

## **System kontroli wewnętrznej**

### **I. Cele systemu kontroli wewnętrznej**

Celami ogólnymi Systemu Kontroli Wewnętrznej są:

- 1) zapewnienie skuteczności i efektywności działania Banku,
- 2) zapewnienie wiarygodności sprawozdawczości finansowej,
- 3) zapewnienie przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem w Banku,
- 4) zapewnienie zgodności działania Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi.

W ramach celów ogólnych Systemu Kontroli Wewnętrznej, Bank identyfikuje szczegółowe cele Systemu Kontroli Wewnętrznej biorąc pod uwagę następujące aspekty:

- 1) zakres i stopień złożoności działalności Banku,
- 2) zakres stosowania określonych przepisów prawa, standardów rynkowych oraz obowiązujących w Banku regulacji wewnętrznych, do których przestrzegania zobowiązany jest Bank,
- 3) stopień osiągnięcia planów operacyjnych i biznesowych przyjętych w Banku,
- 4) kompletność, prawidłowość i kompleksowość procedur księgowych,
- 5) jakość (dokładność i niezawodność) systemów: księgowego, sprawozdawczego i operacyjnego,
- 6) adekwatność, funkcjonalność i bezpieczeństwo środowiska teleinformatycznego,
- 7) strukturę organizacyjną Banku, podział kompetencji i zasady koordynacji działań pomiędzy poszczególnymi jednostkami, komórkami, stanowiskami organizacyjnymi, a także system tworzenia i obiegu dokumentów i informacji,
- 8) zakres czynności powierzonych przez Bank do wykonania podmiotom zewnętrznym oraz ich wpływ na skuteczność Systemu Kontroli Wewnętrznej w Banku.

### **II. Role organów Banku**

**Zarząd Banku** jest odpowiedzialny za zaprojektowanie, wprowadzenie oraz zapewnianie we wszystkich jednostkach organizacyjnych, komórkach organizacyjnych, stanowiskach organizacyjnych Banku funkcjonowania niezależnego, adekwatnego i skutecznego Systemu Kontroli Wewnętrznej.

Zarząd Banku podejmując ww. działania uwzględnia: stopień skomplikowania procesów funkcjonujących w Banku i w podmiotach zależnych, zasoby, którymi dysponuje, ryzyko zaistnienia nieprawidłowości w zakresie poszczególnych procesów, w tym w szczególności w zakresie procesów istotnych oraz ocenę dotychczasowej adekwatności i skuteczności systemu.

Zarząd Banku:

- 1) zapewnia funkcjonowanie Systemu Kontroli Wewnętrznej w podmiotach zależnych
- 2) podejmuje działania mające na celu zapewnienie ciągłości działania systemu kontroli wewnętrznej,
- 3) ustanawia kryteria oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej,
- 4) zatwierdza kryteria wyboru procesu za istotny oraz listę procesów istotnych wraz z ich powiązaniem z celami ogólnymi i szczegółowymi,
- 5) zapewnia regularny przegląd wszystkich funkcjonujących procesów w Banku pod kątem ich istotności.

**Rada Nadzorcza** sprawuje nadzór nad wprowadzaniem i zapewnianiem funkcjonowania adekwatnego i skutecznego Systemu Kontroli Wewnętrznej. Rada Nadzorcza dokonuje corocznej oceny adekwatności i skuteczności Systemu Kontroli Wewnętrznej, w tym corocznej oceny adekwatności i skuteczności funkcji kontroli, komórki do spraw zgodności oraz komórki audytu wewnętrznego.

Rada Nadzorcza Banku monitoruje skuteczność Systemu Kontroli Wewnętrznej w oparciu o informacje uzyskane od Departamentu Zgodności, Departamentu Audytu Wewnętrznego i Zarządu Banku.

### III. Struktura Systemu Kontroli Wewnętrznej

Funkcjonujący w Banku System Kontroli Wewnętrznej obejmuje trzy linie obrony:

- 1) **Pierwsza linia obrony:** zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej Banku. Funkcja zarządzania operacyjnego jest sprawowana przez jednostki, których działalność wiąże się z podejmowaniem ryzyka. Są one odpowiedzialne za utrzymywanie efektywnych mechanizmów kontrolnych i ich przestrzeganie oraz za wykonywanie procedur w zakresie zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej w ramach codziennej pracy. Jednostki te identyfikują, oceniają, kontrolują, monitorują i raportują na temat zidentyfikowanego ryzyka lub nieprawidłowości oraz podejmują działania ograniczające ryzyko, kierując procesem projektowania i wdrażania np. wewnętrznych regulacji i procedur oraz zapewniają ich zgodność z przyjętymi założeniami i celami.
- 2) **Druga linia obrony:** kontrola zarządzania ryzykiem przez pracowników na specjalnie powoływanych do tego stanowiskach lub w komórkach organizacyjnych niezależnie od zarządzania ryzykiem na pierwszej linii obrony. Funkcja kontroli zarządzania ryzykiem jest sprawowana przez jednostki Banku niezaangażowane w działalność biznesową.
- 3) **Trzecia linia obrony:** obejmuje niezależną komórkę Audytu Wewnętrznego mającą za zadanie badanie i ocenę, w sposób niezależny i obiektywny, adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem i Systemu Kontroli Wewnętrznej.

Kontrola wewnętrzna jest procesem ciągłym, realizowanym na wszystkich poziomach organizacyjnych Banku. System kontroli wewnętrznej angażuje – w różnych rolach – organy statutowe Banku, poszczególne jednostki i komórki organizacyjne Banku, osoby nadzorujące i kierujące na wszystkich poziomach zarządzających oraz wszystkich pracowników.

### IV. Funkcja kontroli

W ramach Systemu Kontroli Wewnętrznej Bank wyodrębnia funkcję kontroli, na którą składają się:

- 1) mechanizmy kontrolne,
- 2) niezależne monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych,
- 3) raportowanie w ramach funkcji kontroli.

### V. Umiejscowienie, zakres zadań, niezależność komórki do spraw zgodności i komórki audytu wewnętrznego.

**Departament Audytu Wewnętrznego (DAW)** organizacyjnie podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu Banku oraz funkcjonalnie Komitetowi ds. Audytu i Radzie Nadzorczej.

DAW realizuje niezależne i obiektywne działania zapewniające i doradcze, których celem jest ocena, przysporzenie wartości oraz usprawnienie systemu kontroli wewnętrznej. Charakter i zakres usług zapewniających są określane przez DAW na podstawie oceny ryzyka, która determinuje zarówno etap planowania audytu, jak i jego realizację. Usługi doradcze świadczone przez DAW tworzą wartość dodaną dla Banku, poprzez udzielanie porad dotyczących kształtu, działania i ulepszania systemu kontroli wewnętrznej.

Zadaniem DAW jest ocena, czy procesy i organizacja w kształcie zaprojektowanym i wdrożonym przez kierownictwo audytowanej jednostki, są adekwatne i działają właściwie, w szczególności, w odniesieniu do następujących kwestii:

- identyfikacji, oceny, zarządzania i kontrolowania ryzyka;
- adekwatności i funkcjonowania ram apetytu na ryzyko;
- kształtu i skuteczności działania wewnętrznych struktur organizacyjnych i procesów w Banku;
- dokładności, rzetelności i terminowego opracowywania istotnych informacji finansowych, zarządczych i regulacyjnych;
- adekwatności i skuteczności funkcji Zarządzania Ryzykiem i Zgodności;

- zgodności działań podejmowanych przez pracowników z właściwymi politykami, standardami, procedurami oraz obowiązującym prawem i regulacjami;
- zgodności zachowań pracowników z politykami Banku dotyczącymi uczciwego działania oraz wartościami pozwalającymi zapobiegać ryzyku niewłaściwych zachowań lub utraty reputacji;
- osiągnięciu zamierzonych wyników związanych z wdrażaniem polityk i procesów w Banku w zgodzie ze strategią, celami i ramami apetytu na ryzyko Banku;
- racjonalnego pozyskiwania zasobów oraz efektywnej polityki zatrudnienia i odpowiedniej ochrony zasobów;
- jakości i stałego doskonalenia procesów kontrolnych w Banku;
- identyfikowania i właściwego zarządzania istotnymi kwestiami prawnymi i regulacyjnymi mającymi wpływ na Bank.

Niezależność DAW jest zapewniona poprzez funkcjonalne oddzielenie Audytu Wewnętrznego od każdej innej funkcji w Banku. DAW jest wyłączony z działalności operacyjnej Banku i nie uczestniczy w procesie przygotowania i podejmowania decyzji dotyczących transakcji lub wewnętrznych operacji bankowych. Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i zaleceniami organów nadzoru i kontroli, Zarząd Banku, Komitet ds. Audytu i Rada Nadzorcza Banku są zaangażowane w:

- uchwalanie Karty Audytu;
- mianowanie i odwoływanie Dyrektora DAW;
- akceptowanie planu audytu opartego na analizie ryzyka;
- akceptowanie planu dot. budżetu i zasobów Audytu Wewnętrznego;
- otrzymywanie od Dyrektora DAW informacji dot. realizacji działań audytowych wynikających z planu oraz innych kwestii;
- akceptowanie wynagrodzenia Dyrektora DAW;
- zapewnienie, że DAW dysponuje wystarczającymi i adekwatnymi zasobami, aby realizować swoją misję.

Jeżeli niezależność jest zagrożona, Dyrektor DAW musi przekazać Radzie Nadzorczej szczegółowe informacje dot. występujących zagrożeń. Dyrektor DAW, co najmniej raz do roku, powinien potwierdzić Radzie Nadzorczej organizacyjną niezależność działań Audytu Wewnętrznego. Niezależność Dyrektora DAW opiera się na następujących zasadach:

- podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu Banku;
- ma prawo bezpośredniego kontaktowania się z Radą Nadzorczą, Komitetem ds. Audytu i Członkami Zarządu Banku;
- zatrudniany jest i zwalniany przez Prezesa Zarządu Banku, a decyzje o jego powołaniu i odwołaniu wymagają zgody Rady Nadzorczej po zasięgnięciu opinii Komitetu ds. Audytu oraz poinformowania KNF;
- uczestniczy w posiedzeniach Zarządu Banku i tych posiedzeniach Rady Nadzorczej, na których omawiane są tematy dot. działalności DAW, systemu zarządzania ryzykiem, systemu kontroli wewnętrznej, zgodności;
- otrzymuje do wiadomości porządek obrad planowanego posiedzenia i zestaw materiałów przeznaczonych dla Zarządu Banku oraz protokoły z posiedzeń Zarządu Banku;
- ma zawsze prawo udziału w posiedzeniach Komitetu ds. Audytu;
- ma do dyspozycji pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje, doświadczenie i umiejętności do wykonywania powierzonych im zadań oraz budżet pozwalający na realizację tej funkcji;

Dyrektor DAW ma dostęp do wszystkich raportów z kontroli przeprowadzonych w Banku przez organa zewnętrzne (audytorzy zewnętrzni, KNF, UKS, itp.), do raportów z audytów, kontroli lub badań specjalistycznych wykonywanych przez zewnętrzne podmioty na zlecenie Banku, bądź wykonywanych w oparciu o zawarte umowy lub regulacje zewnętrzne, jak również do korespondencji z tymi organami lub podmiotami.

W celu zapewnienia pracownikom DAW ochrony przed nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy, DAW informuje Komitet ds. Audytu o każdym przypadku zwolnienia pracownika z inicjatywy Banku. W przypadku zmiany na stanowisku Dyrektora DAW, Bank informuje o tym KNF wraz ze wskazaniem przyczyny zmiany.

**Departament Zgodności** podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu.

W ramach funkcji kontroli Departament Zgodności projektuje, nadzoruje wprowadzanie mechanizmów kontrolnych odnoszących się do zarządzania ryzykiem braku zgodności lub samodzielnie je stosuje oraz dokonuje niezależnego monitorowania ich przestrzegania przez inne jednostki organizacyjne Banku i raportuje wyniki tego monitorowania. W ramach funkcji kontroli Departament Zgodności zapewnia zgodność zwłaszcza poprzez:

- 1) weryfikację bieżącą pionową, dokonywaną w sposób ciągły w ramach wybranych w oparciu o ryzyko procesów funkcjonujących w Banku (czynności ex ante),
- 2) testowanie pionowe, obejmujące przestrzeganie wybranych w oparciu o ryzyko mechanizmów kontrolnych, dokonywane w przypadku zakończonych czynności wykonywanych w ramach wybranych procesów funkcjonujących w Banku (czynności ex post), w zakresie określonym w Regulaminie funkcjonowania Departamentu Zgodności.

Departament Zgodności jest odpowiedzialny za realizację procesu zarządzania ryzykiem braku zgodności w procesach funkcjonujących w Banku, przeprowadzanego na podstawie Regulaminu funkcjonowania Departamentu Zgodności oraz przepisów wewnętrznych Banku. Departament Zgodności:

- 1) wprowadza i stosuje procedury i metodyki identyfikacji ryzyka braku zgodności,
- 2) ocenia zidentyfikowane ryzyko braku zgodności poprzez pomiar lub szacowanie tego ryzyka,
- 3) określa rodzaje mechanizmów kontroli ryzyka braku zgodności stosowanych w Banku oraz wskazuje jednostki organizacyjne odpowiedzialne za zaprojektowanie, wdrożenie i stosowanie poszczególnych rodzajów mechanizmów kontroli ryzyka braku zgodności w procesach, w których uczestniczą. Departament Zgodności odpowiada za stosowanie wybranych rodzajów mechanizmów kontroli ryzyka braku zgodności,
- 4) monitoruje wielkość i profil ryzyka braku zgodności, uwzględniając w szczególności zmiany wielkości i profilu tego ryzyka, wynikające z zastosowanych mechanizmów kontroli ryzyka braku zgodności,
- 5) odpowiada za kompleksowe raportowanie wyników dotyczących: identyfikacji ryzyka braku zgodności, w tym obejmujących istotne zmiany w przepisach prawa, regulacjach wewnętrznych i standardach rynkowych, oceny ryzyka braku zgodności, w tym obejmujących zestawienie ocen ryzyka braku zgodności wskazujących na wysoki poziom ryzyka braku zgodności, kontroli ryzyka braku zgodności, w tym obejmujących zestawienie najważniejszych rodzajów mechanizmów kontroli ryzyka braku zgodności oraz monitorowania wielkości i profilu ryzyka braku zgodności, w tym obejmujących zestawienie statusów wdrożenia mechanizmów kontroli ryzyka braku zgodności, przypadków korekty oceny ryzyka braku zgodności oraz wyników testowania pionowego.

Departament Zgodności jest niezależny pod względem organizacyjnym oraz operacyjnym. Niezależność ta jest zagwarantowana poprzez:

- 1) bezpośrednią podległość służbową Prezesowi Zarządu,
- 2) możliwość bezstronnego wydawania sądów, wyrażania opinii i przedstawiania rekomendacji,
- 3) zapewnienie, że Pracownicy Departamentu Zgodności nie są zaangażowani w żaden konflikt interesów wynikający z relacji służbowych czy prywatnych bądź z powiązań finansowych lub innych mogących pozostawać w konflikcie z obowiązkami wynikającymi z ich pracy w Departamencie,
- 4) zapewnienie, że Pracownicy Departamentu Zgodności nie są poddawani wpływom, które mogłyby ograniczyć lub zmienić sposób postępowania w wykonywaniu powierzonych im zadań lub znacząco wpłynąć na ocenę wykonywanej pracy,
- 5) zapewnienie, że Pracownicy Departamentu Zgodności nie są równolegle zatrudnieni na innych stanowiskach, które mogłyby kolidować z ich funkcją w Departamencie,
- 6) wynagrodzenie Pracowników Departamentu Zgodności nie jest uzależnione od decyzji przedstawicieli obszarów biznesowych ani od wyników gospodarczych uzyskiwanych w kontrolowanych przez Departament obszarach działalności Banku; ponadto, aby uniknąć potencjalnego konfliktu interesów, wynagrodzenie Pracowników Departamentu Zgodności uzależnione jest od realizacji celów określonych przez ich przełożonych,
- 7) funkcjonowanie szczegółowego trybu kontroli wynagrodzeń Pracowników Departamentu Zgodności, zapewniającego niezależność i obiektywizm wypełniania przez nich zadań oraz umożliwiający zatrudnienie osób o odpowiednich kwalifikacjach, doświadczeniu i umiejętnościach.

Departament Zgodności nie może być łączony z innymi jednostkami organizacyjnymi Banku, funkcjami i stanowiskami w Banku. Pracownicy Departamentu Zgodności nie mogą wykonywać innych obowiązków niż wynikające z jego zadań.

Decyzję o zawarciu lub rozwiązaniu umowy o pracę z Dyrektorem Departamentu Zgodności wymagają zgody Rady Nadzorczej po uprzednim jego wysłuchaniu przez Radę Nadzorczą oraz po zasięgnięciu opinii Komitetu ds. Audytu. Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego Dyrektora Departamentu Zgodności jest zatwierdzana przez Radę Nadzorczą lub Komitet ds. Audytu i nie odbiega od wynagrodzenia osób pełniących kluczowe funkcje w Banku.

W przypadku zmiany na stanowisku Dyrektora Departamentu Zgodności Prezes Zarządu Banku niezwłocznie informuje o tym Komisję Nadzoru Finansowego wraz ze wskazaniem przyczyny zmiany.

W celu zapewnienia Pracownikom Departamentu Zgodności ochrony przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę, Dyrektor Departamentu Zgodności informuje Komitet ds. Audytu o każdym przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z inicjatywy Banku.

Dyrektor Departamentu Zgodności ma zapewniony bezpośredni kontakt z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej. Dyrektor Departamentu Zgodności lub osoba go zastępująca uczestniczy w posiedzeniach Zarządu. Dyrektor Departamentu Zgodności lub osoba go zastępująca uczestniczy w posiedzeniach Rady Nadzorczej i Komitetu ds. Audytu, w przypadku, gdy przedmiotem posiedzenia są zagadnienia związane z systemem kontroli wewnętrznej, w tym zapewnianiem zgodności, audytem wewnętrznym lub zarządzaniem ryzykiem. Istnieje możliwość organizacji spotkania, w którym będą uczestniczyć tylko członkowie Rady Nadzorczej lub Komitetu ds. Audytu oraz Dyrektor Departamentu Zgodności.

Dyrektor Departamentu Zgodności bądź wyznaczona przez niego osoba, regularnie komunikuje się z organami statutowymi Banku oraz reprezentuje Departament w ramach funkcjonujących w Banku komitetów.

## **VI. Zasady oceny skuteczności i adekwatności systemu kontroli wewnętrznej**

W celu zapewnienia funkcjonowania adekwatności i skuteczności Systemu Kontroli Wewnętrznej corocznie przeprowadzany jest przegląd Systemu Kontroli Wewnętrznej, którego wyniki prezentowane są Zarządowi Banku i Radzie Nadzorczej Banku i które obejmują m.in. informacje o:

- 1) adekwatności i skuteczności Systemu Kontroli Wewnętrznej w zapewnianiu osiągnięcia celów Systemu Kontroli Wewnętrznej,
- 2) wynikach testowania pionowego obejmujących zestawienie wykrytych nieprawidłowości znaczących i krytycznych oraz najważniejszych działaniach zmierzających do usunięcia tych nieprawidłowości, w tym o podjętych środkach naprawczych i dyscyplinujących,
- 3) aktualnej liście procesów istotnych funkcjonujących w Banku.

Ocena adekwatności Systemu Kontroli Wewnętrznej, dokonywana jest min. przy uwzględnieniu następujących kryteriów:

- czy wszystkie obszary/procesy potencjalnie ekspozowane na ryzyko zostały objęte kontrolą?
- czy stosowana jest zasada rozdziału funkcji kontrolnych od funkcji generujących ryzyko (rozdzielenie wykonawcy czynności od kontrolującego)?
- czy stosowana jest zasada kontroli/akceptacji operacji przez drugiego pracownika tj. „na drugą rękę”?
- czy kontrole są wspomagane narzędziami informatycznymi (kontrole zdalne, automatyczne, wybieranie próby do kontroli z ekstraktów/baz danych)?
- wyniki przeprowadzonych audytów i kontroli – weryfikacji i testowania (jeśli w raportach zostały wykazane nieprawidłowości),
- powody strat operacyjnych, jeśli takie wystąpiły od czasu ostatniego przeglądu.