realizuje zadania opisane w jego regulaminie funkcjonowania.

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.

System identyfikacji, pomiaru i raportowania ryzyka

W ramach pomiaru ryzyka Bank przeprowadza testy warunków skrajnych.

Bank przeprowadza testy warunków skrajnych dla wszystkich mierzalnych rodzajów ryzyka, które zostały uznane za istotne.

Szczegółowe założenia i scenariusze przyjęte w testach warunków skrajnych są zawarte w obowiązujących w Banku zasadach zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka, ich przegląd i aktualizacja są dokonywane wraz z przeglądem tych zasad; analizy sporządzane są na piśmie a wyniki oceny prezentowane Zarządowi Banku; o przyjętych założeniach do testów warunków skrajnych Zarząd informuje Radę Nadzorczą.

Wyniki testów warunków skrajnych stanowią obowiązkowy element informacji zarządczej dla Zarządu i Rady Nadzorczej Banku.

Część testów warunków skrajnych przeprowadza Spółdzielnia w ramach Grupowego Planu Naprawy, wyniki testów przekazywane są do Banku.

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

System sprawozdawczości zarządczej dostarcza informacji na temat:

- 1) rodzajów i wielkości ryzyka w działalności Banku;
- 2) profilu ryzyka;
- 3) stopnia wykorzystania limitów wewnętrznych;
- 4) wyników testów warunków skrajnych;
- 5) skutków decyzji w zakresie zarządzania ryzykiem.

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

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

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

Szczegółowe zasady działania systemu informacji zarządczej reguluje w Banku procedura *Instrukcja sporządzania informacji zarządczej (...)*; ponadto w regulacjach dotyczących zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka bankowego został określony w sposób ogólny zakres informacji zarządczej z obszaru, którego dotyczy regulacja.

Bank wprowadza odpowiednie do skali i złożoności działalności limity wewnętrzne ograniczające poziom ryzyka występującego w poszczególnych obszarach działania Banku. Procedury wewnętrzne określają zasady ustalania i aktualizowania wysokości limitów oraz częstotliwości monitorowania ich przestrzegania i raportowania.

Poziom limitów wewnętrznych jest dostosowany do akceptowanego przez Radę Nadzorczą ogólnego poziomu ryzyka Banku oraz do poziomu limitów ustalonych w Systemie Ochrony SGB.

2. Polityka wynagrodzeń

1. Na Politykę wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku składa się:

- 1) obowiązujący w Banku Regulamin wynagradzania Pracowników, zawierający politykę stałych składników wynagrodzeń oraz zmiennych składników wynagrodzeń (z wyłączeniem zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka);
- 2) Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka;
- 3) Regulamin wynagradzania Członków Zarządu;
- 4) Regulamin wynagradzania Członków Rady Nadzorczej.

2. Celem wprowadzenia Polityki wynagrodzeń Banku jest:

- 1) wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza akceptowalny poziom ryzyka;
- 2) wspieranie realizacji przyjętej przez Bank strategii działania oraz strategii zarządzania ryzykiem;
- 3) ograniczanie ryzyka konfliktu interesów;
- 4) zachowanie neutralności wynagrodzeń pod względem płci.

3. Bank realizuje Politykę z uwzględnieniem zasady proporcjonalności, tj. odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
4. Za osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Bank uznaje:
 - 1) członków Rady Nadzorczej;
 - 2) kadrę kierowniczą wyższego szczebla tj.:
 - a) członków Zarządu Banku,
 - b) innych pracowników, którzy posiadają wiedzę z zakresu ryzyka związanego z działalnością Banku oraz posiadają kompetencje do podejmowania decyzji mających wpływ na poziom ryzyka Banku - kierującego komórką ds. zgodności oraz kierującego komórką zarządzania ryzykiem.
5. Wynagrodzenie kadry kierowniczej wyższego szczebla obejmuje:
 - 1) składniki stałe – wynagrodzenie zasadnicze zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją określone w umowie o pracę, a także dodatki za staż pracy, jednorazowe odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy lub inne świadczenia wynikające z przepisów Kodeksu pracy lub Regulaminu wynagradzania Członków Zarządu Południowo-Mazowieckiego Banku Spółdzielczego w Jedlińsku oraz Regulaminu wynagradzania Pracowników, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom;
 - 2) składniki zmienne – premię roczną (Zarząd Banku) i premię półroczną (inni pracownicy).
6. Wynagrodzenia przyznawane w Banku mają charakter wyłącznie pieniężny.
7. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia, przy czym stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdej z osób zajmującej stanowisko kierownicze.
8. Łączna wysokość premii rocznej przyznanej osobom zajmującym stanowiska istotne nie może ograniczać zdolności Banku do zwiększania jego funduszy własnych i nie może być wyższa, niż 12% rocznego, zweryfikowanego przez biegłego rewidenta wyniku finansowego netto Banku za dany rok podlegający ocenie i nie może być większa niż 25% wynagrodzenia zasadniczego osiągniętego w danym roku, w odniesieniu do każdej z osób zajmującej stanowisko kierownicze.

3. Informacje dotyczące systemu kontroli wewnętrznej oraz informacje o spełnianiu przez Członków Rady Nadzorczej i Zarządu wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe

zostały zawarte w raporcie *Ujawnienia informacji dotyczących adekwatności kapitałowej oraz innych informacji* Południowo – Mazowieckiego Banku Spółdzielczego w Jedlińsku podlegające ogłoszeniu wg stanu na dzień 31 grudnia 2024 r.

4. Stopa zwrotu z aktywów obliczona jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej wg wartości uzyskanych na 31.12.2024 r. wyniosła 2,21%.

5. Bank nie posiada podmiotów zależnych.

6. Bank nie działa w żadnym z holdingów, o których mowa w art. 141f ust. 1 pkt 1 ustawy Prawo bankowe.

Jedlińsk, 28 kwietnia 2025 r.

ZASTĘPCA PREZESA ZARZĄDU
DS. SPRZEDAŻY
dr Jarosław Orczykowski

ZARZĄD
POLUDNIOWO - MAZOWIECKIEGO
BANKU SPÓŁDZIELCZEGO
w Jedlińsku 28.04.2025 r.
ZASTĘPCA PREZESA ZARZĄDU
DS. FINANSOWYCH
Katarzyna Ofiara
PREZES ZARZĄDU