

**INFORMACJA W SPRAWIE  
OCENY STOSOWANIA ZASAD ŁADU KORPORACYJNEGO  
WRAZ Z OCENĄ ADEKWATNOŚCI I SKUTECZNOŚCI  
ŁADU WEWNĘTRZNEGO  
W BANKU SPÓŁDZIELCZYM DUSZNIKI W ROKU 2025**

---

## **I. Ocena stosowania zasad ładu korporacyjnego**

Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego Duszniki zgodnie z § 27 „Polityki ładu korporacyjnego Banku Spółdzielczego Duszniki” przeprowadziła ocenę stosowania zasad ładu korporacyjnego w roku 2025.

Ocenę przeprowadzono w oparciu o informacje Zarządu Banku sporządzane w ramach funkcjonującego w Banku systemu informacji zarządczej (SIZ).

W wyniku przeprowadzonej analizy stwierdzono, że Banku wprowadził wytyczne „Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”, określone w Uchwale Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 roku, poprzez wdrożenie „Polityki ładu korporacyjnego Banku Spółdzielczego Duszniki”, zgodnie z zasadą proporcjonalności i adekwatności wynikającą ze skali, charakteru działalności oraz specyfiki Banku.

Wprowadzona w Banku „Polityka ładu korporacyjnego Banku Spółdzielczego Duszniki” stanowi zbiór zasad określających relacje wewnętrzne i zewnętrzne Banku, w tym relacje z udziałowcami Banku i klientami, organizację, funkcjonowanie nadzoru wewnętrznego oraz kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych, a także organów statutowych i zasad ich współdziałania.

Główne postanowienia „Zasad Ładu Korporacyjnego”, które zgodnie z zasadą proporcjonalności, w ocenie Banku nie stosują się do Banku lub stosowane są w zmodyfikowanej postaci zostały wymienione w Oświadczeniu Zarządu Banku w sprawie stosowania Zasad ładu korporacyjnego, zamieszczonego na stronie internetowej Banku pod adresem: <https://www.bsduzniki.pl/> .

Tekst „Polityki ładu korporacyjnego Banku Spółdzielczego Duszniki” dostępny jest na stronie internetowej Banku pod adresem: <https://www.bsduzniki.pl/>

Na podstawie przeprowadzonej oceny Rada Nadzorcza Banku stwierdza iż:

- 1) Polityka ładu korporacyjnego stanowi istotny dokument programowy w strategicznej polityce korporacyjnej oraz wpływa na kształtowanie właściwych zasad postępowania Banku,
- 2) Bank będąc instytucją zaufania publicznego prowadzi działalność z zachowaniem najwyższej staranności, przykładając szczególną wagę do profesjonalizmu i etyki osób wchodzących w skład organów podmiotów nadzorowanych,
- 3) dobre relacje Banku z klientami budują zaufanie do Banku, stąd dbałość o klienta jest jednym z nadrzędnych celów strategicznych,
- 4) rzetelne informowanie klientów o oferowanej usłudze czy produkcie w sposób zrozumiały dla przeciętnego 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,
- 5) Bank może skutecznie realizować wyznaczone cele strategiczne, dzięki właściwej strukturze organizacyjnej, poddawanej okresowym przeglądom oraz odpowiednim systemem kontroli wewnętrznej, audytu i zarządzania ryzykiem,

- 6) Polityka wynagrodzeń stanowi istotny element rozwoju i bezpieczeństwa funkcjonowania Banku i stanowi elementy zapobiegające nadmiernej ekspozycji banku na ryzyko,
- 7) Polityka informacyjna Banku służy budowie właściwych relacji, w szczególności poprzez ułatwianie dostępu do informacji zarówno klientom, jak i udziałowcom,
- 8) Bank wykazuje troskę o ochronę praw i rozwój pracowników budujących wartość i reputację instytucji.

Jednocześnie stwierdza się, iż Bank dba o równe traktowanie pracowników, nie różnicując ich z uwagi na płeć, wiek, stopień sprawności, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną.

Bank od lat stosuje dobre praktyki promujące różnorodność. Poszanowanie indywidualności, propagowanie równego traktowania i przeciwdziałanie dyskryminacji stanowią element wielu istniejących od lat polityk i procedur, są przede wszystkim częścią codziennej działalności Banku w ramach cyklu życia zawodowego pracownika w naszej organizacji. Począwszy od procesów rekrutacyjnych, zatrudnienie, poprzez okres pracy (warunki zatrudnienia, dostęp do szkoleń i aktywności rozwojowych, możliwości awansu) na rozwiązaniu współpracy skończywszy Bank przestrzega zasad równego traktowania.

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

**Na podstawie przeprowadzonego przeglądu Rada Nadzorcza stwierdza, że zapisy zasad ładu korporacyjnego są przestrzegane z należytą starannością. Bank dąży do zapewnienia jak największej transparentności swoich działań, należytej jakości komunikacji z klientami oraz ochrony praw udziałowców.**

**Rada Nadzorcza ocenia pozytywnie przestrzeganie przez Bank „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” opracowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego.**

## **II. Ocena skuteczności i adekwatności ładu wewnętrznego**

Rada Nadzorcza, działając na podstawie Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego (rekomendacja 1.2) dokonała oceny adekwatności i skuteczności ładu wewnętrznego w Banku Spółdzielczym Duszniki.

**Rada Nadzorcza, w oparciu o posiadane informacje, raporty Komórki ds. Zgodności, wyniki kontroli wewnętrznej, informacje przekazywane przez Zarząd Banku, wyniki audytu wewnętrznego, wyniki oceny i badania nadzorczego (BION), informacje IPS SGB, a także informacje Komitetu Audytu, pozytywnie ocenia skuteczność i adekwatność ładu wewnętrznego w Banku Spółdzielczym Duszniki.**

Rada Nadzorcza  
Banku Spółdzielczego Duszniki

Szamotuły, kwiecień 2026 r.