

BANK SPÓŁDZIELCZY W ŁUBNIANACH

*Załącznik nr 1 do Uchwały Nr7/51/2026
Zarządu Banku Spółdzielczego w Lubnianach
z dnia 20.04.2026r.*

*Zatwierdzona uchwałą nr 2/39/2026
Rady Nadzorczej Banku z dnia 30.04.2026*

***Polityka ładu
korporacyjnego i wewnętrznego
w Banku Spółdzielczym w Lubnianach
wersja 4***

Łubniany, Kwiecień, 2026r.

Historia dokumentu:

Wersja	Właściciel	Zatwierdzający	Opis zmiany	Uwagi
1	Rada Nadzorcza i Zarząd	Zarząd zał.3 Uchwała Nr 25/133/2016 z 29.12.2016 RN zał.1 Uchwała 20/116/2016 Z dnia 30.12.2016	Początek historii dokumentu	
2	Rada Nadzorcza i Zarząd	Zarząd zał.1 Uchwała Nr 5/22/2019 z 11.03.2019 RN zał.1 Uchwała / /2019 z 09.04.2019	Przegląd ,weryfikacja, aktualizacja: w „Regulaminie kontroli wewnętrznej” zastąpiono „Regulaminie systemu kontroli wewnętrznej” i „Ogólnych zasad Polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze ” zastąpić „Polityki wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Lubnianach ”	
3	Rada Nadzorcza i Zarząd	Zarząd zał.1 Uchwała Nr / /2021 z .2021r. RN zał.1 Uchwała / /2021 z 16.12.2021r.	Przegląd ,weryfikacja, aktualizacja, dostosowanie do Rek. Z, określenie zasad ładu wewnętrznego w Banku	
4	Rada Nadzorcza i Zarząd	Zarząd Uchwała Nr 7/51/2026 Z dnia 20.04.2026 Rada Nadzorcza Uchwała Nr 2/39/2026 Z dnia 30.04.2026	Uzupełnienie podstawy prawnej, dostosowanie do tj. Wytycznymi Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2021/06) oraz Rozporządzeniem Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach,	

Wstęp

W związku z wdrożeniem przez Komisję Nadzoru Finansowego Zasad Ładu Korporacyjnego dla podmiotów nadzorowanych, a także Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach, stanowiącej załącznik do uchwały Nr 289/2020 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 9 października 2020 r., uwzględniając Wytyczne EBA/GL/2017/11 z dnia 21 marca 2018 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego z uwzględnieniem późniejszych wytycznych oraz regulacji krajowych, Bank wprowadza nową „Politykę ładu korporacyjnego i wewnętrznego Banku Spółdzielczego w Łubnianach”.

Organy Banku traktują Zasady Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych oraz Rekomendację Z jako istotne wytyczne programowe dla kształtowania polityki i strategii działania Banku, wprowadzając zbiór zasad i dobrych praktyk zawarty w niniejszej Polityce. Zobowiązują się do ich stosowania zgodnie z przepisami prawa powszechnie obowiązującego oraz wytycznych, rekomendacji i zaleceń, określonych przez Komisję Nadzoru Finansowego, regulujących tą materię, z zachowaniem zasady proporcjonalności i adekwatności, wynikającą ze skali, charakteru działalności oraz specyfiki Banku. Zasady Ładu Korporacyjnego stanowią zbiór zasad określających relacje wewnętrzne i zewnętrzne Banku, w tym relacje z klientami, organizację, funkcjonowanie nadzoru wewnętrznego oraz kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych, a także organów statutowych i zasad ich współdziałania.

W banku funkcjonuje zgodny z przepisami prawa, przejrzysty i skuteczny ład wewnętrzny, określony w statucie banku oraz przyjętym w banku zhierarchizowanym systemie regulacji wewnętrznych (strategii, polityk, procedur, instrukcji i in.). Na ład wewnętrzny składają się w szczególności system zarządzania bankiem, organizacja banku, zasady działania, uprawnienia, obowiązki i odpowiedzialność oraz wzajemne relacje rady nadzorczej, zarządu i osób pełniących kluczowe funkcje w banku.

W treści niniejszej polityki wyszczególnione zostały zasady stosowane przez Bank oraz te, do stosowania których Bank się zobowiązuje.

§1

1. Niniejszy dokument stanowi narzędzie implementacji i realizacji przyjętych przez Bank Spółdzielczy w Łubnianach :
 - 1) „Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”, zwanych dalej „Zasadami”, które zostały określone w Uchwale 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014r.,
 - 2) Zasad określonych w Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej ładu wewnętrznego w bankach, zwanej w dalszej części Rekomendacją,
 - 3) Wytyczne Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS dotyczące wdrażania Rekomendacji Z KNF u Uczestników Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS,
 - 4) Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2021/06) ,
 - 5) Rozporządzenie Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach.
2. Bank wdrożył ład korporacyjny, na który składają się relacje wewnętrzne i zewnętrzne Banku, w tym relacje z udziałowcami Banku i klientami, organizacja Banku, funkcjonowanie nadzoru wewnętrznego oraz kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych, a także zasady działania organów statutowych i ich współdziałania.

3. W Banku funkcjonuje zgodny z przepisami prawa, przejrzysty i skuteczny ład wewnętrzny, określony w statucie Banku, niniejszej Polityce oraz przyjętym w Banku zhierarchizowanym systemie regulacji wewnętrznych, w szczególności strategii, polityk, procedur, zasad i instrukcji.
4. „Polityka ładu korporacyjnego i wewnętrznego w Banku Spółdzielczym w Łubnianach” wprowadzona jest zgodnie z zasadą proporcjonalności i adekwatności wynikającą ze skali i charakteru działalności oraz specyfiki Banku.

§2

W Banku funkcjonują zasady ładu korporacyjnego, które obejmuje następujące obszary:

1. Organizacja i struktura organizacyjna
2. Relacja z udziałowcami,
3. Organ zarządzający,
4. Organ nadzorujący,
5. Polityka wynagradzania,
6. Polityka informacyjna,
7. Działalność promocyjna i relacje z klientami,
8. Kluczowe systemy i funkcje wewnętrzne,
9. Wykonywanie uprawnień z aktywów nabytych na ryzyko klienta – nie dotyczy Banku, ponieważ Bank nie prowadzi ww. działalności.

§3

Na ład wewnętrzny w Banku składają się w szczególności:

1. system zarządzania bankiem,
2. organizacja Banku,
3. zasady działania, uprawnienia, obowiązki i odpowiedzialność oraz wzajemne relacje Rady Nadzorczej, Zarządu i osób pełniących kluczowe funkcje w Banku,
4. standardy postępowania Banku oraz zarządzanie konfliktami interesów na poziomie Banku,
5. polityka zlecania czynności na zewnątrz,
6. zasady wynagradzania w Banku,
7. polityka dywidendowa,
8. polityka informacyjna (ujawnień).

§4

Organizacja i struktura organizacyjna:

1. Organizacja Banku umożliwia osiągnięcie długoterminowych celów prowadzonej działalności, jest dostosowana do aktualnej oraz planowanej działalności,
2. Organizacja Banku obejmuje zarządzanie i sprawowanie kontroli, systemy sprawozdawczości wewnętrznej, a także przepływu i ochrony informacji oraz obiegu dokumentów, co zostało należycie zapisane w regulacjach wewnętrznych Banku.
3. Organizacja Banku ma odzwierciedlenie w strukturze organizacyjnej.
4. Bank zapewnia jawność struktury organizacyjnej poprzez zamieszczenie schematu organizacyjnego na stronie internetowej Banku: <https://bslubniany.pl/>
5. Bank posiada przejrzystą oraz adekwatną do skali i charakteru prowadzonej działalności oraz podejmowanego ryzyka strukturę organizacyjną, której podległość służbowa, zadania oraz zakres obowiązków i odpowiedzialności są wyraźnie przypisane i odpowiednio przydzielone. Struktura organizacyjna obejmuje i odzwierciedla cały

obszar działalności Banku, wyraźnie wyodrębniając każdą kluczową funkcję w obrębie wykonywanych zadań. Dotyczy to zarówno podziału zadań jak i odpowiedzialności pomiędzy członkami Zarządu Banku a także podziału zadań i odpowiedzialności pomiędzy komórkami organizacyjnymi oraz poszczególnymi stanowiskami pracy.

6. Struktura organizacyjna Banku określona została w taki sposób, by nie zachodziły wątpliwości, co do zakresu zadań i odpowiedzialności odpowiednich komórek organizacyjnych, a zwłaszcza, by nie dochodziło do nakładania się na siebie obowiązków i odpowiedzialności komórek organizacyjnych
7. Struktura organizacyjna znajduje swoje odzwierciedlenie między innymi w:
 - a. Regulaminie działania Zarządu w zakresie nadzoru nad poszczególnymi pionami, komórkami i jednostkami organizacyjnymi oraz zasady odpowiedzialności za poszczególne obszary funkcjonowania Banku,
 - b. Regulaminie systemu kontroli wewnętrznej w zakresie organizacji systemu kontroli wewnętrznej oraz działania audytu wewnętrznego,
 - c. Instrukcji sporządzania informacji zarządczej, gdzie zdefiniowano min. zakres informacji, częstotliwość, komórki sporządzające i odbiorców informacji,
 - d. Pozostałych regulacjach Banku, które są okresowo weryfikowane przez Zarząd i Radę Nadzorczą między innymi pod kątem spójności z zatwierdzoną strukturą organizacyjną.
8. Organizacja Banku umożliwia osiągnięcie założonych strategicznych celów z uwzględnieniem konieczności efektywnego monitorowania ryzyka występującego w jego działalności.
9. Organizacja Banku zapewnia, że:
 - 1) wykonywanie zadań z zakresu działalności Banku jest powierzane osobom posiadającym niezbędną wiedzę i umiejętności, nad którymi nadzór sprawują osoby posiadające również odpowiednie doświadczenie,
 - 2) podczas określania zakresu powierzanych zadań brana jest pod uwagę możliwość właściwego i rzetelnego wykonywania tych zadań na danym stanowisku,
 - 3) prawa pracowników są należycie chronione, a ich interesy uwzględnianie, co znajduje odzwierciedlenie w odpowiednich regulacjach wewnętrznych Banku.
10. Bank zapewnia pracownikom odpowiedni dostęp do informacji o zakresach uprawnień, obowiązkach i odpowiedzialności poszczególnych komórek organizacyjnych. Wszyscy pracownicy Banku są powiadamiani o każdej zmianie regulaminu organizacyjnego.
11. Bank udostępnił pracownikom anonimowy system zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w banku procedur i standardów etycznych, w tym anonimowy sposób powiadamiania organu zarządzającego lub organu nadzorującego o nadużyciach w tejże instytucji. Bank zapewnia możliwość korzystania z tego narzędzia przez pracowników bez obawy o negatywne konsekwencje ze strony kierownictwa i innych pracowników instytucji.
12. Bank stosuje plany ciągłości działania mające na celu zapewnianie ciągłości działania i ograniczenia strat na wypadek poważnych zakłóceń w działalności. Plany ciągłości działania są elementem zarządzania ryzykiem operacyjnym.
13. W ramach oceny poziomu ryzyka operacyjnego Rada Nadzorcza i Zarząd są informowane o wszystkich stwierdzonych nadużyciach, zgłoszonych i zarejestrowanych w Rejestrze zdarzeń ryzyka operacyjnego.

§5

Relacja z udziałowcami:

1. Bank działa w interesie wszystkich udziałowców z poszanowaniem interesu klientów.
2. Bank zapewnia udziałowcom właściwy dostęp do informacji.
3. **Udziałowcy Banku, powinni współdziałać przy realizacji jego celów oraz zapewnić bezpieczeństwo jego działania.**
4. Udziałowcy mogą wpływać na funkcjonowanie instytucji nadzorowanej wyłącznie poprzez decyzje organu stanowiącego nie naruszając kompetencji pozostałych organów.
5. Udziałowcy w swych decyzjach powinni kierować się interesem Banku.
6. Udziałowcy nie powinni wykorzystywać swojej pozycji do podejmowania decyzji prowadzących do przeniesienia aktywów z Banku do innych podmiotów a także do nabycia lub zbycia albo zawierania innych transakcji powodujących rozporządzenie przez Bank jej majątkiem na warunkach innych niż rynkowe, czy też z narażeniem bezpieczeństwa lub interesu Banku.
7. Przeprowadzenie transakcji z podmiotem powiązany jest zawsze uzasadnione interesem Banku i powinno być dokonane w sposób transparentny w oparciu o zapisy regulacji wewnętrznych Banku.
8. **Powstające konflikty pomiędzy udziałowcami powinny być rozwiązywane niezwłocznie, aby nie dochodziło do naruszenia interesu Banku i jego klientów.**
9. Udziałowcy odpowiadają za utrzymanie pozycji kapitałowej Banku zdefiniowanej w Polityce kapitałowej (w tym w Polityce dywidendowej) Banku.
10. W Banku nie stosuje się zasady uprzywilejowania udziałów.
11. Powyższe zasady mają odzwierciedlenie w regulaminach obejmujących zasady działania organów statutowych Banku.
12. Decyzje w zakresie wypłaty dywidendy uzależnione są od potrzeby utrzymania odpowiedniego poziomu kapitałów własnych oraz realizacji strategicznych celów instytucji nadzorowanej a także uwzględniają rekomendacje i indywidualne zalecenia wydane przez organy nadzoru.

§6

Zarząd:

1. Zarząd ponosi ostateczną i ogólną odpowiedzialność za Bank oraz określa zasady zarządzania w Banku, które zapewniają skuteczne i ostrożne zarządzanie Bankiem, nadzoruje wdrożenie tych zasad oraz jest za to wdrożenie odpowiedzialny.
2. Zarząd aktywnie angażuje się w działalność Banku i podejmuje decyzje w prawidłowy i świadomy sposób.
3. Zarząd ponosi odpowiedzialność za wdrażanie strategii, polityk i zasad oraz regularnie omawia wdrażanie tych regulacji z Radą Nadzorczą oraz zgodnie z wytycznymi KNF przedstawia je do akceptacji Rady Nadzorczej.
4. Zarząd dokonując osądu i podejmując decyzje konstruktywnie kwestionuje oraz krytycznie ocenia przedstawiane mu propozycje, wyjaśnienia i informacje
5. Zarząd składa kompleksowe cykliczne sprawozdania i informuje regularnie bez zbędnej zwłoki Radzie Nadzorczej o elementach istotnych dla oceny sytuacji, ryzyku i wydarzeniach mających wpływ lub mogących mieć wpływ na działanie Banku
6. Zarząd ma charakter kolegialny
7. Członkowie Zarządu Banku posiadają odpowiednie kompetencje do prowadzenia spraw oraz dają rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków.

8. Zarząd jest jedynym uprawnionym i odpowiedzialnym za zarządzanie działalnością Banku, w tym za prowadzenie spraw, planowanie, organizowanie, decydowanie, kierowanie oraz kontrolowanie działalności Banku.
9. Ocena członków Zarządu dokonywana jest w oparciu o „Politykę w zakresie oceny odpowiedniości członków Zarządu i osób pełniących kluczowe funkcje w Banku Spółdzielczym w Lubnianach”.
10. Pracą Zarządu kieruje Prezes, a wewnętrzny podział obowiązków w Zarządzie zapewnia unikanie konfliktów interesów.
11. Pełnienie funkcji w Zarządzie powinno stanowić główny obszar aktywności zawodowej członka Zarządu.
12. Zarząd banku jest odpowiedzialny za wprowadzenie ładu wewnętrznego w banku oraz zapewnia jego przestrzeganie, a także dokonuje okresowej oceny i weryfikacji, mających na celu dostosowanie ładu wewnętrznego w banku do zmieniającej się sytuacji wewnętrznej i otoczenia banku.
13. Zarząd banku informuje Radę Nadzorczą o wynikach przeprowadzonej oceny oraz o wszelkich istotnych zdarzeniach mogących mieć wpływ na funkcjonowanie ładu wewnętrznego w banku.
14. Powyższe zasady reguluje Regulamin działania Zarządu Banku .
15. Posiedzenia Zarządu odbywają się w języku polskim.

§7

Rada Nadzorcza:

1. Członkowie Rady Nadzorczej Banku posiadają odpowiednie kompetencje do prowadzenia spraw oraz dają rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków.
2. Indywidualne kompetencje poszczególnych członków Rady Nadzorczej powinny uzupełniać się w taki sposób, aby umożliwiać zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegiального sprawowania nadzoru nad wszystkimi obszarami działania.
3. Rada Nadzorcza oraz poszczególni jej członkowie przy wykonywaniu nadzoru kierują się obiektywną oceną i osądem.
4. Indywidualne kompetencje poszczególnych członków kolegiальной Rady Nadzorczej Banku uzupełniają się w taki sposób, aby umożliwić zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegiального sprawowania nadzoru nad wszystkimi obszarami działania Banku.
5. Ocena członków Rady Nadzorczej dokonywana jest w oparciu o „Politykę w zakresie oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej w Banku Spółdzielczym w Lubnianach”.
6. Określony w Statucie skład liczebny Rady Nadzorczej jest adekwatny do charakteru i skali prowadzonej przez Bank działalności.
7. **W składzie Rady Nadzorczej powinna być wyodrębniona funkcja przewodniczącego, który kieruje pracami organu. Wybór przewodniczącego powinien być dokonany w oparciu o doświadczenie oraz umiejętności kierowania przy uwzględnieniu kryterium niezależności.**
8. **W składzie Rady Nadzorczej powinien być zapewniony odpowiedni udział członków niezależnych, a tam gdzie jest to możliwe powoływanych spośród kandydatów wskazanych przez udziałowców mniejszościowych. Niezależność przejawia się przede wszystkim brakiem bezpośrednich i pośrednich powiązań z instytucją nadzorowaną, członkami organów zarządzających i nadzorujących, znaczącymi udziałowcami i podmiotami z nimi powiązanymi.**

9. W szczególności niezależnością powinni cechować się członkowie komitetu audytu lub członkowie Rady Nadzorczej, którzy posiadają kompetencje z dziedziny rachunkowości lub rewizji finansowej.
10. Członek Rady Nadzorczej Banku powinien wykonywać swoją funkcję w sposób aktywny, wykazując się niezbędnym poziomem zaangażowania w pracę Rady Nadzorczej.
11. Niezbędny poziom zaangażowania przejawia się w poświęcaniu czasu w wymiarze umożliwiającym należyte wykonywanie zadań Rady Nadzorczej.
12. Członek Rady Nadzorczej powinien podejmować aktywność zawodową bez uszczerbku dla działalności w Radzie Nadzorczej Banku oraz z zachowaniem zasady unikania konfliktów interesów.
13. Jeśli członkowie Rady Nadzorczej zgłoszą zdanie odrębne, informację oraz powody zgłoszenia zamieszcza się w protokole
14. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzeniem ładu wewnętrznego w banku oraz ocenia jego adekwatność i skuteczność.
15. Powyższe zasady reguluje Regulamin działania Rady Nadzorczej .
16. Posiedzenia Rady Nadzorczej odbywają się w języku polskim.

§8

Polityka wynagradzania:

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania osób, których działalność zawodowa na istotny wpływ na profil ryzyka Banku zgodnie z Polityką wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Łubnianach, która uwzględnia zasadę proporcjonalności oraz sytuację finansową Banku.
2. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli, raz w roku, raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku.
3. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.
4. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustalane jest adekwatnie do pełnionej funkcji, a także adekwatnie do skali działalności.
5. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej oraz członków komitetu audytu ustalane jest przez Zebranie Przedstawicieli. Zasady wynagradzania Rady Nadzorczej i komitetu audytu zawarte są w odpowiedniej regulacji wewnętrznej Banku
6. Wynagrodzenia członków organu zarządzającego lub osób pełniących kluczowe funkcje są finansowane i wypłacane ze środków Banku,

§9

Polityka informacyjna:

1. Bank prowadzi Politykę ujawniania informacji o charakterze jakościowym i ilościowym Banku Spółdzielczego w Łubnianach w zakresie adekwatności kapitałowej, wynagrodzeń oraz innych informacji podlegających ogłaszaniu zatwierdzoną i co najmniej raz w roku weryfikowaną przez Zarząd i Radę Nadzorczą.
2. Bank publikuje na tablicy ogłoszeń oraz na stronie internetowej wszystkie, wymagane przepisami prawa informacje.
3. Bank zapewnia udziałowcom równy dostęp do informacji.
4. Polityka informacyjna określa w szczególności zasady i terminy udzielania odpowiedzi udziałowcom oraz klientom.

5. Polityka informacyjna Banku zapewnia ochronę informacji, zgodnie z przepisami wewnętrznymi i zewnętrznymi.

§10

Działalność promocyjna i relacje z klientami:

1. Przekaz reklamowy dotyczący usługi lub produktu oferowanego przez Bank albo jego działalności, dalej jako „przedmiot reklamowany”, powinien być rzetelny i nie wprowadzać w błąd oraz cechować się poszanowaniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa, zasad uczciwego obrotu jak również dobrych obyczajów.
2. Przekaz reklamowy powinien w sposób jasny wskazywać, jakiego produktu lub usługi dotyczy.
3. Przekaz reklamowy nie może eksponować korzyści w taki sposób, który powodowałby umniejszenie znaczenia kosztów i ryzyk związanych z nabyciem produktu lub usługi.
4. Przekaz reklamowy nie powinien wprowadzać w błąd, ani stwarzać możliwości wprowadzenia w błąd, w szczególności co do:
 - 1) charakteru prawnego przedmiotu reklamowanego, w tym praw i obowiązków klienta,
 - 2) tożsamości podmiotu reklamującego,
 - 3) istotnych cech przedmiotu reklamowanego,
 - 4) korzyści, które można osiągnąć nabywając lub korzystając z przedmiotu reklamowanego oraz okresu, w którym powstają,
 - 5) ponoszonych przez klienta całkowitych kosztów związanych z nabyciem lub korzystaniem z przedmiotu reklamowanego oraz okresu, którego te koszty dotyczą,
 - 6) czasu, wartości i terytorialnej dostępności przedmiotu reklamowanego,
 - 7) ryzyka związanego z nabyciem lub korzystaniem z przedmiotu reklamowanego.
5. Bank dokłada starań, aby oferowane produkty lub usługi finansowe były adekwatne do potrzeb klientów, do których są kierowane.
6. Na etapie przedstawiania charakteru i konstrukcji rekomendowanego produktu lub usługi finansowej Bank oraz podmioty z nim współpracujące powinny uwzględnić potrzeby, o których mowa w pkt. 5, w szczególności co do indywidualnej sytuacji klienta, w tym wiedzy i doświadczenia na rynku finansowym, a tam gdzie to uzasadnione, pożądanego czasu trwania inwestycji oraz poziomu akceptacji ryzyka.
7. Bank oraz współpracujące z nim podmioty powinny rzetelnie i w sposób przystępny dla przeciętnego odbiorcy informować o oferowanym produkcie lub usłudze, w tym w szczególności o charakterze i konstrukcji tego produktu lub usługi, korzyściach oraz czynnikach warunkujących osiągnięcie ewentualnego zysku, a także o wszelkich ryzykach z nimi związanych, w tym o opłatach i kosztach (również związanych z wcześniejszą rezygnacją z produktu lub usługi).
8. Wszelkie niezbędne informacje dotyczące charakteru i konstrukcji produktu lub usługi finansowej, mające znaczenie dla podjęcia przez klienta decyzji, powinny być udostępniane klientom w taki sposób, aby w odpowiednim czasie przed zawarciem umowy mieli oni możliwość swobodnego zapoznania się z ich treścią.
9. Postanowienia umowy, w tym wzorce umowy oraz istotne informacje na temat umowy zamieszczone w innych dokumentach, powinny zostać przedstawione klientowi przed podjęciem przez niego decyzji co do zawarcia umowy
10. Jeśli w ocenie klienta nie jest możliwe zapoznanie się z przedstawionymi dokumentami, na miejscu Bank przekazuje klientowi na koszt własny kopie odpowiednich dokumentów.

11. Bank powinien opracować i udostępnić klientom jasne i przejrzyste zasady rozpatrywania skarg i reklamacji.
12. Bank wprowadził zorganizowaną formę rozpatrywania skarg i reklamacji oraz podejmowania działań zaradczych zmierzających do ograniczenia sytuacji, powodujących ich występowanie w przyszłości.
13. Proces rozpatrywania skarg i reklamacji przez Bank powinien być przeprowadzony niezwłocznie, a także cechować się rzetelnością, wnikliwością, obiektywizmem oraz poszanowaniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa, zasad uczciwego obrotu i dobrych obyczajów.
14. Treść odpowiedzi na skargę lub reklamację powinna zawierać, o ile to możliwe, pełne i wyczerpujące uzasadnienie faktyczne i prawne, stosownie do zarzutów zamieszczonych w reklamacji lub skardze.
15. Bank powinien dążyć do polubownego rozwiązywania sporów ze swoimi klientami.
16. Bank dochodząc swoich roszczeń, w szczególności prowadząc działania windykacyjne wobec klientów, powinien działać profesjonalnie i dbać o reputację instytucji zaufania publicznego.

§11

Kluczowe systemy i funkcje wewnętrzne:

1. Bank posiada adekwatny, efektywny i skuteczny system kontroli wewnętrznej.
2. Zasady przeprowadzania kontroli wewnętrznej opisuje, zatwierdzony przez Radę Nadzorczą Regulamin systemu kontroli wewnętrznej oraz Instrukcja działania funkcji kontroli.
3. System kontroli wewnętrznej obejmuje wszystkie poziomy w strukturze organizacyjnej Banku.
4. Rada Nadzorcza okresowo, zgodnie z Systemem Informacji Zarządczej dokonuje oceny mechanizmów oraz skuteczności kontroli wewnętrznej w oparciu o oceny wewnętrzne i zewnętrzne.
5. W Banku funkcjonują mechanizmy zapewniające niezależność komórki ds. zgodności.
6. Bank zapewnia niezależność audytu wewnętrznego poprzez pełnienie zadań audytu przez Spółdzielnię Systemu Ochrony BPS.
7. W Banku wdrożono adekwatny i skuteczny, dostosowany do skali, złożoności działalności i profilu ryzyka system zarządzania ryzykiem uwzględniający Strategię zarządzania ryzykiem obejmującą tolerancję na ryzyko określoną przez Bank.
8. W Banku wdrożono adekwatny i skuteczny, dostosowany do skali, złożoności działalności i profilu ryzyka system zarządzania ryzykiem uwzględniający strategię zarządzania ryzykiem obejmującą tolerancję na ryzyko określoną przez Bank.
9. Na proces zarządzania ryzykiem składa się jego identyfikacja, pomiar, szacowanie, monitorowanie oraz stosowanie mechanizmów kontrolujących i ograniczających zidentyfikowany, zmierzony lub oszacowany poziom ryzyka.
10. Za skuteczność zarządzania ryzykiem odpowiada Zarząd. Członkowie Zarządu, uwzględniając charakter, skalę i złożoność prowadzonej działalności nie łączą odpowiedzialności za zarządzanie danym ryzykiem z odpowiedzialnością za obszar działalności generujący to ryzyko,
11. Rada Nadzorcza zatwierdza i nadzoruje realizację strategii zarządzania ryzykiem, sprawując nadzór nad skutecznością zarządzania ryzykiem w oparciu o raporty sporządzane w ramach systemu informacji zarządczej.

§12

Kultura ryzyka i standardy etyczne:

1. W Banku funkcjonuje zintegrowana, obejmująca całość działalności Banku kultura ryzyka oparta na pełnym zrozumieniu i całościowym oglądzie ryzyka, na jakie Bank jest narażony oraz sposobu zarządzania nim, uwzględniając skłonność do podejmowania ryzyka.
2. Bank rozwija kulturę ryzyka poprzez wdrażanie polityki, komunikacji i szkoleń dla pracowników dotyczących strategii i profilu instytucji, a także dostosowuje komunikację i szkolenia dla pracowników w celu uwzględnienia obowiązków tych pracowników w zakresie podejmowania ryzyka i zarządzania nim.
3. Pracownicy mają pełną świadomość swoich obowiązków związanych z zarządzaniem ryzykiem.
4. Kultura ryzyka obejmuje w szczególności:
 - 1) znajomość i zrozumienie podstawowych wartości instytucji przez pracowników na wszystkich szczeblach,
 - 2) świadomość odpowiedzialności za swoje działania związane z zachowaniem Banku w zakresie podejmowania ryzyka,
 - 3) skuteczną komunikację i krytykę pomiędzy pracownikami,
 - 4) stosowanie odpowiednich zachęt w dostosowywaniu zachowania w zakresie podejmowania ryzyka do profilu ryzyka Banku i jego długoterminowych interesów.
5. Wartości, którymi bank kieruje się w swojej działalności, stanowią fundament dla budowania skutecznego ładu wewnętrznego w banku. Wartości te oraz opracowane na ich podstawie zasady etyki zawierające wysokie standardy etyczne i zawodowe, kształtują wśród pracowników banku odpowiedzialne i etyczne postawy. Zadanie to jest szczególnie istotne w kontekście konieczności pogłębiania wśród pracowników banku świadomości znaczenia ryzyka w działalności tej instytucji, zasad jego podejmowania i zarządzania nim (tzw. kultura ryzyka).
6. Standardy etyczne i zawodowe określają, które działania są pożądane, a które nieakceptowane.
7. Zarząd banku swoimi działaniami i postępowaniem promuje przyjęte standardy etyczne i zawodowe, w tym w szczególności świadomość znaczenia ryzyka w działalności prowadzonej przez bank oraz kultury ryzyka.
8. Zarząd Banku, nie rzadziej niż raz w roku, informuje Radę Nadzorczą w ramach przeprowadzonej oceny ładu wewnętrznego o wynikach przestrzegania zasad etyki w Banku.

§13

Polityka w zakresie outsourcingu:

1. W Banku funkcjonują: Polityka zarządzania ryzykiem outsourcingu w Banku Spółdzielczym w Łubnianach oraz Instrukcja zarządzania ryzykiem outsourcingu w Banku Spółdzielczym w Łubnianach.
2. Bank pozostaje w pełni odpowiedzialny za wszystkie usługi i rodzaje działalności podlegające outsourcingowi oraz wynikające z nich decyzje kierownictwa, a Zarząd zapewnia nadzór nad czynnościami zleconymi na zewnątrz, w tym nad czynnościami, których wykonywanie zostało powierzone podmiotom zewnętrznym na podstawie art. 6a6d Prawa bankowego.
3. Outsourcing nie utrudnia skutecznego nadzoru nad instytucją oraz nie narusza żadnych ograniczeń nadzorczych dotyczących usług i działalności.
4. **Przy wyborze istotnego dostawcy usług zewnętrznych lub w przypadku outsourcingu usług Bank winien uwzględnić, czy usługodawca ustanowił odpowiednie standardy etyczne lub kodeks postępowania**

§ 14

Polityka w zakresie AML

- 1. W banku funkcjonują procedury zarządzania ryzykiem AML**
- 2. Procedury określają identyfikację oraz odpowiedzialność pracowników, członków organu jak i organu w zakresie identyfikacji, oceny i nadzoru nad ryzykiem AML**
- 3. Bank identyfikuje czynniki ryzyka związane z klientami Banku, produktami i usługami, państw i obszarów geograficznych, a także czynniki ryzyka dotyczące przeprowadzanych transakcji oraz inne czynniki ryzyka dotyczące kanałów dostaw.**

§15

Polityka w zakresie ESG:

- 1. W Banku funkcjonuje Instrukcja - Metodyka oceny ESG.**
- 2. Bank wspiera środowisko lokalne, społeczeństwo obywatelskie oraz dba o środowisko i klimat.**
- 3. Bank wspiera rozwiązania pro ekologiczne wspierające ochronę klimatu oraz niskoemisyjność poprzez przyjmowanie tych rozwiązań zarówno w działalności Banku poprzez wspieranie projektów gwarantujących te cele jak i przyjętych rozwiązań inwestycyjnych i organizacyjnych Banku.**
- 4. W zakresie ładu korporacyjnego Bank wspiera relacje z klientami, dostawcami usług i produktów, członkami oraz przeciwdziała korupcji i w sposób prawidłowy zarządza konfliktami interesów.**

§16

Konflikt interesów:

- 1. W Banku obowiązują odpowiednie regulacje, mające na celu identyfikację i ocenę rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów interesów na poziomie instytucjonalnym, zarządzania nimi i ich minimalizacji lub zapobiegania im opracowana, ustanowiona i zatwierdzona przez Zarząd.**
- 2. Niezależnie od przyjętych w tym zakresie regulacji, Bank w ramach swoich zasad organizacyjnych i administracyjnych podejmuje odpowiednie kroki w celu wykluczenia niekorzystnego wpływu konfliktów interesów na interesy ich klientów, w szczególności poprzez:**
 - 1) odpowiedni podział obowiązków, np. powierzenie czynności będących w konflikcie w związku z przetwarzaniem transakcji lub świadczeniem usług różnym osobom bądź powierzenie odpowiedzialności za nadzór i sprawozdawczość w odniesieniu do czynności będących w konflikcie różnym osobom,**
 - 2) ustanowienie barier informacyjnych, np. przez fizyczne rozdzielenie określonych linii biznesowych lub jednostek.**

§17

Rada Nadzorcza dokonuje regularnej oceny stosowania zasad ładu korporacyjnego, w cyklach określonych w Instrukcji sporządzania informacji zarządczej a wyniki tej oceny są udostępniane na stronie internetowej Banku oraz przekazywane udziałowcom podczas Zebrania Przedstawicieli . W ramach tej oceny przeprowadzona będzie ocena stosowania zasad ładu wewnętrznego w Banku. Polityka podlega co najmniej raz w roku przeglądowi oraz ocenie jej realizacji przez Radę Nadzorczą.

§18

Zarządzanie ładem korporacyjnym i wewnętrznym ma za zadanie min. unikanie konfliktów interesów, zdefiniowanych w „Polityce zgodności” oraz „Instrukcji zarządzania ryzykiem braku zgodności”.

§19

Skuteczność zarządzania ryzykiem braku zgodności poddawana jest ocenie w ramach kontroli wewnętrznej.

§20

1. Niniejsza Polityka podlega okresowym przeglądom oraz ocenie jej realizacji przez Radę Nadzorczą, zgodnie z zapisami Instrukcji sporządzania informacji zarządczej.
2. Polityka zarządzania ładem korporacyjnym w Banku Spółdzielczym w Łubnianach oraz jej zmiany wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Banku.

ZARZĄD

RADA NADZORCZA

Przewodniczący Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Łubnianach

mgr inż. Krzysztof Drobin

Sekretarz Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Łubnianach

Mieczysław Maciuszek

Rada Nadzorcza
Banku Spółdzielczego
w Łubnianach

ZARZĄD
Banku Spółdzielczego
w Łubnianach

5011- [signature]

THE
OFFICE OF THE
ATTORNEY GENERAL
STATE OF NEW YORK

IN SENATE,
JANUARY 10, 1901.

REPORT OF THE

COMMISSIONER OF THE
LAND OFFICE

FOR THE YEAR
1900.

C

C