

Raport z oceny stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego w Banku Spółdzielczym w Nakle nad Notecią w 2022 r.

W związku z wdrożeniem przez Komisję Nadzoru Finansowego „Zasad Ładu Korporacyjnego” Bank Spółdzielczy w Nakle nad Notecią, a także uwzględniając Wytyczne EBA/GL/2017/11 z dnia 21 marca 2018 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego, wprowadził powyższe Zasady poprzez uchwalenie Polityki Ładu Korporacyjnego Banku Spółdzielczego w Nakle nad Notecią. Dokument ten jest zbiorem zasad, którymi na co dzień kieruje się Bank Spółdzielczy w Nakle nad Notecią w wykonywaniu swojej działalności, relacjach z członkami, klientami oraz swoim otoczeniem.

Wnioski z przeprowadzonej weryfikacji zostały przedstawione poniżej:

1. Organizacja i struktura organizacyjna.

Organizacja Banku umożliwia osiągnięcie długoterminowych celów prowadzonej działalności. Organizacja obejmuje zarządzanie i sprawowanie kontroli, systemy sprawozdawczości wewnętrznej, przepływu i ochrony informacji oraz obiegu dokumentów, co zostało należycie uregulowane w odpowiednich regulacjach wewnętrznych. Organizacja Banku znajduje odzwierciedlenie w strukturze organizacyjnej. Bank zapewnia jawność struktury organizacyjnej poprzez zamieszczenie podstawowej struktury organizacyjnej na stronie internetowej Banku: www.bsnaklo.pl. Bank posiada przejrzystą oraz adekwatną do skali i charakteru prowadzonej działalności oraz podejmowanego ryzyka strukturę organizacyjną, w której podległość służbowa, zadania oraz zakres obowiązków i odpowiedzialności są wyraźnie przypisane i odpowiednio podzielone.

Podległość służbowa oraz przypisanie zadań poszczególnym jednostkom organizacyjnym, jak również członkom Zarządu i poszczególnym pracownikom regulowana jest w Statucie, strukturze organizacyjnej zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą, Regulaminie organizacyjnym, jak również w Regulaminie działania Rady Nadzorczej, Regulaminie działania Zarządu, jak i również Regulaminie pracy oraz w uchwałach kompetencyjnych.

Bank określa własne cele strategiczne przy uwzględnianiu charakteru oraz skali prowadzonej działalności.

Organizacja Banku umożliwia osiągnięcie zakładanych strategicznych celów z uwzględnieniem konieczności efektywnego monitorowania ryzyka występującego w jego działalności.

Organizacja Banku umożliwia niezwłoczne podejmowanie odpowiednich działań w sytuacjach nagłych, gdy konieczne jest odstępstwo lub nie jest możliwe realizowanie przyjętych celów strategicznych z powodu nieoczekiwanych zmian w otoczeniu gospodarczym lub prawnym Banku, albo gdy dalsza realizacja przyjętych celów może prowadzić do naruszenia norm określonych regulacjami dotyczącymi prowadzenia działalności przez Bank lub ustalonych zasad postępowania.

Organizacja Banku zapewnia, że wykonywanie zadań z zakresu działalności Banku jest powierzane osobom posiadającym niezbędną wiedzę i umiejętności, nad którymi nadzór sprawują osoby posiadające także odpowiednie doświadczenie. Przy określaniu zakresu powierzonych zadań brana jest pod uwagę możliwość właściwego i rzetelnego wykonywania tych zadań na danym stanowisku. Prawa pracowników są należycie chronione, a ich interesy należycie uwzględniane, w szczególności poprzez stosowanie przejrzystych i obiektywnych zasad zatrudniania i wynagradzania, oceny, a także nagradzania i awansu zawodowego.

Rada Nadzorcza na podstawie informacji przedstawianych na posiedzeniach Rady Nadzorczej zgodnie z Systemem Informacji Zarządczej pozytywnie oceniła realizację strategii działania, strategii zarządzania ryzykiem, strategii planowania i zarządzania kapitałowego. Rada Nadzorcza pozytywnie oceniła posiadane umiejętności i wiedzę członków Zarządu realizujących powierzone zadania. Rada Nadzorcza dokonała również oceny efektywności działania Banku i stwierdziła, że działania członków Zarządu były prawidłowe i skuteczne.

Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej opartą na Strategii Banku, Polityce zamiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Nakle nad Notecią.

W Banku obowiązuje anonimowy sposób powiadamiania Zarządu lub Rady Nadzorczej o nadużyciach w Banku, zapewniający możliwość korzystania z tego narzędzia przez wszystkich pracowników, za pośrednictwem określonego, niezależnego i autonomicznego

kanalu bez obawy negatywnych konsekwencji ze strony kierownictwa i innych pracowników Banku.

W okresie objętym niniejszą oceną nie stwierdzono przypadków naruszenia Zasad Ładu Korporacyjnego w powyższym zakresie.

2. Relacja z członkami Banku.

Bank działa w interesie wszystkich członków Banku z poszanowaniem interesu klientów Banku. Bank przy prowadzeniu działalności bierze pod uwagę interesy wszystkich interesariuszy, o ile nie są one sprzeczne z interesami Banku. Bank zapewnia członkom Banku należyty dostęp do rzetelnej i kompletnej informacji, w szczególności w przypadku podejmowanych uchwał przez Zebranie Przedstawicieli. Przy udzielaniu informacji członkom Bank zapewnia ich rzetelność oraz kompletność nie stosując przy tym preferencji w stosunku do wybranych członków Banku. Odbywa się to poprzez udostępnianie w ramach Polityki informacyjnej, jak również poprzez udostępnianie członkom w siedzibie Banku uchwał Zebrania Przedstawicieli, protokołów z tych zebrań, sprawozdań finansowych. Bank zapewnia także członkom Banku prawo do udziału w organach stanowiących, korzystania z produktów Banku oraz korzystania z działań zmierzających do rozwoju społeczno-kulturalnego środowiska lokalnego.

Bank w swojej działalności dąży do rozstrzygnięcia konfliktów wewnętrznych polubownie. Ewentualne konflikty pomiędzy członkami organów stanowiących rozstrzygane są w pierwszej kolejności przy zastosowaniu mediacji przy udziale Zarządu lub Rady Nadzorczej. Ewentualne konflikty pomiędzy członkami Rady Nadzorczej rozstrzygane są przez samą Radę Nadzorczą, która podejmuje stosowne uchwały lub zajmuje określone stanowiska, mające na celu rozstrzygnięcie konfliktu wewnętrznego. Konflikty interesów pomiędzy członkami Rady Nadzorczej a Bankiem rozstrzygane są w trybie przewidzianym przepisami Prawa spółdzielczego. Ewentualne konflikty pomiędzy członkami Zarządu rozstrzygane są przez Radę Nadzorczą, która zgodnie z postanowieniami Statutu i Regulaminu działania Zarządu, sprawuje nadzór nad działalnością Zarządu. Konflikty interesów pomiędzy pracownikami Banku a Klientami Banku rozstrzygane są na podstawie Polityki zarządzania konfliktami interesów w Banku.

W okresie objętym niniejszą oceną nie stwierdzono przypadków naruszenia Zasad Ładu Korporacyjnego w powyższym zakresie.

3. Organ zarządzający – Zarząd.

Zarząd składa się z 3 członków. Członkowie Zarządu Banku posiadają odpowiednie kompetencje do prowadzenia spraw oraz dają rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków. Pracą Zarządu kieruje Prezes Zarządu, zwołuje posiedzenia Zarządu i im przewodniczy. Członkowie Zarządu wykonują swoje funkcje w ramach przydzielonych im pionów zgodnie ze Strukturą organizacyjną Banku. Pełnienie funkcji w Zarządzie stanowi główny obszar aktywności zawodowej członków Zarządu. Członkowie Zarządu nie podejmowali aktywności zawodowej i pozazawodowej, która prowadziłaby do powstania konfliktu interesów lub wpływała negatywnie na ich reputację jako członków Zarządu.

Zarząd działa kolegialnie. Odpowiedzialność kolegialna dotyczy odpowiedzialności za wszystkie czynności podejmowane przez Zarząd i jest niezależna od odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu.

Zarząd podejmuje Uchwały w sprawach tego wymagających. Organizację prac Zarządu, zakres spraw wymagających uchwały Zarządu oraz tryb jego funkcjonowania określa Regulamin działania Zarządu zatwierdzony przez Radę Nadzorczą. Kompetencje poszczególnych członków Zarządu określone są w Regulaminie organizacyjnym, uchwałach kompetencyjnych oraz regulacjach dotyczących funkcjonowania ich obszarów wprowadzonych przez Zarząd. Podział kompetencji pomiędzy członków Zarządu nie prowadzi do zbędnego nakładania się kompetencji członków Zarządu lub do wewnętrznych konfliktów interesów, a także nie prowadzi do sytuacji, w której określony obszar działalności Banku nie jest przypisany do żadnego członka Zarządu.

Zarząd zgodnie z Polityką Ładu Korporacyjnego sporządza ze swoich posiedzeń protokoły zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie działania Zarządu, odzwierciedlający przebieg posiedzenia.

W okresie objętym niniejszą oceną nie stwierdzono przypadków naruszenia zasad ładu korporacyjnego w powyższym zakresie.

4. Organ nadzorujący – Rada Nadzorcza.

Rada Nadzorcza składa się z 9 członków powołanych przez Zebranie Przedstawicieli na 4-letnią kadencję. Zebranie Przedstawicieli dokonało oceny kwalifikacji członków Rady Nadzorczej i Rady Nadzorczej zgodnie z obowiązującą w Banku procedurą. Zebranie Przedstawicieli oceniło pozytywnie kwalifikacje członków Rady Nadzorczej i Rady Nadzorczej podejmując w tym zakresie stosowne uchwały.

Podstawową misją Rady Nadzorczej jest wykonywanie funkcji nadzorczej – Rada Nadzorcza sprawowała stały nadzór nad działalnością Banku we wszystkich dziedzinach kierując się przy wykonywaniu swoich zadań dbałością o prawidłowe i bezpieczne działanie Banku.

Członkowie Rady Nadzorczej posiadają odpowiednie kompetencje do prowadzenia spraw i dają rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków. Członkowie Rady dobrze wykonują swoje funkcje, poświęcając im niezbędną ilość czasu. Członkowie Rady Nadzorczej nie podejmowali aktywności zawodowej oraz pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub wpływać negatywnie na ich reputację jako członków Rady Nadzorczej Banku. Rada Nadzorcza oraz poszczególni jej członkowie przy wykonywaniu nadzoru kierują się obiektywną oceną i osądem. Skład liczebny Rady Nadzorczej jest adekwatny do charakteru i skali prowadzonej przez Bank działalności.

Rada Nadzorcza dokonuje regularnej oceny stosowania w Banku Polityki Ładu Korporacyjnego.

W okresie objętym niniejszą oceną nie stwierdzono przypadków naruszenia Zasad Ładu Korporacyjnego w powyższym zakresie.

5. Polityka wynagradzania.

Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania Zarządu i Rady Nadzorczej. Zasady wynagradzania Zarządu i Rady Nadzorczej zostały określone w odpowiednich regulacjach wewnętrznych. Przy ustalaniu polityki wynagradzania uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raport z oceny

funkcjonowania polityki wynagradzania zawarty w sprawozdaniu z działalności Rady Nadzorczej.

W okresie objętym niniejszą oceną nie stwierdzono przypadków naruszenia Zasad Ładu Korporacyjnego w powyższym zakresie.

6. Polityka informacyjna.

Bank wdrożył i przyjął Zasady polityki informacyjnej wynikające z przepisów prawa. Polityka podlega przeglądowi nie rzadziej niż raz w roku. Bank corocznie sporządza informację dotyczącą adekwatności kapitałowej oraz innych informacji zgodnie z obowiązującą procedurą w tym zakresie.

Bank umieszcza na stronie internetowej Banku oraz w miejscu wykonywania czynności wszystkie wymagane prawem informacje. Bank zapewnia członkom Banku równy dostęp do informacji.

W okresie objętym niniejszą oceną nie stwierdzono przypadków naruszenia Zasad Ładu Korporacyjnego w powyższym zakresie.

7. Działalność promocyjna i relacje z klientami.

Działalność promocyjna Banku oraz wzajemne relacje z Klientami, a w szczególności z konsumentami, są poddane szczególnym rygorom. Bank w swoich działaniach dąży do ochrony interesu konsumenta. Przekaz reklamowy dotyczący usługi lub produktu oferowanego przez Bank jest rzetelny i nie wprowadza w błąd. Bank dokłada starań, aby oferowane produkty i usługi finansowe były adekwatne do potrzeb Klientów, do których są kierowane. Bank podejmuje odpowiednie działania i dokłada należytej staranności, aby wzorce umów nie zawierały postanowień niejednoznacznych.

Bank udostępnia klientom jasne i przejrzyste zasady rozpatrywania skarg i reklamacji. Bank dąży do polubownego rozwiązywania sporów ze swoimi Klientami, a dochodząc swoich roszczeń, w szczególności prowadząc działania windykacyjne wobec klientów, działa profesjonalnie i dba o reputację instytucji zaufania publicznego.

W okresie objętym niniejszą oceną nie stwierdzono przypadków naruszenia zasad ładu korporacyjnego w powyższym zakresie.

8. Kluczowe systemy i funkcje wewnętrzne.

W Banku funkcjonuje system kontroli wewnętrznej w oparciu o Zasady funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej. Pracownikom Banku w ramach obowiązków służbowych przypisano odpowiednie zadania związane z zapewnieniem realizacji celów systemu kontroli wewnętrznej.

Funkcjonujący w Banku system zarządzania ryzykiem i system kontroli wewnętrznej są zorganizowane na trzech niezależnych poziomach (liniach obrony).

Na pierwszy poziom (pierwszą linię obrony) składa się zarządzanie ryzykiem powstałym w związku z działalnością operacyjną prowadzoną przez Bank.

Na drugi poziom (drugą linię obrony) składa się:

- 1) zarządzanie ryzykiem przez pracowników na specjalnie powołanych do tego stanowiskach lub w komórkach organizacyjnych, niezależnie od operacyjnego zarządzania ryzykiem na pierwszym poziomie, wskazane w matrycy funkcji kontroli,
- 2) komórka ds. zgodności i kontroli wewnętrznej.

Trzeci poziom (trzecią linię obrony) stanowi audyt wewnętrzny realizowany przez SSO SGB. Zarząd Banku opracowuje i wdraża adekwatny, efektywny i skuteczny system kontroli wewnętrznej. Rada Nadzorcza dokonuje okresowej oceny adekwatności, efektywności i skuteczności zarówno całości systemu kontroli wewnętrznej, jak i wybranych jego elementów. Bank opracował i wdrożył efektywną, skuteczną i niezależną funkcję zapewnienia zgodności działania Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi wraz z uwzględnieniem rekomendacji nadzorczych.

Bank zapewnia efektywną, skuteczną i niezależną funkcję audytu wewnętrznego mającą w szczególności za zadanie regularne badanie adekwatności, skuteczności i efektywności, w szczególności systemu kontroli wewnętrznej, funkcji zapewnienia zgodności i systemu zarządzania ryzykiem. Audyt wewnętrzny Banku wykonywany jest na podstawie ustawy prawo bankowe, na zasadach określonych w Umowie Systemu Ochrony SGB przez jednostkę zarządzającą Systemem Ochrony SGB - Spółdzielnię działającą pod firmą „Spółdzielczy System Ochrony SGB” w Poznaniu.

Bank skutecznie zarządza ryzykiem występującym w jego działalności, w szczególności poprzez opracowanie i wdrożenie adekwatnego i skutecznego systemu zarządzania ryzykiem uwzględniającym strategię zarządzania ryzykiem obejmującą tolerancję na ryzyko określone

przez Bank. W Banku system zarządzania ryzykiem zorganizowany jest adekwatnie do charakteru, skali i złożoności prowadzonej działalności przy uwzględnieniu celów strategicznych. Zarząd Banku zapewnia otrzymywanie przez Radę Nadzorczą Banku regularnej i aktualnej informacji o ryzyku zidentyfikowanym w obecnej i przyszłej działalności Banku, charakterze, skali i złożoności ryzyka oraz działaniach podejmowanych w ramach zarządzania tym ryzykiem, w tym także informacji od komórki ds. zgodności i kontroli wewnętrznej w Banku oraz od komórki audytu wewnętrznego jednostki zarządzającej Systemem Ochrony SGB - Spółdzielni działającej pod firmą „Spółdzielczy System Ochrony SGB” w Poznaniu. Rada Nadzorcza zatwierdza i nadzoruje realizację strategii zarządzania ryzykiem, sprawując nadzór nad skutecznością zarządzania ryzykiem w oparciu o raporty generowane przez sprawny system informacji zarządczej.

W okresie objętym niniejszą oceną nie stwierdzono przypadków naruszenia Zasad Ładu Korporacyjnego w powyższym zakresie.

Tekst „Polityki Ładu Korporacyjnego Banku Spółdzielczego w Nakle nad Notecią” dostępny jest na stronie internetowej Banku pod adresem: www.bsnaklo.pl.

Zasady, których Bank nie przyjął zostały wyszczególnione w odrębnym dokumencie wraz z uzasadnieniem.

Rada Nadzorcza zaopiniowała powyższy Raport pozytywnie Uchwałą nr .../2023.

Powyższy raport w sprawie dokonania oceny stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego podlega przedłożeniu pod obrady Zebrania Przedstawicieli w 2023 r. wraz ze sprawozdaniem Rady Nadzorczej.

Nakło nad Notecią, 02.05.2023 r.