

Ocena

przyjętych i stosowanych „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” w Banku Spółdzielczym w Białej w 2020 roku

Zgodnie z zapisami § 27 Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych KNF z dnia 22 lipca 2014 roku, Wytycznych EBA/GL/2017/11 z dnia 21 marca 2018 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego, „Polityki ładu korporacyjnego Banku Spółdzielczego w Białej”, a także „Instrukcji Systemy informacji Zarządczej w Banku Spółdzielczym w Białej”, Rada Nadzorcza na posiedzeniu w dniu 27-04-2021 r. dokonała oceny stosowania Zasad, o którym mowa na wstępie.

Ocenę przeprowadzono na podstawie „Raportu oceny przyjętych i stosowanych przez Bank Spółdzielczy w Białej „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych w roku 2020” opracowanego przez Radę Nadzorczą Banku i pracownika Stanowiska organizacyjno-administracyjnego - ds. zgodności.

Potwierdzono, że Bank stosuje Zasady ładu korporacyjnego zgodnie z zasadą proporcjonalności i adekwatności wynikającą ze skali, charakteru działalności oraz specyfiki Banku. Główne postanowienia Zasad ładu, które zgodnie z zasadą proporcjonalności, w ocenie Banku nie mają zastosowań lub stosowane są w zmodyfikowanej postaci to:

1. Zasada określona w § 8 ust. 4 „Zasad Ładu Korporacyjnego (...)” – ułatwienia dla udziałowców.
2. Zasady określone w § 11 „Zasad Ładu Korporacyjnego (...)” – transakcje z podmiotami powiązanymi.

oraz

3. Zasady określone w Rozdziale 9 „Zasad Ładu Korporacyjnego (...)” - Wykonywanie uprawnień z aktywów nabytych na ryzyko klienta.

W wyniku dokonanej oceny Rada Nadzorcza uznała, że:

I. W ZAKRESIE - Organizacji i struktury Banku

1. 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, przez co Bank może skutecznie realizować wyznaczone cele strategiczne z uwzględnieniem efektywnego monitorowania ryzyka występującego w jego działalności.

2. Podległość służbowa oraz przypisanie zadań Członkom Zarządu, komórkom organizacyjnym oraz poszczególnym pracownikom uregulowane są: w Statucie, schemacie struktury organizacyjnej, Regulaminie organizacyjnym, w Regulaminie działania Zarządu, Regulaminie pracy Banku oraz w Uchwale kompetencyjnej.
3. 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 powierzanych zadań brana jest pod uwagę możliwość właściwego i rzetelnego wykonania tych zadań na danym stanowisku,
 - ✓ prawa pracowników są należycie chronione, a ich interesy należycie uwzględniane, w szczególności poprzez stosowanie przejrzystych i obiektywnych zasad zatrudniania, wynagradzania, oceny, a także awansu zawodowego.
4. Organizacja Banku umożliwia niezwłoczne podejmowanie odpowiednich działań w sytuacjach nagłych, gdy konieczne jest odstępnie lub nie jest możliwe realizowanie przyjętych celów strategicznych z powodu nieoczekiwanych zmian.
5. Organizacja Banku umożliwia osiągnięcie długoterminowych celów prowadzonej działalności.
6. Organizacja i struktura organizacyjna podlegają corocznemu przeglądowi.
7. Bank zapewnia jawność struktury organizacyjnej poprzez zamieszczenie jej na stronie internetowej Banku pod adresem: www.bsbiala.pl

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

II. W ZAKRESIE - Relacji z udziałowcami.

1. Bank działa w interesie wszystkich członków Banku z poszanowaniem interesu Klientów Banku.
2. Bank zapewnia udziałowcom właściwy dostęp do rzetelnej i kompletnej informacji, w szczególności w przypadku podejmowania decyzji przez Zebranie Przedstawicieli. Nie stwierdzono skarg członków Banku dotyczących odmowy udzielenia informacji dotyczącej sytuacji Banku.
3. Bank zapewnia członkom Banku prawo do udziału w organach stanowiących, korzystania z produktów, a także z korzystania z działań zmierzających do rozwoju społeczno – kulturalnego środowiska lokalnego.
4. Udziałowcy wpływali na funkcjonowanie Banku wyłącznie poprzez decyzje Zebrania Przedstawicieli nie naruszając kompetencji pozostałych organów.

5. Podejmowane przez Zebranie Przedstawicieli decyzje w zakresie wypłaty dywidendy uwzględniały konieczność utrzymania odpowiedniego poziomu kapitałów własnych oraz realizację strategicznych celów Banku, a także uwzględniały rekomendacje nadzorcze.
6. W okresie objętym niniejszą oceną nie stwierdzono przypadków naruszenia Zasad ładu korporacyjnego w powyższym zakresie.

III. W ZAKRESIE – Organu zarządzające – Zarządu Banku

1. Zarząd Banku ma charakter kolegialny.
2. W 2020 roku odstąpiono od przeprowadzenia ocen odpowiedniości członków Zarządu i Zarządu jako organu na podstawie pkt. 155 „Wytycznych w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje EBA/GL/2017/12 z 21/03/2018”.
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 działania kierując się bezpieczeństwem Banku.
5. Zarząd był jedynym uprawnionym i odpowiedzialnym za zarządzanie działalnością Banku, która obejmowała w szczególności planowanie, decydowanie, kierowanie Bankiem.
6. Prezes Zarządu nadzoruje zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku Spółdzielczego.
7. Członkowie Zarządu ponoszą kolegialną odpowiedzialność za decyzje zastrzeżone do kompetencji Zarządu, niezależnie od wewnętrznego podziału kompetencji pomiędzy członków Zarządu.
8. Podział kompetencji pomiędzy członków Zarządu został odzwierciedlony w regulacjach wewnętrznych Banku, w tym w szczególności w Regulaminie działania Zarządu Banku Spółdzielczego w Białej.
9. Podział kompetencji pomiędzy członków Zarządu nie prowadzi do zbędnego nakładania się kompetencji Członków Zarządu lub do wewnętrznych konfliktów interesów.
10. Pełnienie funkcji przez poszczególnych członków Zarządu stanowi główny obszar aktywności zawodowej członka Zarządu.
11. Członkowie Zarządu nie podejmowali aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub wpłynąć negatywnie na jego reputację jako członka Zarządu.
12. W Banku obowiązują regulacje wewnętrzne określające zasady ograniczania konfliktu interesów oraz wyłączania członka Zarządu w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.

13. Rada Nadzorcza deklaruje, że Zarząd wspiera ją w procesie decyzyjnym i nadzorczym poprzez przedkładanie kompleksowych materiałów oraz aktywny udział w posiedzeniach.
14. Współpraca Rady Nadzorczej z Zarządem Banku jest efektywna, a przyjęta formuła współdziałania zapewnia obiektywizm nadzoru właścicielskiego i przestrzeganie dobrych praktyk ładu korporacyjnego.
15. Na podstawie wypracowanych wyników ekonomiczno-finansowych, oraz ocen wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego, Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS oraz Bank zrzeszający BPS S.A. pozytywnie ocenia efektywność działania Banku. Rada Nadzorcza stwierdza, że działania Zarządu są prawidłowe i skuteczne, pozwalają na uzyskiwanie przez Bank dobrych wyników ekonomiczno-finansowych. Bank spełniał wymogi kapitałowe określone przepisami prawa. Fundusze własne zabezpieczały ryzyko wynikające z prowadzonej działalności, a łączny współczynnik kapitałowy stanowi podstawę do wzrostu aktywności Banku oraz pozwala na zaspokojenie popytu na kredyty przy jednoczesnym zapewnieniu bezpieczeństwa złożonym depozytom

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

IV. W ZAKRESIE - Organu nadzorującego – Rady Nadzorczej Banku

1. Członkowie Rady Nadzorczej Banku posiadają kompetencje do należytego wykonywania obowiązków nadzorowania Banku wynikające z:
 - 1) wiedzy posiadanej z racji odbytych szkoleń,
 - 2) doświadczenia nabytego w toku sprawowania określonych funkcji,
 - 3) umiejętności niezbędnych do wykonywania powierzonej funkcji.
2. W roku 2020 odstąpiono od przeprowadzenia ocen odpowiedniości członków Rady Nadzorczej i Rady Nadzorczej jako organu na podstawie pkt. 155 Wytycznych w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje EBA/GL/2017/12 z 21/03/2018.
3. Każdy z członków Rady Nadzorczej Banku daje rękojmię należytego wykonywania powierzonych mu obowiązków.
4. Rada Nadzorcza sprawowała nadzór nad sprawami Banku kierując się przy wykonywaniu swoich zadań dbałością o prawidłowe i bezpieczne działanie Banku.
5. Rada Nadzorcza Banku 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 wprowadzania istotnych zmian w polityce rachunkowości mających znaczący wpływ na treść informacji finansowej.

6. Rada Nadzorcza powołała ze swego składu niezależny Komitet Audytu.
7. Rada Nadzorcza Banku oraz poszczególni jej członkowie przy wykonywaniu nadzoru kierują się obiektywną oceną i osądem.
8. Skład liczebny Rady Nadzorczej Banku jest adekwatny do charakteru i skali prowadzonej przez Bank działalności.
9. Do składu Rady Nadzorczej wybierani są udziałowcy Banku, zgodnie z Prawem spółdzielczym.
10. W składzie Rady Nadzorczej jest zapewniony odpowiedni udział członków niezależnych, realizowane jest to poprzez brak powiązań członków Rady z Bankiem w ten sposób, że w skład Rady Nadzorczej nie mogą wchodzić osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku lub będące pełnomocnikami Zarządu oraz osoby pozostające z członkami Zarządu lub osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku w związku małżeńskim albo w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej i w drugim stopniu linii bocznej, a także zasady, że odpowiednia ilość członków Rady Nadzorczej nie powinna obecnie lub w ciągu ostatnich trzech lat być współnikiem lub pracownikiem obecnego lub byłego podmiotu dokonującego badania sprawozdania finansowego Banku. W składzie Rady Nadzorczej nie ma pracowników Banku.
11. 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.
12. W Banku obowiązują regulacje wewnętrzne określające zasady ograniczania konfliktu interesów oraz wyłączenia członka Rady Nadzorczej w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
13. Nadzór wykonywany przez Radę Nadzorczą ma charakter stały a posiedzenia Rady Nadzorczej odbywają się w miarę potrzeb, nie rzadziej niż 6 razy w roku.
14. Zapewnia się, że wykonywanie zadań z zakresu działalności Banku jest powierzone osobom posiadającym niezbędną wiedzę i umiejętności, natomiast osoby ich nadzorujące posiadają również odpowiednie doświadczenie.

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

V. W ZAKRESIE - Polityki wynagradzania

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagrodzeń osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku.
2. Zasady wynagradzania zostały określone w przyjętej przez Bank „Polityce wynagrodzeń osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Białej”. Bank realizuje Politykę wynagrodzeń odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności,

ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.

3. Polityka wynagrodzeń podlega rocznej ocenie przez Radę Nadzorczą Banku. Wyniki oceny przedstawiane są Zebraniu Przedstawicieli Banku w ramach Sprawozdania z działalności Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Białej.
4. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustalone jest przez Zebranie Przedstawicieli.
5. W ocenie Zebrania Przedstawicieli polityka wynagrodzeń sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej i członków Komitetu Audytu zostało ustalone adekwatnie do pełnionej funkcji, a także adekwatnie do skali działalności banku. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej oraz członków Komitetu Audytu zostało ustalone przez Zebranie Przedstawicieli. Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej i członków Komitetu Audytu są transparentne.

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

VI. W ZAKRESIE - Polityki informacyjnej

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę informacyjną.
2. Polityka informacyjna Banku służy budowie właściwych relacji, w szczególności poprzez ułatwianie dostępu do informacji zarówno klientom jak i udziałowcom.
3. Bank zamieszcza Politykę informacyjną na stronie internetowej Banku.
4. Polityka informacyjna Banku oparta jest na ułatwianiu dostępu do informacji.
5. Bank zapewnia członkom Banku równy dostęp do informacji.
6. Polityka informacyjna określa w szczególności zasady i terminy udzielania odpowiedzi członkom Banku.
7. Podstawowym sposobem przekazywania przez Bank informacji związanych z jego działalnością było udostępnianie materiałów i informacji w siedzibie Banku w Białej oraz na stronie internetowej. Bank nie udostępnia informacji objętych tajemnicą bankową, tajemnicą przedsiębiorstwa lub innych danych, dla których prawo powszechnie obowiązujące lub interes Banku wymagają poufności.

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

VII. W ZAKRESIE - Działalności promocyjnej i relacji z Klientami

1. Dobre relacje Banku z Klientami budują zaufanie do Banku, stąd dbałość o klienta jest jednym z nadrzędnych celów strategicznych.
2. Rzetelne informowanie klientów o oferowanej usłudze czy produkcie w sposób zrozumiały dla przeciętnej odbiorcy z uwzględnieniem ryzyka z nią związanego jest podstawowym

obowiązkiem pracowników Banku i jest realizowany na etapie komunikacji marketingowej oraz nawiązywania stosunku prawnego i doboru odpowiedniej dla Klienta usługi czy produktu finansowego.

3. Proces oferowania produktów lub usług finansowych jest prowadzony przez odpowiednio przygotowane osoby.
4. Nie wystąpiły reklamacje i skargi Klientów na działanie Banku. Na stronie internetowej umieszczono informację o przyjętej procedurze reklamacyjnej.
5. Bank dąży do polubownego rozwiązywania sporów ze swoimi Klientami.
6. Bank 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.

VIII. W ZAKRESIE - Kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych oraz zapewnienia ciągłości działania Banku.

1. Bank posiada adekwatny, efektywny i skuteczny system kontroli wewnętrznej.
2. Bank dokumentuje proces zapewnienia realizacji celów systemu kontroli wewnętrznej.
3. System kontroli wewnętrznej 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 przypisane są odpowiednie zadania związane z zapewnianiem realizacji celów systemu kontroli wewnętrznej.
6. W Banku funkcjonuje scentralizowany system zarządzania ryzykiem braku zgodności. Powołano Komórkę ds. zgodności. Zadania są realizowane zgodnie z zatwierdzonym Regulaminem funkcjonowania komórki ds. zgodności. Poziom ryzyka braku zgodności jest niski.
7. Dokonywane coroczne przeglądy zarządcze regulacji wewnętrznych w tym strategii, polityk i instrukcji zapewniają zgodność procesu zarządzania ryzykiem z wymaganiami instytucji nadzorczych i zapobiegają powstawaniu ryzyka braku zgodności. Procedury wewnętrzne są na bieżąco aktualizowane i dostosowywane do zmieniających się przepisów zewnętrznych i organizacji Banku.
8. Bank zapewnia efektywną, skuteczną i niezależną funkcję audytu wewnętrznego mającą w szczególności za zadanie regularne badanie adekwatności, skuteczności i efektywności, w

- szczegółności systemu kontroli wewnętrznej, komórki ds. zgodności i systemu zarządzania ryzykiem.
9. Sposób organizacji audytu wewnętrznego gwarantuje niezależność wykonywania zadań w tym zakresie. Po przystąpieniu do Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS rolę audytu wewnętrznego pełni Spółdzielnia Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.
 10. Bank skutecznie zarządza ryzykiem występującym w jego działalności, w szczególności poprzez opracowanie i wdrożenie adekwatnego i skutecznego systemu zarządzania ryzykiem uwzględniającego strategię zarządzania ryzykami obejmującą tolerancję na ryzyko określoną przez Bank
 11. Na proces zarządzania ryzykiem składa się jego identyfikacja, pomiar, szacowanie, monitorowanie oraz stosowanie mechanizmów kontrolujących i ograniczających zidentyfikowany, zmierzony lub oszacowany poziom ryzyka.
 12. System zarządzania ryzykiem zorganizowany jest adekwatnie do charakteru, skali i złożoności prowadzonej działalności przy uwzględnieniu strategicznych celów Banku, w tym strategii zarządzania ryzykami uwzględniającej tolerancję na ryzyko określoną przez Bank.
 13. Zarząd Banku, niezależnie od zadań przypisanych komórkom organizacyjnym Banku i innym jego organom, ponosi odpowiedzialność za skuteczne zarządzanie ryzykiem.
 14. Członkowie Zarządu Banku, uwzględniając charakter, skalę i złożoność prowadzonej działalności, nie łączą odpowiedzialności za zarządzanie danym ryzykiem z odpowiedzialnością za obszar generujący ryzyko. Nadzór nad ryzykami istotnymi sprawuje Prezes Zarządu Banku.
 15. Rada Nadzorcza zatwierdza i nadzoruje realizację strategii zarządzania ryzykami, sprawując nadzór nad skutecznością zarządzania ryzykiem.
 16. Zarząd Banku zapewnia otrzymywanie przez Radę Nadzorczą 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 również informacji od Komórki ds. zgodności.
 17. W 2020 roku w Banku zostały przeprowadzone trzy kontrole w zakresie:
 - 1) oceny BION przez KNF wg stanu na dzień 31-12-2019 r.;
 - 2) audyt bezpieczeństwa informacji przez Przedsiębiorstwo Servius Comp Sp..o.o. Sp.K.z Krakowa w zakresie:
 - ✓ Analizy dokumentacji i procedur ;
 - ✓ Analizy bezpieczeństwa fizycznego i informatycznego ;
 - ✓ Badania podatności systemów informatycznych ;
 - ✓ Audyt strony internetowej Banku,

- 3) wdrożenia polityki wynagrodzeń osób mających wpływ na profil ryzyka Banku oraz ryzyka operacyjnego. Kontrolę przeprowadził pracownik Stanowiska ds. zgodności korzystając z usługi doradczej w ramach Umowy zlecenia nr 110/2004 z dnia 21 maja 2004 r. przez Departament Zgodności Banku Polskiej Spółdzielczości S.A.

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

18. Zarząd realizuje strategię w zakresie umacniania swojej pozycji kapitałowej. Zgodnie z postanowieniami Polityki zarządzania kapitałem (...), w celu utrzymania wysokiej pozycji rynkowej Bank przeznacza nie mniej niż 80 % wypracowanego rocznego zysku netto na powiększenie kapitałów własnych. W 2020 roku na Zebraniu Przedstawicieli Banku nie podjęto uchwały w sprawie wypłaty dywidendy członkom Banku.

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

19. W celu zachowania zgodności z zasadami, Bank podjął w analizowanym okresie następujące działania:
 - 1) przeprowadzono niezależny przegląd regulacji wewnętrznych dotyczących zarządzania ryzykiem bankowym, kapitałem i adekwatnością kapitałową. Raporty z przeglądu wraz z wnioskami zostały przedstawione Radzie Nadzorczej;
 - 2) dokonano przeglądu Rejestru zdarzeń operacyjnych z szczególnym uwzględnieniem incydentów ryzyka operacyjnego związanych z respektowaniem ochrony praw pracowników. Prawa pracowników w Banku są chronione. Zarząd dba o rozwój pracowników, budujących wartość i reputację Banku. Pracownikom Banku zapewniono poprzez system elektronicznej „Poczty wewnętrznej” dostęp do zbioru obowiązujących procedur, przepisów oraz informacji o zakresie uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych komórek organizacyjnych. Bank w okresie sprawozdawczym realizował politykę kadrową, a w jej ramach plany szkoleń, które obejmowały różnorodne obszary działalności Banku, zapewniając możliwość rozwoju pracowników,
 - 3) przeprowadzono analizę zarządzania ryzykiem nadużyć, anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych. W badanym okresie nie wpłynęły żadne powiadomienia dotyczące nadużyć;
 - 4) dokonano oceny systemu kontroli wewnętrznej, w tym przeglądu procedur dotyczących kontroli wewnętrznej, zgodności działania Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi. Raport z przeglądu został przedstawiony Radzie Nadzorczej;
 - 5) dokonano przeglądu struktury organizacyjnej w zakresie prawidłowości podziału realizowanych w Banku zadań z punktu prawidłowego zarządzania ryzykiem operacyjnym,

zapobieganiu konfliktom interesów, zachowania niezależności i obiektywizmu sprawowanej kontroli wewnętrznej.

W 2020 roku podjęto szereg czynności w celu zapewnienia ciągłości działania Banku.

Większość podjętych działań było konsekwencją rozprzestrzeniania się pandemii wirusa COVID—19. Zapewniono nieprzerwane prowadzenie biznesu, realizację funkcji krytycznych, bezpieczeństwo informacji i sprawność systemów IT. Przeprowadzono testy odtworzeniowe systemów informatycznych w serwerowni zapasowej. W wyniku przeprowadzonych testów procedur odtworzeniowych stwierdzono poprawność uruchomienia systemów. W 2020 roku zostały przeprowadzone testy planów awaryjnych na wypadek niezdolności do wykonywania powierzonych czynności przez przedsiębiorcę. Wszystkie testy wypadły pomyślnie i bez zastrzeżeń.

IX. W ZAKRESIE –Ochrony praw pracowników.

Na podstawie „Rejestru anonimowego zgłaszania naruszeń w Banku Spółdzielczym w Białej” stanowiącego załącznik do „Procedury anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych”, nie stwierdzono incydentów ryzyka związanego z respektowaniem ochrony prawa pracowników. W 2020 roku kontynuowano realizację polityki kadrowej, w ramach której między innymi zapewniono możliwość rozwoju pracowników w celu budowania wartości i reputacji Bank. Mimo pandemii oraz istotnych ograniczeń komunikacyjnych w 2020 roku pracownicy Banku uczestniczyli w 51 szkoleniach. Z uwagi na trwającą od marca 2020 roku epidemię COVID-19 wszystkie szkolenia odbywały się w formie szkoleń zdalnych w trybie on-line.

Podsumowanie:

Rada Nadzorcza ocenia pozytywnie przestrzeganie przez Bank Zasad Ładu Korporacyjnego, opracowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego z uwzględnieniem wymienionych na wstępie wyłączeń. Bank Spółdzielczy w Białej jako instytucja zaufania publicznego prowadzi działalność z zachowaniem najwyższej staranności, przykładając szczególną uwagę do profesjonalizmu i etyki osób wchodzących w skład organów Banku oraz dąży do kształtowania odpowiednich relacji z klientami i udziałowcami. Ocena podlega przedłożeniu pod obrady Zebrania Przedstawicieli w 2021 r. jako element „Sprawozdania z działalności Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Białej za 2020 rok”.

Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Białej