

Zatwierdzone przez Zarząd Banku uchwałą nr DC/92/2018 z dnia 13/03/2018 r.

**Informacje ogłaszane przez Euro Bank S.A. zgodnie z art. 111a ust. 4 Ustawy Prawo Bankowe z dnia 29 sierpnia 1997 r. (Dz. U. z 2002 r. Nr 72, poz. 665 z późniejszymi zmianami)**

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

---

W Euro Banku S.A. (dalej „Bank”) funkcjonuje system zarządzania.

Zarząd Banku odpowiada za zaprojektowanie, wprowadzenie oraz zapewnienie działania systemu zarządzania.

Rada Nadzorcza Banku sprawuje nadzór nad wprowadzeniem systemu zarządzania oraz ocenia adekwatność i skuteczność tego systemu.

System zarządzania stanowi zbiór zasad i mechanizmów odnoszących się do procesów decyzyjnych, zachodzących w Banku oraz do oceny prowadzonej działalności bankowej.

Przedmiotowe zasady i mechanizmy sformalizowane są w dokumentach wewnętrznych Banku.

W ramach systemu zarządzania w Banku funkcjonuje:

- system zarządzania ryzykiem,
- system kontroli wewnętrznej.

System zarządzania obejmuje również procedury anonimowego zgłaszania wskazanemu Członkowi Zarządu, a w szczególnych przypadkach - Radzie Nadzorczej Banku, naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych. W ramach procedur anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych, Bank zapewnia pracownikom, którzy zgłaszają naruszenia, ochronę przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania.

A. System zarządzania ryzykiem

W Banku, w ramach systemu zarządzania, funkcjonuje system zarządzania ryzykiem.

Zadaniami systemu zarządzania ryzykiem funkcjonującego w Banku są identyfikacja, pomiar lub szacowanie, ocena, kontrola (ograniczanie), monitorowanie oraz raportowanie ryzyk występujących w działalności Banku służące zapewnieniu prawidłowości procesu wyznaczania i realizacji szczegółowych celów prowadzonej przez Bank działalności.

Zatwierdzone przez Zarząd Banku uchwałą nr DC/92/2018 z dnia 13/03/2018 r.

Na system zarządzania ryzykiem funkcjonujący w Banku składają się następujące elementy:

- struktura organizacyjna dedykowana do zarządzania ryzykiem,
- dokumentacja zarządzania ryzykiem, w której sformalizowane są zasady i mechanizmy zarządzania ryzykiem,
- proces zarządzania ryzykiem,
- narzędzia zarządzania ryzykiem (w tym mechanizmy kontroli ryzyka, w szczególności limity na ryzyko).

Poszczególne elementy systemu zarządzania ryzykiem dostosowywane są do wielkości i stopnia złożoności działalności Banku (zarówno aktualnie prowadzonej, jak i planowanej) oraz do wielkości i stopnia złożoności profilu ponoszonego przez Bank ryzyka – innymi słowy, system zarządzania ryzykiem Banku uwzględnia tzw. zasadę proporcjonalności.

Więcej szczegółowych informacji z zakresu zarządzania poszczególnymi ryzykami dostępnych jest w dokumentach publikowanych na stronie internetowej Euro Banku S.A. zgodnie z wytycznymi zawartymi w dokumencie Polityka informacyjna w zakresie adekwatności kapitałowej i innych informacji podlegających ujawnianiu bądź ogłaszaniu przez Euro Bank S.A.

## B. System kontroli wewnętrznej

W Banku, w ramach systemu zarządzania, funkcjonuje system kontroli wewnętrznej.

### 1. Cele systemu kontroli wewnętrznej

Celem systemu kontroli wewnętrznej jest zapewnienie:

- a) skuteczności i efektywności działania Banku,
- b) wiarygodności sprawozdawczości finansowej,
- c) przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem w Banku,
- d) zgodności działania Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi.

W ramach powyższych celów ogólnych, w Banku wyodrębniono także cele szczegółowe systemu kontroli wewnętrznej.

### 2. Rola Zarządu, Komitetu Audytu i Rady Nadzorczej w systemie kontroli wewnętrznej

Zatwierdzone przez Zarząd Banku uchwałą nr DC/92/2018 z dnia 13/03/2018 r.

Zarząd Banku odpowiada za zapewnienie funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej w Banku, w tym Funkcji Kontroli, Departamentu Compliance i Departamentu Audytu Wewnętrznego. Zarząd zapewnia niezależność Departamentu Audytu Wewnętrznego i Departamentu Compliance. Ponadto, Zarząd zapewnia warunki do obiektywnego wykonywania zadań przez Dyrektora Departamentu Audytu Wewnętrznego i pracowników tego departamentu oraz zapewnia odpowiedni zakres uprawnień pracowników Departamentu Audytu Wewnętrznego i Departamentu Compliance. Zarząd Banku jest odpowiedzialny za zapewnienie zgodności działania Banku z obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi oraz standardami rynkowymi..

Komitet Audytu Rady Nadzorczej na bieżąco monitoruje skuteczność systemu kontroli wewnętrznej (w szczególności audytu wewnętrznego) oraz systemu zarządzania ryzykiem. W celu realizacji tego zadania Komitet Audytu przyjmuje raporty i informacje z tego zakresu. Komitet Audytu dostarcza dla Rady Nadzorczej opinie odnośnie systemu kontroli wewnętrznej i systemu zarządzania ryzykiem, w szczególności w celu umożliwienia Radzie Nadzorczej dokonania corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej (w tym Funkcji Kontroli, Departamentu Compliance i Departamentu Audytu Wewnętrznego) oraz systemu zarządzania ryzykiem związanym z działalnością Banku.

Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej, w szczególności nad wprowadzeniem i zapewnianiem funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej w Banku oraz nad przestrzeganiem w Banku regulaminu kontroli wewnętrznej, polityk, procedur i planów, na podstawie których funkcjonuje w Banku system kontroli wewnętrznej. W szczególności Rada Nadzorcza odpowiada za nadzór Funkcji Kontroli. W ramach nadzoru, Rada Nadzorcza monitoruje skuteczność systemu kontroli wewnętrznej w oparciu o informacje uzyskane od Departamentu Compliance, Departamentu Audytu Wewnętrznego, Zarządu Banku oraz Komitetu Audytu. Rada Nadzorcza dokonuje corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej oraz systemu zarządzania ryzykiem związanym z działalnością Banku.

### 3. Przyjęty schemat organizacji trzech linii obrony w ramach struktury organizacyjnej Banku

W ramach systemu kontroli wewnętrznej Bank wyodrębnił:

- a) pierwszy poziom kontroli wewnętrznej (pierwsza linia obrony), tj. kontrolę wewnętrzną sprawowaną przez pracowników Banku w ramach działalności operacyjnej poprzez stosowanie mechanizmów kontrolnych oraz dodatkowo przez ich przełożonych (lub innego pracownika) poprzez niezależne monitorowanie przestrzegania tych mechanizmów

Zatwierdzone przez Zarząd Banku uchwałą nr DC/92/2018 z dnia 13/03/2018 r.

kontrolnych. Za ten poziom kontroli odpowiedzialni są kierownicy poszczególnych jednostek organizacyjnych Banku;

- b) drugi poziom kontroli wewnętrznej (druga linia obrony), który obejmuje:
  - kontrolę wewnętrzną koordynowaną przez specjalny zespół i sprawowaną przez wyznaczone do tego przez Zarząd jednostki organizacyjne Banku poprzez pracowników Banku przydzielonych do takiej działalności kontrolnej i niezależnych od pracowników Banku sprawujących pierwszy poziom kontroli wewnętrznej, w szczególności poprzez niezależne monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych na pierwszej linii obrony (z wyłączeniem kontroli wewnętrznej z zakresu zapewnienia zgodności),
  - kontrolę wewnętrzną nad zapewnianiem zgodności, tj. niezależne czynności z zakresu zapewnienia zgodności działalności Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi oraz standardami rynkowymi realizowane przez Departament Compliance;
- c) trzeci poziom kontroli wewnętrznej (trzecia linia obrony), tj. niezależny audyt wewnętrzny realizowany przez Departament Audytu Wewnętrznego.

#### 4. Funkcja Kontroli

Zapewnienie przestrzegania mechanizmów kontrolnych w Banku jest zadaniem, które wszystkie trzy linie obrony realizują wspólnie jako Funkcja Kontroli Banku. Na Funkcję Kontroli w Banku składają się:

- a) mechanizmy kontrolne w procesach funkcjonujących w Banku,
- b) niezależne monitorowanie przestrzegania tych mechanizmów kontrolnych,
- c) raportowanie (w ramach Funkcji Kontroli).

Mechanizm kontrolny to rozwiązanie lub działanie wykonywane i stosowane w ramach wszystkich trzech linii obrony Banku (zwłaszcza w ramach pierwszej linii obrony), mające za zadanie zapewnienie osiągnięcia celów systemu kontroli wewnętrznej. W Banku opracowano listę mechanizmów kontrolnych stosowanych w ramach systemu kontroli wewnętrznej. Spośród mechanizmów kontrolnych stosowanych w Banku wybierane są kluczowe, które odgrywają podstawową rolę w zapewnianiu osiągnięcia celów systemu i podlegają szczególnemu monitorowaniu. Nieprawidłowości wykryte przez system kontroli wewnętrznej są kategoryzowane wg ustalonych w Banku zasad w celu ustalenia ich istotności oraz raportowania zgodnie z ustaloną w Banku ścieżką (zarówno na bieżąco, jak i okresowo). Odnośnie wszelkich wykrytych nieprawidłowości obowiązuje zasada, że należy je, w miarę możliwości, niezwłocznie skorygować. W Banku opracowano zestaw wykorzystywanych w takim przypadku środków naprawczych i dyscyplinujących.

Zatwierdzone przez Zarząd Banku uchwałą nr DC/92/2018 z dnia 13/03/2018 r.

W Banku prowadzone jest niezależne monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych obejmujące weryfikację bieżącą i testowanie. Weryfikacja bieżąca polega na porównywaniu stanu faktycznego ze stanem wymaganym, dokonywanym w celu oceny co najmniej przestrzegania mechanizmów kontrolnych, przed rozpoczęciem lub w trakcie trwających czynności wykonywanych w ramach procesów funkcjonujących w Banku. Natomiast testowanie polega również na takim porównaniu, ale w odniesieniu do zakończonych czynności wykonywanych w ramach procesów funkcjonujących w Banku. W Banku stosowane są następujące rodzaje niezależnego monitorowania: monitorowanie poziome (odpowiednio w ramach pierwszej, drugiej i trzeciej linii obrony) oraz monitorowanie pionowe (pierwszej linii obrony przez drugą linię obrony). Obowiązuje zasada, że niezależne monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych należy wpisać we wszystkie procesy funkcjonujące w Banku.

Wyniki czynności kontrolnych przeprowadzanych w ramach Funkcji Kontroli są raportowane dla Komitetu Koordynacji Kontroli Wewnętrznej, dla Zarządu oraz dla Komitetu Audytu lub Rady Nadzorczej. W szczególności w ramach okresowego raportowania przygotowywane są raporty co najmniej o skuteczności kluczowych mechanizmów kontrolnych oraz o wynikach testowania pionowego ich przestrzegania (obejmujące m.in. zestawienie wykrytych nieprawidłowości znaczących i krytycznych), a także o statusie realizacji środków naprawczych i dyscyplinujących.

#### 5. Umiejscowienie, zakres zadań, niezależność Departamentu Compliance

Departament Compliance realizuje funkcję zapewnienia zgodności w Banku i, podlega w strukturze bezpośrednio Prezesowi Zarządu Banku oraz nadzorowany jest przez Komitet Audytu i Radę Nadzorczą.

Zadaniem Departamentu Compliance jest zapewnienie zgodności, tj. zapewnienie przestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych. Zapewnienie zgodności jest realizowane przez Departament Compliance odpowiednio poprzez :

- 1) Sprawowanie funkcji kontroli w ramach drugiego poziomu systemu kontroli wewnętrznej, obejmujące stosowanie mechanizmów kontrolnych (zapewniających przestrzeganie zasad zarządzania ryzykiem braku zgodności), niezależne monitorowanie przestrzegania tych mechanizmów kontrolnych oraz raportowanie z tego zakresu
- 2) Zarządzanie ryzykiem braku zgodności w ramach systemu zarządzania ryzykiem, w szczególności identyfikacja, ocena, monitorowanie i ograniczanie ryzyka braku zgodności we współpracy z innymi jednostkami Banku oraz raportowanie z tego zakresu.

Zatwierdzone przez Zarząd Banku uchwałą nr DC/92/2018 z dnia 13/03/2018 r.

Bank wdrożył mechanizmy zapewniające niezależność Departamentu Compliance w Banku. Dyrektor Departamentu Compliance ma zapewniony bezpośredni kontakt z członkami Zarządu oraz Rady Nadzorczej. Dyrektor Departamentu Compliance raportuje bezpośrednio do Zarządu i Rady Nadzorczej oraz Komitetu Audytu przy Radzie Nadzorczej, zgodnie z ustalonym systemem informacji zarządczej.

W celu zapewnienia niezależności Departamentu Compliance, w Banku wprowadzone i sformalizowane zostały mechanizmy zapewniające niezależność tego departamentu, z uwzględnieniem wymogów w tym zakresie przewidzianych w przepisach prawa (np. zatwierdzanie przez Komitet Audytu lub Radę Nadzorczą wysokości wynagrodzenia, w tym premii, Dyrektora tego departamentu; szczegółowo określony tryb powoływania i odwoływania Dyrektora tego departamentu za zgodą Rady Nadzorczej Banku; szczegółowo określony tryb kontroli poziomu wynagrodzeń Dyrektora i pracowników tego departamentu, przy czym wysokość wynagrodzenia, w tym premii, pracowników tego departamentu nie może być uzależniona od wyników finansowych Banku; zasady ochrony pracowników Departamentu Compliance przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę; niezwłoczne informowanie Komisji Nadzoru Finansowego o zmianie na stanowisku Dyrektora tego departamentu wraz ze wskazaniem przyczyny zmiany).

#### 6. Umiejscowienie, zakres zadań, niezależność Departamentu Audytu Wewnętrznego

W Banku komórką audytu wewnętrznego jest Departament Audytu Wewnętrznego, który podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu Banku oraz nadzorowany jest przez Komitet Audytu i Radę Nadzorczą.

Zadaniem audytu wewnętrznego jest badanie całej działalności Banku, a w szczególności badanie i ocena w ramach procesu audytowego, w sposób niezależny i obiektywny, adekwatności, efektywności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej (z wyłączeniem audytu wewnętrznego), w tym mechanizmów kontroli ryzyka i mechanizmów kontroli wewnętrznej. W ramach audytu wewnętrznego może być także prowadzona działalność doradcza.

Dyrektor Departamentu Audytu Wewnętrznego ma prawo bezpośredniego kontaktowania się z członkami Zarządu, Komitetu Audytu i Rady Nadzorczej oraz bezpośredniego raportowania do Zarządu, Komitetu Audytu i Rady Nadzorczej.

W celu zapewnienia niezależności Departamentu Audytu Wewnętrznego, w Banku wprowadzone i sformalizowane zostały mechanizmy zapewniające niezależność tego departamentu, z uwzględnieniem wymogów w tym zakresie przewidzianych w przepisach prawa (np. zatwierdzanie przez Radę Nadzorczą wysokości wynagrodzenia, w tym premii, Dyrektora tego departamentu; szczegółowo określony tryb powoływania i odwoływania Dyrektora tego departamentu za zgodą Rady Nadzorczej

Zatwierdzone przez Zarząd Banku uchwałą nr DC/92/2018 z dnia 13/03/2018 r.

Banku; szczególnie określony tryb kontroli poziomu wynagrodzeń Dyrektora i pracowników tego departamentu, przy czym wysokość wynagrodzenia, w tym premii, pracowników tego departamentu nie może być uzależniona od wyników finansowych Banku; zasady ochrony pracowników Departamentu Audytu Wewnętrznego przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę; niezwłoczne informowanie Komisji Nadzoru Finansowego o zmianie na stanowisku Dyrektora tego departamentu wraz ze wskazaniem przyczyny zmiany).

7. Zasady corocznej oceny skuteczności i adekwatności systemu kontroli wewnętrznej, dokonywanej przez Radę Nadzorczą Banku

Rada Nadzorcza dokonuje corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej oraz systemu zarządzania ryzykiem związanym z działalnością Banku, na podstawie informacji przekazanych przez Departament Audytu Wewnętrznego. Zawierają one w szczególności następujące informacje, które Rada Nadzorcza uwzględnia w ramach dokonywanej oceny:

- a) opinię Komitetu Audytu,
- b) sprawozdanie Zarządu z wypełnienia zadań dotyczących systemu kontroli wewnętrznej,
- c) okresowe raporty Departamentu Compliance i Departamentu Audytu Wewnętrznego,
- d) istotne, z punktu widzenia adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, informacje uzyskane od podmiotu dominującego,
- e) ustalenia dokonane przez biegłego rewidenta,
- f) ustalenia wynikające z czynności nadzorczych wykonywanych przez uprawnione do tego instytucje (np. KNF, UOKiK),
- g) istotne z punktu widzenia adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, oceny i opinie dokonywane przez podmioty zewnętrzne, jeżeli były wydawane.

Dokonując oceny Rada Nadzorcza stosuje kryteria oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej. Kryteria te ustanowił Zarząd Banku, a zatwierdziła je Rada Nadzorcza. Wraz z coroczną oceną, o której mowa powyżej, Rada Nadzorcza na podstawie opinii Komitetu Audytu dokonuje corocznej oceny adekwatności i skuteczności Funkcji Kontroli, Departamentu Compliance oraz Departamentu Audytu Wewnętrznego. Oceny te są dokonywane na podstawie informacji przekazanych w tym celu przez wskazane departamenty i są wykorzystywane, odpowiednio przez dyrektorów właściwych jednostek organizacyjnych Banku, do podjęcia kroków mających na celu usprawnienie działania Funkcji Kontroli, Departamentu Compliance oraz Departamentu Audytu Wewnętrznego, w tym doskonalenie procesów pracy i procedur zarządzania w ramach Funkcji Kontroli, Departamentu Compliance oraz Departamentu Audytu Wewnętrznego.

Zatwierdzone przez Zarząd Banku uchwałą nr DC/92/2018 z dnia 13/03/2018 r.

## II. Opis polityki wynagrodzeń

---

Wynagrodzenia Członków Zarządu Banku zgodnie ze Statutem Banku należą do wyłącznej kompetencji Rady Nadzorczej, która ustala poziom stałych i zmiennych składników wynagrodzeń.

Zgodnie ze Statutem Banku, zasady polityki kadrowej, płacowej i socjalnej są ustalane przez Zarząd Banku.

Bank realizuje zasady wynagradzania oraz polityki informacyjnej w tym zakresie w oparciu o obowiązujące przepisy prawa jak i istniejące wewnętrzne regulacje bankowe. Zasady wynagradzania pracowników Euro Bank S.A. zawarte są w Regulaminie Wynagradzania, regulaminach premiowania dedykowanych dla poszczególnych obszarów biznesowych oraz zasad premiowania obowiązujących pozostałych pracowników Banku. Regulamin Wynagradzania określa w szczególności: warunki wynagradzania za pracę pracowników Euro Banku S.A. zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w tym czynniki mające wpływ na ustalenie wynagrodzenia zasadniczego oraz zasady przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

Zgodnie z przyjętymi w Banku zasadami, wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest adekwatnie do zajmowanego stanowiska, a także skali złożoności stanowiska oraz jego usytuowania w strukturze organizacyjnej Banku. Przy ustalaniu wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk bierze się pod uwagę:

- 1) stopień złożoności pracy na danym stanowisku,
- 2) zakres odpowiedzialności,
- 3) odniesienie do praktyk i trendów rynkowych,
- 4) poziom doświadczenia, wiedzy i umiejętności osoby zajmującej dane stanowisko.

Poza wynagrodzeniem zasadniczym, Pracownicy mają możliwość korzystania z różnych świadczeń dodatkowych finansowanych w pełni lub częściowo przez Bank. Dostępność, wysokość i szczegółowe zasady przyznawania tych świadczeń uregulowane są stosownymi procedurami lub regulaminami obowiązującymi w Banku.

Szczegółowe zasady dotyczące wynagrodzeń zmiennych dla Członków Zarządu i osób zajmujących kierownicze stanowiska, które mają istotny wpływ na profil ryzyka Banku zawarto w Polityce zmiennych



Zatwierdzone przez Zarząd Banku uchwałą nr DC/92/2018 z dnia 13/03/2018 r.

składników wynagrodzeń dla osób objętych regulacjami. Polityka zatwierdzana jest przez Radę Nadzorczą. Zawiera ona kryteria oceny, które obejmują:

- osiągnięcia pracowników, także wykraczające poza zakres odpowiedzialności,
- efekty pracy jednostki organizacyjnej,
- wyniki Banku.

### III. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.

---

W Euro Banku S.A. działa Komitet ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej, w skład którego wchodzi osoby powołane spośród członków Rady Nadzorczej Banku.

### IV. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu wymogów określonych w art.22 aa Ustawy Prawo Bankowe.

---

Członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu Euro Bank S.A. spełniają wymogi określone w art.22 aa Ustawy Prawo bankowe.