



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

Rok założenia 1903

*Załącznik
do Uchwały Nr 93/2021
Zarządu BS w Lubartowie
z dnia 19 lipca 2021 roku*

**INFORMACJA
BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W LUBARTOWIE**

wynikająca z art. 111a ustawy Prawo bankowe

Stan na 31 grudnia 2020 roku

Spis treści

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 dochodów Banku wg stanu na 31.12.2020 r. wyniosła 15 402 015,76 złotych, natomiast suma bilansowa ukształtowała się na poziomie 438 095 860,80 złotych.
- 3) Na koniec 2020 roku Bank zatrudniał 75 osób w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 4) Zysk przed opodatkowaniem stanowił kwotę 1 875 177,83 złotych.
- 5) Należny podatek dochodowy wyniósł 606 527,00 złotych.
- 6) W roku 2020 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).
 - korzystał ze wsparcia pochodzącego z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na rzecz ochrony miejsc pracy w trybie art. 15gg ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 374), w ramach przepisów Tarczy Antykryzysowej, umożliwiających skorzystanie z dofinansowania do wynagrodzeń pracowników Banku. W 2020 r. kwota brutto wsparcia w zakresie dofinansowania do wynagrodzeń pracowników Banku wyniosła 478 769,73 zł.

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

Na dzień 31 grudnia 2020 roku wskaźnik ROA, czyli zwrot z aktywów netto Banku wyniósł 0,33 %.

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 ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej,
- 4) Stanowisko Wierzytelności Trudnych,
- 5) Zespół Organizacyjno-Administracyjny,
- 6) Zespół Monitoringu,
- 7) Zespół Handlowy,
- 8) Koordynator Programu (przeciwdziałanie praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu),
- 9) Zespół ds. Teleinformatycznych,
- 10) Komisja ds. Zarządzania Jakością Danych i Testów,

- 11) Zespół ds. przeglądów zarządczych,
- 12) Komitet Zarządzania Ryzykami.

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 2021–2023” 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 zarządzania kapitałem 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 zorganizowano na trzech niezależnych poziomach:

- 1) poziom I, to funkcja zarządzania ryzykiem w działalności operacyjnej Banku;
- 2) poziom II, to funkcja zarządzania ryzykiem realizowana przez specjalnie do tego powołane niezależne stanowiska lub komórki organizacyjne w strukturach Banku niezależne od zarządzania ryzykiem na Poziomie I, w tym Stanowisko ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej oraz Zespół Zarządzania Ryzykami, Analiz i Sprawozdawczości;
- 3) poziom III, to funkcja audytu wewnętrznego, realizowana przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS z siedzibą w Warszawie.

Stanowisko ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej, podlegające bezpośrednio Prezesowi Zarządu Banku, odpowiedzialne jest za zapewnienie zgodności działania Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi, a także normami etycznego działania oraz koordynowanie spraw w zakresie funkcjonowania kontroli wewnętrznej.

Zasady organizacji pracy i wykonywanych zadań Stanowiska ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej zostały uregulowane w przyjętym w Banku Regulaminie funkcjonowania Stanowiska ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej, w Polityce zgodności oraz w Instrukcji zarządzania ryzykiem braku zgodności.

W związku z przystąpieniem Banku do systemu ochrony instytucjonalnej, od 1 stycznia 2016 r. funkcję audytu wewnętrznego przejęła Spółdzielnia Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS, jako jednostka zarządzająca Systemem.

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 2020 r. poz. 1896 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) zastąpionym rozporządzeniem Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 10 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach (Dz.U. z 2021 r., poz. 1045).

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. 4 pkt 35 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 1896 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 zawodowe 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 politykami.

Ocenę odpowiedności przeprowadza Oceniający, którym dla członków Zarządu jest Rada Nadzorcza, a dla członków Rady Nadzorczej – Zebranie Przedstawicieli.

W procesie oceny odpowiedności indywidualnej bada się spełnienie wymogów odpowiedności według kryteriów mających zastosowanie do ocenianej osoby. Przedmiotowe kryteria oraz elementy podlegające ocenie w ramach danego kryterium to:

- 1) poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego – oceniane elementy: wykształcenie, życiorys zawodowy, kompetencje;
- 2) rękojmia należytego wykonywania funkcji – oceniane elementy: niekaralność, rękojmia, sytuacja finansowa i konflikt interesów, niezależność osądu;
- 3) poświęcanie czasu na wykonywanie obowiązków w Banku – elementy: gotowość poświęcania wystarczającej ilości czasu;
- 4) powiązania z Bankiem Spółdzielczym – elementy: spełnianie wymogów specyficznych dla banków spółdzielczych wynikających z Prawa spółdzielczego oraz ustawy o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających;
- 5) niezależność – elementy: spełnianie wymogów niezależności wynikających z ustawy o biegłych rewidentach (dot. członków Rady Nadzorczej lub kandydatów do pełnienia funkcji w tym organie).

W procesie oceny odpowiedności kolegialnej bada się wymogi odpowiedności całego składu Rady Nadzorczej oraz Zarządu w celu sprawdzenia czy indywidualne kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie poszczególnych członków organu dopełniają się w taki sposób, że zapewniony jest odpowiedni poziom kolegialnego zarządzania Bankiem (w przypadku Zarządu) lub poziom nadzoru nad zarządzaniem Bankiem (w przypadku Rady Nadzorczej), w tym odpowiedni udział osób spełniających kryteria wynikające z przepisów szczegółowych (Komitet Audytu). 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.

Oceny odpowiedności dokonuje Komisja ds. odpowiedności – w przypadku Rady Nadzorczej powoływana na każdym Zebraniu Przedstawicieli, dokonującym oceny odpowiedności 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. Komisja ds. oceny odpowiedności dokonuje analizy informacji zawartych w Formularzu Oceny i formułuje wynikające z analizy wnioski, z wykorzystaniem Formularza Oceny, w którym dokumentuje m.in. wynik rekomendowanej oceny, a także wskazanie zdarzeń istotnych, jeśli w opinii Komisji miały one wpływ na wynik oceny. Zebranie Przedstawicieli i Rada Nadzorcza podejmuje uchwały w sprawie oceny odpowiedności poszczególnych kandydatów/członków odpowiednio Rady Nadzorczej i Zarządu, jak również oceny kolegialnej danego organu.

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 oraz weryfikację podejmowania i wykonania decyzji związanych z bieżącym zarządzaniem Bankiem. Bank zapewnia wprowadzenie wszystkich nowo powołanych członków Rady Nadzorczej i Zarządu w obowiązki w celu ułatwienia jasnego zrozumienia przez nich struktury Banku, jego modelu biznesowego, profilu ryzyka i zasad zarządzania Bankiem, jak również roli poszczególnych członków organu. Bank zabezpiecza odpowiednie zasoby ludzkie i finansowe na wprowadzenie w obowiązki oraz stosowne szkolenia, w sposób

indywidualny i zbiorowy, zapewniające odpowiedniość członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku.

W wyniku przeprowadzonej rocznej weryfikacji Zarząd Banku, jak i poszczególni jego członkowie uzyskali ocenę pozytywną. Powołana przez Radę Nadzorczą Komisja ds. odpowiedniości dokonała w dniu 19 marca 2021 roku oceny odpowiedniości członków Zarządu, a jej wyniki zatwierdziła Rada Nadzorcza na swym posiedzeniu w dniu 30 marca 2021 roku. Ocena ta miała charakter indywidualny w stosunku do każdego członka Zarządu z osobna, jak i oceny kolegialnej w stosunku do Zarządu, jako całości. Zarząd Banku otrzymał absolutorium z czynności za rok 2020 na Zebraniu Przedstawicieli w dniu 18 czerwca 2021 roku.

Oceny Członków Rady Nadzorczej dokonano na Zebraniu Przedstawicieli w dniu 18 czerwca 2021 roku. Komisja ds. oceny odpowiedniości dokonała oceny indywidualnej kwalifikacji i reputacji poszczególnych członków Rady Nadzorczej oraz oceny kolegialnej Rady Nadzorczej działającej jako organ. W wyniku przeprowadzonej oceny Komisja oceniła, iż wszyscy członkowie Rady posiadają odpowiednie kwalifikacje i reputację do pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Lubartowie. Komisja nie stwierdziła faktów lub okoliczności będących pochodną działań członków Rady Nadzorczej, które negatywnie wpłynęłyby na reputację Banku Spółdzielczego w Lubartowie.