

OCENA PRZESTRZEGANIA ZASAD ŁADU KORPORACYJNEGO według stanu na dzień 31.12.2021 r.

I. Wstęp i podstawowe cele zasad ładu korporacyjnego.

Zasady ładu korporacyjnego zostały wydane przez Urząd Komisji Nadzoru Finansowego w dniu 22 lipca 2014 r., których termin wdrożenia minął z dniem 31.12.2014 r.

Regulacja „Zasady ładu korporacyjnego w Banku Spółdzielczym w Ustroniu” została zatwierdzona Uchwałą nr 5n Rady Nadzorczej i Uchwałą nr 15 Zarządu Banku w dniu 13.02.2020 r. W wyniku przeprowadzonej weryfikacji w grudniu 2020 roku do zasad nie wprowadzono zmian.

Jednocześnie problematyka ładu korporacyjnego została także podjęta przez Związek Banków Polskich, który w dniu 18.04.2013 r. przyjął na Walnym Zgromadzeniu „Kodeks etyki bankowej” (Zasady dobrej praktyki bankowej), stanowiący załącznik do powyższych Zasad.

Pod pojęciem ładu korporacyjnego należy rozumieć:

1. Zasady związane z organizacją i zarządzaniem Bankiem,
2. Zasady zarządzania oraz nadzoru w relacjach tak wewnątrz Banku, jak też w relacjach zewnętrznych.

Podstawowym celem wprowadzenia Zasad ładu korporacyjnego było:

1. Zapewnienie prawidłowego funkcjonowania Banku Spółdzielczego jako nieodłącznego elementu rynku finansowego,
2. Zabezpieczenie bezpieczeństwa depozytów zgromadzonych w Banku,
3. Umożliwienia prowadzenia działalności Banku w sposób przejrzysty,
4. Zapewnienie stabilnego prowadzenia przez Bank bieżącej działalności bankowej.

II. Zakres podmiotowy zasad ładu korporacyjnego.

Mając na uwadze, że problematyka ładu korporacyjnego dotyczy relacji wewnątrz Banku jak również mających charakter zewnętrzny w stosunku do Banku przyjęto:

1. Relacje związane z wewnętrzną działalnością Banku:
 - 1) Relacje między kierownictwem Banku i pracownikami,

- 2) Wzajemnego podziału zadań i odpowiedzialności członków Zarządu Banku w procesie zarządzania Bankiem,
 - 3) Udziału Rady Nadzorczej w procesie sprawowania nadzoru i kontroli nad działalnością Banku Spółdzielczego,
 - 4) Relacji występujących między Zarządem Banku i Radą Nadzorczą w systemie zarządzania Bankiem.
2. Relacje związane z zewnętrzną działalnością Banku to kształtowanie na właściwym poziomie:
- 1) Zasad polityki informacyjnej tak w stosunku do klientów jak też w stosunku do członków Banku,
 - 2) Relacji między Bankiem i klientami Banku,
 - 3) Współdziałania Banku z członkami (udziałowcami) Banku,
 - 4) Współpracę z sektorem bankowym oraz innymi instytucjami ustawowo uprawnionymi do udzielania kredytów,
 - 5) Relacji między Bankiem Spółdzielczym a Bankiem Zrzeszającym.

III. Znaczenie ładu korporacyjnego w strukturze organizacyjnej Banku.

Bank zapewnia przejrzystość struktury organizacyjnej, która jasno określa podział zadań przypisanych poszczególnym elementom tej struktury oraz w pełni obejmuje wszystkie segmenty działalności Banku. Kadrze pracowniczej powierzone są zadania stosownie do podziału zadań i kompetencji. Jednocześnie kształtując strukturę organizacyjną Bank uwzględnia działania, które powinny być podejmowane w zakresie związanym z zarządzaniem ryzykiem tj. głównie przyjęcie kompleksowego systemu sprawozdawczości wewnętrznej oraz zapewnienie właściwego obiegu informacji zarządczej. (Instrukcja sporządzania informacji zarządczej). Organizacja Banku znajduje odzwierciedlenie w strukturze organizacyjnej. Bank zapewnia jawność struktury organizacyjnej na stronie internetowej Banku. Struktura organizacyjna obejmuje i odzwierciedla cały obszar działania 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 poszczególne komórki organizacyjne. Podległość służbowa oraz przypisanie zadań poszczególnym jednostkom organizacyjnym, jak również członkom Zarządu i poszczególnym pracownikom uregulowana jest w Statucie banku, schemacie organizacyjnym zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą,

Regulaminie organizacyjnym, jak również w Regulaminie działania Rady Nadzorczej, Regulaminie działania Zarządu oraz Regulaminie pracy.

IV. Zasady kształtowania polityki w zakresie wynagrodzeń.

W zakresie wynagrodzeń ustalanych dla Rady Nadzorczej, Zarządu Banku jak też pracowników, Bank uwzględnia potrzebę stosowania przejrzystych zasad, uzależnienia wysokości wynagrodzeń od pełnionej funkcji, zakresu obowiązków i zadań przypisanych dla danego stanowiska pracy, odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją oraz aktualną sytuacją ekonomiczno-finansową Banku. Powyższe zagadnienia reguluje „Regulamin wynagradzania pracowników w Banku Spółdzielczym w Ustroniu”.

Przy ustalaniu polityki wynagradzania uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku.

Kształtując wysokość wynagrodzeń dla poszczególnych członków Zarządu, Bank bierze pod uwagę oprócz ww. Regulaminu odrębne reguły przewidziane w „Polityce wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego”. Celem powyższej polityki jest określenie zasad ustalania stałych i zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka, wspieranie realizacji strategii działalności oraz ograniczania konfliktu interesów.

Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli sprawozdanie z oceny i funkcjonowania polityki wynagradzania zawarte w sprawozdaniu z działalności Rady Nadzorczej.

Wysokość wynagrodzeń dla członków Rady Nadzorczej, uwzględniając stopień zaangażowania członków w procesie zarządzania Bankiem zawiera „Regulamin działania Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Ustroniu”, który zatwierdzany jest przez Zebranie Przedstawicieli.

V. Rola systemu kontroli wewnętrznej.

W Banku działa adekwatny, efektywny i skuteczny system kontroli wewnętrznej wprowadzony przez Zarząd i nadzorowany przez Radę Nadzorczą, mający na celu zapewnienie prawidłowości procedur administracyjnych i księgowych, a także sprawozdawczości finansowej i rzetelnego raportowania wewnętrznego i zewnętrznego oraz zgodności działania z przepisami prawa i regulacjami zewnętrznymi z uwzględnieniem

rekomendacji nadzorczych. Rada Nadzorcza dokonuje okresowej oceny adekwatności, efektywności i skuteczności zarówno całości systemu kontroli wewnętrznej, jak i wybranych jego elementów.

Bank wyodrębnił w swojej strukturze organizacyjnej stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej. Zadania komórki audytu wewnętrznego przejęły odpowiednie komórki Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS. Jednocześnie Bank zapewnił niezależność osoby realizującej zadania komórki ds. zgodności i kontroli wewnętrznej oraz umożliwił bezpośredni kontakt z Prezesem Zarządu jak również z Przewodniczącym Rady Nadzorczej. Zapewnił także udział pracownika komórki ds. zgodności, tak w posiedzeniach Zarządu jak też w posiedzeniach Rady Nadzorczej, gdy w porządku obrad przewidziana jest ocena funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej.

VI. Zarządzanie kadrami.

W procesie zarządzania kadrami, Bank uwzględnia na etapie powierzania wykonywania określonej pracy:

1. Posiadanie przez daną osobę stosownego doświadczenia teoretycznego, mając na uwadze w szczególności:
 - 1) wykształcenie;
 - 2) udział w szkoleniach, kursach itp.
2. Dysponowanie odpowiednią wiedzą praktyczną, związaną z wykonywaniem pracy w okresie poprzedzającym podjęcie pracy w Banku,
3. Potrzebę realizacji uprawnień pracowniczych, które Bank jako pracodawca powinien zapewnić dla danego pracownika,
4. Możliwość wykonywania pracy w sposób rzetelny i terminowy.

Podstawowe cele, zasady doboru pracowników, organizację zarządzania kadrami zawiera Instrukcja zarządzania kadrami wraz z Polityką kadrową, stanowiącą załącznik nr 1 do ww. Instrukcji.

W celu zapewnienia właściwego poziomu kadry pracowniczej, ustalono zasadę kompleksowej oceny pracy aktualnie zatrudnionych pracowników, która powinna być dokonywana w odstępach rocznych do końca I kwartału roku następnego po roku za który dokonuje się oceny. Pracownicy objęci są również systemem szkoleń, zapewniającym odpowiednie kwalifikacje i wiedzę. W roku 2021 pracownicy Banku uczestniczyli w 55 szkoleniach.

Kształtując skład osobowy Zarządu i Rady Nadzorczej Banku oraz przystępując do oceny ewentualnych kandydatów bądź członków już pełniących funkcje w Zarządzie czy Radzie Nadzorczej Banku, stosuje się odpowiednio Politykę zapewnienia odpowiedzialności w składzie Zarządu Banku Spółdzielczego w Ustroniu i Politykę zapewnienia odpowiedzialności w składzie Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Ustroniu . Zgodnie z ww. Politykami okresowa ocena kwalifikacji Rady Nadzorczej jest dokonywana w trakcie Zebrania Przedstawicieli a ocenę Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza na posiedzeniu poprzedzającym Zebranie Przedstawicieli. Członkowie Zarządu Banku posiadają niezbędne kwalifikacje do pełnienia swoich funkcji.

Rada Nadzorcza Banku, realizując swoje funkcje statutowe odbyła w roku 2021 5 posiedzeń (sześć posiedzeń to minimalna liczba wymaganych w ciągu roku) oraz 5 posiedzeń Komitetu Audytu.

VII. Relacje z członkami (udziałowcami) oraz znaczenie polityki informacyjnej.

Bank, mając na uwadze potrzebę zachowania ładu korporacyjnego w relacjach z członkami (udziałowcami) jest zobowiązany, przy zachowaniu bezpieczeństwa Banku, do działania w interesie członków z poszanowaniem interesów klienta. Przekazując jednak istotne informacje dla członków Banku, niezbędnym jest zawsze zachowanie tajemnicy prawnie chronionej (tajemnicy bankowej).

Bank zapewnia niezbędne informacje dla członków i klientów Banku realizując w pełnym zakresie przyjęte regulacje tj. Politykę informacyjną Banku Spółdzielczego w Ustroniu, która zawiera zakres i metody ujawniania informacji o charakterze jakościowym i ilościowym. We wszystkich jednostkach Banku udostępniona jest informacja na temat zasad dostępu do informacji o charakterze ilościowym i jakościowym, dotyczących adekwatności kapitałowej. Ostatnia informacja o charakterze ilościowym i jakościowym, jest udostępniona wszystkim zainteresowanym w formie papierowej w Centrali Banku w Ustroniu ul. Daszyńskiego 10a, w sekretariacie, w godzinach od 8.00 do 14.30, od poniedziałku do piątku. Informacja opracowana jest przez Stanowisko ds. zarządzania ryzykami i analiz i zatwierdzona przez Zarząd Banku po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego przez Zebranie Przedstawicieli. Opracowana informacja udostępniona zostanie również na stronie internetowej banku.

VIII. Relacje z Klientami Banku oraz postępowanie związane z rozpatrywaniem skarg i reklamacji.

Bank w relacjach z Klientami kieruje się zasadami profesjonalizmu, rzetelności, staranności oraz najlepszej wiedzy. Informacje im przekazywane są zrozumiałe, jednoznaczne i czytelne oraz uwzględniają poziom wiedzy klienta. Kierowane pisma do Klientów, jak też wszelkie informacje a także umowy i inne dokumenty bankowe, Bank formułuje w sposób precyzyjny, przejrzysty i zrozumiały.

Oferując usługi bankowe w formie reklamy Bank stosuje reguły zawarte w Zasadach ładu korporacyjnego, w szczególności czuwa nad charakterem i konstrukcją przekazów reklamowych, zapewnia odbiorcy możliwość swobodnego zapoznania się ze wszystkimi treściami, zapewnia, aby rozwiązania graficzne nie utrudniały odbiorcy zapoznania się z istotnymi informacjami, podaje źródło informacji. Przedstawia charakter prawny przedmiotu reklamowanego, jego tożsamość, istotne cechy, korzyści jakie można osiągnąć, całkowite koszty, czas, wartość i terytorialną dostępność przedmiotu reklamowanego oraz ryzyka związanego z jego nabyciem.

Bank w celu zapewnienia prawidłowego postępowania w zakresie składanych do Banku skarg i reklamacji i kompleksowego ich rozpatrzenia, posiada Instrukcję rozpatrywania reklamacji. W roku 2021 w Ewidencji reklamacji zanotowano 21 wpisów (w tym 2 niezasadne). Złożone reklamacje dotyczyły niezasadnego obciążenia rachunku w związku z przeprowadzoną transakcją kartą płatniczą. Wszystkie złożone reklamacje rozpatrzone prawidłowo i terminowo.

IX. Ład korporacyjny w systemie zarządzania ryzykiem.

Bank uwzględniając ład korporacyjny w systemie zarządzania ryzykiem, przyjmuje, że zarządzanie to obejmuje identyfikację ryzyka istotnego, pomiar, monitorowanie i kontrolę poziomu ryzyka istotnego dla Banku.

Bank posiada procedury wewnętrzne, zapewniające pełną ocenę wszystkich istotnych ryzyk dla Banku. W swojej strukturze organizacyjnej wyodrębnił Stanowisko ds. zarządzania ryzykami i analiz, monitorujący poziomy ryzyk. Przyjął i zatwierdził limity ustalone dla bezpiecznego poziomu każdego ryzyka istotnego dla Banku.

Rada Nadzorcza w ramach nadzoru nad systemem zarządzania ryzykiem zatwierdziła Strategię działania Banku i Strategię zarządzania ryzykiem. W ciągu minionego roku Rada Nadzorcza oceniała poziom istotnych rodzajów ryzyka w oparciu o informacje przedkładane przez Zarząd, w terminach zgodnych z Instrukcją sporządzania informacji zarządczej. Nadzorowała również realizację Planu finansowego m.in. w części dotyczącej ryzyk oraz

oceniała zgodność prowadzonej przez Zarząd polityki w zakresie zarządzania ryzykami z przyjętą Strategią Banku.

X. Relacje z innymi Bankami

Bank w relacjach z innymi bankami czy instytucjami finansowymi kieruje się zasadami rzetelności, lojalności i kultury korporacyjnej, wzajemnego zaufania i uczciwej konkurencji.

Bank nie odnosił się w reklamach do ofert innych banków, nie kreował ich negatywnego wizerunku, nie poddawał w wątpliwość ich solidności oraz nie oceniał ich działalności.

Udzielając informacji na zapytania innych banków pracownicy zawsze dbają o ich aktualność, prawdziwość i rzetelność.

XI. Zakończenie

Realizując zasady ładu korporacyjnego, Bank uwzględnia również i stosuje w sprawach nie uregulowanych w Zasadach ładu korporacyjnego:

1. Wytyczne skierowane do sektora bankowego przez Komisję Nadzoru Finansowego tj. „Zasady ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”, stanowiące Załącznik nr 1 do ww. Zasad;
2. „Kodeks Etyki Bankowej” Związku Banków Polskich, stanowiący Załącznik nr 2 do ww. Zasad.

Ad.1. Zasady Ładu Korporacyjnego są zbiorem zasad określających relacje wewnętrzne i zewnętrzne instytucji nadzorowanych, w tym relację z udziałowcami i klientami, ich organizację, funkcjonowanie nadzoru wewnętrznego oraz kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych, a także organów statutowych i zasad ich współdziałania. Zasady, mając na uwadze relacje wewnętrzne i zewnętrzne Banku zostały opisane w niniejszej ocenie.

Ad.2. Kodeks Etyki Bankowej, stanowi zbiór zasad postępowania związanych z działalnością banków, które odnoszą się odpowiednio do banków, osób w nim zatrudnionych oraz osób, za których pośrednictwem banki wykonują czynności bankowe. Kodeks Etyki Bankowej składa się z dwóch części:

1. Kodeksu Dobrych Praktyk Bankowych;
2. Kodeksu Etyki Pracownika Banku.

Bank umożliwił zapoznanie się z treścią Kodeksu wszystkim swoim pracownikom. Po podjęciu Uchwały przez Radę Nadzorczą i Zarząd Banku w dniu 13.02.2020 r. Zasady Ładu Korporacyjnego wraz z Kodeksem etyki bankowej zostały przekazane na adresy mailowe wszystkim pracownikom. Przestrzeganie powyższych zasad jest systematycznie monitorowane poprzez system kontroli wewnętrznej czy analizę Ewidencji reklamacji, składanych przez Klientów Banku. Wszystkie złożone reklamacje dotyczyły przede wszystkim obsługi kart płatniczych. Nie zanotowano w minionym roku naruszeń zasad etycznych, praw pracowniczych, w tym stosowania jakichkolwiek form dyskryminacji, mobbingu, molestowania a także innych form nacisku.

Bank sprzyja inicjatywom środowiska lokalnego. Współpracuje z Urzędem Miasta w Ustroniu oraz Urzędem Gminy w Istebnej, który posiada w naszym Banku rachunek bieżący. W miarę możliwości angażujemy się w działania charytatywne na rzecz lokalnej społeczności.

Bank przetwarza dane osobowe Klientów z poszanowaniem przepisów prawa, w dobrej wierze oraz z zachowaniem zasad zawartych w Kodeksie Etyki Bankowej. Każda umowa podpisana przez Klienta posiada wyczerpujące zapisy na temat przetwarzania danych osobowych, możliwości wglądu do tych danych oraz ewentualnej ich zmiany. Systematyczne prace w systemach informatycznych oraz przyczyniły się m. in. do zwiększenia bezpieczeństwa przetwarzania danych osobowych.

Reasumując powyższe stwierdza się, że Zasady ładu korporacyjnego w minionym 2021 roku były realizowane zgodnie z przyjętą regulacją w tym zakresie. W żadnym z obszarów objętych oceną nie stwierdzono przypadków naruszenia zasad ładu korporacyjnego.

Ustroń, dnia 01.02.2022r.

sporządziła: Beata Zawada