



**GRUPA BANKU POLSKIEJ SPÓŁDZIELCZOŚCI
BANK SPÓŁDZIELCZY W LUBARTOWIE**

Rok założenia 1903

*Załącznik
do Uchwały Nr 115/2018
Zarządu BS w Lubartowie
z dnia 20 lipca 2018 roku*

INFORMACJA BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W LUBARTOWIE

wynikająca z art. 111a ustawy Prawo bankowe

Stan na 31 grudnia 2017 roku

Spis treści.....	2
1. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Lubartowie 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 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012 za dany rok obrotowy.	3
2. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej.....	3
3. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.....	3
4. Opis polityki wynagrodzeń.....	7
5. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.	8
6. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Lubartowie wymogów określonych w art. 22aa ustawy - Prawo bankowe.	8

1. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Lubartowie 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 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012 za dany rok obrotowy.

- 1) Bank Spółdzielczy w Lubartowie jest spółdzielnią, działa na zasadzie Prawa spółdzielczego i Prawa bankowego, nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Zgodnie z § 2 Statutu Banku Spółdzielczego w Lubartowie jego terenem działania jest województwo lubelskie.
- 2) Suma bilansowa wykazana w sprawozdaniu finansowym zamyka się kwotą 303 708 335,09 złotych.
- 3) Na koniec 2017 roku zatrudniał 75 osób w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 4) Zysk przed opodatkowaniem stanowił kwotę 445 342,87 złotych.
- 5) Należny podatek dochodowy wyniósł 159 491,00 złotych.
- 6) W roku 2017, podobnie jak w latach poprzednich, Bank Spółdzielczy w Lubartowie nie korzystał ze wsparcia finansowego pochodzącego ze środków publicznych na podstawie ustawy z dnia 12 lutego 2009 r. o udzielaniu przez Skarb Państwa wsparcia instytucjom finansowym (Dz. U. z 2016 r., poz. 1436).

2. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej.

Na dzień 31 grudnia 2017 roku wskaźnik ROA, czyli zwrot z aktywów netto Banku wyniósł 0,09 %.

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

System zarządzania

Wprowadzona struktura organizacyjna Banku ma na celu umożliwienie skutecznego zarządzania i kontrolę ryzyka, zarówno na poziomie komórek odpowiedzialnych za proces zarządzania ryzykiem, jak i na szczeblu organów Banku, a także jego jednostek operacyjnych. Zgodnie z aktualnie obowiązującą strukturą organizacyjną, Bank posiada następującą architekturę:

- 1) Centrala, jako jednostka organizacyjna Banku, usytuowana w siedzibie w Lubartowie, realizująca kluczowe dla całości Banku zadania merytoryczne i organizacyjne oraz nadzorująca ich wykonanie w stosunku do pozostałych jednostek organizacyjnych.
- 2) Oddziały, jako jednostki organizacyjne Banku, elementy struktury organizacyjnej, działające bezpośrednio na określonym jej szczeblu i dla osiągnięcia celów strategicznych Banku.

- 3) Komórki organizacyjne, jako wewnętrzne elementy struktury jednostek organizacyjnych, tj. Zespoły, Filie, Punkty Kasowe, Stanowiska pracy.

Obecna struktura organizacyjna Banku jest prosta i efektywna. Zapewnia właściwy podział pracy i właściwy przepływ informacji wewnętrznej i zewnętrznej.

Zarząd Banku działa w 3-osobowym składzie:

- 1) Prezes Zarządu,
- 2) Wiceprezes Zarządu ds. handlowych,
- 3) Wiceprezes Zarządu ds. finansowo-księgowych.

Wszyscy Członkowie Zarządu pozostają z Bankiem w stosunku pracy związanym z pełnioną funkcją. Osoby zarządzające Bankiem posiadają duże doświadczenie związane z bankowością spółdzielczą.

Zarząd i pracownicy znają zakresy zadań poszczególnych komórek i jednostek związane z zarządzaniem ryzykiem, znają również zasady zarządzania ryzykiem i stosują je w codziennej pracy.

Instrukcje i procedury zarządzania ryzykiem obejmują pełny zakres działalności Banku. Zarządzanie ryzykiem w Banku odbywa się we wszystkich jednostkach organizacyjnych Banku, odpowiednio do ich zadań i jest zorganizowane w sposób umożliwiający zapobieganie konfliktom interesów.

Bank wdraża i rozwija systemy informatyczne wspomagające proces zarządzania ryzykiem, a także inne narzędzia informatyczne powiązane z zarządzaniem ryzykiem. Funkcjonalność systemów wspomaga realizację elementów procesu zarządzania ryzykiem operacyjnym.

System informacji zarządczej

W Banku funkcjonuje scentralizowany system informatyczny. Istotne znaczenie dla funkcjonowania Banku ma dostęp i jakość działania odpowiednich łączy teleinformatycznych. Dokonane w tym zakresie prace zapewniają sprawnie funkcjonującą komunikację wewnętrzną w ramach sieci. Informacje zarządcze i sprawozdawcze zbierają i przygotowują na potrzeby Zarządu oraz podmiotów zewnętrznych:

- 1) Główny Księgowy,
- 2) Zespół Zarządzania Ryzykami, Analiz i Sprawozdawczości,
- 3) Stanowisko Audytu Wewnętrznego,
- 4) Zespół Organizacyjno-Administracyjny,
- 5) Stanowisko Wierzytelności Trudnych,
- 6) Zespół Produktów Bankowych i Marketingu,
- 7) Koordynator Programu (przeciwdziałanie praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu),
- 8) Zespół Obsługi Informatycznej,
- 9) Komisja ds. Zarządzania Jakością Danych i Testów,
- 10) Zespół ds. przeglądów zarządczych,
- 11) Komitet Zarządzania Aktywami i Pasywami,
- 12) Komitet Zarządzania Ryzykiem Operacyjnym.

Zmiany na rynku dostawców i rosnące potrzeby względem systemu transakcyjnego użytkowanego przez Bank, dalszego usprawnienia kanałów transmisyjnych i zwiększania ich mobilności oraz racjonalizacji kosztów obsługi oznacza konieczność podejmowania zintegrowanych działań w ramach Zrzeszenia. W związku z tym istotną wagę ma strategia Zrzeszenia BPS i inicjatywa wypracowania wspólnej platformy informatycznej, integrującej funkcjonujące systemy w zrzeszonych bankach spółdzielczych, jak też aktywne uczestnictwo Banku w zrzeszeniowych przedsięwzięciach z zakresu teleinformatyki, rozliczeń itp.

Rada Nadzorcza ponadto otrzymuje informacje bezpośrednio w zakresie kontroli wewnętrznej i ryzyka braku zgodności.

Ogólne cele ujęte w Strategii Banku obejmowały:

- 1) utrzymanie płynności i wypłacalności Banku,
- 2) systematyczne zwiększanie funduszy własnych Banku,
- 3) działanie zgodne z prawem,
- 4) utrzymanie i umocnienie obecnej pozycji Banku na miejscowym rynku finansowym,
- 5) rozwijanie działalności poprzez rozszerzanie oferty produktów i terenu działania, uwzględniając interesy innych, sąsiednich banków spółdzielczych – członków Zrzeszenia lub przyłączając inne banki spółdzielcze zainteresowane wspólną działalnością,
- 6) zapewnienie bezpieczeństwa działania Banku, jego klientów i członków, a także trwałych i stabilnych warunków długoterminowego rozwoju, pozwalających na pozostanie silną oraz konkurencyjną instytucją finansową,
- 7) doskonalenie metod rozpoznawania, identyfikowania, ograniczania ryzyk bankowych poprzez skuteczne zarządzanie nimi w istotnych obszarach działalności Banku,
- 8) rozwijanie potencjału wewnętrznego Banku poprzez wzrost kompetencji kadry,
- 9) współpraca z innymi bankami spółdzielczymi w celu wzajemnego wsparcia w realizacji zrzeszeniowej strategii rozwoju.

System zarządzania ryzykiem

Zarządzanie ryzykiem w Banku odbywa się zgodnie z długofalową „Strategią zarządzania ryzykiem w Banku Spółdzielczym w Lubartowie”, przygotowaną przez Zarząd i zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą Banku. Strategia jest zgodna z założeniami „Strategii Banku Spółdzielczego w Lubartowie na lata 2015 – 2017” i podlega corocznemu przeglądowi zarządczemu i weryfikacji. Przegląd i weryfikacja dokonywana jest również w przypadku występowania znaczących zmian wewnątrz lub w otoczeniu Banku.

Strategia zarządzania ryzykiem w Banku Spółdzielczym jest powiązana również z innymi regulacjami o charakterze strategicznym, np. Polityką kapitałową Banku Spółdzielczego w Lubartowie, Planem ekonomiczno - finansowym, a także Politykami/Instrukcjami w zakresie zarządzania ryzykiem. Strategia określa cele definiujące apetyt na ryzyko Banku, rozumiany jako maksymalny, akceptowalny poziom ryzyka, jaki Bank może ponosić.

Cele definiujące apetyt na ryzyko mają charakter wskaźników ilościowych, w tym limitów wewnętrznych, a także założeń dotyczących zasad zarządzania ryzykiem o charakterze jakościowym.

Zarządzanie ryzykiem realizowane jest na podstawie pisemnych i zatwierdzonych przez Zarząd wewnętrznych regulacji, które określają sposób identyfikacji, pomiaru, monitorowania i raportowania poszczególnych rodzajów ryzyka, uznanych przez Bank za trwale istotne.

W Banku funkcjonuje zorganizowany proces zarządzania ryzykiem, w którym uczestniczą organy Banku, wyznaczone komitety i komórki organizacyjne oraz pracownicy.

W Strategii zarządzania ryzykiem w Banku Spółdzielczym w Lubartowie, zostały określone podstawowe zadania organów Banku w zakresie zarządzania ryzykiem.

Na proces zarządzania ryzykiem bankowym składają się następujące czynności:

- 1) identyfikacja ryzyka, polegająca na rozpoznaniu aktualnych i potencjalnych źródeł ryzyka, które wynikają z bieżącej i planowanej działalności Banku;
- 2) pomiar ryzyka obejmujący definiowanie miar ryzyka adekwatnych do rodzaju, istotności ryzyka i dostępności danych oraz ilościowej kwantyfikacji ryzyka za pomocą zdefiniowanych miar. Ocena ryzyka polega na określeniu rozmiarów z punktu widzenia realizacji celów zarządzania ryzykiem;
- 3) zarządzanie ryzykiem, polegające na podejmowaniu decyzji dotyczących akceptowanego

- poziomu ryzyka, planowaniu działań, wydawaniu rekomendacji i zaleceń, tworzeniu procedur i narzędzi wspomagających;
- 4) prognozowanie i monitorowanie, polegające na sporządzeniu prognoz poziomu ryzyka oraz monitorowaniu odchyleń realizacji od prognoz lub założeń punktów odniesienia (np. limitów, wartości progowych, planów, pomiarów z poprzedniego okresu, wydanych rekomendacji i zaleceń);
 - 5) raportowanie, obejmujące cykliczne informowanie kierownictwa operacyjnego i Rady Nadzorczej Banku o wynikach pomiaru, podjętych działaniach i rekomendacjach działań;
 - 6) działania zarządcze, polegające w szczególności na wydawaniu przepisów wewnętrznych, określaniu poziomu tolerancji na ryzyko poprzez ustalenie wysokości limitów i wartości progowych, wydawaniu zaleceń, podejmowaniu decyzji o wykorzystaniu narzędzi wspierających zarządzanie ryzykiem. Celem podejmowania działań zarządczych jest kształtowanie procesu zarządzania ryzykiem oraz poziomu ryzyka.

System kontroli wewnętrznej

Funkcjonujący w Banku system kontroli wewnętrznej w szczególności:

- 1) obejmuje mechanizmy kontroli ryzyka, badanie zgodności działania Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi oraz audyt wewnętrzny;
- 2) tworzą trzy skoordynowane formy organizacyjne, tj. samokontrola, kontrola funkcjonalna i audyt wewnętrzny.

Według Strategii zarządzania ryzykiem proces zarządzania ryzykiem jest realizowany w trzech, wzajemnie niezależnych liniach obrony:

- 1) pierwsza linia obrony, którą stanowi kontrola bieżąca oraz kontrola funkcjonalna następną, zapewniająca stosowanie mechanizmów kontroli ryzyka i zgodność działania z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa;
- 2) druga linia obrony, którą stanowi system zarządzania ryzykiem, w tym metody, narzędzia, proces i organizacja zarządzania ryzykiem;
- 3) trzecia linia obrony, którą stanowi audyt wewnętrzny.

Pierwsza linia obrony, realizuje się w jednostkach organizacyjnych i komórkach organizacyjnych Banku i dotyczy całej działalności tych jednostek i komórek, która może generować ryzyko.

Druga linia obrony, realizuje się w szczególności w Pionie Finansowo-Księgowym, w tym przez pracowników odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem braku zgodności oraz w komórkach organizacyjnych Banku odpowiedzialnych za analizy kredytowe.

Trzecia linia obrony, realizuje się w ramach audytu wewnętrznego, w tym dotyczącego skuteczności systemu zarządzania ryzykiem związanym z działalnością Banku.

W związku z wejściem Banku w system ochrony instytucjonalnej, od 1 stycznia 2016 r. funkcję audytu wewnętrznego przejęła Spółdzielnia Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS, jako jednostka zarządzająca Systemem. Równolegle w Banku funkcjonowała własna komórka audytu wewnętrznego.

Niezależność linii obrony, polega na zachowaniu organizacyjnej niezależności w następujących płaszczyznach:

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

4. Opis polityki wynagrodzeń.

Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Lubartowie opracowana została przez Zarząd Banku oraz zatwierdzona przez Radę Nadzorczą na podstawie:

- 1) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 1876 ze zm.);
- 2) uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”;
- 3) rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach (Dz. U. z 2017 r., poz. 637).

Celami Polityki wynagrodzeń Banku są:

- 1) adekwatne wynagradzanie pracowników, w tym Członków Zarządu, za wykonaną pracę, powierzony zakres obowiązków i odpowiedzialności, motywowanie ich do osiągnięcia wysokich wyników oraz realizacji celów strategicznych Banku;
- 2) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem przez osoby objęte Polityką wynagrodzeń zmiennych, niewykraczające poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą poziom ryzyka;
- 3) realizacja Strategii Banku.

Polityka określa zasady wynagradzania pracowników Banku, w tym Członków Zarządu. Realizowana jest z uwzględnieniem wielkości ryzyk, związanych z jego funkcjonowaniem, a także zakresu, skali oraz stopnia złożoności prowadzonej działalności. Nadzorowanie polityki wynagrodzeń w zakresie obowiązującego w Banku systemu wynagrodzeń realizowane jest przez Radę Nadzorczą i obejmuje ocenę jej adekwatności oraz poszczególnych elementów składowych wynagrodzeń, w tym kształt systemów motywacyjnych i dodatkowych korzyści.

Rada zbiera się na posiedzeniach w miarę potrzeb, nie rzadziej niż raz na dwa miesiące. W ramach działań nadzorczych Rada Nadzorcza dokonuje monitorowania wynagrodzenia zmiennego osób objętych Polityką wynagrodzeń zmiennych, biorąc pod uwagę zarządzanie ryzykiem, zachowanie prawidłowości i zgodności działania Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi, kierując się zasadą ostrożnego i stabilnego zarządzania ryzykiem, kapitałem i płynnością, szczególną dbałością o długoterminowe dobro Banku oraz interes jego udziałowców. Rada Nadzorcza dokonuje także oceny kompetencji i reputacji kandydatów na Członków Zarządu, poszczególnych członków Zarządu oraz Zarządu Banku jako organu kolegialnego, zgodnie z Procedurą oceny odpowiedniości.

„Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Lubartowie” stanowi podstawową regulację wewnętrzną w zakresie polityki wynagradzania. Natomiast zasady wynagradzania członków Zarządu określają ponadto „Regulamin wynagradzania Zarządu Banku Spółdzielczego w Lubartowie”, Statut Banku oraz zawarte umowy o pracę.

System wynagrodzeń w Banku służy zapewnieniu stabilnego jego rozwoju i ma na celu przyciągnięcie i utrzymanie najlepszych pracowników, w tym członków Zarządu, a także zabezpieczenie interesów jego właścicieli poprzez określanie wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w tym członków Zarządu w taki sposób, aby wynagrodzenie nie stanowiło zachęty do podejmowania ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Banku.

Na system wynagrodzeń w Banku składają się wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia zmienne i benefity pozapłacowe. Podstawę kształtowania polityki wynagrodzeń Banku stanowi

wynagrodzenie zasadnicze. Różnicowanie wynagrodzenia zasadniczego pracowników Banku, z wyłączeniem członków Zarządu, realizowane jest w oparciu o zajmowane stanowisko, powierzony zakres obowiązków i odpowiedzialności, złożoność wykonywanych czynności, kwalifikacje i nabyte doświadczenie oraz wyniki ocen okresowych, przeprowadzanych zgodnie z „Instrukcją zarządzania kadrami w Banku Spółdzielczym w Lubartowie”. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego członka Zarządu uzależnia się od posiadanych kwalifikacji zawodowych, stażu pracy i doświadczenia zawodowego, stażu pracy w Zarządzie Banku oraz sytuacji ekonomiczno-finansowej Banku.

Wynagrodzenie zmienne w Banku stanowią w szczególności premie oraz nagrody. Premia w Banku ma charakter uznaniowy. Jej wysokość jest bezpośrednio skorelowana z wynikami Banku i uwzględnia wkład pracy w osiągnięciu założonych celów na dany okres poszczególnych osób i zespołów oraz postawę pracownika. Ocena dokonywana jest w szczególności na podstawie mierników i zasad określonych w Instrukcji „Zasady monitoringu oraz oceny jednostek sprzedażowych Banku Spółdzielczego w Lubartowie”.

System wynagrodzeń Banku uzupełniają motywatory pozapłacowe materialne i niematerialne. Poprzez benefity pozapłacowe wspierane są w szczególności takie obszary jak: zdrowie pracowników, ich rozwój, podnoszenie kwalifikacji, bezpieczeństwo socjalne, zabezpieczenie emerytalne. Motywatory niematerialne wspierają potrzeby pracownika takie jak możliwość awansu oraz realizacji ambicji zawodowych.

Informacje o obowiązującej w Banku polityce wynagrodzeń oraz informacje dotyczące wynagradzania osób, których mają istotny wpływ na profil ryzyka Banku, podlegają upublicznieniu zgodnie z przyjętą przez Bank „Polityką informacyjną Banku Spółdzielczego w Lubartowie dotyczącą adekwatności kapitałowej”.

5. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.

W Banku Spółdzielczym w Lubartowie nie działa komitet do spraw wynagrodzeń. Obowiązek wynikający z art. 9cb ust. 1 pkt 1 ustawy - Prawo bankowe w zakresie powołania przedmiotowego komitetu nie dotyczy Banku Spółdzielczego w Lubartowie, gdyż nie jest on bankiem istotnym w rozumieniu art. 3 pkt 35 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe (Dz.U. z 2017 r. poz. 1876 ze zm.).

6. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Lubartowie wymogów określonych w art. 22aa ustawy - Prawo bankowe.

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Lubartowie posiadają wiedzę, umiejętności i doświadczenie, odpowiednie do pełnionych funkcji i powierzonych im obowiązków oraz dają rękojmię należytego wykonywania tych obowiązków. Zarówno kandydaci, jak i członkowie wymienionych organów podlegają ocenie odpowiedniości, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie w Banku procedurami.

Na ocenę odpowiedniości składa się ocena kwalifikacji i ocena reputacji. Oceny odpowiedniości dokonuje Komisja ds. odpowiedniości - w przypadku Rady Nadzorczej powoływana na każdym Zebraniu Przedstawicieli, dokonującym oceny odpowiedniości

i składająca się z trzech przedstawicieli, zaś w odniesieniu do członków Zarządu oceny dokonuje Rada Nadzorcza w oparciu o ocenę przygotowaną przez Komisję, składającą się z trzech członków powołanych ze składu Rady Nadzorczej.

O wynikach przeprowadzonych weryfikacji oświadczeń członków Rady Nadzorczej zawiadamiane jest Zebranie Przedstawicieli poprzez złożenie sprawozdania przez Komisję przed odbyciem głosowania dotyczącego przyjęcia sprawozdania z działalności Rady Nadzorczej, a przy ocenie kandydatów na członków Rady Nadzorczej – przed wyborem Rady Nadzorczej. Natomiast o wynikach przeprowadzonych weryfikacji oświadczeń członków Zarządu Komisja informuje Radę Nadzorczą poprzez złożenie sprawozdania, zawierającego przygotowane oceny odpowiedniości. Na podstawie sprawozdania Komisji, Rada Nadzorcza dokonuje ocen odpowiedniości, których wyniki są przedstawiane Zebraniu Przedstawicieli przed odbyciem głosowania dotyczącego przyjęcia rocznego sprawozdania z działalności Banku oraz głosowań w sprawie udzielenia absolutorium. Ocenie odpowiedniości podlega każdy z kandydatów/członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz sam Zarząd i sama Rada Nadzorcza, jako organy kolegialne. Indywidualna ocena kwalifikacji (wiedza, umiejętności, doświadczenie zawodowe) poszczególnych członków Zarządu/Rady Nadzorczej obejmuje ustalenie, czy osoba oceniana posiada kwalifikacje niezbędne do sprawowania funkcji (w przypadku członków Zarządu) zarządczych i nadzorczych (w przypadku członków Rady Nadzorczej).

Ocena reputacji poszczególnych członków Zarządu/Rady Nadzorczej obejmuje ustalenie, czy zaistniałe fakty i okoliczności mają wpływ na reputację Banku. Kandydaci na członków Rady Nadzorczej podlegają ponadto ocenie niezależności oraz wiedzy i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych, obejmującej ustalenie, który z nich spełnia kryteria umożliwiające pełnienie funkcji w Komitecie Audytu. Ocena kolegialna Zarządu, działającego jako organ, obejmuje ocenę ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem oraz ocenę reputacji Banku, jako pochodnej działań członków Zarządu. Z kolei ocena kolegialna Rady Nadzorczej, działającej jako organ, obejmuje ocenę ostrożnego i stabilnego nadzoru nad zarządzaniem Bankiem oraz ocenę reputacji Banku, jako pochodnej działań członków Rady Nadzorczej.

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku są obowiązani pełnić swoje funkcje w sposób uczciwy i rzetelny oraz kierować się niezależnością osądu, aby zapewnić skuteczną ocenę i weryfikację podejmowania i wykonania decyzji związanych z bieżącym zarządzaniem Bankiem. Bank zapewnia środki niezbędne do przygotowania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku do pełnienia przez nich funkcji i środki niezbędne do ich szkolenia.

W wyniku przeprowadzonej weryfikacji zarówno wymienione wyżej organy Banku, tj. Zarząd (dnia 26.03.2018 r.) i Rada Nadzorcza (dnia 22.06.2018 r.) uzyskały ocenę pozytywną, jak również poszczególni członkowie tych organów i kandydaci do Rady Nadzorczej.