

Ocena stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego w Banku Spółdzielczym w Opocznie za 2021 rok

W związku z zapisami Instrukcji sporządzania informacji zarządczej Rada Nadzorcza Banku przeprowadziła ocenę stosowania zasad ładu korporacyjnego.

Ocenę przeprowadził Komitet Audytu Rady Nadzorczej w oparciu o materiały przedłożone przez Zarząd, a sporządzone przez Stanowisko analiz i ryzyk bankowych.

Obowiązująca w Banku Spółdzielczym w Opocznie „Polityka Ładu Korporacyjnego Banku Spółdzielczego w Opocznie” jest zbiorem zasad określających relację wewnętrzną i zewnętrzną w Banku, w tym relacje z członkami Banku i klientami, ich organizację, funkcjonowanie nadzoru wewnętrznego oraz kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych, a także organów statutowych i zasad ich współdziałania.

W wyniku przeglądu stwierdzono, że na podstawie wydanych w dniu 22 lipca 2014 roku przez Komisję Nadzoru Finansowego Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych została opracowana „Polityka Ładu Korporacyjnego Banku Spółdzielczego w Opocznie”, i przyjęta:

- 1) Uchwałą Nr 37/18/2019 Zarządu Banku Spółdzielczego z dnia 17.05.2019 r,
- 2) Uchwałą Nr 15/4/2019 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego z dnia 29.05.2019 r,
- 3) Uchwałą Nr 13/2019 Zebrania Przedstawicieli Banku Spółdzielczego z dnia 07.06.2019r.

„Polityka Ładu Korporacyjnego Banku Spółdzielczego w Opocznie” zgodnie z zasadą proporcjonalności i adekwatności wynikającą ze skali, charakteru działalności oraz specyfiki Banku. Tekst „Polityki Ładu Korporacyjnego Banku Spółdzielczego w Opocznie” dostępny jest na stronie internetowej Banku pod adresem: www.bsopoczno.pl

Ocena stosowania "Polityki Ładu Korporacyjnego Banku Spółdzielczego w Opocznie

1. Organizacja i struktura organizacyjna

1. Organizacja Banku umożliwia osiąganie długoterminowych celów prowadzonej działalności.
2. Organizacja Banku obejmuje zarządzanie i sprawowanie kontroli, systemy sprawozdawczości wewnętrznej, przepływu i ochrony informacji oraz obiegu dokumentów, co jest należycie uregulowane w regulacjach wewnętrznych Banku.
3. Organizacja Banku jest odzwierciedlona w strukturze organizacyjnej.
4. Bank zapewnia jawność struktury organizacyjnej poprzez zamieszczenie przynajmniej podstawowej struktury organizacyjnej na stronie internetowej Banku.
5. Bank posiada przejrzystą i 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.
6. Bank określił własne cele strategiczne uwzględniając skalę prowadzonej działalności, przy minimalizowaniu ryzyka występującego przy realizacji tych celów oraz przy zapewnieniu efektywności działania Banku.
7. Organizacja Banku spójna jest ze Statutem Banku i umożliwia wykonywanie nałożonych na Bank zadań przy jednoczesnym monitorowaniu ryzyka oraz podejmowanie odpowiednich działań w sytuacjach nagłych (nieprzewidzianych) lub w sytuacjach podwyższonego ryzyka.
8. Pracownikom Banku zapewniono odpowiedni dostęp do informacji o zakresie uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych komórek organizacyjnych.
9. W Banku zapewnia się pracownikom możliwość anonimowego (bez obawy wystąpienia negatywnych konsekwencji ze strony Zarządu Banku) powiadamiania Zarządu lub Rady Nadzorczej o nadużyciach w Banku.

10. Zarząd Banku nie przedstawił Radzie Nadzorczej raportu dotyczącego powiadomień o poważnych nadużyciach w Banku z uwagi na brak poważnych nadużyć w Banku.
11. Bank posiada plany ciągłości działania mające na celu zapewnienie ciągłości działania i ograniczenia strat na wypadek poważnych zakłóceń w działalności Banku.

2. Relacja z członkami Banku

1. Bank działa w interesie wszystkich członków Banku z poszanowaniem interesu klientów Banku.
2. Bank zapewnia członkom Banku właściwy dostęp do rzetelnej i kompletnej informacji.
3. Bank zapewnia członkom Banku prawo do udziału w organach stanowiących, korzystania z produktów Banku.
4. Członkowie Banku, nie będący członkami Zarządu lub Rady Nadzorczej, wpływali na funkcjonowanie Banku wyłącznie poprzez decyzje organów stanowiących nie naruszając kompetencji pozostałych organów.
5. W Banku konflikty interesów rozwiązywane są niezwłocznie w sposób pozwalający na uniknięcie naruszenia interesu Banku i klientów Banku.
6. Transakcje przeprowadzane z podmiotem powiązany z Bankiem są uzasadnione interesem Banku i są dokonywane w sposób transparentny.

3. Organ zarządzający - Zarząd Banku

1. Zarząd ma charakter kolegialny.
2. Rada Nadzorcza dokonała oceny kwalifikacji członków Zarządu i Zarządu zgodnie z „Zasadami oceny członków organów zarządzających oraz osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Opocznie”.
3. Zarząd działał w interesie Banku mając na względzie cele oraz zasady prowadzenia działalności przez Bank określone przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi oraz rekomendacjami nadzorczymi.
4. Zarząd realizował przyjętą strategię działalności kierując się bezpieczeństwem Banku.
5. Zarząd był jedynym uprawnionym i odpowiedzialnym za zarządzanie działalnością Banku, która obejmowała w szczególności prowadzenie spraw, planowanie, decydowanie, kierowanie i kontrolowanie Banku.
6. W składzie Zarządu została wyodrębniona funkcja Prezesa Zarządu kierującego pracami Zarządu.
7. Członkowie Zarządu ponoszą kolegialną odpowiedzialność za decyzje zastrzeżone do kompetencji Zarządu, niezależnie od wewnętrznego podziału kompetencji pomiędzy członków Zarządu lub delegowania określonych uprawnień na niższe szczeble kierownicze.
8. Członkowie Zarządu wykonują swoje funkcje zgodnie z dokonanym podziałem kompetencji Zarządu pomiędzy poszczególnych członków Zarządu.
9. Podział kompetencji pomiędzy członków Zarządu został odzwierciedlony w regulacjach wewnętrznych Banku.
10. Podział kompetencji pomiędzy członków Zarządu nie prowadzi do zbędnego nakładania się kompetencji członków Zarządu lub do wewnętrznych konfliktów interesów.
11. Wewnętrzny podział odpowiedzialności pomiędzy członków Zarządu nie prowadzi do sytuacji, w której określony obszar działalności Banku nie jest przypisany do żadnego członka Zarządu.
12. Protokół z posiedzenia Zarządu oraz treść podejmowanych uchwał lub innych istotnych postanowień Zarządu sporządzane są w języku polskim.
13. Pełnienie funkcji przez poszczególnych członków Zarządu stanowi główny obszar aktywności zawodowej członka Zarządu.
14. Członkowie Zarządu nie podejmowali aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub wpłynąć negatywnie na jego reputację jako członka Zarządu.
15. W Banku obowiązują regulacje wewnętrzne określające zasady ograniczania konfliktu interesów określające między innymi zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania konfliktom interesów, a także zasady wyłączenia członka Zarządu w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.

16. Rada Nadzorcza nie podejmowała działań w celu niezwłocznego uzupełnienia składu Zarządu ponieważ nie wystąpiła sytuacja wymagająca uzupełnienie Składu Zarządu.

4. Organ nadzorujący – Rada Nadzorcza Banku

1. Zebranie Przedstawicieli dokonało oceny kwalifikacji członków Rady Nadzorczej i Rady Nadzorczej zgodnie z „Zasadami oceny członków organów zarządzających oraz osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczego w Opocznie”.
2. Rada Nadzorcza sprawowała nadzór nad sprawami Banku kierując się przy wykonywaniu swoich zadań dbałością o prawidłowe i bezpieczne działanie Banku.
3. Rada Nadzorcza posiada zdolność do podejmowania na bieżąco niezbędnych czynności nadzorczych w szczególności w zakresie realizacji przyjętych celów strategicznych lub istotnych zmian poziomu ryzyka lub materializacji istotnych ryzyk w działalności Banku, a także w zakresie sprawozdawczości finansowej, w tym wprowadzenia istotnych zmian w polityce rachunkowości mających znaczący wpływ na treść informacji finansowej.
4. Skład liczebny Rady Nadzorczej jest adekwatny do charakteru i skali prowadzonej przez Bank działalności.
5. W składzie Rady Nadzorczej wyodrębniono funkcję Przewodniczącego, który kieruje pracami Rady Nadzorczej.
6. Członkowie Rady Nadzorczej wykonują swoje funkcje w sposób aktywny, wykazując się niezbędnym poziomem zaangażowania w prace Rady Nadzorczej.
7. Członkowie Rady nadzorczej powstrzymywali się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub w inny sposób wpływać negatywnie na ich reputację jako członków Rady Nadzorczej Banku.
8. Protokół oraz treść podejmowanych uchwał Rady Nadzorczej sporządzane są w języku polskim.
9. Nadzór wykonywany przez Radę Nadzorczą ma charakter stały a posiedzenia Rady Nadzorczej odbywają się w zależności od potrzeb, nie rzadziej niż 4 razy w roku.
10. W przypadku stwierdzenia w toku wykonywania nadzoru nadużyć, poważnych błędów, w tym mających znaczący wpływ na treść informacji finansowej i innych poważnych nieprawidłowości w funkcjonowaniu Banku Rada Nadzorcza miała możliwość podjąć odpowiednie działania, w szczególności mogła zażądać od Zarządu wyjaśnień i zalecić wprowadzenie skutecznych rozwiązań przeciwdziałających wystąpieniu podobnych nieprawidłowości w przyszłości.
11. Rada Nadzorcza dokonuje regularnej oceny stosowania w Banku „Polityki ładu korporacyjnego Banku Spółdzielczego w Opocznie”.
12. Ocena stosowania w Banku „Polityki ładu korporacyjnego Banku Spółdzielczego w Opocznie” będzie udostępniana na stronie internetowej Banku.

5. Polityka wynagradzania

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania Zarządu i Rady Nadzorczej, a także osób pełniących kluczowe funkcje.
2. Zasady wynagradzania Zarządu i Rady Nadzorczej zostały określone w odpowiednich regulacjach wewnętrznych.
3. Przy ustalaniu polityki wynagradzania uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku.
4. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej zostało ustalone adekwatnie do pełnionej funkcji, a także adekwatnie do skali działalności Banku.
5. Członkowie Rady Nadzorczej powołani do pracy w komitetach są wynagradzani adekwatnie do dodatkowych zadań wykonywanych w ramach danego komitetu.
6. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustalane jest przez Zebranie Przedstawicieli.
7. Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej są transparentne i zawarte w uchwale Zebrania Przedstawicieli.
8. Rada Nadzorcza zatwierdziła obowiązującą w Banku „Politykę zmiennych składników wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku Spółdzielczym w Opocznie”.
9. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzoną polityką wynagradzania.
10. Wynagrodzenie członków Zarządu i osób pełniących kluczowe funkcje jest finansowane i wypłacane ze środków Banku.

6. Polityka informacyjna

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę informacyjną określoną w "Polityce informacyjnej Banku Spółdzielczego w Opocznie", uwzględniającą potrzeby członków Banku i klientów Banku.
2. Bank zamieszcza politykę informacyjną na stronie internetowej Banku oraz tablicach informacyjnych w lokalach Banku.
3. Polityka informacyjna Banku oparta jest na ułatwianiu dostępu do informacji.
4. Bank zapewnia członkom i klientom Banku równy dostęp do informacji.
5. Polityka informacji zapewnia ochronę informacji oraz uwzględnia odrębne regulacje wynikające z przepisów szczegółowych regulujących funkcjonowanie Banku.

7. Działalność promocyjna i relacje z klientami

1. Przekaz reklamowy dotyczący usługi lub produktu oferowanego przez Bank albo jego działalności jest rzetelny i nie wprowadza w błąd oraz cechuje się poszanowaniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa, zasad uczciwego obrotu, jak również dobrych obyczajów.
2. Przekaz reklamowy w sposób jasny wskazuje, jakiego produktu lub usługi dotyczy.
3. Przekaz reklamowy nie eksponuje korzyści w sposób, który powodowałby umniejszenie znaczenia kosztów i ryzyk związanych z nabyciem produktu lub usługi.
4. Przekaz reklamowy Banku nie wprowadza w błąd, ani nie stwarza możliwości wprowadzenia w błąd w szczególności co do :
 - 1) charakteru przedmiotu reklamowanego, w tym praw i obowiązków klientów,
 - 2) tożsamości Banku jako podmiotu reklamowanego,
 - 3) istotnych cech produktu lub usługi oferowanej przez Bank,
 - 4) korzyści, które można osiągnąć korzystając z usługi lub produktu oferowanego przez Bank oraz okresu, w którym korzyści te powstają,
 - 5) ponoszenia przez klienta całkowitych kosztów związanych z usługą lub produktem oferowanym przez Bank oraz okresu, którego te koszty dotyczą,
 - 6) czasu, wartości i terytorialnej dostępności usługi lub produktu oferowanego przez Bank,
 - 7) ryzyka związanego z nabyciem lub korzystaniem z produktów i usług oferowanych przez Bank.
5. Bank dokłada starań, aby oferowane produkty i usługi finansowe były adekwatne do potrzeb klientów, do których są kierowane.
6. Wszelkie niezbędne informacje dotyczące charakteru i konstrukcji produktu lub usługi finansowej, mające znaczenie dla podjęcia przez klienta decyzji, są udostępniane klientom w taki sposób, aby w odpowiednim czasie przed zawarciem umowy mieli oni możliwość swobodnego zapoznania się z ich treścią.
7. Postanowienia umowy, w tym wzorce umowy oraz istotne informacje na temat umowy zamieszczone w innych dokumentach, są przedstawione klientowi przez Bank oraz podmioty : nim współpracujące przed podjęciem przez klienta decyzji co do zawarcia umowy.
8. Bank podejmuje odpowiednie działania i dokłada należytej staranności, aby wzorce umów nie zawierały postanowień niejednoznacznych.
9. Bank udostępnia klientom jasne i przejrzyste zasady rozpatrywania skarg i reklamacji.
10. Bank wprowadził zorganizowaną formę rozpatrywania skarg i reklamacji oraz podejmowania działań zaradczych zmierzających do ograniczenia sytuacji, powodujących wystąpienie ich w przyszłości.
11. Proces rozpatrywania skarg i reklamacji przez Bank jest przeprowadzany niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni, a także cechuje się rzetelnością, wnikliwością, obiektywizmem oraz poszanowaniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa, zasad uczciwego obrotu i dobrych obyczajów.
12. Treść odpowiedzi na skargę lub reklamację zawiera, w szczególności w przypadku negatywnego rozpatrzenia, pełne i wyczerpujące uzasadnienie faktyczne i prawne, stosownie do zarzutów zamieszczonych w reklamacji lub skardze.
13. Bank dąży do polubownego rozwiązywania sporów ze swoimi klientami.

14. Bank dochodząc swoich roszczeń, w szczególności prowadząc działania windykacyjne wobec klientów, działa profesjonalnie i dba o reputację instytucji zaufania publicznego.

8. Kluczowe systemy i funkcje wewnętrzne

1. W Banku działa adekwatny, efektywny i skuteczny system kontroli wewnętrznej mający na celu zapewnienie :
 - 1) prawidłowości procedur administracyjnych i księgowych, a także sprawozdawczości finansowej oraz rzetelnego raportowania wewnętrznego i zewnętrznego,
 - 2) zgodności działania z przepisami prawa i regulacjami zewnętrznymi oraz z uwzględnieniem rekomendacji nadzorczych.
2. Bank dokumentuje proces zapewnienia realizacji celów systemu kontroli wewnętrznej.
3. System kontroli wewnętrznej w Banku obejmuje wszystkie poziomy w strukturze organizacyjnej Banku.
4. Zarząd Banku opracował i wdrożył adekwatny, efektywny i skuteczny system kontroli wewnętrznej, a Rada Nadzorcza Banku dokonuje okresowej oceny adekwatności, efektywności i skuteczności zarówno całości systemu kontroli wewnętrznej, jak i wybranych jego elementów.
5. Pracownikom Banku w ramach obowiązków służbowych przypisano odpowiednie zadania związane z zapewnieniem realizacji celów systemu kontroli wewnętrznej.
6. Bank opracował i wdrożył efektywną, skuteczną i niezależną funkcję zapewnienia zgodności działania Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi oraz z uwzględnieniem rekomendacji nadzorczych.
7. W Banku sposób zorganizowania funkcji zapewnienia zgodności gwarantuje niezależność wykonywania zadań w tym zakresie.
8. Osoba wykonująca funkcję do spraw zapewnienia zgodności miała zapewnioną możliwość bezpośredniego komunikowania się z Zarządem i Radą Nadzorczą Banku,
9. Osoba wykonująca funkcję do spraw zapewnienia zgodności uczestniczy w posiedzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej, jeżeli przedmiotem posiedzenia są zagadnienia związane z systemem kontroli wewnętrznej lub funkcją zapewnienia zgodności.
10. Audyt wewnętrzny Banku wykonywany jest *na zasadach określonych w Umowie Systemu Ochrony SGB przez jednostkę zarządzającą Systemem Ochrony SGB - Spółdzielnię działającą pod firmą „Spółdzielczy System Ochrony SGB”*.
11. 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.
12. Na proces zarządzania ryzykiem w Banku składa się jego identyfikacja, pomiar, szacowanie, monitorowanie oraz stosowanie mechanizmów kontrolujących i ograniczających zidentyfikowany, zmierzony i oszacowany poziom ryzyka.
13. W Banku system zarządzania ryzykiem zorganizowany jest adekwatnie do charakteru, skali i złożoności prowadzonej działalności przy uwzględnieniu strategicznych celów Banku, w tym strategii odnośnie zarządzania ryzykiem uwzględniającym tolerancję na ryzyko określoną przez Bank.
14. Zarząd Banku, niezależnie do zadań przypisanych komórkom organizacyjnym Banku i innym jego organom, ponosi odpowiedzialność za skuteczne zarządzanie ryzykiem.
15. Członkowie Zarządu Banku, uwzględniając charakter, skalę i złożoność prowadzonej działalności, nie łączą odpowiedzialności za zarządzanie danym ryzykiem z odpowiedzialnością za obszar generujący to ryzyko.
16. Rada Nadzorcza zatwierdza i nadzoruje realizację strategii zarządzania ryzykiem, sprawując nadzór nad skutecznością zarządzania ryzykiem.
17. 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 do spraw zapewnienia zgodności w Banku i od komórki

audytu wewnętrznego tj. *jednostki zarządzającej Systemem Ochrony SGB - Spółdzielni działającej pod firmą „Spółdzielczy System Ochrony SGB”*.

Postanowienia „Zasad Ładu Korporacyjnego” wydanych przez KNF, które, zgodnie z zasadą proporcjonalności, w ocenie Banku nie stosują się do Banku lub stosowane są w zmodyfikowanej postaci zostały określone - w Informacji Zarządu Banku Spółdzielczego w Opocznie o stosowaniu „Zasad Ładu Korporacyjnego” wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego stanowiącej załącznik do Polityki ładu korporacyjnego.

Na podstawie dokonanej oceny Komitet Audytu Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Opocznie ocenia pozytywnie przestrzeganie przez Bank Spółdzielczy w Opocznie wydanych w dniu 22 lipca 2014 roku przez Komisję Nadzoru Finansowego ZASAD ŁADU KORPORACYJNEGO DLA INSTYTUCJI NADZOROWANYCH.

W 2021 roku Bank przestrzegał wszystkich zasad zawartych w przedmiotowej regulacji z uwzględnieniem wyłączeń wymienionych w Informacji Zarządu Banku Spółdzielczego w Opocznie o stosowaniu „Zasad Ładu Korporacyjnego” wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego.

Bank dąży do zapewnienia jak największej transparentności swoich działań, należytej jakości komunikacji z klientami oraz ochrony praw udziałowców.

Raport z oceny funkcjonowania polityki wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Opocznie za 2021 rok

Przedmiotem badania w ramach funkcjonującej w Banku polityki wynagradzania objęte zostały następujące regulacje:

- „Polityka wynagradzania Rady Nadzorczej”,
- „Polityka zmiennych składników wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze”,
- " Regulamin wynagradzania członków Zarządu"
- " Regulamin wynagradzania pracowników".

Wynagrodzenia członków Zarządu Banku i osób pełniących funkcje kierownicze w Banku są tak ustalane, aby odpowiadały w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy, stopniowi odpowiedzialności i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniały ilość i jakość świadczonej pracy, a także zapewniały prawidłowość realizacji przez członków Zarządu zadań wynikających z działalności banku. W Banku obowiązuje, zatwierdzona przez Radę Nadzorczą w „Polityka zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze” Adresatami polityki są pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, tj. tylko członkowie Zarządu. Jej celem jest ugruntowanie skłonności kadry zarządzającej – poprzez zastosowane mechanizmy wynagradzania - do szczególnej dbałości o dobro Banku, do ochrony interesów klientów oraz unikania nadmiernej ekspozycji na ryzyko. Rada Nadzorcza w trakcie swoich posiedzeń na bieżąco informowana jest o poziomie ryzyka banku. Rada Nadzorcza na bieżąco monitoruje poziom ryzyka umożliwiając zastosowanie zasad wynikających z polityki zmiennych składników wynagrodzeń. W 2021 roku wynagrodzenie oraz wynagrodzenie z tytułu premii wypłacane było zgodnie z w/w regulacjami a przepisy w/w regulacji są zgodne z przepisami prawa. Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej Banku określone są w „Polityce wynagradzania członków Rady Nadzorczej”. Szczegółowe zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej ustalone są zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Banku oraz uchwałą Zebrania Przedstawicieli określającą wysokość wynagrodzenia za udział w posiedzeniach. Rada Nadzorcza stwierdza, iż wypłaty wynagrodzeń dla członków Rady Nadzorczej dokonywane były zgodnie z zasadami określonymi ww. Polityką oraz uchwałami Zebrania Przedstawicieli. W ocenie Rady Nadzorczej polityka wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Opocznie sprawowana była w sposób właściwy.

Komitet Audytu Rady Nadzorczej:

1. Przewodniczący Komitetu Jadwiga Rudalska
/podpis/
2. Członek Komitetu Gustaw Gmylik
/podpis/
3. Członek Komitetu Donata Bogusławski
/podpis/

**Raport
z przeprowadzonej oceny stosowania Zasad ładu korporacyjnego
w Banku Spółdzielczym w Opocznie
w 2021 roku**

W związku z zapisami Instrukcji sporządzania informacji zarządczej Rada Nadzorcza Banku przeprowadziła ocenę stosowania zasad ładu korporacyjnego.

W wyniku przeprowadzonej oceny stwierdza się, że Zarząd Banku wprowadził „Zasady Ładu Korporacyjnego” określone w dokumencie Komisji Nadzoru Finansowego poprzez uchwalenie „Polityki zarządzania ładem korporacyjnym w Banku Spółdzielczym w Opocznie”, zgodnie z zasadą proporcjonalności i adekwatności wynikającą ze skali, charakteru działalności oraz specyfiki Banku.

Na podstawie Uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 roku w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” została opracowana w Banku Spółdzielczym w Opocznie „Polityka zarządzania ładem Korporacyjnym Banku Spółdzielczego w Opocznie,, i przyjęta :

- 1) Uchwałą Nr 37/18/2019 Zarządu Banku Spółdzielczego z dnia 17.05.2019 r,
- 2) Uchwałą Nr 15/4/2019 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego z dnia 29.05.2019 r,
- 3) Uchwałą Nr 13/2019 Zebrania Przedstawicieli Banku Spółdzielczego z dnia 07.06.2019r.

Polityka zarządzania ładem korporacyjnym stanowi zbiór zasad określających relacje wewnętrzne i zewnętrzne Banku w tym relacje z udziałowcami Banku i klientami, organizację, funkcjonowanie nadzoru wewnętrznego oraz kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych, a także organów statutowych i zasad ich współdziałania.

Tekst „Polityki zarządzania ładem korporacyjnym w Banku Spółdzielczym w Opocznie” jest na stronie internetowej Banku pod adresem: www.bsopoczno.pl

Główne postanowienia „Zasad Ładu Korporacyjnego”, które, zgodnie z zasadą proporcjonalności, w ocenie Banku nie stosują się do Banku lub stosowane są w zmodyfikowanej postaci zostały wymienione w Oświadczeniu Zarządu w sprawie stosowania Zasad ładu korporacyjnego, zamieszczonego na stronie internetowej Banku.

W 2021 roku Bank przestrzegał wszystkich zasad zawartych w Polityce zarządzania ładem korporacyjnym z uwzględnieniem wyżej wymienionych wyłączeń. Bank dąży do zapewnienia jak największej transparentności swoich działań, należytej jakości komunikacji z klientami oraz ochrony praw udziałowców, także w obszarach nie regulowanych przepisami prawa.

Rada Nadzorcza ocenia pozytywnie przestrzeganie przez Bank Zasad ładu korporacyjnego, opracowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego.

Opoczno dnia 27.05.2022 r.

Rada Nadzorcza
Banku Spółdzielczego w Opocznie