



**RAPORT
Z REALIZACJI POLITYKI
ŁADU KORPORACYJNEGO BANKU SPÓŁDZIELCZEGO
„WSPÓLNA PRACA” W KUTNIE
na dzień 16.12.2020r.**

Zgodnie z obowiązującą w Banku Instrukcją „System informacji zarządczej”, Zespół ds. Analiz Ryzyka dokonał oceny realizacji zasad zawartych w Polityce ładu korporacyjnego Banku Spółdzielczego „Wspólna Praca” w Kutnie.

W związku z wdrożeniem przez Komisję Nadzoru Finansowego „Zasad Ładu Korporacyjnego, a także uwzględniając Wytyczne EBA /GL/2017/11 z dnia 21 marca 2018r. w sprawie zarządzania wewnętrznego, Bank wprowadził nową zaktualizowaną **„Politykę Ładu Korporacyjnego Banku Spółdzielczego „Wspólna Praca” w Kutnie**” Uchwałą Zarządu Banku nr 9/2019 z dnia 26.02.2019r., która została zatwierdzona przez Radę Nadzorczą Uchwałą nr 6/2019 z dnia 01.03.2019r.

Polityka została również przyjęta przez Zebranie Przedstawicieli Uchwałą nr 14/2019 z dnia 17.05.2019 roku.

W ramach niniejszej oceny ustalono:

I. Organizacja Banku i struktura organizacyjna:

1. Organizacja Banku umożliwia osiągnięcie długoterminowych celów prowadzonej działalności oraz znajduje odzwierciedlenie w strukturze organizacyjnej obejmującej cały obszar działalności Banku. Struktura została określona w taki sposób, by nie zachodziły wątpliwości co do zakresu zadań i odpowiedzialności odpowiednich komórek organizacyjnych, jednostek organizacyjnych i stanowisk. Obejmuje wszystkie poziomy zarządzania pogrupowane w funkcyjne pionory obejmując wszystkie istotne grupy procesów. Przynajmniej raz do roku dokonywany jest przegląd struktury organizacyjnej przez Zarząd Banku.
2. Organizacja jest dostosowana do aktualnej oraz planowanej skali prowadzonej działalności, co umożliwia osiągnięcie zakładanych celów strategicznych, uwzględniając efektywne monitorowanie ryzyka występującego w jego działalności.
3. Struktura organizacyjna Banku zatwierdzona jest przez Zarząd i Radę Nadzorczą Banku i publikowana jest na stronie internetowej.
4. Zarząd i Rada Nadzorcza zapewnia zatwierdzanie prawidłowych strategii i polityki ustanawiania nowych struktur zapewniając, by wzajemne powiązania i transakcje nie utrudniały zarządzania wewnętrznego i nadzoru nad nim.
5. W procedurach wewnętrznych i kartach zadań określone zostały jednoznacznie podziały zadań, zasady kontroli i sprawozdawczości.
6. Wykonywanie zadań z zakresu działalności Banku jest powierzone osobom posiadającym niezbędną wiedzę i umiejętności, nad którymi nadzór sprawują osoby posiadające także odpowiednie doświadczenie.

7. Bank wprowadził anonimowy sposób powiadamiania Zarządu lub Rady Nadzorczej o nadużyciach w Banku, zapewniając możliwość korzystania z tego narzędzia poprzez wszystkich pracowników. Procedura zapewnia, aby zgłaszane naruszenia podlegały ocenie i były przekazywane na wyższy szczebel a w stosownych przypadkach odpowiednim właściwym organom.
8. Zarząd przedstawia Radzie Nadzorczej raporty dotyczące powiadomień o poważnych nadużyciach.
9. Bank zapewnia pracownikom dostęp do informacji o zakresach uprawnień, prawa pracowników są należycie chronione, co znajduje odbicie w Regulaminie pracy, kartach zadań w Regulaminie organizacyjnym i w Polityce kadrowej.
10. Bank stosuje plany ciągłości działania, które mają na celu zapewnienie ciągłości działania i ograniczenia strat na wypadek zakłóceń w działalności Banku. Obowiązujący w Banku **„Plan ciągłości działania w Banku Spółdzielczym „Wspólna Praca” w Kutnie”** wprowadzono przez Zarząd Banku Uchwałą Nr 156/2017 z dnia 07.12.2017r. (ze zmianami), który zatwierdzony został przez Radę Nadzorczą Uchwałą Nr 53/2017 dnia 18.12.2017r. (ze zmianami) oraz **„Instrukcję zarządzania ciągłością działania w Banku Spółdzielczym „Wspólna Praca” w Kutnie”** – Uchwała Nr 155/2017r Zarządu BS z dnia 07.12.2017r.

II. Relacja Banku z członkami:

1. Bank działa w interesie wszystkich udziałowców z poszanowaniem interesu klientów, zapewnia członkom właściwy dostęp do rzetelnej i kompletnej informacji, w szczególności przy podejmowaniu uchwał przez Zebranie Przedstawicieli.
2. Członkowie Banku mogą wpływać na funkcjonowanie Banku wyłącznie poprzez decyzje Zebrania Przedstawicieli nie naruszając kompetencji pozostałych organów. W swych decyzjach kierują się interesem Banku.
3. Decyzje w zakresie wypłaty zysku uzależnione są od potrzeby utrzymania odpowiedniego poziomu kapitałów własnych i realizacji celów strategicznych, które określone zostały w **„Strategii zarządzania i planowania kapitałowego w Banku Spółdzielczym „Wspólna Praca” w Kutnie”**.
4. Bank wprowadził w Statucie Banku mechanizmy ograniczające wypłatę wypowiedzianych udziałów, w przypadku zagrożenia bezpieczeństwa finansowego Banku.
5. Członkowie Banku efektywnie korzystają z narzędzi nadzoru właścicielskiego, aby zapewnić prawidłowe funkcjonowanie Zarządu i Rady Nadzorczej. Organy Banku zapewniają rozdzielenie funkcji właścicielskich i zarządczych.
6. Powyższe zasady są odzwierciedleniem regulaminów obejmujących zasady działania organów statutowych Banku.

III. Zarząd:

1. Regulaminy dotyczące pracy Zarządu i Rady Nadzorczej zostały dostosowane do zasad wynikających z ładu korporacyjnego. Regulaminy zostały zatwierdzone przez odpowiednie organy Banku.
2. Zarząd ponosi ostateczną i ogólną odpowiedzialność za Bank oraz określa zasady zarządzania w Banku, nadzoruje wdrożenie tych zasad i jest za to wdrożenie odpowiedzialny.

3. Każdy z członków daje rękojmię należytego wykonania powierzonych obowiązków. Indywidualne kompetencje poszczególnych członków Zarządu dopełniają się tak, aby zapewnić odpowiedni poziom kolegiálnego zarządzania Bankiem.
4. Wewnętrzny podział odpowiedzialności za obszary działalności Banku pomiędzy członków Zarządu dokonywany jest w sposób przejrzysty i jednoznaczny, co znajduje odzwierciedlenie w regulacjach wewnętrznych. Podział obowiązków w Zarządzie zapewnia unikanie konfliktów interesów.
5. Zarząd ponosi odpowiedzialność za wdrożenie strategii.
6. Zarząd składa kompleksowe sprawozdania i informacje do Rady Nadzorczej z oceny sytuacji, poziomie ryzyka i wydarzeniach mających wpływ na działanie Banku.
7. Zarząd realizując przyjętą strategię działalności kieruje się bezpieczeństwem Banku.
8. Zarząd ma charakter kolegialny. Posiedzenia Zarządu odbywają się w języku polskim.
9. Obowiązki i uprawnienia Zarządu zawarte są w „Regulaminie pracy Zarządu Banku Spółdzielczego „Wspólna Praca” w Kutnie.

IV. Rada Nadzorcza:

1. W statucie Banku określono skład liczebny Rady Nadzorczej, który jest adekwatny do charakteru i skali prowadzonej działalności.
2. Do składu Rady Nadzorczej wybierani są członkowie banku, zgodnie z przepisami ustawy prawo Spółdzielcze.
3. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad sprawami Banku, kierując przy tym wykonywaniu swoich zadań, dbałością o prawidłowe i bezpieczne działanie Banku.
4. Rada Nadzorcza w ramach pełnionych funkcji zobowiązana jest nadzorować i monitorować proces podejmowania decyzji przez kierownictwo oraz jego działania, zapewnić i okresowo oceniać skuteczność ram zarządzania wewnętrznego Banku.
5. Rada Nadzorcza nadzoruje i monitoruje wdrażanie celów strategicznych Banku, struktury organizacyjnej oraz strategii w zakresie ryzyka. Monitoruje skłonność do podejmowania ryzyka oraz ram zarządzania ryzykiem.
6. Członkowie Rady Nadzorczej posiadają odpowiednie kompetencje do należytego wykonywania obowiązków wynikające z wiedzy, doświadczenia i umiejętności niezbędnych do wykonywania powierzonej funkcji.
7. Indywidualne kompetencje poszczególnych członków kolegialnej Rady Nadzorczej Banku uzupełniają się w taki sposób, aby umożliwić zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegiálnego sprawowania nadzoru nad wszystkimi obszarami działania Banku.
8. Każdy z członków Rady Nadzorczej Banku daje rękojmię należytego wykonywania powierzonych mu obowiązków.
9. Wymienione wyżej zasady funkcjonowania Rady Nadzorczej reguluje „Regulamin działania Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego „Wspólna Praca” w Kutnie”.
10. W ramach Rady Nadzorczej powołany został Komitet Audytu, którego zadaniem jest między innymi monitorowanie skuteczności wewnętrznych systemów jakości i zarządzania ryzykiem, nadzorowanie ustanawiania polityki rachunkowości w Banku oraz monitorowanie procesu sprawozdawczości finansowej, w celu zapewnienia jej rzetelności, monitorowania badania ustawowego rocznego sprawozdania finansowego, ponoszenia odpowiedzialności za procedurę wyboru zewnętrznego biegłego rewidenta lub rewidentów bądź firmy audytorskiej lub firm audytorskich i zalecać zatwierdzenie ich powołania, wynagrodzenia oraz odwołania przez właściwe organy instytucji.

11. Zasady funkcjonowania Komitetu Audytu reguluje Regulamin Komitetu Audytu oraz ustawa o biegłych rewidentach firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.
12. Posiedzenia Rady Nadzorczej odbywają się w języku polskim, w zależności od potrzeb, nie rzadziej niż 6 razy w roku.
13. Członkowie Rady Nadzorczej, w tym członkowie Komitetu Audytu, podlegają ocenie odpowiedniości przez organ dokonujący ich wyboru, na zasadach określonych w Polityce oceny odpowiedniości kandydatów na członków Rady Nadzorczej, członków Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej.

V. Polityka w zakresie outsourcingu:

1. W Banku funkcjonuje Polityka w zakresie outsourcingu, która uwzględnia wpływ outsourcingu na działalność Banku oraz na poszczególne rodzaje ryzyka (np. ryzyko operacyjne, w tym prawne i informatyczne; ryzyko utraty reputacji; oraz ryzyko koncentracji), a także rozwiązania w zakresie sprawozdawczości i monitorowania, które należy wdrażać od etapu rozważania umowy outsourcingowej do zakończenia jej obowiązywania
2. Bank pozostaje w pełni odpowiedzialny za wszystkie usługi i rodzaje działalności podlegające outsourcingowi oraz wynikające z nich decyzje kierownictwa.
3. Przy wyborze istotnego dostawcy usług zewnętrznych lub w przypadku outsourcingu usług Bank winien uwzględnić, czy usługodawca ustanowił odpowiednie standardy etyczne lub kodeks postępowania.

VI. Kultura ryzyka i standardy etyczne:

1. Zarząd opracowuje i przyjmuje wysokie standardy etyczne i zawodowe, które mają na celu zminimalizowanie ryzyka, na jakie narażony jest Bank, w szczególności ryzyka operacyjnego i utraty reputacji, które mogą wywierać znaczący niekorzystny wpływ na rentowność i stabilność Banku w wyniku kar pieniężnych, kosztów postępowań sądowych, ograniczeń nałożonych przez właściwe organy, innych konsekwencji finansowych i karnych, a także utraty wartości marki i zaufania konsumentów.
2. Bank monitoruje zgodność z przyjętymi standardami oraz zapewnia ich przestrzeganie poprzez wprowadzenie jasnej i udokumentowanej polityki przestrzegania wysokich standardów etycznych i zawodowych.
3. 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.
4. Kultura ryzyka obejmuje w szczególności: znajomość i zrozumienie podstawowych wartości instytucji przez pracowników na wszystkich szczeblach, a także świadomość odpowiedzialności za swoje działania związane z zachowaniem Banku w zakresie podejmowania ryzyka, skuteczną komunikację i krytykę pomiędzy pracownikami.

VII. Konflikt interesów:

1. W Banku obowiązują 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. Bank w ramach swoich zasad organizacyjnych i administracyjnych podejmuje odpowiednie kroki w celu wykluczenia niekorzystnego wpływu konfliktów interesów na interesy ich klientów poprzez odpowiedni podział obowiązków, ustanowienie barier informacyjnych oraz ustanowienie odpowiednich procedur w odniesieniu do transakcji dokonywanych z jednostkami powiązаныmi.
3. Zarząd Banku opracował politykę mającą na celu identyfikację i ocenę rzeczywistych i potencjalnych konfliktów między interesami instytucji a prywatnymi interesami pracowników.

VIII. Polityka wynagradzania:

1. Bank prowadzi politykę wynagradzania członków organu Rady Nadzorczej, Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje. Zasady wynagradzania określone są w odpowiednich wewnętrznych aktach prawnych Banku.
2. Rada Nadzorcza raz w roku przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku.
3. Rada Nadzorcza odpowiada za wprowadzenie wewnętrznego aktu prawnego określającego zasady wynagradzania członków Zarządu Banku.
4. W odniesieniu do osób pełniących kluczowe funkcje, odpowiedzialność za wprowadzenie wewnętrznego aktu prawnego i nadzór w tym obszarze ciąży na Zarządzie Banku, z wyłączeniem komórki ds. zgodności.
5. Zmienne składniki wynagrodzenia członków Zarządu Banku lub osób pełniących kluczowe funkcje są uzależnione, w szczególności od obiektywnych kryteriów, jakości zarządzania Bankiem oraz uwzględniają długoterminowe aspekty działania i sposób realizacji celów strategicznych.
6. Wynagrodzenie Członków Zarządu Banku i osób pełniących kluczowe funkcje jest finansowane i wypłacane ze środków Banku.

IX. Polityka informacyjna:

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę informacyjną, uwzględniającą potrzeby jego udziałowców oraz klientów, udostępnioną na stronie internetowej Banku.
2. Polityka informacyjna Banku oparta jest na ułatwianiu dostępu do informacji. W szczególności publikowane przez Bank raporty zawierające informacje finansowe umieszczane są na stronie internetowej Banku pod adresem: www.bskutno.pl
3. Polityka informacyjna określa w szczególności zasady i terminy udzielania odpowiedzi udziałowcom oraz klientom.
4. Poza informacjami objętymi Polityką, Bank udostępnia klientom również inne informacje, które są wymagane przez przepisy prawa powszechnie obowiązującego, między innymi zasady i terminy udzielania odpowiedzi członkom Banku lub klientom Banku, które regulują „Zasady składania i rozpatrywania skarg i reklamacji w Banku Spółdzielczym „Wspólna Praca” w Kutnie.

X. Polityka wprowadzania nowych produktów i usług, działalność promocyjna i relacje z klientami:

1. W Banku opracowana została Polityka wprowadzania nowych produktów, która obejmuje rozwój nowych rynków, produktów i usług oraz znaczące zmiany dotychczasowych rynków, produktów i usług, jak również istotne zmiany powiązanych procesów i systemów.
2. Polityka zatwierdzania nowych produktów zapewnia, spójność produktów i zmian ze strategią w zakresie ryzyka i skłonnością Banku do podejmowania ryzyka oraz z odpowiednimi limitami.
3. Wprowadzany nowy produkt lub znacząca zmiana dotychczasowego produktu podlega ocenie przez komórkę ds. zgodności.
4. Bank dokłada starań, aby oferowane produkty lub usługi finansowe były adekwatne do potrzeb klientów, do których są kierowane, a przekaz reklamowy jest rzetelny i zgodny z obowiązującymi przepisami prawa.
5. Proces oferowania produktów lub usług finansowych regulują obowiązujące w Banku **„Zasady zarządzania zmianami w Banku Spółdzielczym „Wspólna Praca w Kutnie”**.
6. Bank opracował i udostępnia klientom jasne i przejrzyste zasady rozpatrywania skarg i reklamacji.
7. Proces składania i rozpatrywania reklamacji odbywa się zgodnie z **„Zasadami składania i rozpatrywania skarg i reklamacji w Banku Spółdzielczym „Wspólna Praca” w Kutnie”**.
8. Proces rozpatrywania skarg i reklamacji cechuje się rzetelnością, wnikliwością, obiektywizmem oraz poszanowaniem obowiązujących przepisów prawa.

XI. Kluczowe systemy i funkcje wewnętrzne:

1. Bank posiada efektywny, adekwatny i skuteczny system kontroli wewnętrznej mający na celu zapewnienie prawidłowości procedur administracyjnych i księgowych, rzetelnego raportowania wewnętrznego i zewnętrznego, zgodności działania z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi oraz z uwzględnieniem rekomendacji nadzorczych.
2. System kontroli wewnętrznej Banku obejmuje wszystkie poziomy w strukturze organizacyjnej Banku.
3. Na proces zapewniający realizację celów systemu kontroli wewnętrznej składają się:
 - a) organizacja kontroli;
 - b) mechanizmy kontrolne;
 - c) weryfikacja;
 - d) szacowanie poziomu ryzyka, w tym prawidłowości i zgodności z przepisami prawa.
4. Zasady przeprowadzania kontroli regulują **„Zasady funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej w Banku Spółdzielczym „Wspólna Praca” w Kutnie”**, które zgodnie z SIZ podlegają okresowej ocenie w zakresie mechanizmów oraz efektywności i skuteczności kontroli dokonywanej przez Radę Nadzorczą Banku.
5. Bank zapewnia niezależność funkcji zgodności określoną w obowiązujących w Banku **„Zasadach zarządzania ryzykiem braku zgodności w Banku Spółdzielczym „Wspólna Praca” w Kutnie”**.

6. Bank zapewnia skuteczną i niezależną funkcję audytu wewnętrznego, której zadaniem jest badanie adekwatności, skuteczności i efektywności, w szczególności systemu kontroli wewnętrznej, braku zgodności i systemu zarządzania ryzykiem.
7. W ramach zarządzania ryzykiem Bank ujmuje wszystkie istotne rodzaje ryzyka. Na proces zarządzania ryzykiem składa się identyfikacja, pomiar, szacowanie, monitorowanie, stosowanie mechanizmów kontrolnych, szacowanie poziomu ryzyka, które są raportowane zgodnie z SIZ do Zarządu i Rady Nadzorczej. System zarządzania ryzykiem jest adekwatny do skali i złożoności prowadzonej działalności z uwzględnieniem strategicznych celów Banku.
8. Audyt wewnętrzny Banku wykonywany jest przez jednostkę zarządzającą Systemem Ochrony SGB na zasadach określonych w Umowie Systemu Ochrony SGB.
9. Za skuteczność zarządzania ryzykiem odpowiada Zarząd Banku.
10. Rada Nadzorcza Banku zatwierdza i nadzoruje realizację Strategii zarządzania ryzykiem sprawując nadzór nad skutecznością zarządzania tym ryzykiem.

Na podstawie przeprowadzonej analizy Zespół ds. Analiz Ryzyka stwierdza, że Bank realizuje Politykę ładu korporacyjnego zgodnie z przyjętymi zasadami, z których wynika iż zarządzanie ładem korporacyjnym ma za zadanie unikanie konfliktu interesów.

Kutno, 16.12.2020 r.

Sporządził: Zespół ds. Analiz Ryzyka