

Załącznik do Uchwały Zarządu
Nr 2/V/2025 z dnia 20.05.2025r.
Załącznik do Uchwały Rady Nadzorczej
Nr 1/05/2025 z dnia 27.05.2025r.

ZASADY ŁADU KORPORACYJNEGO

przyjęte

**w Banku Spółdzielczym
w Proszowicach**

tekst jednolity

PROSZOWICE MAJ 2025

Rozdział I. Wstęp

§1

1. W związku z wdrożeniem przez Komisję Nadzoru Finansowego Uchwałą Nr 218/2014 „Zasad Ładu Korporacyjnego” z dnia 22 lipca 2014r. a także uwzględniając wytyczne EBA/GL/2017/11 z 21 marca 2018r. w sprawie zarządzania wewnętrznego, Bank Spółdzielczy oświadcza, że wprowadza „Zasady Ładu Korporacyjnego w Banku Spółdzielczym w Proszowicach”, zgodnie z zasadą proporcjonalności i adekwatności wynikającą ze skali, charakteru działalności oraz specyfiki Banku.

Niniejsze „zasady Ładu Korporacyjnego w Banku Spółdzielczym w Proszowicach” stanowią zbiór zasad określających relacje wewnętrzne i zewnętrzne Banku, w tym relacje z udziałowcami i klientami, organizację, funkcjonowanie nadzory wewnętrznego oraz kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych, a także organów statutowych i zasad ich współdziałania.

2. Ramy ładu korporacyjnego Banku Spółdzielczego w Proszowicach tworzą:
 - 1) Ustawa z dnia 7 grudnia 2000r. o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających,
 - 2) Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997r. Prawo bankowe,
 - 3) Ustawa z dnia 16 września 1982r. Prawo spółdzielcze,
 - 4) Statut Banku Spółdzielczego w Proszowicach,
 - 5) Uchwały Komisji Nadzoru Finansowego,
 - 6) Rozporządzenie Ministra Finansów, Funduszy i polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach,
 - 7) Ustawa z dnia 11 maja 2017r. o Biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym,
 - 8) Rekomendacja „H” KNF z maja 2017r.,
 - 9) Wewnętrzne akty prawne – w tym Oświadczenie Zarządu Banku o stosowaniu Zasad Ładu Korporacyjnego w Banku Spółdzielczym w Proszowicach.

§2

Przedstawiając niniejsze zasady pod pojęciem „ładu korporacyjnego” należy rozumieć:

- 1) zasady związane w szczególności z organizacją i zarządzaniem Bankiem,

- 2) wdrożenie dobrych praktyk w Banku Spółdzielczym, przy czym pod tym pojęciem należy mieć na uwadze zasady zarządzania oraz nadzoru w relacjach wewnątrz Banku jak też w relacjach zewnętrznych związanych z potrzebą współdziałania Banku z członkami Banku jako udziałowcami oraz z klientami Banku i innymi Bankami, w zakresie realizacji usług bankowych.

Rozdział II. Podstawowe cele, które Bank uwzględnia na etapie wdrożenia zasad ładu korporacyjnego

§3

1. Bank Spółdzielczy podejmując decyzję o przyjęciu i wdrożeniu zasad ładu korporacyjnego, ma przede wszystkim na uwadze potrzebę:
 - 1) zapewnienia prawidłowego funkcjonowania Banku Spółdzielczego jako nieodłącznego elementu rynku finansowego,
 - 2) zabezpieczenia bezpieczeństwa depozytów, zgromadzonych w Banku,
 - 3) umożliwienie prowadzenia działalności Banku w sposób przejrzysty,
 - 4) zapewnienia stabilnego prowadzenia przez Bank bieżącej działalności.
2. Wdrażając zasady ładu korporacyjnego Bank uwzględnia także:
 - 1) potrzebę zdobycia zaufania klientów do banku,
 - 2) zapewnienie ochrony praw klientów,
 - 3) potrzebę zapewnienia reguł uczciwego obrotu w zakresie realizacji usług bankowych.
3. Należy uwzględnić fakt, że Bank jako podmiot prawny uczestniczący bezpośrednio w obrocie gospodarczym powinien przyczyniać się do:
 - 1) społeczno-ekonomicznego rozwoju środowiska,
 - 2) wzrostu zamożności społeczeństwa,
 - 3) rozwoju edukacji społeczeństwa.

Rozdział III. Zakres podmiotowy zasad ładu korporacyjnego

§4

1. Budując ład korporacyjny, Bank ma na uwadze w szczególności fakt, że problematyka ta dotyczy relacji tak kształtowanych wewnątrz Banku jak też mających charakter zewnętrzny w stosunku do Banku.
2. W przypadku relacji, które są związane z wewnętrzną działalnością Banku Spółdzielczego, przyjmuje się, że problematyka ta dotyczy:

- 1) relacji między kierownictwem i pracownikami Banku,
 - 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.
3. Wdrażając zasady ładu korporacyjnego w relacjach zewnętrznych, Bank uwzględnia i ma na uwadze w szczególności ukształtowanie na właściwym poziomie:
- 1) zasad polityki informacyjnej tak w stosunku do klientów jak też w stosunku do członków Banku,
 - 2) relacji między Bankiem i jego klientami,
 - 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 i Bankiem Zrzeszającym.
4. W stosunkach Banku z udziałowcami, Bank przede wszystkim dokonuje oceny relacji Banku, w szczególności Zarządu Banku z:
- 1) Zebraniem Grup Członkowskich,
 - 2) Zebraniem Przedstawicieli.

Rozdział IV. Znaczenie ładu korporacyjnego w strukturze organizacyjnej Banku Spółdzielczego

§5

1. Uwzględniając potrzebę zapewnienia ładu korporacyjnego w strukturze organizacyjnej Banku Spółdzielczego Bank ma na uwadze potrzebę zapewnienia:
 - 1) przejrzystości struktury (tj. stworzenie struktury jasno określającej podział zadań przypisanych poszczególnym ogniwom tej struktury),
 - 2) kształtowanie takiej struktury organizacyjnej, która w pełni obejmowałaby wszystkie segmenty działalności Banku,
 - 3) pełnego monitoringu wszystkich rodzajów ryzyka istotnych dla Banku.
2. Kształtując optymalną strukturę organizacyjną Bank ma na uwadze:

- 1) zapewnienie właściwej kadry pracowników, której będą powierzone zadania stosownie do podziału zadań i kompetencji przyjętych tak w statucie jak też w pozostałych regulacjach wewnętrznych, w szczególności:
 - kwalifikacje osób, które będą pełnić stosowne funkcje w Radzie Nadzorczej Zarządzie Banku,
 - uwzględnienie istniejących uwarunkowań, które wynikają z postanowień ustawodawstwa pracy.
3. Kształtując strukturę organizacyjną Bank uwzględnia w szczególności całokształt działań, które powinny być podejmowane w zakresie związanym z zarządzaniem ryzykiem, a w szczególności:
 - 1) przyjęcie kompleksowego systemu sprawozdawczości wewnętrznej, która to sprawozdawczość przede wszystkim powinna zapewniać:
 - a) identyfikację poszczególnych rodzajów ryzyka istotnych dla Banku,
 - b) oszacowanie bezpiecznego poziomu poszczególnych rodzajów ryzyka,
 - c) zasady pomiaru ryzyk istotnych dla Banku,
 - d) wyznaczenia poziomu bezpiecznego limitu dla każdego rodzaju ryzyka,
 - 2) zapewnienie właściwego obiegu informacji zarządczej, której obieg powinien zapewniać pełne monitorowanie poziomu ryzyka każdego rodzaju z zachowaniem jednocześnie obowiązku przestrzegania tajemnicy prawnie chronionej.

Rozdział V. Zasady kształtowania polityki w zakresie wynagrodzeń zapewniające niezbędny ład korporacyjny

§6

1. W zakresie wynagrodzeń ustalanych tak dla Rady Nadzorczej i Zarządu Banku jak też dla pracowników Banku, Bank powinien uwzględniać w szczególności:
 - 1) potrzebę stosowania przejrzystych zasad ustalania wynagrodzeń dla:
 - a) członków Rady Nadzorczej,
 - b) członków Zarządu Banku,
 - c) pracowników Banku,
 - 2) aktualną sytuację ekonomiczno-finansową Banku.
2. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej powinno być adekwatne do pełnionej funkcji, a także adekwatne do skali działalności instytucji nadzorowanej.

3. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli.
4. Kształtując wysokość wynagrodzeń ustalanych dla poszczególnych Członków Zarządu, Bank ma na uwadze:
 - 1) obowiązek uwzględnienia podziału wynagrodzeń dla tych osób na składniki stałe i zmienne,
 - 2) potrzebę przyjęcia, że w zakresie kształtowania zmiennych składników wynagrodzenia, obowiązują odrębne reguły przewidziane w „Polityce wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Proszowicach” opartej na postanowieniach Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach.
 - 3) sytuację ekonomiczno-finansową Banku, w tym osiągnięte wyniki i wskaźniki przyjęte jako podstawa do kształtowania zmiennych składników wynagradzania.

Rozdział VI. Rola systemu kontroli wewnętrznej w kształtowaniu w Banku ładu korporacyjnego

§7

1. Kształtując i następnie wdrażając ład korporacyjny w system kontroli wewnętrznej, Bank ma na uwadze, w szczególności, że w każdym przypadku kontrola realizowana w ramach tego systemu powinna:
 - 1) wspomagać cały proces decyzyjny w ramach systemu zarządzania Bankiem,
 - 2) zapewniać skuteczne i efektywne działania Banku,
 - 3) pozwolić na terminową i wiarygodną sprawozdawczość finansową,
 - 4) zapewnić realizację zadań, które ma realizować Bank zgodnie z regulacjami prawnymi zewnętrznymi i wewnętrznymi z uwzględnieniem w szczególności ustaw i rozporządzeń wykonawczych jak też uchwał oraz Rekomendacji Komisji Nadzoru Finansowego.
2. Bank powinien w celu zapewnienia ładu korporacyjnego systemowo oceniać funkcjonowanie kontroli wewnętrznej w Banku.

§8

Realizując natomiast w każdym przypadku kontrolę wewnętrzną funkcjonalną, Bank ma zawsze na uwadze:

- 1) weryfikację mechanizmów kontrolnych pod kątem efektów tej kontroli,
- 2) monitoring w zakresie realizacji działań zmierzających do usunięcia nieprawidłowości w ramach tej kontroli,
- 3) zapewnienie objęcia tą kontrolą wszystkich segmentów działalności Banku.

§9

Przyjmując organizację kontroli wewnętrznej z wyodrębnieniem komórki audytu wewnętrznego Bank zapewnia niezależność osób realizujących zadania audytu wewnętrznego w drodze powierzenia zadań audytu Spółdzielni Systemu Ochrony BPS.

Rozdział VII. Uwzględnienie zasad ładu korporacyjnego w procesie zarządzania kadrami z jednoczesnym uwzględnieniem zasad dobru i kwalifikacji członków Zarządu Banku i Rady Nadzorczej

§10

1. 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:
 - a) wykształcenie,
 - b) udział w szkoleniach specjalistycznych, 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 zapewniać dla danego pracownika,
 - 4) możliwość wykonywania pracy w sposób rzetelny i terminowy.
2. Kształtując skład osobowy Zarządu Banku, Bank przyjmuje zasadę, że kandydaci do sprawowania tej funkcji powinni posiadać:
 - 1) kwalifikacje i doświadczenie,
 - 2) niezbędne kompetencje do kierowania Bankiem,
 - 3) umiejętności niezbędne do sprawowania tej funkcji,
 - 4) dawać rękojmię należytego wykonywania obowiązków związanych z wykonywaniem funkcji.
3. Przystępując do oceny kandydatów na Członków Zarządu, Bank zawsze ustala czy kandydat:

- 1) posiada niezbędne kwalifikacje zawodowe, w tym:
 - a)doświadczenie teoretyczne, które pozyskał w drodze ukończenia stosownej szkoły w szczególności posiadającej specjalizację w zakresie bankowości i finansów, a następnie,
 - b)czy kandydat poszerzał te doświadczenia w drodze uczestnictwa w różnego rodzaju szkoleniach,
 - c)czy posiada doświadczenie praktyczne, które nabył w związku ze sprawowaniem wcześniej funkcji członka organu zarządzającego lub też sprawowaniu innej funkcji zawodowej,
 - d)cieszy się niekwestionowaną reputacją, w szczególności wykluczającą odpowiedzialność karną.
4. Kandydaci na Członka Rady Nadzorczej powinni mieć kompetencje oraz spełniać te same warunki, które zostały przypisane dla Członka Zarządu Banku, wskazane w ust. 2.
5. Dokonując oceny indywidualnej każdego z Członków Zarządu, Bank w ramach zapewnienia ładu korporacyjnego w tym organie dokonuje oceny funkcjonowania tego organu jako całości przyjmując w każdym przypadku, że Zarząd Banku powinien:
 - 1) składać się z członków, którzy wzajemnie uzupełniają się w procesie realizacji zadań nałożonych na ten organ;
 - 2) Zarząd powinien kierować się bezpieczeństwem Banku, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa depozytów zgromadzonych w Banku;
 - 3) na Zarządzie Banku spoczywają obowiązki w zakresie:
 - a)rozpatrywania spraw kierowanych do Banku,
 - b)planowania przewidywanej działalności bankowej,
 - c)podejmowania stosownych decyzji za wyjątkiem spraw zastrzeżonych dla innych organów Banku,
 - d)kierowania bieżącą działalnością Banku,
 - e)kontrolowania w ramach systemu kontroli wewnętrznej całej działalności statutowej Banku,
 - 4) Zarząd Banku w sposób precyzyjny winien podzielić zadania i kompetencje, które mają być przypisane poszczególnym Członkom Zarządu przyjmując jednak zasadę kolegialnej odpowiedzialności całego Zarządu Banku z tytułu zarządzania Bankiem;

- 5) sprawowanie funkcji Członka Zarządu powinno wykluczyć lub w znacznym stopniu wyłączyć zaangażowanie danego Członka Zarządu w inną działalność, nie związaną z zarządzaniem Bankiem.
6. Dokonując oceny funkcjonowania Rady Nadzorczej jako całości, Bank uwzględnia na wstępie, że Rada Nadzorcza przede wszystkim działa w imieniu Banku, ale jest jednocześnie reprezentantem członków Banku.
 - 1) Rada Nadzorcza posiada pełną zdolność do wykonywania nadzoru bieżącego w zakresie realizacji celów strategicznych, przy czym do tego organu należy także,
 - 2) sprawowanie nadzoru w zakresie oceny poziomu poszczególnych rodzajów ryzyka istotnego dla Banku,
 - 3) realizowanie funkcji nadzoru nad działalnością finansowo-księgową Banku tak w zakresie prawidłowego sporządzenia sprawozdania finansowego jak też w zakresie zmian w polityce rachunkowości, wskazując jednocześnie na potrzebę kierowania się przez Radę Nadzorczą jak też przez poszczególnych członków Rady, obiektywną oceną, potrzebę zapewnienia w składzie Rady członków posiadających stosowne kwalifikacje z dziedziny rachunkowości przy jednoczesnym przyjęciu, zasad współpracy między Radą Nadzorczą i biegłym rewidentem, a ponadto, potrzebę oceny przez Radę Nadzorczą czynności związanych z realizowaną kontrolą sprawozdania finansowego przez biegłego rewidenta,
 - 4) obowiązek sprawowania funkcji przez członków Rady Nadzorczej będzie realizowany w sposób aktywny i z pełnym zaangażowaniem,
 - 5) realizowanie przez Radę Nadzorczą systemowo swojej funkcji statutowej będzie dokonywane w sposób stały przy jednoczesnym uwzględnieniu potrzeby zwoływania posiedzeń Rady nie rzadziej niż raz na kwartał,
 - 6) dokonywanie oceny przez Radę Nadzorczą przestrzegania przez Bank „zasad ładu korporacyjnego”.

Komitet Audytu

Zgodnie z zapisami art. 128 ustawy z dnia 11 maja 2017r Rada Nadzorcza powołała Komitet Audytu, który funkcjonuje jako niezależna komórka Rady Nadzorczej a członkowie Komitetu spełniają kryteria niezależności i posiadają kompetencje z dziedziny rachunkowości.

Zadania Komitetu zostały określone w Regulaminie działania Komitetu Audytu w Banku Spółdzielczym w Proszowicach z dnia 21 grudnia 2021r.

Rozdział VIII. Ład korporacyjny w relacjach z członkami (udziałowcami) Banku Spółdzielczego

§11

1. Bank mając na uwadze potrzebę zachowania ładu korporacyjnego w relacjach z członkami (udziałowcami) Banku przyjmuje, że:
 - 1) w każdym przypadku Bank jest zobowiązany przy zachowaniu bezpieczeństwa Banku, do działania w interesie członków Banku z poszanowaniem interesów klienta,
 - 2) przekazując istotne informacje dla członków Banku, do których Bank jest zobowiązany, niezbędnym jest zawsze zachowanie tajemnicy prawnie chronionej, w szczególności tajemnicy bankowej,
 - 3) członkowie Banku powinni uwzględniać zasadę, że możliwość ich oddziaływania na działalność Banku istnieje jedynie za pośrednictwem organów statutowych Banku Spółdzielczego, w szczególności przy udziale takich organów jak Zarząd Banku, Zebranie Grupy Członkowskiej, Rada Nadzorcza czy też Zebranie Przedstawicieli,
 - 4) w każdym przypadku tak Bank jak też członkowie Banku zobowiązani są w ramach współpracy i współdziałania zapewnić przede wszystkim bezpieczeństwo Banku, w szczególności bezpieczeństwo depozytów zgromadzonych w Banku.
2. Uwzględniając przedstawione w ust. 1 podstawowe zasady współdziałania z Bankiem, członkowie (udziałowcy) Banku Spółdzielczego w celu zachowania ładu korporacyjnego powinni natomiast mieć na uwadze, że:
 - 1) w każdej sytuacji w relacjach z Bankiem, członek Banku powinien kierować się interesem Banku,
 - 2) w przypadku zamiaru podjęcia działań przez członków Banku zmierzających do ewentualnej wypłaty dywidendy z zysku (nadwyżki bilansowej) niezbędnym jest każdorazowe dokładne przeanalizowania czy poziom funduszy własnych Banku w pełni zapewnia wymogi kapitałowe pozwalające na pokrycie wszystkich rodzajów ryzyka istotnych dla Banku.

Rozdział IX. Znaczenie polityki informacyjnej Banku dla ładu korporacyjnego w relacjach z członkami (udziałowcami) oraz klientami Banku

§12

1. Przyjmując i realizując zasady polityki informacyjnej, Bank zapewnia dla członków Banku a w szczególności dla klientów Banku, niezbędne informacje w zakresie:
 - 1) oceny sytuacji ekonomiczno-finansowej Banku,
 - 2) planów rozwojowych Banku, w tym strategię rozwoju Banku jak też przyjęte założenia rocznego planu finansowego.
2. Przyjęta polityka informacyjna powinna być:
 - 1) całkowicie przejrzysta tak dla członków (udziałowców) jak też dla klientów Banku,
 - 2) zapewniać stosowny dostęp do wszystkich istotnych informacji dla działalności Banku, z uwzględnieniem zachowania tajemnicy prawnie chronionej w szczególności tajemnicy bankowej,
 - 3) uwzględniać procedury zapewniające możliwość kierowania stosownych wniosków ze strony członków (udziałowców) lub też klientów Banku oraz uzyskiwania odpowiedzi ze strony Banku na zgłaszane wnioski.

Rozdział X. Wdrożenie ładu korporacyjnego w relacjach z klientami Banku

§13

1. W kontaktach z klientami, Bank stosuje i zapewnia zachowanie dobrych praktyk, które będą pogłębiać zaufanie do Banku Spółdzielczego, przyjmując w tym zakresie zasadę, że wszelkie działania Banku w procesie uzgadniania realizacji określonych czynności bankowych, powinny charakteryzować się:
 - 1) pełną rzetelnością, zapewniając w ten sposób klienta o pełnej zgodności oferowanych produktów bankowych z regulacjami prawnymi obowiązującymi w Banku,
 - 2) solidnością, co wiąże się z obowiązkiem Banku zrealizowania zapotrzebowania na dane usługi bankowe w określonym terminie i według wszelkich dobrych praktyk, które są stosowane w Banku,
 - 3) wiarygodnością, czego przejawem będzie realizacja określonych potrzeb klientów na warunkach dwustronnie uzgodnionych.

2. Realizując zapotrzebowanie klientów na określone usługi bankowe, Bank powinien w pełni realizować postanowienia zawartych umów przy pełnej zgodności z obowiązującymi przepisami i regulacjami wewnętrznymi, przy czym w przypadku potrzeby uzgodnienia warunków umów z klientami, Bank powinien mieć na uwadze:
 - 1) dobrze pojęty interes Banku,
 - 2) słuszny interes klienta,
 - 3) potrzeby zachowania równowagi stron umowy, którą Bank powinien przestrzegać mimo przewagi wynikającej z wiedzy profesjonalnej pracowników Banku.
3. Kierowane pisma do klientów jak też wszelkie informacje a także umowy i dokumenty bankowe, Bank formułuje w sposób precyzyjny, przejrzysty i zrozumiały.

W bezpośrednich kontaktach z klientami Bank powinien traktować tego klienta z należytym szacunkiem, nie stosując w stosunku do niego działań dyskryminujących.

§14

1. Oferując usługi bankowe w formie reklamy, Bank zobowiązuje się w przypadku formułowania określonego przekazu reklamowego do stosowania następujących reguł:
 - 1) każda informacja Banku powinna być przedstawiona w sposób rzetelny,
 - 2) przekaz reklamowy nie może wprowadzać w błąd klienta, przy jednoczesnym uwzględnieniu w tym przekazie wyłącznie informacji, która jest w pełni zgodna tak z przepisami ogólnie obowiązującymi jak też z regulacjami wewnętrznymi,
 - 3) zasad wynikających z dobrych obyczajów,
 - 4) zasad wiążących się z uczciwym obrotem.
2. Wskazując na obowiązek Banku niewprowadzania w błąd klienta w przekazie reklamowym, Bank w każdym przypadku w tym przekazie reklamowym zobowiązuje się wskazywać:
 - 1) szczegółowe dane dotyczące produktu bankowego,
 - 2) korzyści, które można osiągnąć z tytułu korzystania z reklamowanego produktu,
 - 3) ponoszone koszty, które obciążają klienta,
 - 4) okres dostępności reklamowanego produktu.
3. Publikując dany produkt reklamowy w środkach masowego przekazu lub na zasadach zewnętrznej reklamy, Bank zobowiązuje się:
 - 1) sprawdzać w każdym przypadku, czy właściwie został przedstawiony charakter i konstrukcja przekazu reklamowego,

- 2) zapewnić potencjalnemu klientowi dostęp do wszystkich materiałów, które w sposób całkowity powinny obrazować istotne cechy dla danego produktu reklamowego,
- 3) zastosować rozwiązania graficzne, które nie powinny utrudniać odbiorcy zapoznania się z istotnymi informacjami dot. produktu reklamowanego,
- 4) wskazać precyzyjnie źródło prezentowanych informacji.

Rozdział XI. Zachowanie zasad ładu korporacyjnego w postępowaniu związanym z rozpatrywaniem skarg i reklamacji

§15

1. Ustala się następujące zadania w zakresie składanych skarg i reklamacji:
 - 1) rejestrowanie kolejno wszystkich skarg i reklamacji,
 - 2) wszechstronne analizowanie złożonych skarg i reklamacji przez Zarząd Banku, które powinien prezentować w odpowiedzi na skargę lub reklamację,
 - 3) kierowanie do osoby składającej skargę lub reklamację pisemnej odpowiedzi, w sposób zapewniający potwierdzenie odbioru pisma przez osobę składającą skargę lub reklamację.
2. W postępowaniu związanym z rozpatrywaną skargą lub reklamacją, Bank ma na uwadze:
 - 1) terminowe rozpatrywanie skarg i reklamacji,
 - 2) zasadę rzetelnego i wnikliwego oraz obiektywnego rozpatrzenia każdej skargi i reklamacji,
 - 3) obowiązujące w danej sprawie przepisy oraz stosowne regulaminy w Banku,
 - 4) zasady uczciwego obrotu i dobrych obyczajów,
 - 5) przestrzeganie istotnych reguł, które powinny być uwzględnione w odpowiedzi na skargę lub reklamację.

Rozdział XII. Ład korporacyjny w systemie zarządzania ryzykiem

§16

1. Bank uwzględniając ład korporacyjny w systemie zarządzania ryzykiem, przyjmuje, że zarządzanie ryzykiem obejmuje:
 - 1) identyfikację ryzyka istotnego dla działalności Banku Spółdzielczego,
 - 2) pomiar poziomu ryzyka bezpiecznego dla Banku,
 - 3) monitorowanie i kontrolę poziomu każdego rodzaju ryzyka istotnego dla Banku.

2. W ramach systemu zarządzania ryzykiem, Bank stosuje niezbędne mechanizmy zapewniające systemowo ocenę poziomu każdego rodzaju ryzyka, w szczególności, w ramach, których wyróżnia się:
 - 1) opracowane procedury wewnętrzne zapewniające pełną ocenę wszystkich ryzyk istotnych dla Banku,
 - 2) przyjęcie i zatwierdzenie limitów ustalanych dla bezpiecznego poziomu każdego ryzyka istotnego dla Banku.
3. W ramach struktury organizacyjnej Banku, przyjmuje się, że za skuteczne zarządzanie ryzykiem odpowiedzialny jest Zarząd Banku, przy czym, Prezes pełni funkcję członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym.
4. Rada Nadzorcza w ramach nadzoru nad systemem zarządzania ryzykiem:
 - 1) zatwierdza strategię Banku,
 - 2) ocenia systemowo zgodność prowadzonej przez Zarząd polityki w zakresie zarządzania ryzykiem z przyjętą strategią Banku,
 - 3) nadzoruje Zarząd Banku w zakresie realizacji rocznego plan finansowego,
 - 4) kwartalnie ocenia poziom istotnych rodzajów ryzyka istotnych dla Banku w oparciu o informacje przedkładane przez Zarząd Banku.

Rozdział XIII. Przestrzeganie zasad ładu korporacyjnego w relacjach z innymi Bankami

§17

1. W bezpośrednich relacjach między Bankiem Spółdzielczym a innymi bankami działającymi w oparciu o ustawę – Prawo bankowe, Bank przestrzega:
 - 1) reguł i zasad uwzględniających rzetelność przekazywanych wzajemnie informacji,
 - 2) zasadę lojalności i jednocześnie wzajemnego zaufania.
2. Współpraca Banku Spółdzielczego z innymi Bankami przy wykonywaniu czynności bankowych powinna uwzględniać:
 - 1) zasadę wzajemności,
 - 2) zasadę równości,
 - 3) informacje przekazywane między bankami powinny być:
 - a) w pełni aktualne,
 - b) zgodne ze stanem rzeczywistym.
3. W relacjach z innymi Bankami, Bank Spółdzielczy zobowiązuje się:

- 1) nie podejmować działań mających na celu przedstawienie negatywnych ocen w stosunku do pozostałych Banków,
- 2) w razie sporu pomiędzy Bankami dążyć do polubownego rozstrzygnięcia w pierwszym etapie przy udziale mediatora,
- 3) w reklamach stosowanych przez Bank Spółdzielczy, unikać możliwości przedstawiania Banków konkurencyjnych w negatywnym świetle.

Rozdział XIV. Zarządzanie konfliktami interesów – w przypadku dodatkowej aktywności zawodowej przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu

§18

1. W przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia w związku z prowadzoną dodatkową aktywnością zawodową lub pozazawodową przez Członków Rady Nadzorczej w Banku kwestia winna zostać skierowana do Zarządu Banku oraz udziałowca celem podjęcia dalszych kroków (zaniechanie prowadzenia działalności, włącznie z wyłączeniem Członka Rady Nadzorczej).
2. W przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia w związku z prowadzoną dodatkową aktywnością zawodową lub pozazawodową przez Członków Zarządu w Banku kwestia winna zostać skierowana do Rady Nadzorczej Banku oraz udziałowca celem podjęcia dalszych kroków (zaniechanie prowadzenia działalności, włącznie z wyłączeniem Członka Zarządu).

Rozdział XV. Zakończenie

§19

Realizując zasady ładu korporacyjnego, Bank uwzględnia ponadto i stosuje w sprawach nieuregulowanych w niniejszych zasadach:

- 1) wytyczne skierowane do sektora bankowego przez Komisję Nadzoru Finansowego, w formie zasad ładu korporacyjnego,
- 2) „Kodeks Etyki Bankowej” Związku Banków Polskich.

§ 20

Niniejsze zasady przyjęte przez Zarząd Banku podlegają zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą Banku.

Uszczegółowione zapisy dotyczące ładu wewnętrznego w Banku zawarte są w regulacji pn. „Polityka ładu wewnętrznego w Banku Spółdzielczym w Proszowicach” wprowadzone uchwałą Zarządu Nr 3/XII/2021 w dniu 13.12.2021r. i zatwierdzone uchwałą Rady Nadzorczej Nr 9/12/2021 w dniu 21.12.2021r.