

INFORMACJA BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W PŁOŃSKU

wynikająca z art. 111a ustawy Prawo bankowe
wg stanu na 31 grudnia 2021 roku obejmująca:

I. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Płońsku.	2
II. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej. 2	
III. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.....	2
IV. Opis polityki wynagrodzeń Banku.....	6
V. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.	7
VI. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Płońsku wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.	7

I. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Płońsku.

Zgodnie ze Statutem Bank Spółdzielczy w Płońsku wpisany jest do Krajowego Rejestru Sądowego pod nr 0000049877 działał na obszarze całego kraju. Faktycznie jednak Bank prowadził działalność na północnym Mazowszu, gdzie posiada swoje placówki. Siedziba Banku znajduje się w Płońsku.

Bank nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i nie posiada podmiotów zależnych prowadzących działalność poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

W przeliczeniu na pełne etaty na dzień 31.12.2021 r. Bank zatrudniał 139 pracowników.

Bank wypracował w 2021 r. zysk brutto w wysokości 8 791,6 tys. zł.

Kwota podatku dochodowego wyniosła za 2021 r. 2 756,6 tys. zł.

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

Relacja zysku netto do średnich aktywów wg stanu na dzień 31.12.2021 r. (ROA netto) wynosiła dla Banku Spółdzielczego w Płońsku **0,60%**.

Powyższy wskaźnik wskazuje, że Bank Spółdzielczy w Płońsku prowadzi efektywną gospodarkę finansową w ramach sektora bankowości spółdzielczej.

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

System zarządzania

W Banku funkcjonował system zarządzania Bankiem obejmujący, w szczególności system zarządzania ryzykiem oraz system kontroli wewnętrznej. System zarządzania Bankiem był adekwatny do skali i zakresu prowadzonej działalności oraz dostosowany do profilu ryzyka i stopnia złożoności działalności Banku.

W 2021 r. przestrzegano zasady ostrożnego i bezpiecznego zarządzania Bankiem, zgodnie z obowiązującymi przepisami, regulacjami ostrożnościowymi i dobrą praktyką bankową.

Skuteczne zarządzanie Bankiem w okresie sprawozdawczym było zapewnione poprzez:

- 1) świadome podejmowanie ryzyka,
- 2) wyraźne zdefiniowanie zasady zarządzania ryzykiem, TWS oraz plany awaryjne,
- 3) jasny podział kompetencji i odpowiedzialności,
- 4) sprawne metody uwzględniania ryzyka w wycenie oferowanych produktów,
- 5) uwzględnienie korelacji w ocenie całkowitego ryzyka ponoszonego przez Bank,
- 6) efektywny system kontroli wewnętrznej.

Zarząd Banku stosuje Zasady Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych, przyjęte uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego Nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 r. (Dz. Urz. KNF poz. 17).

Zarząd wprowadził zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą „Politykę wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Płońsku” oraz „Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń osobom, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w

Płońsku”. Procedury określają zasady przyznawania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego pracownikom Banku mającym istotny wpływ na ryzyko, w tym Członkom Zarządu. Informacje dotyczące procesu ustalania zmiennych składników wynagrodzeń i kształtowania wynagrodzeń podstawowych, jak również informacje ilościowe o wynagrodzeniach Członków Zarządu Bank prezentuje w Raporcie Rocznym - informacje podlegające ujawnieniu Banku Spółdzielczego w Płońsku, który podlega upublicznieniu na stronie internetowej Banku.

W Banku obowiązuje zatwierdzona przez Zebranie Przedstawicieli „Procedura oceny kompetencji kandydatów na członków Rady Nadzorczej, członków Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Płońsku” oraz przyjęte przez Zarząd i zatwierdzone przez Radę Nadzorczą „Procedura oceny odpowiedniości kandydatów na Członków Rady Nadzorczej, członków Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Płońsku”. Zarówno Członkowie Zarządu, jak też Członkowie Rady Nadzorczej są objęci okresową oceną odpowiedniości, zgodnie z zapisami procedury nie rzadziej niż raz na 2 lata.

System zarządzania ryzykiem

Podejmowanie ryzyka zmusza Bank do koncentrowania uwagi na powstających zagrożeniach, poszukiwaniu form zabezpieczenia się przed zagrożeniami i dostosowywania działalności do zmieniających się warunków zewnętrznych. Ryzyka nie można wyeliminować, ale można je ograniczać poprzez świadome i efektywne zarządzanie w obszarze ekonomicznym, prawnym, organizacyjnym i kadrowym.

Ostrożnościowe podejmowanie ryzyka oznacza utrzymywanie racjonalnej równowagi pomiędzy maksymalizacją dochodu i kontrolowaniem ryzyka. Działalność Banku wymagała od Zarządu zdolności do efektywnego identyfikowania, pomiaru lub oceny ryzyka, monitorowania, raportowania o ryzyku związanym z działalnością Banku wraz z oceną skuteczności działań ograniczających ryzyko, kontroli i jego ograniczania. Pomiar ryzyka, na które narażony jest Bank, pozwalał lepiej rozumieć zagrażające ryzyko, podejmować lepsze decyzje oraz racjonalniej wykorzystywać zasoby Banku. Powiązanie ponoszonego ryzyka z aktualnym stanem kapitałów własnych Banku stanowiło o bezpieczeństwie działalności.

System zarządzania ryzykiem określał m.in. rolę i obowiązki organów, komórek i jednostek organizacyjnych w procesie zarządzania ryzykiem. Zarządzanie ryzykiem odbywało się zgodnie z zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą Strategią oraz zasadami polityk w zakresie ryzyka uznanego za istotne. Zarząd koncentrował się na następujących rodzajach ryzyka:

- 1) ryzyka kredytowego i kontrahenta (w tym ryzyka detalicznych ekspozycji kredytowych i ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie) wraz z ryzykiem koncentracji zaangażowań oraz rezydualnym,
- 2) ryzyka płynności i ryzyka finansowania,
- 3) ryzyka ogólnego stóp procentowych w portfelu bankowym,
- 4) ryzyka rynkowego w tym ryzyka walutowego,
- 5) ryzyka operacyjnego wraz z ryzykiem prowadzenia działalności, ryzykiem IT, ryzykiem prawnym, ryzykiem modeli, ryzykiem zasobów ludzkich oraz finansowanie terroryzmu i pranie pieniędzy,
- 6) ryzyka wynikającego ze zmian makroekonomicznych/ryzyka cyklu gospodarczego,
- 7) ryzyka inwestycyjnego,
- 8) ryzyka kapitałowego (niewypłacalności),
- 9) ryzyka nadmiernej dźwigni finansowej,

10) ryzyka braku zgodności.

Rada Nadzorcza oraz Zarząd oceniali ryzyko generowane przez Bank na podstawie raportów sporządzanych zgodnie z SIZ, przygotowywanych przez niezależny od jednostek biznesowych, odpowiedzialny za pomiar lub ocenę, monitorowanie i raportowanie Zespół Oceny Ryzyka.

Raporty przedstawiały informacje dotyczące profilu i poziomu ryzyka, jak również informacje z zakresu przestrzegania ustalonych przez Komisję Nadzoru Finansowego norm nadzorczych oraz wyniki pomiaru ustalonych przez Zarząd i Radę Nadzorczą Banku wewnętrznych limitów ostrożnościowych.

Zarządzanie ryzykiem miało na celu zapewnienie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa oraz rentowności działalności biznesowej w zmieniającym się otoczeniu prawnym i ekonomicznym.

System kontroli wewnętrznej

W Banku funkcjonował system kontroli wewnętrznej dostosowany do charakteru i profilu ryzyka i skali działalności Banku, w sposób trwały i spójny wkomponowany w funkcjonowanie Banku jako całości oraz stanowiący podstawę bezpiecznego i stabilnego prowadzenia działalności.

Cele podstawowe (ogólne) systemu kontroli wewnętrznej określone w przepisach zewnętrznych implementowane w Banku były następujące:

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

Na proces zapewniania realizacji celów systemu kontroli wewnętrznej składały się:

- 1) organizacja kontroli wewnętrznej – wielostopniowa, sformalizowana kontrola wewnętrzna, objęta systemem raportowania i oparta na planach określonych w matrycy funkcji kontroli,
- 2) mechanizmy kontrolne – tj. procedury, podział obowiązków, autoryzacja, w tym zwłaszcza autoryzacja operacji finansowych i gospodarczych, kontrola dostępu, kontrola fizyczna, proces ewidencji w systemach: księgowym, sprawozdawczym i operacyjnym oraz operacji finansowych i gospodarczych, inwentaryzacja, dokumentowanie odstępstw, wskaźniki wydajności, szkolenia.
- 3) szacowanie ryzyka nieosiągnięcia w/w celów.

Funkcjonujący w Banku system kontroli wewnętrznej był zorganizowany na trzech, niezależnych poziomach (trzy linie obrony):

- 1) **Na pierwszy poziom (IP)** składało się zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej Banku, w tym stosowanie przez pracowników mechanizmów kontroli ryzyka,
- 2) **Na drugi poziom (IIP)** składało się:
 - a) zarządzanie ryzykiem realizowane przez:
 - Zespół Oceny Ryzyka – mający za zadanie identyfikację, pomiar lub szacowanie ryzyka zidentyfikowanego jako istotne, kontrolę, monitorowanie i raportowanie,
 - inne komórki niezależnie od zarządzania ryzykiem (Zespół Analiz Kredytowych, Zespół Monitoringu Ekspozycji Kredytowych, Stanowisko ds. Analiz i Weryfikacji

Wartości Nieruchomości, Biuro Organizacyjno- Prawne i Logistyki, Zespół Restrukturyzacji i Windykacji, Dyrektor Finansowy, Zespół ds.. przeciwdziałania „praniu pieniędzy”, IOD);

b) działalność Zespołu Zgodności i Kontroli

- 3) **Na trzeci poziom (IIIP)** składała się działalność audytu wewnętrznego realizowanego przez Spółdzielnię Systemu Ochrony na zasadach określonych w umowie Systemu Ochrony w załączniku nr 4 i 11 do umowy.

System kontroli wewnętrznej obejmował: funkcję kontroli, komórkę ds. zgodności oraz niezależną komórkę audytu wewnętrznego.

Na funkcję kontroli składały się: mechanizmy kontrolne, niezależne monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych, raportowanie w ramach funkcji kontroli.

Funkcja kontroli realizowana była na pierwszym i drugim poziomie zarządzania.

Bank zapewnił dokumentację funkcji kontroli w szczególności:

- 1) poprzez rejestrowanie każdej operacji, transakcji, produktu i usługi oraz opis systemu, procesu, struktury organizacyjnej,
- 2) opis, w formie matrycy funkcji kontroli, powiązania celów systemów kontroli z procesami w działalności Banku, które przez Bank zostały uznane za istotne oraz kluczowymi mechanizmami kontrolnymi i niezależnym monitorowaniem przestrzegania tych mechanizmów kontrolnych.

Komórka ds. zgodności miała za zadanie identyfikację, ocenę, kontrole i monitorowanie ryzyka braku zgodności w działalności Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi oraz przedstawianie raportów w tym zakresie. Usytuowanie organizacyjne komórki ds. zgodności w strukturze organizacyjnej gwarantowało niezależność tej komórce poprzez:

- 1) bezpośrednią podległość Prezesowi Zarządu,
- 2) możliwość bezpośredniego i jednoczesnego komunikowania się z Zarządem i Radą Nadzorczą,
- 3) możliwość jednoczesnego niezależnego raportowania do Zarządu i Rady Nadzorczej Banku,
- 4) szczególny tryb powoływania i odwoływania, poziomu wynagrodzeń, ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy lub przesunięciem,
- 5) uczestnictwo w posiedzeniach Zarządu,
- 6) uczestnictwo w posiedzeniach Rady Nadzorczej Banku, w przypadku gdy przedmiotem posiedzenia były zagadnienia, które bezpośrednio dotyczą systemu kontroli wewnętrznej lub zapewnienia zgodności i zarządzania ryzykiem braku zgodności,
- 7) uczestnictwo co najmniej raz w roku w posiedzeniach Rady Nadzorczej, na których jest omawiana działalność komórki ds. zgodności.

Struktura organizacyjna komórki ds. zgodności była dostosowana do zakresu prowadzonej działalności oraz poziomu ryzyka na jaki Bank był narażony. Zadania komórki ds. zgodności realizowane były przez Zespół Zgodności i Kontroli. Zespół Zgodności i Kontroli działał w oparciu o „Regulamin funkcjonowania komórki ds. zgodności”.

Czynności kontrolne były realizowane na wszystkich etapach sporządzania, obiegu i rejestracji dokumentów bankowych i miały na celu stałą analizę przebiegu i rezultatów pracy, bieżące oddziaływanie i reagowanie na nieprawidłowości i uchybienia oraz bieżące korygowanie

uchybień i nieprawidłowości. Czynności kontrolne stanowiły integralną część codziennej działalności umożliwiając szybką reakcję na zmieniające się warunki i unikanie zbędnych kosztów. Stanowiły integralną część codziennych zadań wszystkich pracowników Banku. Monitorowanie poziome i pionowe odbywało się zgodnie z zatwierdzoną przez Zarząd i Radę Nadzorczą matrycą funkcji kontroli.

Przeprowadzone na podstawie matrycy funkcji kontroli testy poziome i pionowe nie wykazywały błędów krytycznych i znaczących w wyodrębnionych mechanizmach kontrolnych. Stwierdzone w trakcie testów nieprawidłowości miały charakter nieprawidłowości o niskim priorytecie. Nie wpłynęły na wynik finansowy czy poziom ryzyka odzwierciedlony w poziomie osiągniętych limitów wewnętrznych.

Zespół Zgodności i Kontroli regularnie, w terminach określonych w regulacjach wewnętrznych sporządzał sprawozdania z wyników niezależnego monitorowania w tym testowania pionowego i przedkładał je do wiadomości: Komórki Audytu Wewnętrznego w Spółdzielni Systemu Ochrony, Zarządu i Rady Nadzorczej.

IV. Opis polityki wynagrodzeń Banku

Bank posiada zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą „Politykę wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Płońsku”, której celem jest adekwatne wynagradzanie pracowników, w tym członków Zarządu, za wykonaną pracę, motywowanie ich do osiągania wysokich i trwałych wyników odpowiadających długofalowym interesom Banku oraz realizacji celów zawartych w Strategii Działania Banku Spółdzielczego w Płońsku na lata 2020 – 2022. Polityka wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej zawarta jest w Regulaminie działania Rady Nadzorczej. System wynagrodzeń w Banku zbudowany jest ze współdziałających ze sobą motywatorów, dzięki czemu efektywność całego systemu jest większa niż efektywność poszczególnych jego części.

Polityka wynagrodzeń Banku określa zasady wynagradzania pracowników Banku, w tym osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku.

Na system wynagrodzeń składają się:

- 1) stałe składniki wynagrodzenia, zależne od doświadczenia zawodowego i zakresu odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją, oraz wynikające z Kodeksu Pracy,
- 2) zmienne składniki wynagrodzenia.

Za zaprojektowanie, wprowadzenie oraz zapewnienie działania polityki wynagrodzeń odpowiedzialność ponosi Zarząd Banku.

Nadzór nad realizacją Polityki wynagrodzeń obejmującej swym zakresem system wynagrodzeń pracowników i członków Zarządu realizowany jest przez Radę Nadzorczą za pośrednictwem Prezydium Rady Nadzorczej Banku.

Rada Nadzorcza dokonała oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Płońsku w 2021 r. Stwierdziła, że stosowana w Banku Spółdzielczym w Płońsku polityka wynagradzania jest zgodna z obowiązującymi przepisami prawa i nie sprzyja podejmowaniu nieakceptowanego ryzyka.

Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej

Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej określone są w „Regulaminie Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Płońsku” uchwalonym przez Zebranie Przedstawicieli. Wynagrodzenia są zróżnicowane w zależności od pełnionej przez członka funkcji w Radzie.

Wypłacane są miesięcznie i stanowią procent średniego wynagrodzenia w gospodarce w IV kwartale poprzedniego roku.

Wynagrodzenia członków Zarządu

Podstawę kształtowania polityki wynagrodzeń członków Zarządu Banku stanowi wynagrodzenie zasadnicze będące krotnością średniego wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych w Banku na czas nieokreślony w grudniu roku poprzedniego. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego członka Zarządu kształtowana jest przez powierzoną funkcję w Zarządzie i wynikający z powyższego zakres nadzorowanego obszaru oraz ocenę jego doświadczenia, kwalifikacji, zaangażowania oraz umiejętności zawodowych. Członkowie Zarządu z tytułu sprawowania funkcji kierowniczych otrzymują dodatki funkcyjne.

Uzupełnieniem wynagrodzenia zasadniczego członka Zarządu jest wynagrodzenie zmienne – premia, która ma charakter uznaniowy, a jej wysokość jest bezpośrednio skorelowana z osiągniętymi wynikami finansowymi Banku oraz ocenami zewnętrznymi uzyskanymi przez Bank za dany okres. Wysokość premii indywidualnych Członków Zarządu dokonywana jest w oparciu o właściwe dla danego stanowiska kryteria premiowania.

Wynagrodzenia pracowników Banku

Podstawę kształtowania polityki wynagrodzeń pracowników Banku stanowi wynagrodzenie zasadnicze, którego zróżnicowanie realizowane jest w oparciu o wartościowanie stanowisk pracy oraz zakres kompetencji i zadań realizowanych przez pracownika.

Pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze z tytułu sprawowania funkcji kierowniczych otrzymują dodatki funkcyjne. System premiowy pracowników Centrali i Pracowników Oddziałów różni się i wynika z charakteru i specyfiki pracy. Wspólną częścią obu systemów jest premia jakościowa.

Pracownicy oddziałów otrzymują premie za sprzedane produkty oraz premię jakościową uzależnioną od jakości pracy i od realizacji zadań premiowych. Wysokość premii jest bezpośrednio skorelowana z osiągniętym zyskiem Banku, a w przypadku pracowników Oddziałów również z wynikami danego oddziału i uwzględnia wkład pracy w osiągnięcie założonych celów na dany okres poszczególnych osób i zespołów oraz postawę pracownika. Wysokość premii wynikowej pracowników Centrali uzależniona jest od realizacji planu zysku Banku.

V. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.

Zgodnie z art. 9cb ust. 1 ustawy Prawo bankowe komitet do spraw wynagrodzeń działa w banku istotnym.

Ponieważ Bank Spółdzielczy w Płońsku nie jest bankiem istotnym w rozumieniu art. 3 pkt 35 ustawy Prawo bankowe komitet do spraw wynagrodzeń nie został powołany.

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

W Banku obowiązuje uchwalona przez Zebranie Przedstawicieli „Procedura oceny kompetencji kandydatów na członków Rady Nadzorczej, członków Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Płońsku”.

Celem oceny jest ustalenie czy:

- 1) kandydaci na Członków/ Członkowie Rady Nadzorczej są w stanie w sposób konstruktywny weryfikować podejmowane przez Zarząd decyzje oraz sprawować skuteczny nadzór, a także czy posiadają wiedzę, doświadczenie i umiejętności niezbędne do realizacji czynności nadzorczych, a także czy ich reputacja osobista nie stwarza zagrożenia dla utraty reputacji Banku,
- 2) skład Rady gwarantuje możliwość powołania z jej członków Komitetu Audytu zgodnie z ustawą z dnia 06.06.2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.

Oceny kompetencji kandydatów na Członków/ Członków Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej, jako organu kolegialnego dokonuje Komisja ds. Odpowiedniości zwana dalej Komisją, powoływana przez Zebranie Przedstawicieli.

Ocenie kompetencji podlega każdy z kandydatów na Członków/ Członek Rady Nadzorczej oraz sama Rada Nadzorcza, jako organ kolegialny.

Ocena indywidualna kandydatów na Członków/ Członków Rady Nadzorczej uwzględnia reputację i kompetencje takie jak: wiedza, umiejętności i doświadczenie, do pełnienia funkcji i obowiązków w Radzie Nadzorczej, w tym w Komitecie Audytu.

Wszyscy kandydaci na Członków/Członkowie Rady Nadzorczej powinni posiadać kompetencje do pełnienia funkcji w Radzie, dawać rękojmię należytego wykonywania obowiązków oraz cieszyć się nienaganną reputacją.

Ocena indywidualna dokonywana jest, jako ocena uprzednia – przy wyborze do Rady Nadzorczej oraz jako ocena następcza – w trakcie kadencji Rady Nadzorczej.

Zebranie Przedstawicieli zatwierdziło w dniu 24.06.2021 r. sprawozdanie Komisji ds. Odpowiedniości z wyników oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej oraz oceny Rady Nadzorczej za 2020 r. Zebranie Przedstawicieli oceniło pozytywnie odpowiedniość członków Rady Nadzorczej, jak również oceniło pozytywnie Radę Nadzorczą jako organ kolegialny za 2020 r.

W odniesieniu do Zarządu Banku obowiązują zatwierdzone przez Radę Nadzorczą „Zasady oceny odpowiedniości członków Zarządu oraz osób pełniących najważniejsze funkcje w Banku” zawierające wymogi określone w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.

Celem oceny kwalifikacji kandydatów na członków Zarządu, członków Zarządu, kandydatów/ osób pełniących kluczowe funkcje jest stwierdzenie czy osoby te:

- 1) posiadają kwalifikacje odpowiednie do pełnionych funkcji i powierzonych obowiązków,
- 2) dają rękojmię należytego wykonywania tych obowiązków rozumianą jako: umiejętność rozsądnego i bezpiecznego zarządzania Bankiem, oraz uczciwa i etyczna postawa danej osoby,
- 3) posiadają zdolność do kierowania się niezależnością osądu, aby zapewnić skuteczną ocenę i weryfikację podejmowania i wykonywania decyzji związanych z bieżącym zarządzaniem Bankiem.

Indywidualna ocena kwalifikacji członków Zarządu obejmuje ocenę:

- 1) wiedzy, umiejętności, doświadczenia,
- 2) rękojmi należytego wykonywania obowiązków,
- 3) reputacji, uczciwości i etyczności,
- 4) kwalifikacji z zakresu kluczowych obszarów merytorycznych działalności Banku,

- 5) możliwości wystąpienia konfliktu interesów z Bankiem oraz umiejętności zachowania niezależności osądu,
- 6) czasochłonności prowadzonej aktywności zawodowej i pozazawodowej.

Ocena zbiorowa Zarządu obejmuje:

- 1) ocenę ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem,
- 2) ocenę reputacji Banku jako pochodnej działań, zachowania i postaw poszczególnych członków Zarządu Banku.

Rada Nadzorcza w dniu 26.01.2021 r., po zapoznaniu się ze sprawozdaniem Prezydium Rady Nadzorczej z wyników oceny odpowiedniości członków Zarządu za 2020 r., dokonała pozytywnej oceny odpowiedniości wszystkich członków Zarządu oraz Zarządu jako organu kolegialnego.

Płońsk, marzec 2022 r.

Zarząd Banku Spółdzielczego w Płońsku