

## **Zarząd/Rada Nadzorcza**

### **Ocena zgodności działania Banku z Zasadami Ładu Korporacyjnego za rok 2024**

Zgodnie z zapisami rekomendacji 1.1-1.3 Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego Rada Nadzorcza Banku przeprowadza coroczną ocenę adekwatności i skuteczności stosowania Zasad ładu wewnętrznego. Rada ocenia przestrzeganie zasad ładu wewnętrznego w oparciu o informacje otrzymane od Zarządu Bank dotyczące okresowej oceny i weryfikacji zasad ładu wewnętrznego..

Zgodnie z przyjętym w Banku Systemem Informacji Zarządczej oraz z planem pracy Rady Nadzorczej ocena ładu wewnętrznego przez Zarząd i Radę Nadzorczą odbywa się raz w roku w terminie oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej oraz oceny adekwatności i skuteczności zarządzania ryzykiem istotnym. Informacje będące podstawą oceny przygotowuje Stanowisko ds. zgodności.

Przeprowadzona ocena zgodności działania banku z Zasadami Ładu Korporacyjnego przez stanowisko ds. zgodności obejmuje następujące obszary:

- 1) Organizacji banku
- 2) Adekwatności i skuteczność systemu kontroli wewnętrznej
- 3) Odpowiedniość członków Rady Nadzorczej
- 4) Odpowiedniość członków Zarządu oraz osób pełniący funkcje kluczowe
- 5) Relacje z udziałowcami
- 6) Funkcjonowania polityki wynagrodzeń
- 7) Funkcjonowania polityki informacyjnej
- 8) Zarządzania konfliktem interesów
- 9) Działalności promocyjnej i relacji z klientami
- 10) Adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem
- 11) Adekwatności i skuteczności systemu informacji zarządczej

- 1) Organizacji banku

Bank posiada sformalizowane zasady funkcjonowania organizacji. W banku funkcjonuje Regulamin organizacyjny oraz struktura organizacyjna, które zostały zatwierdzone odpowiednimi Uchwałami Zarządu i Rady Nadzorczej. Bank dokonuje cyklicznej weryfikacji zapisów Regulaminu. Aktualna struktura organizacyjna jest dostosowana do skali, profilu i złożoności działalności. Struktura organizacyjna zapewnia rozdzielanie funkcji na trzech niezależnych poziomach zarządzania nadzorowanych przez poszczególnych członków Zarządu. Zakres zadań i odpowiedzialności przypisanych poszczególnym stanowiskom i komórkom organizacyjnym są jasno określone i nie dochodzi do nakładania się na siebie obowiązków i odpowiedzialności. Poszczególne zadania i odpowiedzialności członków organu

zarządzającego i nadzorującego określają wewnętrzne regulaminy (Regulamin działania Zarządu i Regulamin działania Rady Nadzorczej) natomiast pozostałych pracowników stanowiskowe zakresy czynności. Zadania przypisane do trzeciego poziomu zarządzania są realizowane przez Komórkę audytu wewnętrznego SSOZ BPS. Przyjęty w Regulaminie organizacyjnym podział zadań zapewnia unikanie konfliktu interesów wynikających z powiązań personalnych. Pracownicy powiązani personalnie, tj. spokrewnieni lub powinowaceni w linii prostej oraz drugiej bocznej (definicja na podstawie zapisów Ustawy Prawo spółdzielcze) nie podlegają sobie w trybie organizacyjnym oraz w trybie kontrolnym. Aktualna treść Regulaminu organizacyjnego wraz ze strukturą organizacyjną dostępna jest na stronie internetowej banku w zakładce Ład korporacyjny.

Bank określił cele strategiczne, zarówno krótko jak i długoterminowe, co zostało ujęte w stosownych dokumentach w tym m.in.: Strategii działania, Strategii zarządzania ryzykami oraz Założeniach do planu ekonomiczno-finansowego wraz z poszczególnymi politykami i planie ekonomiczno-finansowym.

Bank wdrożył zasady anonimowego zgłaszania naruszeń prawa przez pracowników i zapewnia brak negatywnych konsekwencji wobec sygnalisty, który dokonał zgłoszenia. Informacje dotyczące anonimowych zgłoszeń przedstawiane są Radzie Nadzorczej.

Bank wdrożył również palny awaryjne zachowania ciągłości działania w sytuacjach kryzysowych

## 2) Adekwatności i skuteczność systemu kontroli wewnętrznej

Bank posiada sformalizowany system kontroli wewnętrznej. System Kontroli Wewnętrznej zorganizowany jest na trzech niezależnych i wzajemnie uzupełniających się poziomach (liniach obrony). Poziom pierwszy (pierwsza linia obrony) stanowi zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej Banku, , poziom drugi (druga linia obrony) stanowi zarządzanie ryzykiem przez pracowników na specjalnie powołanych do tego stanowiskach/komórkach organizacyjnych (niezależnie od zarządzania ryzykiem na I linii), poziom trzeci (trzecia linia obrony) to audyt wewnętrzny, mający za zadanie badanie i ocenę, w sposób niezależny i obiektywny, adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem oraz systemu kontroli wewnętrznej, który jest realizowany przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

Bank zapewnia formę opisową funkcjonującego systemu kontroli wewnętrznej obejmującego funkcję kontroli oraz komórkę ds. zgodności poprzez uchwalenie następujących regulacji wewnętrznych:

- Regulamin organizacyjny
- Regulamin kontroli wewnętrznej
- Matrycę funkcji kontroli
- Regulamin funkcjonowania stanowiska ds. zgodności
- Polityka zgodności
- Instrukcja zarządzania ryzykiem braku zgodności

W oparciu o w/w procedury wewnętrzne sporządzane są raporty okresowe oraz dokumentowany jest w formie pisemnej proces testowania pionowego i poziomego.

Zgodnie z zapisami Regulaminu kontroli wewnętrznej, w banku cyklicznie przeprowadzana jest analiza funkcjonujących procesów i wyodrębniane są procesy uznawane za istotne, dla których tworzy się mechanizmy kontrolne.

Bank wdrożył i stosuje szereg mechanizmów kontrolnych, które zapewniają osiągnięcie celów kontroli wewnętrznej, takie jak: procedury wewnętrzne (polityki, regulaminy i instrukcje), podział obowiązków zarówno na szczeblu Zarządu, jak i wobec pozostałych pracowników, stosuje mechanizmy autoryzacji i weryfikacji na tzw. „drugą rękę”, dokumentuje proces

ewidencji operacji finansowych i gospodarczych oraz prowadzi regularny monitoring poziomu ekspozycji banku na ryzyko.

W strukturze organizacyjnej Banku wyodrębniono komórkę ds. zgodności. Stanowisko to jest odpowiednio usytuowane tj. podlega bezpośrednio pod Prezesa Zarządu (podległość organizacyjna) i ma zapewniony dostęp do Rady Nadzorczej (podległość funkcjonalna).

W Banku działa adekwatny, efektywny i skuteczny system kontroli wewnętrznej mający na celu zapewnienie prawidłowości procedur administracyjnych i księgowych, a także sprawozdawczości finansowej oraz rzetelnego raportowania wewnętrznego i zewnętrznego.

### 3) Odpowiedniość członków Rady Nadzorczej

W Banku funkcjonuje Rada Nadzorcza składająca się z 7 Członków, wybrana na kadencję 2022-2026 Liczebność Rady Nadzorczej jest zgodna z zapisami w Statucie i jest dostosowana do skali, złożoności i profilu ryzyka Banku. Regulamin działania Rady Nadzorczej zawiera wszystkie zapisy, wymagane przez Rekomendację Z. Zgodnie z planem pracy Rady Nadzorczej Regulamin działania Rady nadzorczej podlegał corocznemu przeglądowi, a jego wyniki będą prezentowane Zebraniu Przedstawicieli.

Skład Rady Nadzorczej zapewniał wymagany poziom kompetencji, w czasie trwania kadencji aktualnej Rady nie wystąpiły naruszenia przepisów prawa czy zasad etycznych przez członków Rady. Potwierdza to przeprowadzona w 2024r., zgodna z Metodką KNF ocena odpowiedniości członków Rady Nadzorczej oraz ocena zbiorowa Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza w 2024r. odbyła 11 posiedzeń tj. więcej niż wymagana 2-miesięczną częstotliwość.

W banku został powołany Komitet Audytu w oparciu o przepisy art.129 ust. 1 Ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich i nadzorze publicznym. W skład Komitetu wchodzi 3 członków, którzy są w pełni niezależni od banku. Skład Komitetu Audytu spełnia wymagania ustawowe odnośnie posiadanej wiedzy i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych. Komitet Audytu działa w sposób sformalizowany w oparciu o Regulamin działania Komitetu Audytu

### 4) Odpowiedniość członków Zarządu oraz osób pełniący funkcje kluczowe

Zarząd Banku jest organem kolegialnym i składa się z czterech osób:

1. Prezesa Zarządu, pełniącego funkcje członka Zarządu ds. nadzoru nad zarządzaniem ryzykiem istotnym,
2. Wiceprezesa Zarządu ds. handlowych,
3. Wiceprezesa Zarządu ds. ekonomicznych,
4. Wiceprezesa Zarządu ds. informatyki i bezpieczeństwa

W 2024r. nie było zmian w składzie Zarządu. Wszyscy członkowie Zarządu posiadają odpowiednią wiedzę i kwalifikacje zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe, co potwierdziła przeprowadzona w 2024 roku, zgodna z metodyką KNF, ocena odpowiedniości członków Zarządu oraz ocena zbiorowa Zarządu. Zasady działania, prawa obowiązki i kompetencje Zarządu zostały uregulowane w przepisach wewnętrznych tj: Statucie, Regulaminie organizacyjnym, Regulaminie działania Zarządu oraz Polityce oceny odpowiedniości członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej.

Ustalony w Regulaminie działania Zarządu wewnętrzny podział odpowiedzialności za poszczególne obszary działalności banku dokonany jest w sposób przejrzysty i jednoznaczny, nie prowadzi do zbędnego nakładania się kompetencji lub konfliktu interesów oraz obejmuje kompleksowo cały obszar prowadzonej działalności. Kompetencje dla poszczególnych

członków Zarządu są zgodne z przepisami prawa oraz spójne z Regulaminem organizacyjnym i strukturą organizacyjną.

W Banku zidentyfikowano następujące funkcje kluczowe: stanowisko ds. zgodności oraz stanowisko ds. zarządzania ryzykiem. Wszystkie osoby powołane na ww. stanowiska spełniają kryteria kwalifikacji oraz rękojmi należytego wykonania obowiązków. Między pracownikami kluczowymi, członkami Rady Nadzorczej i Zarządu nie występują żadne powiązania personalne. Relacje między członkami Rady Nadzorczej, pracownikami zajmującymi stanowisko kluczowe a Zarządem są poprawne, nie występuje konflikt interesów.

#### 5) Relacje z udziałowcami

Bank zapewnia wszystkim udziałowcom właściwy dostęp do rzetelnej i kompletnej informacji. Członkowie banku mają równe prawa bez względu na ilość posiadanych udziałów. Członkowie banku, zgodnie ze Statutem, mają prawo brać udział w Walnych Zgromadzeniach. Zebraniach Przedstawicieli/ Zebraniach Grup Członkowskich, wybierać i być wybieranym do organów banku, otrzymywać wgląd do określonych dokumentów, uczestniczyć w podziale nadwyżki bilansowej oraz oceniać działalność banku, zgłaszać wnioski i żądać informacji o sposobie ich załatwienia.

Bank zamieścił na stronie internetowej informację dla udziałowców o zasadach dostępu do informacji i dokumentów. Bank publikuje również na swojej stronie internetowej projekty uchwał w zakresie przystępowania do innych organizacji gospodarczych.

#### 6) Funkcjonowania polityki wynagrodzeń

Bank Politykę wynagrodzeń, której głównym celem jest wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka, wspieranie realizacja strategii oraz ograniczanie konfliktu interesów. W banku wdrożono Regulamin wynagradzania pracowników oraz Regulamin wynagradzania dla członków Zarządu. Zapisy w/w regulaminów stanowią uzupełnienie zapisów Polityki wynagrodzeń. Bank wdrożył również Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń. Postanowienia Polityki dotyczą wszystkich pracowników, w tym tych, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku. Polityka jest dostosowana do poziomu ponoszonego ryzyka oraz zakresu i stopnia złożoności jednostki. Polityka określa kryteria podziału wynagrodzenia całkowitego na wynagrodzenie stałe i zmienne. Przyjęta Polityka wynagrodzeń zawiera cele w zakresie wyników dla instytucji, obszarów działalności i pracowników, metody mierzenia wyników wraz z kryteriami oraz strukturę wynagrodzenia zmiennego. Wynagrodzenie zmienne pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, podlegają dostosowaniu do ryzyka. Ustalone kryteria zostały podzielone na finansowe i niefinansowe. Ocena przeprowadzana była przed każdym podjęciem decyzji o uruchomieniu zmiennego składnika wynagrodzenia.

Zarząd Banku, nie rzadziej niż raz w roku, identyfikuje pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w oparciu o kryteria ilościowe i jakościowe. Zasady wyłaniania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku zostały określony w załączniku nr 2 do Polityki wynagrodzeń i są zgodne z przepisami Prawa bankowego oraz Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE.

Rada Nadzorcza w roku 2024 podejmowała uchwały w sprawie przyznania poszczególnym Członkom Zarządu nagród pieniężnych. Przed przyjęciem Uchwały Rada Nadzorcza przeprowadziła każdorazowo ocenę realizacji ustalonych celów finansowych i niefinansowych,

a decyzja o przyznaniu nagród podejmowana była w oparciu o spełnienie kryteriów ilościowych i jakościowych.

Rada Nadzorcza posiada odpowiednie narzędzia sprawowania nadzoru nad realizacją Polityki zmiennych składników wynagrodzeń.

Rada Nadzorcza dokonuje corocznie oceny zasad stosowania polityki wynagrodzeń.

Wynagrodzenie Rady nadzorczej ma charakter wynagrodzenia stałego, oparte jest na wynagrodzeniu minimalnym i nie stanowi nadmiernego obciążenia dla banku.

#### 7) Funkcjonowania polityki informacyjnej

Bank posiada Politykę informacyjną dotyczącą ujawniania przez Częstochowski Bank Spółdzielczy JURA BANK informacji o charakterze jakościowym i ilościowym oraz ich ogłaszania do publicznej wiadomości, której celem jest zapewnienie wszystkim uczestnikom rynków finansowych równego dostępu do informacji, odzwierciedlającej w rzetelny sposób profil działalności Banku. Bank ujawnia informacje o charakterze ilościowym i jakościowym dotyczące adekwatności kapitałowej oraz informacje podlegające ogłaszaniu, określone w części ósmej, tytule II i III Rozporządzenia CRR, Wytycznych EBA, Prawie bankowym oraz w Rekomendacjach Komisji Nadzoru Finansowego (M, P, Z). Dokument Ujawnienia informacji sporządza się za okresy roczne. Dokument ujawnień udostępniany jest zainteresowanym osobom w Centrali banku oraz na stronie internetowej banku w zakładce Polityka informacyjna. Termin publikacji wynikające z regulacji wewnętrznych jest zgodny z przepisami prawa, a dostęp równy dla wszystkich udziałowców i osób zainteresowanych.

Polityka podlega okresowej weryfikacji, przynajmniej raz w roku, albo częściej jeżeli nastąpiły zmiany przepisów, rekomendacji lub wytycznych.

Regulacje wewnętrzne z zakresu polityki informacyjnej banku są dostosowane do skali i rozmiaru prowadzonej działalności, że są zgodne z przepisami prawa oraz spójne ze strukturą organizacyjną i regulacjami wewnętrznymi.

#### 8) Zarządzania konfliktem interesów

W Banku funkcjonują zasady zarządzania konfliktem interesów, które są zgodne z zapisami Rekomendacji Z. Źródłem konfliktów interesów mogą być powiązania personalne, krzyżowanie kompetencji, działalność konkurencyjna pracowników w stosunku do banku oraz w stosunku do klientów, inne. Bank prowadzi kontrolę oraz analizę występowania potencjalnych konfliktów interesów. Każdy pracownik Banku, niezależnie od zajmowanego stanowiska i zakresu odpowiedzialności, zobowiązany jest do ujawniania wszelkich okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów, a także do przeciwdziałania konfliktom interesów. W trakcie 2024r. nie wystąpiły konflikty interesów.

#### 9) Działalności promocyjnej i relacji z klientami

Bank posiada i stosuje Kodeks etyki bankowej, zgodne z zapisami Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego. Etyka bankowa odnosi się do:

- Sposobu postępowania pracowników i członków organów statutowych Banku,
- Zgodności działań Banku ze standardami etycznymi,
- Spełniania kryteriów reputacji członków Zarządu, Rady Nadzorczej oraz funkcji kluczowych,
- Standardów wyglądu,
- Empatii itp.

Bank ocenia stosowanie Zasad etyki bankowej na podstawie między innymi oceny zarządzania ryzykiem reputacji w oparciu o informacje pozyskane z rejestru skarg i reklamacji, z rejestru zdarzeń ryzyka operacyjnego, wyników kontroli oraz sygnałów z rynku.

W Banku nie toczą się postępowania sądowe dotyczące naruszenia przepisów prawa w odniesieniu do klientów, pracowników itp.

Na podstawie analizy zachowań klientów, w tym w oparciu o ocenę ryzyka płynności można stwierdzić, że standardy etyczne w Banku są przestrzegane.

Bank będąc instytucją zaufania publicznego prowadzi działalność z zachowaniem najwyższej staranności, przykłada szczególną wagę do profesjonalizmu i etyki osób wchodzących w skład poszczególnych organów.

Regulacje produktowe przewidują, że informacja kierowana do klienta powinna zawierać dane pozwalające mu na świadome podjęcie decyzji co do zawarcia umowy lub dalszego korzystania z usługi wynikającej z zawartej umowy. Klient ma możliwość zapoznania się z postanowieniami wzorców umownych i regulaminów, a także prawo żądania od pracowników stosownych informacji i wyjaśnień.

Przekaz reklamowy banku kierowany do klienta jest rzetelny, nie wprowadza błędów oraz cechuje się poszanowaniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa, zasad uczciwego obrotu jak również dobrych obyczajów.

Bank posiada regulacje wewnętrzne normujące proces rozpatrywania reklamacji i zgłoszeń, które są zgodne z przepisami prawa. Proces odpowiedzi na reklamacje w Częstochowskim Banku Spółdzielczym JURA BANK w roku 2024 przebiegał w sposób prawidłowy, zgodny z procedurami wewnętrznymi i terminowy. Na przestrzeni 2024 roku nie wystąpiły sytuacje pozwów przeciwko bankowi.

#### 10) Adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem

Funkcjonujący w banku system zarządzania ryzykiem został zaprojektowany z uwzględnieniem zasady, że każda aktywność podejmowana przez bank generuje ryzyko. Zarządzanie ryzykiem w banku odbywa się zgodnie z długofalową Strategią zarządzania ryzykami, która uwzględnia postanowienia wynikające z Rozporządzenia 575/2013, przepisów i rozporządzeń krajowych oraz Rekomendacji Komisji Nadzoru Finansowego. Strategia zawiera cele definiujące apetyt na ryzyko, w postaci wskaźników ilościowych, określające maksymalny, akceptowalny poziom ryzyka jakie Bank może ponosić.

Celem strategii zarządzania ryzykiem jest określenie organizacji zarządzania ryzykiem oraz zasad postępowania kierownictwa i pracowników Banku, tak aby skutecznie zapewnić zabezpieczenie Banku przed ryzykiem lub je ograniczyć.

Proces zarządzania ryzykiem obejmuje jego identyfikację, pomiar, szacowanie, monitorowanie, raportowanie oraz stosowanie mechanizmów kontrolujących i ograniczających jego poziom (limity). W celu maksymalnego zabezpieczenia przed ryzykiem Bank przeprowadza szereg testów warunków skrajnych. Bank posiada zestaw procedur, które w sposób kompleksowy opisują zasady zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka uznanymi za istotne. Bank stosuje metody identyfikowania i pomiaru ryzyka związanego z jego działalnością dostosowane do profilu, skali i złożoności ryzyka. Częstotliwość pomiaru ryzyka dostosowana jest do jego charakteru i wielkości.

Za zarządzanie ryzykiem w Banku odpowiedzialny jest Zarząd Banku oraz jego poszczególni członkowie w ramach ustanowionego przez Radę Nadzorczą podziału obowiązków i kompetencji, w tym zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej, a także za zarządzanie ryzykiem przez pracowników, których powołał do wykonywania takich funkcji w ramach działających komórek organizacyjnych.

Funkcjonujący w banku system zarządzania ryzykiem jest skuteczny i adekwatny.

## 11) Adekwatności i skuteczności systemu informacji zarządczej

Funkcjonujący w Banku system informacji zarządczej (SIZ) został zaprojektowany w sposób zapewniający osiągnięcie wysokiej efektywności wykorzystania informacji zarządczych w zarządzaniu poszczególnymi procesami, ryzykiem oraz w celach nadzorczo-kontrolnych. Zasady przekazywania oraz schemat obiegu informacji zarządczych zostały unormowane w procedurze Instrukcja sporządzania informacji zarządczej. W banku zostały również wdrożone procedury wewnętrzne normujące poszczególne obszary działalności, w tym obszar zarządzanie ryzykiem.

Instrukcja SIZ zawiera jasno sprecyzowane zapisy dotyczące zasad organizacji systemu SIZ, trybu sporządzania i przechowywania informacji oraz zasad i trybu obiegu informacji.

Dane zawarte w poszczególnych raportach są rzetelne, kompletne, terminowe oraz odzwierciedlają rzeczywistą sytuację banku i pozwalają, aby na ich podstawie podejmować decyzje zarządcze.

W banku funkcjonuje adekwatny i skuteczny System Informacji Zarządczej.

### PODSUMOWANIE

Przeprowadzona analiza pozwala na wydanie oceny, że Bank w sposób prawidłowy realizuje zadania w zakresie przestrzegania ustanowionych Zasad Ładu Korporacyjnego we wszystkich obszarach prowadzonej działalności.

Sporządziła: Dorota Janicka – stanowisko ds. zgodności.

Data: 21.03.2025r.

St. Specjalista ds. Zgodności

*Dorota Janicka*

**Uchwała nr 24/2025**

**Rady Nadzorczej Częstochowskiego Banku Spółdzielczego JURA BANK**

**z dnia 31 marca 2025r.**

w sprawie : wydania oceny o adekwatności i skuteczności stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego przez JURA BANK

Rada Nadzorcza działając na podstawie § 29 ust. 1 pkt 4e Statutu Banku z dnia 13 grudnia 1994r. ( z późniejszymi zmianami) oraz w związku z Rekomendacją Z Komisji Nadzoru Finansowego z 2020r. dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach – Rekomendacja 1.2 i 1.3, podjęła następującą uchwałę:

**§ 1**

Po rozpatrzeniu sporządzonej w dniu 21 marca 2025r. przez Stanowisko Zgodności Oceny zgodności działania Banku z Zasadami Ładu Korporacyjnego za rok 2024, która stanowi załącznik do niniejszej uchwały ,

**Rada Nadzorcza**

wydaje **pozytywna ocenę** stwierdzającą , że Częstochowski Bank Spółdzielczy JURA BANK , jego organy i pracownicy stosują w sposób skuteczny ustanowione Zasady Ładu Korporacyjnego, oraz że ustanowione Zasady Ładu Korporacyjnego są adekwatne dla ustanowionego systemu zarządzania Bankiem, organizacji Banku, zasad działania, uprawnień , obowiązków i odpowiedzialności oraz wzajemnych relacji Rady Nadzorczej, Zarządu i Osób pełniących kluczowe funkcje w Banku.

**§ 2**

Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia .

**Sekretarz Rady**

**Władysław Bygallo**

**Przewodnicząca Rady**

**Elżbieta Zamożna**