Ocena przestrzegania zasad ładu korporacyjnego przez Bank Spółdzielczy w Jarocinie za 2025 rok

W związku z wdrożeniem przez Komisję Nadzoru Finansowego „Zasad Ładu Korporacyjnego" oraz wejściem w życie „Rekomendacji Z" Komisji Nadzoru Finansowego Bank Spółdzielczy w Jarocinie wprowadził powyższe Zasady poprzez uchwalenie „Polityki Ładu Korporacyjnego w Banku Spółdzielczym w Jarocinie " – Uchwałą Rady Nadzorczej Banku i zatwierdzona przez Zebranie Przedstawicieli Banku.Dokument ten jest zbiorem zasad, którymi na co dzień kieruje się Bank Spółdzielczy w Jarocinie w wykonywaniu swojej działalności, relacjach z udziałowcami, klientami oraz swoim otoczeniem.

Zgodnie z § 27 Zasad Ładu Korporacyjnego wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego, do zadań Rady Nadzorczej należy kontrola wdrożenia i przestrzegania tych Zasad, w związku z tym Rada Nadzorcza dokonała oceny przestrzegania przez Bank zasad przyjętych w Polityce. Wnioski z przeprowadzonej kontroli zostały przedstawione poniżej:

1. Organizacja i struktura organizacyjna:

Organizacja Banku umożliwia osiąganie długoterminowych celów prowadzonej działalności. Organizacja obejmuje zarządzanie i sprawowanie kontroli, systemy sprawozdawczości wewnętrznej, przepływu i ochrony informacji oraz obiegu dokumentów, co zostało należycie uregulowane w odpowiednich aktach wewnętrznych. Organizacja Banku znajduje odzwierciedlenie w strukturze organizacyjnej. Bank zapewnia jawność struktury organizacyjnej poprzez zamieszczenie podstawowej struktury organizacyjnej na stronie internetowej Banku. 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. Struktura organizacyjna obejmuje i odzwierciedla cały obszar działania Banku wyraźnie wyodrębniając każdą kluczową funkcję w obrębie wykonywanych zadań. Dotyczy to zarówno podziału zadań jak i odpowiedzialności pomiędzy Członków Zarządu Banku, a także podziału zadań i odpowiedzialności pomiędzy poszczególne komórki organizacyjne.

Podległość służbowa oraz przypisanie zadań poszczególnym jednostkom organizacyjnym, jak również członkom Zarządu i poszczególnym pracownikom regulowana jest w Statucie, strukturze organizacyjnej zatwierdzanej przez Radę Nadzorczą, Regulaminie organizacyjnym, jak również w Regulaminie działania Rady Nadzorczej, Regulaminie działania Zarządu jak również Regulaminie pracy oraz w uchwale kompetencyjnej.

Rada na podstawie informacji przedstawianych na posiedzeniach Rady zgodnie z Instrukcją Systemu informacji zarządczej pozytywnie ocenia realizację strategii działania, strategii zarządzania ryzykiem, strategii planowania i zarzadzania kapitałowego. Rada pozytywnie ocenia posiadane umiejętności i wiedzę członków Zarządu realizujących powierzone zadania. Rada Nadzorcza dokonuje również oceny efektywności działania Banku i stwierdza, że

działania członków Zarządu są prawidłowe i skuteczne oraz, że pozwalają na uzyskiwanie przez Bank bardzo dobrych wyników ekonomicznych plasujących Bank Spółdzielczy w Jarocinie w czołówce banków spółdzielczych.

Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania członków Zarządu opartą na Strategii Banku, Polityce zmiennych składników wynagrodzeń. Ocena efektywności ekonomicznej działalności Banku, realizowanej przez członków Zarządu wzmacniana jest poprzez przyjęcie określonych działań motywacyjnych wobec poszczególnych członków Zarządu określonych w Polityce zmiennych składników wynagrodzeń.

Organizacja Banku umożliwia niezwłoczne podejmowanie odpowiednich działań w sytuacjach nagłych, gdy konieczne jest odstąpienie lub nie jest możliwe realizowanie przyjętych celów strategicznych z powodu nieoczekiwanych zmian w otoczeniu gospodarczym lub prawnym Banku, albo gdy dalsza realizacja przyjętych celów może prowadzić do naruszenia norm określonych regulacjami dotyczącymi prowadzenia działalności przez Bank lub ustalonych zasad postępowania.

Organizacja Banku zapewnia, że wykonywanie zadań z zakresu działalności podmiotu jest powierzane osobom posiadającym niezbędną wiedzę i umiejętności, nad którymi nadzór sprawują osoby posiadające także odpowiednie doświadczenie; określając zakres powierzanych zadań bierze 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 i wynagradzania oraz oceny.

W Banku wprowadzono instytucję anonimowego powiadamiania (Zasady ochrony sygnalistów w Banku Spółdzielczym w Jarocinie) Zarządu lub Rady Nadzorczej o nadużyciach w Banku. Zarząd Banku przedstawił Radzie Nadzorczej sprawozdanie dotyczące zarządzania ryzykiem nadużyć.

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

2. Relacja z członkami Banku.

Bank działa w interesie wszystkich członków Banku z poszanowaniem interesu klientów Banku. Bank zapewnia członkom Banku należyty dostęp do rzetelnej i kompletnej informacji. Odbywa się to poprzez udostępnianie w ramach Polityki informacyjnej, jak również poprzez udostępnianie członkom w siedzibie Banku uchwał Zebrania Przedstawicieli, protokołów z tych zebrań, sprawozdań finansowych, a także przedkładanie na każde żądanie członka Banku, zgodnie z przepisami Prawa spółdzielczego oraz postanowieniami Statutu, uchwał Rady Nadzorczej i Zarządu. Członek uprawniony jest również do uzyskania odpisów regulaminów oraz do zapoznania się z treścią umów zawieranych przez Bank, o ile umowy te nie dotyczą wykonywanej przez Bank działalności bankowej. Bank zapewnia także członkom Banku prawo do udziału w organach stanowiących, korzystania z produktów Banku oraz korzystania z działań zmierzających do rozwoju społeczno-kulturalnego środowiska lokalnego.

Bank w swojej działalności dąży do rozstrzygania konfliktów wewnętrznych polubownie. Ewentualne konflikty pomiędzy członkami organów stanowiących rozstrzygane winny być w pierwszej kolejności przy zastosowaniu mediacji przy udziale Zarządu lub Rady Nadzorczej. Ewentualne konflikty pomiędzy członkami Rady Nadzorczej rozstrzygane są przez samą Radę Nadzorczą, która podejmuje stosowne uchwały lub zajmuje określone stanowiska, mające na celu rozstrzygnięcie konfliktu wewnętrznego. Konflikty interesów pomiędzy członkami Rady Nadzorczej a Bankiem rozstrzygane są w trybie przewidzianym przepisami Prawa spółdzielczego. Ewentualne konflikty pomiędzy członkami Zarządu rozstrzygane są przez Radę Nadzorczą, która zgodnie z postanowieniami Statutu i Regulaminu działania Zarządu sprawuje nadzór nad działalnością Zarządu. Konflikty interesów pomiędzy pracownikami Banku a Klientami Banku rozstrzygane są na podstawie Zasad rozstrzygania konfliktów w Banku.
W celu utrzymania wysokiej pozycji rynkowej (na rynku lokalnym) Bank dąży do takiego rocznego zgodnie z postanowieniami Strategii zarządzania i planowania kapitałowego.

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

3. Organ zarządzający – Zarząd.

Zarząd składa się z 4 członków, przy czym powołanie Prezesa Zarządu nastąpiło uchwałą Rady Nadzorczej, po uzyskaniu zgody KNF na wybór. Powołanie pozostałych członków Zarządu odbyło się na wniosek Prezesa Zarządu, odrębnymi uchwałami Rady Nadzorczej. Członkowie Zarządu Banku posiadają odpowiednie kompetencje do prowadzenia spraw oraz dają rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków .Pracą Zarządu kieruje Prezes Zarządu, zwołuje posiedzenia Zarządu i im przewodniczy. Członkowie Zarządu wykonują swoje funkcje w ramach przydzielonych im pionów zgodnie ze Strukturą organizacyjną Banku. Pełnienie funkcji w Zarządzie stanowi główny obszar aktywności zawodowej członków Zarządu. Członkowie Zarządu nie podejmowali aktywności zawodowej i pozazawodowej, która prowadziłaby do powstania konfliktu interesów lub wpływała negatywnie na jego reputację jako członka Zarządu.
Zarząd działa kolegialnie. Odpowiedzialność kolegialna dotyczy odpowiedzialności ze wszystkie czynności podejmowane przez Zarząd i jest niezależna od odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu.
Posiedzenia Zarządu odbywają się w cyklu tygodniowym. Zarząd podejmuje Uchwały w sprawach tego wymagających. Organizację prac Zarządu, zakres spraw wymagających uchwały Zarządu oraz tryb jego funkcjonowania określa Regulamin działania Zarządu uchwalony przez Zarząd i zatwierdzony przez Radę Nadzorczą. Kompetencje poszczególnych członków Zarządu określone są w Regulaminie organizacyjnym, uchwale kompetencyjnej oraz regulacjach dotyczących funkcjonowania ich obszarów wprowadzonych przez Zarząd. Podział kompetencji pomiędzy członków Zarządu nie prowadzi do zbędnego nakładania się kompetencji członków Zarządu lub do wewnętrznych konfliktów interesów, a także nie prowadzi do sytuacji, w której określony obszar działalności Banku nie jest przypisany do żadnego członka Zarządu.

Rada Nadzorcza dokonała oceny odpowiedniości członków Zarządu i Zarządu zgodnie z procedurą obowiązującą w Banku. Rada oceniła pozytywnie kwalifikacje członków Zarządu podejmując w tym zakresie stosowne uchwały.

Zarząd zgodnie z Polityką ładu korporacyjnego sporządza ze swoich posiedzeń protokół zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie działania Zarządu, odzwierciedlający przebieg posiedzenia.

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

4. Organ nadzorujący – Rada Nadzorcza

Rada Nadzorcza składa się obecnie z 10 członków powołanych przez Zebranie Przedstawicieli na 4-letnią kadencję. Zebranie Przedstawicieli dokonało oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej i Rady Nadzorczej zgodnie z obowiązującą w Banku procedurą. Zebranie Przedstawicieli oceniło pozytywnie kwalifikacje członków RN i RN podejmując w tym zakresie stosowne uchwały.

Podstawową misją Rady jest wykonywanie funkcji nadzorczej – Rada sprawowała stały nadzór nad działalnością Banku we wszystkich dziedzinach kierując się przy wykonywaniu swoich zadań dbałością o prawidłowe i bezpieczne działanie Banku. Do szczególnych kompetencji i obowiązków Rady należy ocena sprawozdania z działalności Banku oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy, wniosków Zarządu dotyczących podziału zysku albo pokrycia straty, a także składanie Zebraniu Przedstawicieli corocznego pisemnego sprawozdania z wyników tej oceny.

Posiedzenia Rady Nadzorczej zwołuje, co do zasady, jej Przewodniczący , lub osoba działająca z upoważnienia Przewodniczącego, według potrzeb.

Posiedzenia Rady Nadzorczej odbywają się przynajmniej 6 razy w roku. Ze swoich posiedzeń Rada Nadzorcza sporządza protokół , odzwierciedlający przebieg posiedzenia. Pracami Rady Nadzorczej kieruje Prezydium, w skład którego wchodzi Przewodniczący Rady Nadzorczej oraz Zastępca Przewodniczącego oraz Sekretarz.

Członkowie Rady Nadzorczej posiadają odpowiednie kompetencje do prowadzenia spraw i dają rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków. Reprezentują wysoki poziom moralny oraz są w stanie poświęcić niezbędną ilość czasu, pozwalającą w sposób właściwy wykonywać funkcje w Radzie Nadzorczej. Członkowie Rady wykonują swoje funkcje w sposób aktywny, wykazując się niezbędnym poziomem zaangażowania w prace Rady Nadzorczej. Członkowie Rady nie podejmowali aktywności zawodowej oraz pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub wpływać negatywnie na ich reputację jako członków Rady Nadzorczej Banku. Rada Nadzorcza oraz poszczególni jej członkowie przy wykonywaniu nadzoru kierują się obiektywną oceną i osądem. Rada Nadzorca odpowiada za nadzorowanie i monitorowanie systemu zarządzania (ram zarządzania wewnętrznego i kontroli wewnętrznej), w celu zapewnienia zgodności z obowiązującymi wymogami w obszarze przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu (dalej: AML/CFT), dokonuje regularnych przeglądów sprawozdań z działalności AMLRO oraz co najmniej raz w roku oceniać skuteczność działalności Banku w zakresie AML/CFT. Skład liczebny Rady jest adekwatny do charakteru i skali prowadzonej przez Bank działalności.

Rada Nadzorcza dokonuje regularnej oceny stosowania w Banku „Polityki ładu korporacyjnego", a jej wyniki udostępniane są na stronie internetowej Banku.

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

5. Polityka wynagradzania

Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania Zarządu i Rady Nadzorczej, a także osób pełniących kluczowe funkcje. Zasady wynagradzania Zarządu i Rady Nadzorczej zostały określone w odpowiednich regulacjach wewnętrznych. Przy ustalaniu polityki wynagradzania uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli sprawozdanie z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania zawarte w sprawozdaniu z działalności Rady Nadzorczej. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej zostało ustalone adekwatnie do pełnionej funkcji, a także adekwatnie do skali działalności Banku. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej zostało ustalone przez Zebranie Przedstawicieli, a zasady wynagradzania członków Rady są transparentne. Rada Nadzorcza zatwierdziła obowiązującą w Banku „Politykę zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Jarocinie" oraz sprawuje nadzór nad wprowadzoną polityką wynagradzania. Rada Nadzorcza dokonała weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennego składnika wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego składnika. Wynagrodzenie członków Zarządu i osób pełniących kluczowe funkcje jest finansowane i wypłacane ze środków Banku.

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

6. Polityka informacyjna

W poszanowaniu potrzeb Klientów, udziałowców oraz osób trzecich, z uwzględnieniem „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych", wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego 22 lipca 2014 r., dążąc do jak największej przejrzystości swoich działań, Bank Spółdzielczy w Jarocinie dokłada starań, aby zainteresowany informacjami o Banku i prowadzonej przez niego działalności miał zapewniony stosowny dostęp do informacji o Banku, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa

Polityka informacyjna Banku w zakresie informacji o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczących adekwatności kapitałowej oraz zasad wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze, została określona odrębnie w obowiązującej w Banku „Polityce informacyjnej". Polityka informacyjna Banku w zakresie przysługujących Klientom środków ochrony w relacjach z Bankiem została odrębnie określona w obowiązujących w Banku „Zasadach składania i rozpatrywania skarg i reklamacji w Banku Spółdzielczym w Jarocinie".

Ponadto ogólne zasady dotyczące polityki informacyjnej Banku Spółdzielczego w Jarocinie w kontaktach z Klientami i Udziałowcami Banku, stanowiące zbiór ogólnych praktyk w zakresie udostępniania informacji związanych z działalnością Banku zostały zawarte w „Ogólnych zasadach dotyczących polityki informacyjnej Banku Spółdzielczego w Jarocinie w kontaktach z Klientami i Udziałowcami".

Bank dąży do ułatwienia dostępu do informacji związanych z jego działalnością oraz do ich prezentowania w sposób przejrzysty, rzetelny i kompletny. Nie udostępnia się informacji

objętych tajemnicą bankową, tajemnicą przedsiębiorstwa lub innych danych, dla których prawo powszechnie obowiązujące lub interes Banku wymagają poufności.

Polityka informacyjna Banku ma na celu zagwarantowanie wysokich standardów komunikacji, służących kształtowaniu wizerunku Banku jako uczciwej i rzetelnej instytucji zaufania publicznego.

Podstawowym sposobem przekazywania przez Bank informacji związanych z jego działalnością jest udostępnianie materiałów i informacji w siedzibie Banku w Jarocinie oraz na stronie internetowej, chyba że przepis powszechnie obowiązującego prawa przewiduje inaczej.

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

7. Zasady outsourcingu

Bank wdrożył zasady umożliwiające prawidłowe zarządzanie ryzykami związanymi z czynnościami zlecanymi na zewnątrz, w tym czynnościami, o których mowa w art. 5 i 6 ustawy Prawo bankowe oraz czynnościami o których mowa w Wytycznych EBA w sprawie outsourcingu (EBA/GL/2019/02), które to czynności zostały uznane przez Bank jako krytyczne lub istotne.

W ocenie Rady Nadzorczej Zarząd Banku w sposób prawidłowy dokonał identyfikacji czynności zleconych na zewnątrz, o których mowa w powyższych przepisach oraz wprowadził odpowiednie regulacje wewnętrzne, które w części podlegały zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą oraz w sposób właściwy zarządzał tymi ryzykami poprzez wykonywanie analizy korzyści i zagrożeń, z uwzględnieniem transparentności i niezależności doboru podmiotów zewnętrznych. Zarząd Banku wprowadził również plany działania zapewniające ciągłe i niezakłócone wykonywanie powierzonych czynności.

8. Działalność promocyjna i relacje z klientami

Działalność promocyjna Banku oraz wzajemne relacje z Klientami, a w szczególności z konsumentami, są poddane szczególnym rygorom. Bank w swoich działaniach dąży do ochrony interesu konsumenta. Przekaz reklamowy dotyczący usługi lub produktu oferowanego przez Bank jest rzetelny i nie wprowadza w błąd. Cechuje się poszanowaniem obowiązujących przepisów prawa, zasad uczciwego obrotu, jak i dobrych obyczajów. Przy tworzeniu oraz publikacji przekazu reklamowego Bank w szczególności czuwa nad charakterem i konstrukcją przekazu, zapewnia odbiorcy możliwość swobodnego zapoznania się ze wszystkimi treściami składającymi się na przekaz, zapewnia, aby rozwiązania graficzne zastosowane w przekazie nie utrudniały odbiorcy zapoznania się z istotnymi informacjami na temat usług lub produktów oferowanych przez Bank. Bank dokłada starań, aby oferowane produkty i usługi finansowe były adekwatne do potrzeb klientów, do których są kierowane. Bank podejmuje odpowiednie działania i dokłada należytej staranności, aby wzorce umów nie zawierały postanowień niejednoznacznych.

Bank udostępnia klientom jasne i przejrzyste zasady rozpatrywania skarg i reklamacji. Bank dąży do polubownego rozwiązywania sporów ze swoimi klientami, a 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.

9. Kultura ryzyka

Rada Nadzorcza objęła badaniem opracowane i wprowadzone przez Zarząd Banku zasady kultury ryzyka, określone w Wytycznych EUNB w sprawie zarządzania wewnętrznego. Wprowadzone zasady kultury ryzyka obejmują cały Bank i oparte są na rozumieniu ryzyka na jakie Bank jest narażony, a także sposobu zarządzania tym ryzykiem oraz normy w ramach których ryzyko te jest akceptowalne. Rada Nadzorcza dokonała badania zamierzeń Zarządu Banku w zakresie rozwoju kultury ryzyka, mające na celu kształtowanie odpowiednych postaw, wprowadzenia systemów motywacyjnych nie tylko o charakterze finansowym, jak również systemy komunikacji, relacji międzyludzkich oraz szkoleń pracowników w zakresie ich obowiązków związanych z ryzykiem funkcjonowania Banku.

10. Polityka ESG,

W zakresie społecznym - Bank dąży do kształtowania świadomości środowiska społecznego, na który ma wpływ tj. pracowników, członków Banku, klientów, dostawców usług, społeczność lokalną oraz do wspierania klientów w zakresie transformacji środowiskowej i środowisk lokalnych, społeczeństwa obywatelskiego w dbałości o środowisko i klimat. Polityka ESG Banku Spółdzielczym w Jarocinie wprowadzona w 2024r, w regulacji określono katalog wskaźników ESG, jest wdrażana zgodnie z Harmonogram realizacji działań wykonywanych w obszarze ESG.
Zarzadzanie ESG przynosi wiele korzyści takich jak:

1. Analiza bieżącej działalności: utrzymywanie w ofercie Banku produktów wspierających zieloną transformację np. kredyty ekologiczne na zakup i instalacje proekologicznych technologii;
2. Budowanie pozytywnego wizerunku wśród klientów i inwestorów, wdraża programy wspierające różnorodność w zatrudnieniu. rozwój kompetencji z zakresu ekologii pracowników Banku; zachęcanie klientów i kontrahentów banku do korzystania z dokumentów w formie elektronicznej i drukowania materiałów wyłącznie wtedy, gdy jest to niezbędne;
3. Szkolenia dla pracowników: podnoszenie świadomości w zakresie zrównoważonego rozwoju.

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

11. Kluczowe systemy i funkcje wewnętrzne

W Banku działa adekwatny, efektywny i skuteczny system kontroli wewnętrznej wprowadzony przez Zarząd i nadzorowany przez Radę Nadzorczą, mający na celu zapewnienie prawidłowości procedur administracyjnych i księgowych, a także sprawozdawczości finansowej i rzetelnego raportowania wewnętrznego i zewnętrznego oraz zgodności działania z przepisami prawa i regulacjami zewnętrznymi z uwzględnieniem rekomendacji nadzorczych. Rada Nadzorcza dokonuje okresowej oceny adekwatności, efektywności i skuteczności zarówno całości

systemu kontroli wewnętrznej, jak i wybranych jego elementów. Bank opracował i wdrożył efektywną, skuteczną i niezależną funkcję zapewnienia zgodności działania Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi wraz z uwzględnieniem rekomendacji nadzorczych. W Banku sposób zorganizowania funkcji zapewnienia zgodności gwarantuje niezależność wykonywania zadań w tym zakresie. 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".

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. W Banku system zarzadzania ryzykiem zorganizowany jest adekwatnie do charakteru, skali i złożoności prowadzonej działalności przy uwzględnieniu celów strategicznych. Zarząd Banku ponosi odpowiedzialność za skuteczne zarządzanie ryzykiem. Członkowie Zarządu Banku, uwzględniając charakter, skalę i złożoność działalności, nie łączą odpowiedzialności za zarządzanie danym ryzykiem z odpowiedzialnością za obszar generujący to ryzyko. 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 Stanowiska ds. Zgodności w Banku oraz od komórki audytu wewnętrznego jednostki zarządzającej Systemem Ochrony SGB-Spółdzielni działającej pod firmą „Spółdzielczy System Ochrony SGB". Rada Nadzorcza zatwierdza i nadzoruje realizację strategii zarządzania ryzykiem, sprawując nadzór nad skutecznością zarządzania ryzykiem w oparciu o raporty generowane przez sprawny system informacji zarządczej.

Bank nie był poddawany w 2025 roku lustracji .

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

WNIOSKI:

Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Jarocinie stwierdza, że Bank i jego organy przestrzegały w roku 2025 przyjętą „Politykę Ładu Korporacyjnego w Banku Spółdzielczym w Jarocinie".

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

Rada Nadzorcza stwierdziła, że Bank Spółdzielczy w Jarocinie jako instytucja zaufania publicznego prowadzi działalność z zachowaniem najwyższej staranności, przykłada wagę do profesjonalizmu i etyki osób wchodzących w skład organów Banku. Bank stawia wysokie wymogi osobom wchodzącym w skład organów Banku, a także przykłada wagę do ukształtowania odpowiednich relacji z udziałowcami oraz z klientami. Dbałość o klienta jest jednym z nadrzędnych celów Banku.

GŁÓWNY SPECJALISTA
Zofia Antczak

06. 03. 2026 RADA NADZORCZA
BS JAROCIN

Przewodniczący
Rady Nadzorczej
Roman Molski