

Kodeks Dobrych Praktyk Spółdzielczych

I. Wprowadzenie

Spółdzielnie należą do podmiotów o szczególnym charakterze i z tego względu są wnikliwie obserwowane przez środowisko w którym funkcjonują. Znajdują się także często pod silną presją społeczną. Zachowanie więc w trakcie działalności wysokich norm moralnych i etycznych ma szczególne znaczenie. W dobie wszechobecnej konkurencji wielkie międzynarodowe firmy pragną zwrócić na siebie uwagę promując etyczny biznes, a Komisja Europejska zwraca coraz większą uwagę na społeczną odpowiedzialność biznesu. Spółdzielnie od początku swego istnienia taką odpowiedzialnością się kierują, bowiem taka jest istota ich działania.

Poziom przestrzegania norm i zasad moralnych ma zasadnicze znaczenie dla budowania właściwych stosunków międzyludzkich w środowisku spółdzielczym a także postrzegania spółdzielni przez otoczenie zewnętrzne.

Szczególne wymogi w tym zakresie stoją przed osobami zajmującymi kierownicze stanowiska oraz członkami organów samorządowych pełniącymi funkcje opiniotwórcze, kontrolne i decyzyjne. Od osobistej postawy członków tych gremiów ich kompetencji, poczucia odpowiedzialności, obiektywizmu, bezstronności i bezinteresowności oraz współpracy i wzajemnego poszanowania zależą zarówno efekty działalności spółdzielni jak i akceptacja oraz poparcie spółdzielczej formy przez członków i szeroką opinię społeczną.

Wszyscy uczestnicy spółdzielczego systemu gospodarowania powinni mieć świadomość, że spółdzielnia jest specyficzną formą zbiorowej aktywności społecznej i wspólnotowej przedsiębiorczości. Jest równie dobrą formą działalności gospodarczej jak każda inna lecz wymaga od członków większej aktywności społecznej oraz świadomości realizowanych zadań i celów.

Niniejszy dokument jest zbiorem spółdzielczych wartości i zasad postępowania, a także zbiorem wzajemnych obowiązków i relacji wielkiej wspólnoty jaką stanowią spółdzielnie i ich członkowie. Niczego on jednak automatycznie nie zmienia. Wszystko zależy będzie od członków spółdzielni, tych, którzy normom i zasadom będą podlegali i tych, którym przypadnie trudny i odpowiedzialny obowiązek czuwania nad ich przestrzeganiem. Sam jednak fakt przyjęcia tego, swego rodzaju Kodeksu przez najwyższy organ samorządu spółdzielczego, jakim jest Kongres Spółdzielczości może się przyczynić do krzewienia powszechnej świadomości, że warto postępować zgodnie z zapisanymi w nim normami i zasadami, ponieważ nadają one działaniom i życiu ludzi w spółdzielni głębszy, humanistyczny sens.

II. Wartości i zasady spółdzielcze

„Spółdzielnia jest biznesem, ale jeśli jest tylko biznesem, jest złym interesem” - to słowa Charlsa Gide francuskiego ekonomisty na temat spółdzielczości. Polska pisarka Maria Dąbrowska natomiast mówiła: „Odjąć spółdzielczości ideę byłoby tym samym, co odjąć miłości uduchowanie”. To tylko dwie wypowiedzi dotyczące istoty spółdzielczego działania i uzasadniające przygotowanie niniejszego dokumentu.

Spółdzielnia jest oczywiście przedsiębiorstwem podlegającym tak jak inne podmioty gospodarcze prawom rynku, ale przedsiębiorstwem specyficznym. Oprócz celów ekonomicznych, realizuje także cele społeczne. Dla podkreślenia swojej odrębności od sektora komercyjnego spółdzielcy opracowali i przyjęli już w 1844 roku zestaw norm i zasad postępowania noszący po modyfikacji od 1995 roku nazwę Deklaracji spółdzielczej tożsamości. Zawarte w „Deklaracji” wartości i zasady stanowią podstawę odróżniającą spółdzielnie od podmiotów komercyjnych. Każda spółdzielnia i każda organizacja spółdzielcza będąc uczestnikiem wielkiego światowego ruchu spółdzielczego jest obowiązana te wartości i zasady przestrzegać w praktyce działania.

1. Wartości: Spółdzielnie opierają swoją działalność na wartościach samopomocy, samoodpowiedzialności, demokracji, równości, sprawiedliwości i solidarności. Zgodnie z tradycjami założycieli ruchu spółdzielczego, członkowie spółdzielni wyznają wartości etyczne: uczciwości, otwartości, odpowiedzialności społecznej i troski o innych.

2. Zasady: Zasady spółdzielcze są wytycznymi, przy pomocy których spółdzielnie wprowadzają swoje wartości do praktyki.

- **Pierwsza zasada: Dobrowolnego i otwartego członkostwa**

Spółdzielnie są organizacjami dobrowolnymi, otwartymi dla wszystkich osób, które są zdolne do korzystania z ich usług oraz gotowe są ponosić związaną z członkostwem odpowiedzialność, bez jakiegokolwiek dyskryminacji z powodu płci, przynależności społecznej, rasowej, politycznej czy religijnej.

- **Druga zasada: Demokratycznej kontroli członkowskiej**

Spółdzielnie są demokratycznymi organizacjami kontrolowanymi przez swoich członków, którzy aktywnie uczestniczą w określaniu swojej polityki i podejmowaniu decyzji. Mężczyźni i kobiety pełniący funkcje przedstawicielskie z wyboru są odpowiedzialni wobec członków. W spółdzielniach szczebla podstawowego członkowie mają równe prawa głosu (jeden członek – jeden głos), zaś spółdzielnie innych szczebli również zorganizowane są w sposób demokratyczny.

- **Trzecia zasada: Ekonomicznego uczestnictwa członków**

Członkowie uczestniczą w sposób sprawiedliwy w tworzeniu kapitału swojej spółdzielni i demokratycznie

go kontrolują. Co najmniej część tego kapitału jest zazwyczaj wspólną własnością spółdzielni. Jeżeli członkowie otrzymują jakąś rekompensatę od kapitału wniesionego jako warunek członkostwa, jest ona zazwyczaj ograniczona. Członkowie przeznaczają nadwyżki na jeden lub wszystkie spośród następujących celów: na rozwój swojej spółdzielni, jeśli to możliwe przez stworzenie funduszu rezerwowego, z którego przynajmniej część powinna być niepodzielna; na korzyści dla członków proporcjonalnie do ich transakcji ze spółdzielnią; na wspieranie innych dziedzin działalności zaaprobowanych przez członków

- **Czwarta zasada: Autonomii i niezależności**

Spółdzielnie są autonomicznymi organizacjami wzajemnej pomocy, kontrolowanymi przez swoich członków. Jeżeli zawierają porozumienia z innymi organizacjami, włączając w to rządy, lub pozyskują swój kapitał z zewnętrznych źródeł, to czynią to tylko na warunkach zapewniających demokratyczną kontrolę przez swoich członków oraz zachowanie swojej spółdzielczej autonomii.

- **Piąta zasada: Kształcenia, szkolenia i informacji**

Spółdzielnie zapewniają możliwość kształcenia i szkolenia swoim członkom, osobom pełniącym funkcje przedstawicielskie z wyboru, menedżerom i pracownikom tak, aby mogli oni efektywnie przyczynić się do rozwoju spółdzielni. Informują one ogół społeczeństwa – a zwłaszcza młodzież i osoby kształtujące opinię społeczną – o istocie spółdzielczości i korzyściach z nią związanych

- **Szósta zasada: Współpracy między spółdzielniami**

Spółdzielnie w najbardziej efektywny sposób służą swoim członkom i umacniają ruch spółdzielczy poprzez współpracę w ramach struktur lokalnych, krajowych, regionalnych i międzynarodowych

- **Siódma zasada: Troski o społeczność lokalną**

Spółdzielnie pracują na rzecz właściwego rozwoju społeczności lokalnych, w których działają, poprzez prowadzenie polityki zaaprobowanej przez swoich członków

III. Wzajemne relacje spółdzielni - członkowie

1. Postanowienia ogólne:

Członkowie spółdzielni wraz z rodzinami tworzą ze spółdzielnią szczególne relacje. Przystępując do spółdzielni pragną zaspokajać swoje potrzeby ekonomiczne, społeczne i kulturalne. Tak jak w spółkach prawa handlowego, największą wartością jest kapitał finansowy tak w spółdzielniach taką wartość stanowi kapitał społeczny a więc lojalna baza członkowska. Ze stosunku członkostwa wynikają określone prawa i obowiązki. Najogólniej mówiąc, powinny one opierać się na życzliwości, lojalności i rzetelności oraz równości praw i obowiązków wszystkich członków.

2. Obowiązki spółdzielni wobec członków oraz członków wobec spółdzielni:

- 1) spółdzielnie realizują zadania społeczno - gospodarcze w taki sposób aby najlepiej zaspokajały uzasadnione oczekiwania członków,
- 2) w stosunkach z członkami spółdzielnie postępują z uwzględnieniem szczególnego zaufania,
- 3) spółdzielnie podejmować powinny działania mające na celu budowanie silnych więzi społecznych i ekonomicznych,
- 4) kreowanie poczucia przynależności do spółdzielczej wspólnoty przejawiać się powinno między innymi poprzez zachęcanie i tworzenie warunków do uczestnictwa zarówno w demokratycznych wyborach władz spółdzielni jak i decyzjach dotyczących kierunków rozwoju spółdzielni,
- 5) spółdzielnie zapewniają członkom pełną informację o swojej działalności w zakresie realizacji planów działania jak i sytuacji finansowej. W tych sprawach spółdzielnie kierują się zasadami jawności, otwartości i transparentności,
- 6) spółdzielnie troszczą się i szanują prywatność i godność swoich członków,
- 7) obowiązkiem spółdzielni jest zapewnienie swoim członkom możliwości podnoszenia poziomu swej wiedzy, w szczególności osób wchodzących w skład organów spółdzielni,
- 8) członkowie spółdzielni ponoszą związaną z członkostwem odpowiedzialność wobec swoich spółdzielni,
- 9) obowiązkiem członków jest uczestniczenie w tworzeniu niezbędnego kapitału swojej spółdzielni,
- 10) członkowie spółdzielni troszczą się o rozwój spółdzielni między innymi poprzez przeznaczanie na ten cel odpowiednich środków z nadwyżki bilansowej,
- 11) członkowie spółdzielni mają obowiązek troski o wizerunek spółdzielni i jej pozycję w środowisku w której funkcjonuje.

3. Obowiązki spółdzielni wobec pracowników:

Zarządy spółdzielni ponoszą odpowiedzialność wobec pracowników, mają obowiązek kształtowania właściwych relacji z pracownikami oraz prowadzenia otwartej polityki informacyjnej.

- 1) zarządy spółdzielni mają obowiązek informowania pracowników o celach działania i kierunkach rozwoju spółdzielni, sytuacji społeczno-gospodarczej spółdzielni oraz konsultowania z pracownikami kwestii mogących mieć dla nich znaczenie, możliwościach ich rozwoju zawodowego.
- 2) każdy z pracowników powinien być traktowany jako indywidualna osoba,

- 3) kierownictwo spółdzielni powinno szanować godność pracownika i dostrzegać jego zasługi,
- 4) kierownictwo spółdzielni obowiązane jest tworzyć profesjonalne, bezpieczne i motywujące środowisko pracy a także troszczyć się o poczucie jej pewności,
- 5) wynagrodzenia pracowników powinny być sprawiedliwe, odpowiadające świadczonej pracy, a warunki pracy spełniające obowiązujące standardy,
- 6) pracownicy powinni mieć możliwość swobodnego zgłaszania wniosków i zażaleń,
- 7) każdy pracownik powinien mieć jednakowe szanse doskonalenia i awansowania stosownie do swoich kwalifikacji,
- 8) kierownictwo spółdzielni powinno pamiętać o pomaganiu pracownikom w wypełnianiu ich obowiązków wobec swoich rodzin,
- 9) kierownictwo spółdzielni powinno wymagać od pracowników dobrej pracy poszanowania przepisów prawa, postanowień niniejszego Kodeksu, działania zgodnie z etyką zawodową oraz lojalności.

4. Obowiązki pracowników wobec kierownictwa spółdzielni:

- 1) pracownicy mają obowiązek troszczyć się o dobre imię i wizerunek swojej spółdzielni,
- 2) pracownicy obowiązani są szanować okazywane im zaufanie i zachować w tajemnicy wszelkie informacje, które zostały im przekazane w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych, a także wszelkie informacje, które zostały im przekazane jako informacje poufne,
- 3) pracownicy zobowiązani są do zachowania lojalności względem własnej spółdzielni i spółdzielczości jako szerokiego ruchu społeczno-zawodowego oraz działania w jego najlepszym interesie oraz interesie instytucji go tworzących,
- 4) przy wykonywaniu swoich obowiązków pracownicy obowiązani są postępować uczciwie, współpracować z kierownictwem, kierować się przepisami prawa i zasadami etyki zawodowej,
- 5) pracownicy obowiązani są poszerzać swoją wiedzę, podnosić kwalifikacje zawodowe i dbać o kulturę osobistą.

5. Rozwiązywanie sporów

Spółdzielnie będąc stowarzyszeniami ludzi stanowią naturalną płaszczyznę dyskusji, sporów, a także powstawania sytuacji konfliktowych. Sytuacja konfliktogenna nie musi stanowić jednak sama w sobie zarzewia otwartego konfliktu wyrażającego się manifestowaniem postaw antagonistycznych. Różnice interesów, czy też odmienność poglądów i ocen nie skonfliktują ludzi i nie będą mieć wpływu na współpracę jednostek i zbiorowości jeżeli nie będą naruszać norm prawnych i etycznych oraz nie będą się przejawiały w formach agresywnych. W tym zakresie:

- 1) spółdzielnia zapobiega powstawaniu i narastaniu sporów poprzez prowadzenie dialogu w ramach organów statutowych oraz ze swoimi członkami i partnerami gospodarczymi i społecznymi,
- 2) organy samorządowe powinny stwarzać warunki dla otwartej i szczerzej ale odpowiedzialnej i rzeczowej dyskusji, opartej na swobodzie wypowiedzenia własnych ocen, opinii i propozycji,
- 3) analizy i oceny dokonywane przez organy spółdzielni nie powinny koncentrować się na tropieniu winnych, gdyż jest to zadanie wtórne, lecz skupiać się na szukaniu przyczyn zaistniałego problemu i wypracowaniu obiektywnej oceny, która pozwoli ten problem rozwiązać,
- 4) samorząd spółdzielni ma obowiązek zajmować racjonalne i obiektywne stanowisko w sprawach spornych między członkami spółdzielni a jej Zarządem czy administracją,
- 5) spółdzielnia powinna posiadać procedurę przyjmowania i rozpatrywania reklamacji i skarg członków oraz osób korzystających z jej usług,
- 6) spółdzielnia preferuje i propaguje polubowne rozpatrywanie pojawiających się sporów.

IV. Spółdzielnie wobec klientów i środowiska lokalnego

Spółdzielnie to przede wszystkim instytucje lokalne połączone szczególnego rodzaju więzami społecznymi ze środowiskiem, w którym funkcjonują. Wszystko co robią nie jest działalnością anonimową. Środowisko lokalne dobrze wie co oferuje spółdzielnia i kto w niej pracuje. Nakłada to na spółdzielnie obowiązek wyjątkowej troski o własny wizerunek ale także o budowanie właściwych relacji z najbliższym środowiskiem. Wyraźnie taki sposób postępowania spółdzielni podkreśla VII Zasada Spółdzielcza Troski o społeczność lokalną.

1. Współpraca z instytucjami i organizacjami lokalnymi:

- 1) stosunki spółdzielni z instytucjami i organizacjami lokalnymi powinny cechować się profesjonalizmem i poprzez konstruktywną współpracę przyczyniać się do budowania pozytywnego wizerunku spółdzielni jako podmiotu gospodarczego, stosującego najwyższe standardy europejskie,
- 2) spółdzielnie powinny być aktywnym uczestnikiem dialogu społecznego a kiedy go brakuje inicjować jego podjęcie,
- 3) spółdzielnie powinny preferować otwartą i szczerą politykę informacyjną.

2. Relacje z władzami samorządowymi:

- 1) spółdzielnie powinny kierować się przekonaniem, że samorząd lokalny jest ważnym partnerem spółdzielni w realizacji zadań społeczno-gospodarczych,
- 2) spółdzielnie powinny dążyć do budowania trwałych związków z samorządem lokalnym np. poprzez tworzenie partnerstwa samorządowo-spółdzielczego,
- 3) spółdzielnie powinny pamiętać, że stanowią część składową lokalnych społeczności i z tej racji powinny być

aktywne w kształtowaniu i realizacji programów rozwoju lokalnego,

4) spółdzielnie zabiegać powinny o wybór działaczy spółdzielczych do rad gmin, powiatów i sejmików wojewódzkich.

3. Relacje z odbiorcami towarów i usług:

1) w kształtowaniu relacji z odbiorcami towarów i usług spółdzielczych spółdzielnie powinny kierować się zasadą, że spółdzielnia służy konsumentom,

2) w stosunkach z partnerami zewnętrznymi spółdzielnie powinny uwzględniać swoje wartości etyczne tj. uczciwość, otwartość i odpowiedzialność społeczną,

3) stosunki i relacje z partnerami zewnętrznymi powinny być kształtowane na zasadzie poszanowania autonomii i niezależności,

4. Działalność promocyjna (marketing społeczny):

1) strategia marketingowa spółdzielni powinna być ściśle powiązana z jej misją,

2) każda spółdzielnia powinna znaleźć i zaprezentować swoje wartości (przewagi w stosunku do innych firm),

3) spółdzielnie powinny akcentować swoją odmienność od podmiotów komercyjnych,

4) spółdzielnie powinny wspierać akcje społeczne,

5) powinnością spółdzielni jest wcielanie w życie zasad i idei spółdzielczych,

6) spółdzielnie budować powinny pozycję marki spółdzielczej oraz spółdzielczego znaku jakości.

V. Współpraca międzyspółdzielcza

1. Postanowienia ogólne

Realizacja VI zasady spółdzielczej Współpracy między spółdzielniami nabiera szczególnego znaczenia w dobie otwartych gospodarek i globalizacji procesów gospodarczych. Duże rozproszenie spółdzielni i ich lokalny charakter powoduje, że znaczna część z nich napotyka na coraz większe problemy w sprostaniu rosnącej konkurencji. Spółdzielnie powinny więc umacniać swoją pozycję i cały ruch spółdzielczy poprzez współpracę na szczeblu lokalnym, krajowym i międzynarodowym.

2. Współpraca między spółdzielniami:

1) spółdzielnie powinny stawiać interes własny na równi z interesem całego ruchu spółdzielczego w Polsce,

2) spółdzielnie dążyć powinny do wzmocnienia swojej siły ekonomicznej poprzez różne formy współpracy i integracji,

3) spółdzielnie powinny aktywnie uczestniczyć w projektach dotyczących współpracy i integracji realizowanych przez spółdzielcze organizacje ponadpodstawowe,

4) spółdzielnie powinny organizować i brać udział we wspólnych akcjach reklamowych i promocyjnych,

5) rywalizacja między spółdzielniami winna opierać się na zasadzie uczciwej konkurencji i sprawiedliwości.

3. Spółdzielnie wobec struktur spółdzielczych:

1) związki rewizyjne ani Krajowa Rada Spółdzielcza nie mają uprawnień władczych wobec spółdzielni, są jednak zarządzane demokratycznie przez wybranych przez spółdzielnie przedstawicieli i spółdzielnie powinny z należytą uwagą odnosić się do ich ustaleń i zaleceń,

2) spółdzielnie powinny wspierać swoje organizacje, które działają na ich rzecz,

3) spółdzielnie powinny przeciwdziałać praktykom partykularnych interesów w działalności swoich organizacji,

4) spółdzielnie powinny stawiać przed swoimi organizacjami w sposób jasny i otwarty swoje potrzeby i oczekiwania,

5) wszystkie struktury spółdzielcze powinny pamiętać, że pełnią wobec spółdzielni służebną rolę,

6) spółdzielnie powinny aktywnie uczestniczyć we wspólnotowym działaniu, korzystać z dorobku merytorycznego swoich organizacji i utrzymywać z nimi więzi spółdzielcze.

VI. Zasady dobrego zarządzania spółdzielnią

1. Postanowienia ogólne

Spółdzielnia jest zrzeszeniem ludzi, a nie kapitału. W spółdzielni jest uznawana zasada rządów demokratycznych, a związku z tym – prymatu większości nad mniejszością. Prawa mniejszości powinny być jednak szanowane.

Współpraca między samorządem a Zarządem spółdzielni i jej administracją powinna być oparta na zasadach partnerstwa, wzajemnego zrozumienia, życzliwości i szacunku. Owo partnerstwo, przy zachowaniu statutowych uprawnień i obowiązków partnerów stanowi jeden z ważnych warunków realizacji społeczno-gospodarczych zadań spółdzielni. Organy samorządowe oraz Zarząd powinny przejawiać troskę o kształtowanie w środowisku pracowników takiego klimatu stosunków międzyludzkich, który dawał będzie satysfakcję z wykonywanej pracy i sprzyjał kreowaniu aktywnych postaw i zachowań. Praca w Zarządzie spółdzielni oraz działalność w organach samorządowych wymaga wysokich kompetencji i odpowiedzialności w sprawach stanowiących przedmiot działalności spółdzielni. Wymaga również znajomości różnych aspektów problematyki społecznej, jak chociażby kształtowania stosunków międzyludzkich. W szczególności, zarówno Zarząd, jak i członkowie organów samorządowych powinni znać postanowienia uregulowań ustawowych, statutu własnej spółdzielni oraz znać i rozumieć główne założenia ruchu spółdzielczego sformułowane w Deklaracji Spółdzielczej Tożsamości.

Obowiązkiem członków organów statutowych jest zdobywanie niezbędnej wiedzy w drodze permanentnego samokształcenia oraz na kursach organizowanych przez samą spółdzielnię, organizacje spółdzielcze bądź inne organizacje.

2. Dobre praktyki funkcjonowania organów statutowych

1) walnego zgromadzenia (zebrania przedstawicieli):

- walne zgromadzenie (zebranie przedstawicieli) należy zwoływać z bezwzględnym przestrzeganiem zasad określonych w statucie spółdzielni. Przy wyborze miejsca i czasu należy w miarę możliwości uwzględnić interesy osób uprawnionych do uczestnictwa w obradach,
- na walnym zgromadzeniu (zebraniu przedstawicieli) powinni być obecni członkowie Rady Nadzorczej, Zarządu a także główny księgowy. Osoby te udzielają obradującym wyjaśnień i informacji,
- prezydium zebrania obowiązane jest zapewnić jego uczestnikom możliwość i swobodę wypowiedzi,
- jeżeli w roku, w którym odbywa się zebranie prowadzone było w spółdzielni badanie sprawozdania finansowego lub/i badanie lustracyjne, spółdzielnia zaprosić powinna biegłego rewidenta lub/i lustratora, którzy mogą udzielić odpowiedzi na ewentualne pytania,
- walne zgromadzenie (zebranie przedstawicieli) obok problematyki społeczno-gospodarczej powinno mieć zapewnioną pełną informację o działalności organów przedstawicielskich,
- szczegółowe zasady przeprowadzenia obrad powinien określać regulamin obrad uchwalony przez zebranych.

2) rady nadzorczej

- rada nadzorcza, będąc niezależnym organem samorządowym, winna mieć zapewnione warunki całkowitej niezależności w podejmowaniu decyzji i działań w ramach statutowych uprawnień i w takim zakresie, w jakim za skutki swojej decyzji odpowiada,
- w kolegialnej pracy rady nadzorczej obiektywizm i bezstronność, obok kompetencji stanowią podstawową zasadę działalności,
- członek rady nadzorczej powinien reprezentować wysoki poziom moralny i etyczny oraz być w stanie poświęcić niezbędną ilość czasu, pozwalającą mu w sposób właściwy wykonywać swoje funkcje w radzie nadzorczej. Kandydatury na członków rady nadzorczej powinny być zgłaszane z uzasadnieniem celem umożliwienia świadomego wyboru,
- w swoich działaniach członek rady powinien przede wszystkim kierować się interesem spółdzielni, wystrzegać się osobistych uprzedzeń i angażowania się w sytuacje konfliktowe, które mogą spowodować naruszenie zasady obiektywizmu i bezstronności,
- członek rady nadzorczej wykonując swoje czynności nadzorcze i kontrolne, a także wyrażając opinie i oceny powinien opierać się wyłącznie na przesłankach sprawdzonych i uzasadnionych merytorycznie,
- posiedzenia rady nadzorczej, z wyjątkiem spraw dotyczących bezpośrednio Zarządu lub jego członków, powinny być dostępne i jawne dla członków zarządu,
- rada nadzorcza powinna działać zgodnie z regulaminem, który jest jawny dla wszystkich członków spółdzielni,
- członek rady nadzorczej nie może uczestniczyć w posiedzeniu rady i głosować podczas rozpatrywania sprawy związanej z osobistym interesem, bądź z interesem kogoś z rodziny lub osoby, z którą łączy go inne niż rodzinne powiązania,
- w przypadku gdy zaistnieje konflikt interesów, członek rady nadzorczej powinien poinformować o tym fakcie pozostałych członków rady,
- czynności kontrolne podejmowane przez radę nadzorczą powinny odbywać się według uchwalonego przez radę planu kontroli,
- członkowie rady nadzorczej powinni zachować w poufności wszelkie informacje dotyczące działalności spółdzielni mogące mieć wpływ na zachowanie jej konkurencyjności.

3) zarządu:

- zarząd powinien dbać o przejrzystość i efektywność zarządzania spółdzielnią oraz prowadzenie jej spraw zgodnie z przepisami prawa, międzynarodowymi zasadami spółdzielczymi, niniejszym kodeksem oraz interesami wszystkich członków spółdzielni,
- granicą podejmowanych przez zarząd spółdzielni decyzji powinno być uzasadnione ryzyko gospodarcze. Przy ustalaniu interesu spółdzielni należy brać pod uwagę uzasadnione w długookresowej perspektywie interesy członków spółdzielni oraz jej pracowników,
- przy dokonywaniu transakcji z osobami, których interesy wpływają lub mogą mieć wpływ na interes spółdzielni, w szczególności z osobami powiązanymi więziami rodzinnymi lub osobistymi z członkami organów spółdzielni, zarząd powinien działać ze szczególną starannością aby transakcje były dokonywane na warunkach rynkowych,
- członek zarządu powinien zachować pełną lojalność wobec spółdzielni i uchylić się od działań, które mogłyby prowadzić do realizacji własnych korzyści materialnych,
- o każdym konflikcie interesów, który wystąpił lub może wystąpić, członkowie zarządu zobowiązani są niezwłocznie poinformować radę nadzorczą,
- zarząd spółdzielni ma obowiązek zapewnić członkom spółdzielni w odpowiednim czasie, trybie i zakresie rzetelną i klarowną informację o kondycji spółdzielni, jej problemach ekonomicznych i społecznych oraz planach rozwojowych. Ograniczenie jawności informacji może wynikać jedynie z przepisów ogólnie obowiązujących, bądź w przypadku, gdy istnieje uzasadniona obawa, że mogą zostać naruszone interesy spółdzielni lub czyjeś dobra

osobiste,

- wynagrodzenia członków zarządu ustala rada nadzorcza na podstawie jednakowych i przejrzystych zasad, biorąc pod uwagę:

a) charakter motywacyjny wynagrodzenia,

b) konieczność zapewnienia profesjonalnego i efektywnego zarządzania spółdzielnią,

c) wielkość spółdzielni,

d) zachowanie rozsądnej relacji wysokości wynagrodzenia do wyników ekonomicznych spółdzielni,

e) zakres odpowiedzialności wynikającej z pełnionej funkcji,

f) poziom wynagrodzenia członków zarządu w spółdzielniach o podobnym poziomie rozwoju.

3. Dobre praktyki w zakresie przestrzegania prawa i zasad spółdzielczych

1) badanie sprawozdania finansowego

- spółdzielnia powinna przeprowadzać badanie sprawozdania finansowego przez niezależnego biegłego rewidenta, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, tj. zgodnie z ustawą o rachunkowości,

- wybór rewidenta powinien się dokonywać wg. określonych zasad. W pierwszej kolejności powinno się uwzględniać biegłych rewidentów związanych ze spółdzielczością,

- organy samorządowe spółdzielni dbają z wielką starannością o przestrzeganie zasad rachunkowości określonych ustawą, uczestniczą w szkoleniach z zakresu finansów i efektywnego zarządzania powierzonym majątkiem.

2) lustracja spółdzielcza

- spółdzielnia powinna poddawać się badaniu lustracyjnemu, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, tj. ustawą Prawo spółdzielcze,

- spółdzielnia powinna współpracować w tym zakresie ze związkiem rewizyjnym, w którym jest zrzeszona bądź Krajową Radą Spółdzielczą oraz odpowiadać na wnioski polustracyjne,

- lustracja spółdzielcza stanowi niezależny i obiektywny proces kontrolno-instruktażowo-doradczy w zakresie legalności, rzetelności i gospodarności funkcjonowania jednostek spółdzielczych i odgrywa ważną rolę w budowaniu zaufania w środowisku spółdzielczym,

- wyniki lustracji powinny być omówione na walnym zgromadzeniu bądź zebraniu przedstawicieli spółdzielni.