

Załącznik Nr ...
do Uchwały Zarządu nr 151/2023
z dnia 27.09.2023 r.



Bank Spółdzielczy w Kowalu
Spółdzielcza Grupa Bankowa

Polityka Ładu Korporacyjnego Banku Spółdzielczego w Kowalu

Kowal, sierpień 2023 r.

Spis treści

Wprowadzenie.....	3
Rozdział 1	4
Definicje	4
Rozdział 2	5
Ogólne zasady dotyczące ładu korporacyjnego i zarządzania wewnętrznego w Banku.....	5
Rozdział 3	7
Organizacja Banku i struktura organizacyjna.....	7
Rozdział 4	9
Relacja Banku z członkami.....	9
Rozdział 5	11
Zarząd.....	11
Rozdział 6	14
Rada Nadzorcza	14
Rozdział 7	18
Polityka w zakresie outsourcingu	18
Rozdział 8	19
Kultura ryzyka i standardy etyczne.....	19
Rozdział 9	20
Konflikt interesów.....	20
Rozdział 10	21
Polityka wynagradzania	21
Rozdział 11	22
Polityka informacyjna (ujawnień).....	22
Rozdział 12	23
Polityka wprowadzania nowych produktów i usług	23
Rozdział 13	24
Działalność promocyjna i relacje z klientami.....	24
Rozdział 14	27
Kluczowe systemy i funkcje wewnętrzne	27

Wprowadzenie

W związku z wdrożeniem przez Komisję Nadzoru Finansowego - Zasad Ładu Korporacyjnego dla podmiotów nadzorowanych, a także Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach, stanowiącej załącznik do uchwały nr 289/2020 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 9 października 2020 roku, a także uwzględniając Wytyczne EBA/ GL/2017/11 z dnia 21 marca 2018 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego Bank Spółdzielczy w Kowalu z siedzibą w Kowalu, przy ul. Piłsudskiego 42, zwany dalej „Bankiem”, wprowadza nową Politykę Ładu Korporacyjnego i wewnętrznego.

Organy Banku traktują Zasady Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych oraz Rekomendację Z jako istotne wytyczne programowe dla kształtowania polityki i strategii działania Banku, wprowadzając zbiór zasad i dobrych praktyk zawarty w niniejszej Polityce. Jednocześnie zobowiązują się przestrzegać zasad określonych w przywołanych dokumentach KNF, zgodnie z zasadą proporcjonalności, wynikającą ze skali, charakteru działalności oraz specyfiki Banku. Przy opracowaniu niniejszej Polityki Bank Spółdzielczy w Kowalu jako instytucja nadzorowana, podlegająca wymogom określonym w Wytycznych EBA i ESMA wziął pod uwagę następujące czynniki:

- 1) swój rozmiar, a w szczególności, fakt iż suma bilansowa Banku wynosi powyżej 300 mln.żł,
- 2) swoją organizację wewnętrzną, a w szczególności, iż Bank działa w formie spółdzielni na podstawie ustawy o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających, ustawy Prawo spółdzielcze oraz ustawy Prawo bankowe,
- 3) charakter, skalę i stopień złożoności prowadzonej działalności, w szczególności fakt, iż wykonuje czynności bankowe objęte zezwoleniem organu nadzorczego oraz określonych statutem,
- 4) okoliczność, iż Bank nie jest notowany na giełdzie,
- 5) okoliczność, iż Bank działa wyłącznie w środowisku lokalnym na terenie powiatu włocławskiego i aleksandrowskiego, województwa kujawsko-pomorskiego oferując produkty głównie konsumentom, niewielkim przedsiębiorcom oraz osobom prowadzącym działalność rolniczą, lub działalność innego rodzaju na szczeblu lokalnym, a także jednostkom samorządu terytorialnego,
- 6) okoliczność, iż Bank realizuje strategię zrzeszenia i systemu ochrony,
- 7) okoliczność, iż Bank oferuje produkty kredytowe i depozytowe o nieznacznym stopniu złożoności,
- 8) okoliczność, iż struktura organizacyjna Banku obejmuje trzy pionory,
- 9) jest Uczestnikiem Systemu Ochrony.

Z uwagi na powyższe Bank Spółdzielczy, kierując się zasadą proporcjonalności wprowadza adekwatny do powyższych czynników 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.

W treści niniejszego dokumentu wyszczególnione zostały zasady stosowane przez Bank.

Rozdział 1

Definicje

§1.

Użyte w niniejszej Regulacji pojęcia oznaczają:

- 1) Bank – Bank Spółdzielczy w Kowalu;
- 2) Bank zrzeszający – SGB Bank S.A. w Poznaniu;
- 3) Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego w Kowalu, organ zarządzający pełniący funkcję wykonawczą;
- 4) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Kowalu, organ zarządzający pełniący funkcję kontrolną;
- 5) KNF – Komisja Nadzoru Finansowego;
- 6) kluczowe funkcje w banku – zidentyfikowane, zgodnie z art. 22aa ust. 10 Prawa bankowego, na podstawie stosownych polityk Banku, stanowiska organizacyjne, inne niż funkcje członków Zarządu, z którymi związany jest zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności umożliwiający wywieranie znaczącego wpływu na kierowanie Bankiem w rozumieniu pojęcia „osób pełniących najważniejsze funkcje”, o których mowa w Wytycznych w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2017/12) z dnia 21 marca 2018 r.,
- 7) kwalifikacje – wykształcenie, wiedza, umiejętności i doświadczenie;
- 8) komórka kontroli wewnętrznej – Stanowisko ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej;
- 9) komórka ds. zgodności – Stanowisko ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej;
- 10) komórka ds. zarządzania ryzykiem – komórka odpowiedzialna za zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie w zakresie, o którym mowa w § 3 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach oraz Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 27 lipca 2021 r. w sprawie szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego oraz dokonywania przez bank przeglądów strategii i procedur szacowania i stałego utrzymywania kapitału wewnętrznego, do której zgodnie ze strukturą organizacyjną Banku zaliczany jest Zespół Analiz i Ryzyk Bankowych;
- 11) kultura ryzyka – obowiązujące w Banku normy, postawy i zachowania odnoszące się do świadomości ryzyka, podejmowania przez Bank ryzyka oraz zarządzania ryzykiem, a także mechanizmów kontrolnych kształtujących decyzje dotyczące ryzyka, wpływające na decyzje podejmowane przez kierownictwo i pracowników w trakcie bieżącej działalności oraz mające wpływ na podejmowane przez nich ryzyko;
- 12) niezależność osądu – wzorzec zachowania, przejawiający się w szczególności podczas dyskusji oraz podejmowania decyzji w ramach organów zarządzających, wymagany od każdego członka organu zarządzającego, bez względu na to, czy uważa się go za „będącego niezależnym”, mający zapewnić aktywne zaangażowanie w obowiązki, podejmowanie własnych, rozsądnych, obiektywnych i niezależnych decyzji i opinii przy wykonywaniu funkcji i obowiązków członka organu zarządzającego;
- 13) Polityka - niniejsza Polityka Ładu Korporacyjnym Banku Spółdzielczego w Kowalu;
- 14) Poziomy zarządzania - ustanowiony na trzech poziomach, sposób organizacji funkcjonującego w Banku systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, określony w Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia

- 8 czerwca 2021 r w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach;
- 15) pracownicy – wszyscy pracownicy Banku, w tym członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej;
 - 16) Prawo bankowe – Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe;
 - 17) Rekomendacja Z - Rekomendacja dotycząca zasad ładu wewnętrznego w bankach, stanowiąca załącznik do uchwały Nr 289/2020 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 9 października 2020 roku;
 - 18) rynek lokalny – teren działania Banku, określony granicami kraju/ województwa/powiatu;
 - 19) skłonność do podejmowania ryzyka – łączny poziom i rodzaje ryzyka, jakie Bank jest skłonny podejmować w ramach swojej zdolności do ponoszenia ryzyka, zgodnie z modelem działalności, w celu realizacji swoich celów strategicznych;
 - 20) zdolność do ponoszenia ryzyka – maksymalny poziom ryzyka, jaki instytucja jest w stanie przyjąć, biorąc pod uwagę jej bazę kapitałową, możliwości zarządzania ryzykiem i mechanizmy kontrolne oraz ograniczenia regulacyjne;
 - 21) Wytyczne EBA – Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego z dnia 21 marca 2018r. w sprawie zarządzania wewnętrznego.

Rozdział 2

Ogólne zasady dotyczące ładu korporacyjnego i zarządzania wewnętrznego w Banku.

§2.

1. Polityka jest wypełnieniem obowiązku zaimplementowania i przyjęcia przez Bank do realizacji zasad i dobrych praktyk określonych w:
 - 1) „Zasadach Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”, które zostały określone w Uchwale 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r., zwanych dalej Zasadami, z zastrzeżeniem ust. 2.
 - 2) Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach, stanowiącej załącznik do uchwały Nr 289/2020 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 9 października 2020 r., zwanej dalej Rekomendacją Z.
 - 3) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego z dnia 21 marca 2018 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2017/11).
2. Zasady, o których mowa w ust. 1 pkt 1 w zakresie dotyczącym wszystkich instytucji nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego, stosowane są, jeżeli przepisy szczegółowe w randze ustawy lub rekomendacji organu nadzoru skierowanej do banków, nie stanowią inaczej. W przypadku, gdy zakres Rekomendacji pokrywa się z zakresem Zasad, pierwszeństwo mają postanowienia Rekomendacji, a w zakresie w niej nieuregulowanym, stosuje się Zasady.
3. Polityka stanowi jednocześnie dokument dotyczący zarządzania wewnętrznego w rozumieniu Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego z dnia 21 marca 2018 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego.
4. Celem Polityki jest usystematyzowanie wszystkich zasad i dobrych praktyk dotyczących obszarów ładu korporacyjnego i wewnętrznego oraz zapewnienie zgodności działania Banku z tymi zasadami, a tym samym eliminowanie niewłaściwych praktyk podwyższających ryzyko Banku lub negatywnie oddziałując na reputację Banku.

§3.

1. Bank wdrożył ład korporacyjny, na który składają się relacje wewnętrzne i zewnętrzne Banku, w tym relacje z udziałowcami Banku i klientami, organizacja Banku, funkcjonowanie nadzoru wewnętrznego oraz kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych, a także zasady działania organów statutowych i ich współdziałania.
2. W Banku funkcjonuje zgodnie z przepisami prawa, przejrzysty i skuteczny ład wewnętrzny, określony w statucie Banku, niniejszej Polityce oraz przyjętym w Banku zhierarchizowanym systemie regulacji wewnętrznych, w szczególności strategii, polityk, procedur, zasad i instrukcji.
3. Na ład wewnętrzny w Banku składają się w szczególności:
 - 1) system zarządzania ryzykiem,
 - 2) organizacja Banku,
 - 3) zasady działania, uprawnienia, obowiązki i odpowiedzialność oraz wzajemne relacje Rady Nadzorczej, Zarządu i osób pełniących kluczowe funkcje w Banku,
 - 4) standardy postępowania Banku oraz zarządzanie konfliktami interesów na poziomie Banku,
 - 5) zasady zarządzania ryzykiem outsourcingu w Banku,
 - 6) zasady wynagradzania w Banku,
 - 7) polityka dywidendowa,
 - 8) polityka informacyjna (ujawnień).

§4.

Bank przestrzega wymogów prawa, w szczególności wynikających z przepisów:

- 1) Ustawy Prawo bankowe,
 - 2) Ustawy Prawo spółdzielcze,
 - 3) Ustawy o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu i bankach zrzeszających,
 - 4) Rozporządzenia Ministra Rozwoju, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 10 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach,
 - 5) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2013/575/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych,
 - 6) Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy
- oraz stosuje w swojej działalności wytyczne i zapisy rekomendacji wydanych przez stosowne organy nadzoru w szczególności przez KNF, a także uwzględnia indywidualne zalecenia wydane przez te organy oraz cele strategiczne Zrzeszenia.

Rozdział 3

Organizacja Banku i struktura organizacyjna

§5.

1. Organizacja Banku umożliwia osiągnięcie długoterminowych celów prowadzonej działalności.
2. Organizacja Banku obejmuje zarządzanie i sprawowanie kontroli, systemy sprawozdawczości wewnętrznej, przepływu i ochrony informacji oraz obiegu dokumentów, co zostało należycie uregulowane w odpowiednich regulacjach wewnętrznych.
3. Organizacja Banku znajduje odzwierciedlenie w strukturze organizacyjnej.
4. Bank zapewnia jawność struktury organizacyjnej uregulowanej w regulacjach wewnętrznych poprzez zamieszczenie przynajmniej podstawowej struktury organizacyjnej na stronie internetowej: www.bskowal.pl

§6.

1. 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.
2. Struktura organizacyjna obejmuje i odzwierciedla cały obszar działalności Banku wyraźnie wyodrębniając każdą kluczową funkcję w obrębie wykonywanych zadań, przez co przyczynia się do zapewnienia oraz wykazania skutecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem. Dotyczy to zarówno podziału zadań jak i odpowiedzialności pomiędzy członków Zarządu Banku, a także podziału zadań i odpowiedzialności pomiędzy komórki organizacyjne centrali, jednostki organizacyjne oraz poszczególne stanowiska albo zespoły.
3. Struktura organizacyjna Banku została określona w taki sposób, by nie zachodziły wątpliwości co do zakresu zadań i odpowiedzialności odpowiednich komórek organizacyjnych, jednostek organizacyjnych i stanowisk lub zespołów, a zwłaszcza, by nie dochodziło do nakładania się na siebie obowiązków i odpowiedzialności komórek organizacyjnych, jednostek organizacyjnych i stanowisk lub zespołów.
4. Struktura Banku nie utrudnia nadzoru nad ryzykiem oraz skutecznego zarządzania ryzykiem i nadzorowania Banku, a także zapewnia efektywne zarządzanie Bankiem, w tym w szczególności:
 - 1) planowanie, kierowanie zasobami ludzkimi oraz monitorowanie wyników,
 - 2) skuteczne i w odpowiednim czasie reagowanie na zmieniające się warunki zewnętrzne lub zdarzenia nagłe i nieoczekiwane,
 - 3) efektywny przepływ i ochronę informacji i dokumentów,
 - 4) skuteczną realizację zadań przez Radę Nadzorczą i Zarząd Banku, w tym możliwość korzystania przez Radę Nadzorczą z usług ekspertów zewnętrznych.

§7.

1. Bank określa własne cele strategiczne przy uwzględnieniu charakteru oraz skali prowadzonej działalności.
2. Organizacja Banku umożliwia osiągnięcie zakładanych strategicznych celów z uwzględnieniem konieczności efektywnego monitorowania ryzyka występującego w jego działalności.
3. Organizacja Banku umożliwia niezwłoczne podejmowanie odpowiednich działań w sytuacjach nagłych, gdy konieczne jest odstępianie 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.

4. Organizacja Banku zapewnia, że:

- 1) wykonywanie zadań z zakresu działalności Banku jest powierzane osobom posiadającym niezbędną wiedzę i umiejętności, nad którymi nadzór sprawują osoby posiadające także odpowiednie doświadczenie,
- 2) przy określaniu zakresu powierzanych zadań brana jest pod uwagę możliwość właściwego i rzetelnego wykonania tych zadań na danym stanowisku,
- 3) prawa pracowników są należycie chronione, a ich interesy należycie uwzględniane, w szczególności poprzez stosowanie przejrzystych i obiektywnych zasad zatrudniania i wynagradzania, oceny, a także nagradzania i awansu zawodowego.

§8.

1. Zarząd Banku kształtuje strukturę organizacyjną Banku, jej ewolucje i ograniczenia, jak też zapewnia, aby ta struktura była uzasadniona i efektywna oraz nie cechowała się nadmierną lub nieodpowiednią złożonością, która nie miałaby jasnego uzasadnienia ekonomicznego ani celu prawnego lub mogłaby być wykorzystana w celach związanych z przestępczością finansową.
2. Tworzenie lub zmiany struktury organizacyjnej Banku, powinny być spójne w szczególności ze Statutem Banku, jako podstawowym aktem ustrojowym dotyczącym utworzenia i funkcjonowania Banku oraz sposobu działania jego organów.
3. Wymóg, o którym mowa w ust. 1 jest zachowany również w odniesieniu do innych dokumentów wewnętrznych związanych z organizacją i funkcjonowaniem poszczególnych komórek organizacyjnych i stanowisk, a także jednostek organizacyjnych i ich komórek organizacyjnych czy stanowisk lub zespołów.
4. Pracownicy Banku mają zapewniony odpowiedni dostęp do informacji o zakresach uprawnień, obowiązkach i odpowiedzialności poszczególnych komórek organizacyjnych.
5. Zarząd w pełni zna i rozumie strukturę prawną, organizacyjną i operacyjną Banku oraz zapewnia jej zgodność z zatwierdzoną strategią działania i w zakresie ryzyka jak też skłonnością do podejmowania ryzyka.
6. Zarząd i Rada Nadzorcza zapewnia zatwierdzanie prawidłowych strategii i polityki ustanawiania nowych struktur, zapewniając by ich liczba, wzajemne powiązania i transakcje między nimi nie utrudniały zarządzania wewnętrznego oraz skutecznego zarządzania ryzykiem i nadzoru nad nimi.

§9.

1. Bank wprowadził anonimowy sposób powiadamiania Zarządu i Rady Nadzorczej o nieprawidłowościach w Banku, zapewniający możliwość korzystania z tego narzędzia przez wszystkich pracowników, bez obawy negatywnych konsekwencji ze strony kierownictwa i innych pracowników Banku.
2. Obowiązująca w Banku procedura dotycząca anonimowego sposobu powiadamiania o nadużyciach zawiera jasne reguły, zapewniające traktowanie informacji dotyczących osób zgłaszających i zgłaszanych oraz naruszenia jako poufnych, chroni pracowników, którzy zgłaszają obawy, przed represjami za ujawnienie naruszeń podlegających zgłoszeniu a także zapewnia, aby zgłaszane potencjalne lub rzeczywiste naruszenia podlegały ocenie i przekazaniu



na wyższy szczebel, w tym w stosownych przypadkach odpowiednim właściwym organom lub organom ścigania.

3. Procedura anonimowego powiadamiania zapewnia monitorowanie wyniku dochodzenia w sprawie zgłoszonego naruszenia oraz właściwe prowadzenie ewidencji zgłoszonych naruszeń.
4. Zarząd przedstawia Radzie Nadzorczej raporty dotyczące powiadomień o poważnych nieprawidłowościach.

§10.

Bank stosuje plany ciągłości działania mające na celu zapewnianie ciągłości działania i ograniczenia strat na wypadek zakłóceń w działalności Banku.

Rozdział 4 **Relacja Banku z członkami**

§11.

1. Bank prowadzi działalność w formie spółdzielni i w realizacji zadań kieruje się interesami członków Banku z poszanowaniem interesów klientów i z uwzględnieniem przepisów prawa, a w szczególności Prawa spółdzielczego oraz ustawy o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających, a także postanowień Statutu.
2. Zgodność działania Banku ze Statutem podlega lustracji przeprowadzanej przez Związek Rewizyjny.
3. Bank przy prowadzeniu działalności bierze pod uwagę interesy wszystkich interesariuszy, o ile nie są one sprzeczne z interesami Banku.
4. Bank zapewnia członkom Banku właściwy dostęp do informacji, w szczególności w przypadku podejmowanych uchwał przez Zebranie Przedstawicieli. Prawo członka do właściwego dostępu do informacji zagwarantowane jest w postanowieniach Statutu Banku. Bank może odmówić członkowi Banku udostępnienia informacji tylko w przypadkach określonych w Statucie Banku.
5. Przy udzielaniu informacji członkom Banku zapewnia ich rzetelność oraz kompletność nie stosując przy tym preferencji w stosunku do wybranych udziałowców.

§12.

1. Bank z uwagi na liczbę udziałowców, ułatwia wszystkim członkom korzystanie ze swoich praw poprzez tworzenie Grup Członkowskich i udział w ich Zebraniach oraz reprezentowanie ich interesów za pośrednictwem Zebrania Przedstawicieli.
2. Członkowie Banku powinni współdziałać przy realizacji jego celów oraz zapewniają bezpieczeństwo działania Banku.
3. Członkowie Banku mogą wpływać na funkcjonowanie Banku wyłącznie poprzez decyzje Zebrania Przedstawicieli nie naruszając kompetencji pozostałych organów. Nieuprawnione wywieranie wpływu na Zarząd lub Radę Nadzorczą Banku będzie zgłoszone Komisji Nadzoru Finansowego.
4. Członkowie Banku w swych decyzjach powinni kierować się interesem Banku.

5. Zwołanie Zebrania Przedstawicieli w sytuacji, gdy wymaga tego dalsze prawidłowe funkcjonowanie Banku następuje niezwłocznie.
6. Członkowie Banku powinni efektywnie korzystać z narzędzi nadzoru właścicielskiego, aby zapewnić prawidłowe funkcjonowanie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku. Organy Banku funkcjonują w taki sposób, by zapewniać rozdzielenie funkcji właścicielskich i zarządczych. Obecność udziałowca w Zarządzie wymaga ograniczenia w Radzie Nadzorczej Banku podmiotów powiązanych z takim udziałowcem (w szczególności rodzinnie lub gospodarczo, poza udziałem w Banku), w celu uniknięcia obniżenia efektywności nadzoru wewnętrznego.
7. W skład Rady Nadzorczej nie mogą wchodzić osoby pozostające z członkami Zarządu lub kierownikami komórek i jednostek organizacyjnych Banku w związku małżeńskim albo w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej i w drugim stopniu linii bocznej.
8. Konflikty powstające pomiędzy udziałowcami powinny być rozwiązywane niezwłocznie, aby nie dochodziło do naruszania interesu Banku i jego członków.

§13.

1. Członkowie Banku nie będący członkami Zarządu, nie mogą ingerować w sposób sprawowania zarządu, w tym prowadzenie spraw przez Zarząd.
2. Członkowie Banku nie powinni wykorzystywać swojej pozycji do podejmowania decyzji prowadzących do przeniesienia aktywów z Banku do innych podmiotów, a także do nabycia lub zbycia albo zawierania innych transakcji powodujących rozporządzenie przez Bank jego majątkiem na warunkach innych niż rynkowe, czy też z narażeniem bezpieczeństwa lub interesu Banku.

§14.

1. Bank wprowadził do Statutu zapis dający Zarządowi uprawnienia do wstrzymania albo ograniczenia zwrotu wpłat na udziały, w przypadku wystąpienia przesłanek określonych w art.10c ustawy o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu i bankach zrzeszających. Zarząd zwraca uwagę w szczególności na:
 - 1) ogólną sytuację Banku pod względem finansowym, płynnościowym i pod względem wypłacalności,
 - 2) wymogi w zakresie funduszy własnych, o których mowa w art. 92 ust. 1 rozporządzenia nr 575/2013, wymogi nałożone na podstawie art. 138 ust. 2 pkt 2 i 3 Prawa bankowego,
 - 3) wymóg, o którym mowa w art. 55 ust. 4 ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nadzorze makroostrożnościowym nad systemem finansowym i zarządzaniu kryzysowym w systemie finansowym.
2. Decyzje w zakresie wypłaty zysku uzależnione są od potrzeby utrzymania odpowiedniego poziomu kapitałów własnych oraz realizacji strategicznych celów Banku, a także uwzględniają rekomendacje i indywidualne zalecenia wydane przez organy nadzoru.
3. Zasady polityki dywidendowej zostały określone w „Strategii zarządzania i planowania kapitałowego w Banku Spółdzielczym w Kowalu”, uchwalonej przez Zarząd i zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą, uwzględniają potrzebę utrzymania odpowiedniego poziomu kapitałów oraz realizację celów strategicznych Banku. Ponadto Bank stosuje ogólne zasady polityki podziału nadwyżki bilansowej, przyjęte przez Zebranie Przedstawicieli za dany rok obrotowy.

Rozdział 5

Zarząd

§15.

1. Zarząd ponosi ostateczną i ogólną odpowiedzialność za Bank oraz określa zasady zarządzania w Banku, które zapewniają skuteczne i ostrożne zarządzanie Bankiem, nadzoruje wdrożenie tych zasad oraz jest za to wdrożenie odpowiedzialny.
2. Zarząd Banku jest odpowiedzialny za wprowadzenie ładu wewnętrznego w Banku oraz zapewnienie jego przestrzegania, a także za dokonywanie okresowej, co najmniej raz w roku, oceny i weryfikacji, mających na celu dostosowanie ładu do zmieniającej się sytuacji wewnętrznej i otoczenia Banku. Zarząd Banku powinien informować Radę Nadzorczą o wynikach przeprowadzonej oceny oraz o wszelkich istotnych zdarzeniach mogących mieć wpływ na funkcjonowanie ładu wewnętrznego w Banku.
3. Zarząd ponosi odpowiedzialność w szczególności za:
 - 1) opracowanie i wdrożenie strategii zarządzania Bankiem, w tym ogólnych celów działania w średnim i długim okresie, jak również planów działania obejmujących konkretne zadania mające prowadzić do realizacji tych celów (planowanie),
 - 2) zaprojektowanie i wdrożenie organizacji banku, w tym ustalenie struktury organizacyjnej,
 - 3) decydowanie o sposobie wykonywania zadań, nadzorowanie i kontrolowanie procesu wykonywania zadań oraz rozstrzyganie wyłaniających się problemów (kierowanie bieżącą działalnością banku),
 - 4) przegląd i analizę uzyskiwanych wyników, ustalanie ewentualnych nieprawidłowości i wyciąganie na tej podstawie wniosków praktycznych dla dalszej działalności (kontrola).
4. Delegowanie określonych kompetencji na niższe szczeble kierownicze nie zwalnia Zarządu z odpowiedzialności za zarządzanie Bankiem w ramach tych kompetencji.
5. Zarząd aktywnie angażuje się w działalność Banku i podejmuje decyzje w prawidłowy i świadomy sposób.
6. Zarząd dokonując osądu i podejmując decyzje konstruktywnie kwestionuje oraz krytycznie ocenia przedstawiane mu propozycje, wyjaśnienia i informacje.
7. Zarząd składa kompleksowe sprawozdania i informuje regularnie bez zbędnej zwłoki Radę Nadzorczą o elementach istotnych dla oceny sytuacji, ryzyku i wydarzeniach mających wpływ lub mogących mieć wpływ na działanie Banku.

§16.

1. Zarząd ma charakter kolegialny.
2. Bank posiada stosowne regulacje wewnętrzne dotyczące powoływania i odwoływania członków Zarządu, zatwierdzone przez Radę Nadzorczą.
3. Członkowie Zarządu posiadają kompetencje do prowadzenia spraw Banku wynikające z:
 - 1) wiedzy (posiadanej z racji zdobytego wykształcenia, odbytych szkoleń, uzyskanych tytułów zawodowych oraz nabytej w inny sposób w toku kariery zawodowej),
 - 2) doświadczenia (nabytego w toku sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk),
 - 3) umiejętności niezbędnych do wykonywania powierzonych funkcji.
4. Każdy z członków Zarządu daje rękojmię należytego wykonywania powierzonych mu obowiązków, a także wykazuje zdolność do poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków w Banku i nie łączy nadmiernej ilości stanowisk lub funkcji poza Bankiem.



5. Członkowie Zarządu, podlegają ocenie odpowiedzialności przez Radę Nadzorczą, na zasadach określonych w „Polityce oceny odpowiedzialności kandydatów na członków Zarządu, członków Zarządu oraz Zarządu w Banku Spółdzielczym w Kowalu”.
6. Indywidualne kompetencje poszczególnych członków Zarządu dopełniają się w taki sposób, aby możliwe było zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegialnego zarządzania Bankiem.
7. W składzie Zarządu zapewniony jest udział osób, które władają językiem polskim oraz wykazują się odpowiednim doświadczeniem i znajomością polskiego rynku finansowego, niezbędnymi w zarządzaniu Bankiem na polskim rynku finansowym.
8. Bank realizuje powyższe zasady poprzez stosowanie przepisów prawa powszechnie obowiązującego oraz wytycznych, rekomendacji i zaleceń, określonych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego oraz KNF, regulujących tą materię, a także wytyczne i rekomendacje Banku Zrzeszającego i Systemu Ochrony z zachowaniem zasady proporcjonalności.

§17.

1. Zarząd działając w interesie Banku ma na względzie cele oraz zasady prowadzenia działalności przez Bank określone przez przepisy prawa, regulacje wewnętrzne oraz rekomendacje nadzorcze.
2. Zarząd realizując przyjętą strategię działalności kieruje się bezpieczeństwem Banku.
3. Zarząd jest jedynym uprawnionym i odpowiedzialnym za zarządzanie działalnością Banku.
4. Zarządzanie działalnością Banku obejmuje w szczególności funkcje prowadzenia spraw, planowania, organizowania, decydowania, kierowania oraz kontrolowania działalności Banku.

§18.

1. Zarząd realizując przyjętą strategię działalności kieruje się bezpieczeństwem Banku.
2. Obowiązki i uprawnienia Zarządu są jasno określone w formie pisemnej.
3. Do obowiązków Zarządu należy w szczególności ustalanie i wdrażanie:
 - 1) ogólnej strategii działania Banku;
 - 2) ogólnej strategii w zakresie ryzyka, w tym skłonności instytucji do podejmowania ryzyka oraz jej ram zarządzania ryzykiem, a także środków zapewniających, aby Zarząd poświęcał wystarczająco dużo czasu na zagadnienia związane z ryzykiem;
 - 3) odpowiednich i skutecznych ram zarządzania oraz kontroli wewnętrznej, obejmujących jasną strukturę organizacyjną i dobrze funkcjonujące niezależne wewnętrzne komórki ds. zarządzania ryzykiem, ds. zgodności, które dysponują wystarczającymi uprawnieniami, statusem i zasobami, aby móc wykonywać swoje funkcje,
 - 4) wielkości, rodzajów oraz struktury kapitału wewnętrznego i funduszy własnych wystarczających do odpowiedniego pokrycia ryzyka podejmowanego przez Bank,
 - 5) celów zarządzania płynnością Banku,
 - 6) Polityki wynagrodzeń,
 - 7) procesu wyboru i oceny kwalifikacji osób pełniących kluczowe funkcje w Banku,
 - 8) kultury ryzyka,
 - 9) kultury korporacyjnej i wartości, które promują odpowiedzialne i etyczne postępowanie,
 - 10) polityki przeciwdziałania konfliktom interesów na poziomie instytucjonalnym,
 - 11) zasad mających na celu zapewnienie rzetelności systemów rachunkowości i sprawozdawczości finansowej.
4. Zarząd okresowo informuje Radę Nadzorczą o stanie realizacji strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz najważniejszych kwestiach z tym związanych, a także

regularnie, a w razie potrzeby niezwłocznie, informuje o zdarzeniach i okolicznościach istotnych dla oceny sytuacji Banku.

5. W składzie Zarządu Banku jest wyodrębniona funkcja Prezesa Zarządu kierującego pracami tego organu.
6. Prezes Zarządu przyczynia się do efektywnego przepływu informacji w ramach Zarządu oraz pomiędzy Zarządem a Radą Nadzorczą, jest odpowiedzialny za ogólne skuteczne funkcjonowanie Zarządu.
7. Prezes Zarządu zachęca do otwartej i krytycznej dyskusji, sprzyja takiej dyskusji oraz zapewnia możliwość wyrażania i omawiania odmiennych poglądów w ramach procesu decyzyjnego.
8. Prezes Zarządu ustala porządek posiedzeń i zapewnia priorytetowe poruszanie kwestii strategicznych, a także zapewnia otrzymywanie przez członków Zarządu dokumentów i informacji z wystarczającym wyprzedzeniem przed posiedzeniami.
9. Członkowie Zarządu Banku ponoszą kolegalną odpowiedzialność za decyzje zastrzeżone do kompetencji Zarządu, niezależnie od wprowadzenia wewnętrznego podziału odpowiedzialności za poszczególne obszary działalności Banku pomiędzy członków Zarządu.
10. Wszyscy członkowie organu zarządzającego są na bieżąco informowani o ogólnej działalności Banku, jego sytuacji finansowej i pod względem ryzyka, a także o podejmowanych decyzjach mających znaczny wpływ na działalność Banku.
11. Wewnętrzny podział odpowiedzialności za poszczególne obszary działalności Banku pomiędzy członków Zarządu dokonywany jest w sposób przejrzysty i jednoznaczny oraz został odzwierciedlony w regulacjach wewnętrznych. Podział ten nie prowadzi do zbędnego nakładania się kompetencji członków Zarządu lub wewnętrznych konfliktów interesów.
12. Wewnętrzny podział odpowiedzialności pomiędzy członków Zarządu nie prowadzi do sytuacji, w której określony obszar działalności Banku nie jest przypisany do żadnego członka organu zarządzającego.

§19.

1. Posiedzenia Zarządu odbywają się w języku polskim.
2. Protokół oraz treść podejmowanych uchwał lub innych istotnych postanowień Zarządu sporządzane są w języku polskim.

§20.

1. Pełnienie funkcji członka Zarządu powinno stanowić główny obszar aktywności zawodowej członka Zarządu. Dodatkowa aktywność zawodowa członka Zarządu, poza Bankiem nie powinna prowadzić do takiego zaangażowania czasu i nakładu pracy, aby negatywnie wpływała na wykonywanie funkcji członka Zarządu.
2. Członek Zarządu nie powinien być w szczególności członkiem organów innych podmiotów, jeżeli czas poświęcony na wykonywanie funkcji w innych podmiotach uniemożliwiłaby mu rzetelne wykonywanie obowiązków w Banku.
3. Członek Zarządu powinien powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstawania konfliktu interesów lub miałaby negatywny wpływ na jego reputację jako członka Zarządu.
4. Zasady ograniczania konfliktu interesów zostały określone w odpowiedniej regulacji wewnętrznej określającej między innymi zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania konfliktom interesów, a także zasady wyłączenia członka Zarządu w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.

§21.

W przypadku niepełnego składu Zarządu, Rada Nadzorcza podejmuje odpowiednie działania w celu jego niezwłocznego uzupełnienia. Minimalna i maksymalna liczba członków Zarządu określona jest w postanowieniach Statutu.

Rozdział 6 **Rada Nadzorcza**

§22.

1. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad sprawami Banku kierując się przy wykonywaniu swoich zadań dbałością o prawidłowe i bezpieczne działanie Banku.
2. Rada Nadzorcza monitoruje i konstruktywnie kwestionuje realizację strategii działania Banku oraz nadzoruje przestrzeganie przez Zarząd polityk, a także zatwierdza te polityki, jeżeli wynika taki obowiązek z postanowień Statutu lub regulacji wewnętrznych obowiązujących w Banku.
3. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzeniem ładu wewnętrznego w Banku oraz ocenia jego adekwatność i skuteczność w poszczególnych elementach tego ładu.
4. W powiązaniu z oceną systemu kontroli wewnętrznej, systemu zarządzania ryzykiem oraz przestrzegania zasad ładu korporacyjnego i innych standardów rynkowych stosowanych w Banku, co najmniej raz w roku, Rada Nadzorcza dokonuje oceny ładu wewnętrznego i korporacyjnego w kontekście zmian czynników wewnętrznych i zewnętrznych mających wpływ na Bank.
5. Rada Nadzorcza w ramach pełnionych funkcji zobowiązana jest w szczególności:
 - 1) nadzorować i monitorować proces podejmowania decyzji przez Zarząd oraz jego działania, jak też zapewnić skuteczny nadzór nad Zarządem, w tym monitorowanie oraz kontrolę jego indywidualnych i zbiorowych wyników, jak też realizacji strategii i celów Banku;
 - 2) konstruktywnie kwestionować i krytycznie oceniać propozycje oraz informacje dostarczane przez Zarząd, a także jego decyzje;
 - 3) uwzględniając zasadę proporcjonalności, powołać Komitet Audytu spośród członków Rady;
 - 4) zapewnić i okresowo oceniać skuteczność ram zarządzania wewnętrznego Banku oraz podejmować odpowiednie kroki w celu usunięcia wszelkich stwierdzonych uchybień;
 - 5) nadzorować i monitorować konsekwentne wdrażanie celów strategicznych Banku, jego struktury organizacyjnej i strategii w zakresie ryzyka, w tym jego skłonności do podejmowania ryzyka oraz ram zarządzania ryzykiem i innych obszarów polityki (np. polityki wynagrodzeń), a także zasad ujawniania informacji;
 - 6) monitorować konsekwentne wdrażanie kultury ryzyka w Banku;
 - 7) nadzorować wdrażanie i utrzymywanie kodeksu postępowania lub podobnych skutecznych zasad w celu określenia faktycznych i potencjalnych konfliktów interesów, zarządzania nimi oraz ich minimalizacji;
 - 8) nadzorować rzetelność informacji finansowych i sprawozdawczych oraz ram kontroli wewnętrznej, w tym skutecznych i prawidłowych ram zarządzania ryzykiem.
6. Rada Nadzorcza posiada możliwość podejmowania na bieżąco niezbędnych czynności nadzorczych w szczególności w zakresie realizacji przyjętych celów strategicznych lub istotnych zmian poziomu ryzyka lub materializacji istotnych ryzyk w działalności Banku,

a także w zakresie sprawozdawczości finansowej, w tym wprowadzania istotnych zmian w polityce rachunkowości mających znaczący wpływ na treść informacji finansowej.

7. Rada Nadzorcza oraz poszczególni jej członkowie przy wykonywaniu nadzoru kierują się obiektywną oceną i osądem.

§23.

1. Członkowie Rady Nadzorczej posiadają kompetencje do należytego wykonywania obowiązków nadzorowania Banku wynikające z:
 - 1) wiedzy (posiadanej z racji zdobytego wykształcenia, odbytych szkoleń, uzyskanych tytułów zawodowych lub stopni naukowych oraz nabytej w inny sposób w toku kariery zawodowej),
 - 2) doświadczenia (nabytego w toku sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk),
 - 3) umiejętności niezbędnych do wykonywania powierzonej funkcji.
2. Indywidualne kompetencje poszczególnych członków kolegioidalnej Rady Nadzorczej uzupełniają się w taki sposób, aby umożliwić zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegioidalnego sprawowania nadzoru nad wszystkimi obszarami działania Banku.
3. Każdy z członków Rady Nadzorczej daje rękojmię należytego wykonywania powierzonych mu obowiązków.
4. Ocena członków Rady Nadzorczej dokonywana jest w oparciu o wzorcowe Formularze oceny zgodnie z Metodologią oceny odpowiedności członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego według następujących kryteriów:
 - 1) wykształcenia,
 - 2) życiorysu zawodowego,
 - 3) kompetencji,
 - 4) rękojmi i niekaralności,
 - 5) sytuacji finansowej oraz konfliktu interesów i powiązań z Bankiem,
 - 6) niezależności osądu,
 - 7) łączenia funkcji i poświęcania czasu,
 - 8) dodatkowych wymogów wobec członków Komitetu Audytu wg wymogów ustawy o biegłych rewidentach.
5. W składzie Rady Nadzorczej wszystkie osoby władają językiem polskim oraz wykazują się odpowiednim doświadczeniem i znajomością polskiego rynku finansowego niezbędnymi w nadzorowaniu Banku na polskim rynku finansowym.
6. Bank realizuje powyższe zasady poprzez stosowanie przepisów prawa powszechnie obowiązującego oraz wytycznych, rekomendacji i zaleceń, określonych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego oraz Komisję Nadzoru Finansowego, Bank Zrzeszający i Spółdzielczy System Ochrony regulujących tą materię, z zachowaniem zasady proporcjonalności.

§24.

1. Skład liczebny Rady Nadzorczej jest adekwatny do charakteru i skali prowadzonej przez Bank działalności.
2. Bank zapewnia odpowiedni skład Rady Nadzorczej oraz posiada zatwierdzoną przez Zebranie Przedstawicieli regulację wewnętrzną odnoszącą się do powoływania i odwoływania członków tego organu.

3. W składzie Rady Nadzorczej wyodrębniona jest funkcja przewodniczącego, który kieruje pracami Rady Nadzorczej. Wybór przewodniczącego Rady Nadzorczej dokonywany jest w oparciu o doświadczenie oraz umiejętności kierowania zespołem.
4. Rada Nadzorcza powołuje spośród siebie Prezydium.
5. W ramach Rady Nadzorczej działa Komitet Audytu powołany w szczególności do:
 - 1) monitorowania skuteczności wewnętrznych systemów kontroli jakości i zarządzania ryzykiem w Banku oraz w stosownych przypadkach, jego komórki kontroli wewnętrznej w odniesieniu do sprawozdawczości finansowej Banku, bez naruszania jej niezależności;
 - 2) nadzorowania ustanowienia przez Bank polityki rachunkowości;
 - 3) monitorowania procesu sprawozdawczości finansowej i przedstawiania zaleceń mających na celu zapewnienie jego rzetelności;
 - 4) monitorowania oraz nadzoru nad outsourcingiem procesów, których przedmiotem są czynności mające istotne znaczenie dla prawidłowego wykonywania przez Bank obowiązków określonych przepisami prawa, sytuacji finansowej Banku;
 - 5) dokonywania przeglądu i monitorowania niezależności biegłych rewidentów lub firm audytorskich w szczególności odpowiedniości świadczenia usług niebędących badaniem sprawozdań finansowych;
 - 6) monitorowania badania ustawowego rocznego sprawozdania finansowego;
 - 7) ponoszenia odpowiedzialności za procedurę wyboru zewnętrznego biegłego rewidenta lub rewidentów bądź firmy audytorskiej lub firm audytorskich i zalecać zatwierdzenie ich powołania, wynagrodzenia oraz odwołania przez właściwe organy Banku;
 - 8) dokonywania przeglądu zakresu i częstotliwości badania ustawowego rocznych sprawozdań finansowych;
 - 9) zgodnie z art. 39 ust. 6 lit. a) dyrektywy 2006/43/UE poinformowania organu nadzorczego właściwego dla Banku o wynikach badania ustawowego i wyjaśnienie, w jaki sposób badanie to przyczyniło się do rzetelności sprawozdawczości finansowej i jaka była rola Komitetu Audytu w tym procesie; oraz
 - 10) otrzymywania i uwzględniania sprawozdania z badań.
6. Skład Komitetu Audytu odpowiada wymoganiom Ustawy z dnia 11 maja 2017 roku o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.
7. Szczegółowe zasady funkcjonowania Komitetu Audytu określa Regulamin Komitetu Audytu oraz ustawa o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.
8. Do składu Rady Nadzorczej wybierani są członkowie Banku, zgodnie z przepisami ustawy Prawo spółdzielcze oraz Statutem Banku.
9. Członkowie Rady Nadzorczej, w tym członkowie Komitetu Audytu, podlegają ocenie odpowiedniości przez organ dokonujący ich wyboru, na zasadach określonych w Polityce oceny odpowiedniości kandydatów na członków Rady Nadzorczej, członków Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej.

§25.

1. Jeśli członkowie Rady Nadzorczej zgłoszą zdanie odrębne, informację oraz powody zgłoszenia zamieszcza się w protokole.
2. Rada Nadzorcza w ramach monitorowania wykonywania czynności rewizji finansowej uzgadnia zasady przeprowadzania czynności przez podmiot uprawniony do badania sprawozdań finansowych, w tym w zakresie proponowanego planu czynności.

3. Rada Nadzorcza podczas przedstawiania wyników czynności rewizji finansowej przez podmiot uprawniony do badania sprawozdań finansowych wyraża swoją opinię o sprawozdaniu finansowym, którego dotyczą czynności rewizji finansowej.
4. Współpraca Rady Nadzorczej z podmiotem uprawnionym do badania sprawozdań finansowych jest udokumentowana. Rozwiązanie umowy z podmiotem uprawnionym do badania sprawozdań finansowych poddane jest ocenie Rady Nadzorczej, która informacje o przyczynach tego rozwiązania zamieszcza w corocznym raporcie zawierającym ocenę sprawozdań finansowych Banku.
5. Bank wprowadził Politykę wyboru firmy audytorskiej do badania sprawozdań finansowych, a Rada Nadzorcza dokonuje wyboru firmy audytorskiej z uwzględnieniem rekomendacji Komitetu Audytu oraz upoważnia Zarząd do zawarcia umowy z firmą audytorską.

§26.

1. Każdy z członków Rady Nadzorczej powinien wykonywać swoją funkcję w sposób aktywny, wykazując się niezbędnym poziomem zaangażowania w pracę Rady Nadzorczej.
2. Niezbędny poziom zaangażowania przejawia się w poświęcaniu czasu w wymiarze umożliwiającym należyte wykonywanie zadań Rady Nadzorczej.
3. Pozostała aktywność zawodowa członka Rady Nadzorczej nie odbywa się z uszczerbkiem dla jakości i efektywności sprawowanego nadzoru.
4. Członek Rady Nadzorczej powstrzymuje się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub w inny sposób wpływać negatywnie na jego reputację jako członka Rady Nadzorczej.
5. Zasady ograniczania konfliktu interesów określone są w odpowiednich regulacjach wewnętrznych określających między innymi zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania konfliktom interesów, a także zasady wyłączenia członka Rady Nadzorczej w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.

§27.

1. Nadzór wykonywany przez Radę Nadzorczą ma charakter stały, a posiedzenia Rady Nadzorczej Banku odbywają się w zależności od potrzeb, nie rzadziej niż 6 razy w roku.
2. W przypadku stwierdzenia w toku wykonywania nadzoru nadużyć, poważnych błędów, w tym mających znaczący wpływ na treść informacji finansowej lub innych poważnych nieprawidłowości w funkcjonowaniu Banku, Rada Nadzorcza podejmuje odpowiednie działania, w szczególności powinna zażądać od Zarządu wyjaśnień i zalecić mu wprowadzenie skutecznych rozwiązań przeciwdziałających wystąpieniu podobnych nieprawidłowości w przyszłości.
3. Rada Nadzorcza, jeżeli jest to niezbędne dla sprawowania prawidłowego i efektywnego nadzoru, może wystąpić do Zarządu o powołanie wybranego podmiotu zewnętrznego w celu przeprowadzenia określonych analiz lub zasięgnięcia jego opinii w określonych sprawach.

§28.

W przypadku niepełnego składu Rady Nadzorczej, mniejszego niż minimalna liczba członków wskazana w Statucie, konieczne jest zwołanie Zebrania Przedstawicieli Banku w celu niezwłocznego uzupełnienia składu Rady Nadzorczej.

§29.

Rada Nadzorcza będzie dokonywała regularnej oceny stosowania zasad wprowadzonych niniejszym dokumentem, a wyniki tej oceny będą udostępniane na stronie internetowej Banku oraz przekazywane pozostałym organom Banku.

Rozdział 7 **Polityka w zakresie outsourcingu**

§30.

1. W Banku funkcjonuje polityka w zakresie outsourcingu w obszarze ryzyka operacyjnego uwzględniająca wymogi określone w Wytycznych EBA w sprawie outsourcingu (EBA/GL/2019/02) z dnia 25 lutego 2019 r.
2. Zasady uwzględniają wpływ outsourcingu na działalność Banku oraz na poszczególne rodzaje ryzyka a także rozwiązania w zakresie sprawozdawczości i monitorowania, które należy wdrażać od etapu rozważania umowy outsourcingowej do zakończenia jej obowiązywania. (w tym podczas analizy kosztów i korzyści outsourcingu, zawierania umowy outsourcingowej, realizacji umowy do chwili jej wygaśnięcia, wdrażania planów awaryjnych i strategii wyjścia).
3. Bank pozostaje w pełni odpowiedzialny za wszystkie usługi i rodzaje działalności podlegające outsourcingowi oraz wynikające z nich decyzje Zarządu.
4. Outsourcing nie utrudnia skutecznego nadzoru nad instytucją oraz nie narusza żadnych ograniczeń nadzorczych dotyczących usług i działalności.
5. Przy wyborze istotnego dostawcy usług zewnętrznych lub w przypadku outsourcingu usług Bank winien uwzględnić, czy usługodawca ustanowił odpowiednie standardy etyczne lub kodeks postępowania.
6. Bank posiada regulacje wewnętrzne w zakresie outsourcingu, w tym w szczególności dotyczące:
 - 1) monitoringu sposobu realizacji czynności zleconych na zewnątrz oraz przestrzegania regulacji wewnętrznych oraz procedur wewnętrznych Banku przez podmioty zewnętrzne,
 - 2) przeprowadzania okresowej oceny sytuacji ekonomiczno-finansowej podmiotów zewnętrznych,
 - 3) zapewniania informacji dotyczącej czynności zleconych na zewnątrz w systemie informacji zarządczej.
7. Zarząd Banku odpowiada za opracowanie zasad outsourcingu, w tym powierzania wykonywania czynności podmiotom zewnętrznym, w szczególności w zakresie powierzania czynności, o których mowa w art. 6a ust. 1 pkt 1 lit. a-l Prawa bankowego.

Zasady te w szczególności obejmują:

 - 1) monitorowanie skuteczności wewnętrznych systemów kontroli jakości i zarządzanie ryzykiem Banku,
 - 2) proces podejmowania decyzji odnośnie zlecenia czynności na zewnątrz, z uwzględnieniem analizy korzyści i zagrożeń, w tym transparentności i niezależności doboru podmiotów zewnętrznych,
 - 3) kryteria doboru podmiotów zewnętrznych, w tym rozwiązania techniczne i organizacyjne, o których mowa w art. 6c ust. 4 pkt 5 Prawa bankowego, zapewniające bezpieczne i prawidłowe wykonywanie czynności zleconych na zewnątrz, z uwzględnieniem

posiadania przez usługodawcę odpowiednich standardów etycznych lub kodeksów postępowania,

- 4) podział kompetencji odnośnie zawierania umów z podmiotami zewnętrznymi, w zakresie czynności zleconych na zewnątrz oraz zmian tych umów,
 - 5) plany działania zapewniające ciągłe i niezakłócone wykonywanie czynności, na wypadek przedterminowego zakończenia współpracy z podmiotami zewnętrznymi, w zakresie czynności zleconych na zewnątrz, zapewniające minimalizację negatywnych skutków dla działalności banku, w tym możliwość zapewnienia kontynuacji wykonywania czynności zleconych na zewnątrz przez inne placówki podmiotu zewnętrznego lub oddziały własne banku oraz udzielenie klientom banku informacji o niedostępności placówki oraz miejscu, gdzie może zostać obsłużony.
8. Zarząd Banku, nie rzadziej niż raz w roku lub częściej w przypadku zlecenia na zewnątrz funkcji uznanych za krytyczne lub istotne według Wytycznych EBA w sprawie outsourcingu, raportuje Radzie Nadzorczej, informacje odnośnie oceny realizacji umów w zakresie prawidłowości i zgodności z przepisami i regulacjami wewnętrznymi oraz jakości i terminowości czynności zleconych na zewnątrz

Rozdział 8

Kultura ryzyka i standardy etyczne

§31.

1. W Banku funkcjonuje zintegrowana, obejmująca całość działalności Banku kultura ryzyka oparta na pełnym zrozumieniu i całościowym oglądzie ryzyka, na jakie Bank jest narażony oraz sposobu zarządzania nim, uwzględniając skłonność do podejmowania ryzyka.
2. Bank rozwija kulturę ryzyka poprzez wdrażanie polityki, komunikacji i szkoleń dla pracowników dotyczących strategii i profilu instytucji, a także dostosowuje komunikację i szkolenia dla pracowników w celu uwzględnienia obowiązków tych pracowników w zakresie podejmowania ryzyka i zarządzania nim.
3. Pracownicy powinni mieć pełną świadomość swoich obowiązków związanych z zarządzaniem ryzykiem.
4. Kultura ryzyka obejmuje w szczególności: znajomość i zrozumienie podstawowych wartości instytucji przez pracowników na wszystkich szczeblach, a także świadomość odpowiedzialności za swoje działania związane z zachowaniem Banku w zakresie podejmowania ryzyka, skuteczną komunikację i krytykę pomiędzy pracownikami, a także stosowanie odpowiednich zachęć w dostosowywaniu zachowań w zakresie podejmowania ryzyka do profilu ryzyka Banku i jego długoterminowych interesów.

§32.

1. Zarząd opracowuje i przyjmuje wysokie standardy etyczne i zawodowe, które mają na celu zminimalizowanie ryzyka, na jakie narażony jest Bank, w szczególności ryzyka operacyjnego i utraty reputacji, które mogą wywierać znaczący niekorzystny wpływ na rentowność i stabilność Banku w wyniku kar pieniężnych, kosztów postępowań sądowych, ograniczeń nałożonych przez właściwe organy, innych konsekwencji finansowych i karnych, a także utraty wartości marki i zaufania konsumentów, dokłada wszelkich starań by były przestrzegane i upowszechniane przez pracowników.

2. Wysokie standardy etyczne i zawodowe wyraźnie określają, które działania czy standardy postępowania są pożądane, a które nieakceptowane.
3. Wartości, którymi kieruje się Bank w swojej działalności, stanowią fundament dla budowania skutecznego ładu wewnętrznego w Banku.
4. Bank monitoruje zgodność z przyjętymi standardami oraz zapewnia ich przestrzeganie i świadomość poprzez wprowadzenie jasnej i udokumentowanej polityki przestrzegania wysokich standardów etycznych i zawodowych, jak również zapewnienie odpowiednich szkoleń pracowników z tego zakresu.
5. Zarząd Banku, nie rzadziej niż raz w roku, informuje Radę Nadzorczą o wynikach przeprowadzonej oceny przestrzegania zasad etyki w Banku.

Rozdział 9

Konflikt interesów

§33.

1. W Banku obowiązuje Polityka zarządzania konfliktami interesów, mająca na celu identyfikację i ocenę rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów interesów na poziomie instytucjonalnym, zarządzania nimi i ich minimalizacji lub zapobiegania im, opracowana, wprowadzona oraz zatwierdzona przez Zarząd i Radę Nadzorczą.
2. Polityka zarządzania konfliktami interesów określa w szczególności zasady identyfikacji konfliktów interesów, mechanizmy kontrolne służące zapobieganiu konfliktom interesów i minimalizowaniu ryzyka ich występowania, zasady monitorowania konfliktów interesów oraz raportowanie o nich.
3. Niezależnie od przyjętych w tym zakresie regulacji, Bank w ramach swoich zasad organizacyjnych i administracyjnych podejmuje odpowiednie kroki w celu wykluczenia niekorzystnego wpływu konfliktów interesów na interesy ich klientów, w szczególności poprzez:
 - 1) odpowiedni podział obowiązków, np. powierzenie czynności będących w konflikcie w związku z przetwarzaniem transakcji lub świadczeniem usług różnym osobom, bądź powierzenie odpowiedzialności za nadzór i sprawozdawczość w odniesieniu do czynności będących w konflikcie różnym osobom;
 - 2) ustanowienie barier informacyjnych, np. przez fizyczne rozdzielenie określonych linii biznesowych lub jednostek;
 - 3) ustanowienie odpowiednich procedur w odniesieniu do transakcji dokonywanych z jednostkami powiązanymi, np. wymogu, aby były one dokonywane na zasadach rynkowych;
 - 4) zapobieganie wywieraniu niewłaściwego wpływu na daną działalność w obrębie Banku, przez osoby aktywne w zakresie tych działań również poza Bankiem.

§34.

1. Obowiązująca w Banku polityka zarządzania konfliktami interesów określa zasady postępowania w zakresie konfliktów interesów, które mogą wystąpić w relacjach z podmiotami powiązanymi, a także pomiędzy:
 - 1) Bankiem a klientem/klientami;

- 2) klientem/klientami a osobą powiązaną lub osobą jej bliską;
 - 3) osobą powiązaną lub osobą jej bliską a Bankiem;
 - 4) klientami Banku;
 - 5) Bankiem a członkami Banku;
 - 6) Bankiem a istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi.
2. W ramach przyjętej polityki zarządzania konfliktami interesów, Bank w szczególności uwzględnia sytuacje, gdy w ramach Rady Nadzorczej lub Zarządu albo pomiędzy członkami obu organów oraz pozostałymi pracownikami Banku, występują relacje pozasłużbowe, związane np. z pokrewieństwem lub powinowactwem i nie dopuszcza do sytuacji, w których ze względu na powiązania personalne łączące poszczególnych pracowników niezbędna dla rzetelnego wykonywania powierzonych im zadań niezależność osądu i decyzji mogłaby być zagrożona.

§ 35.

Rada Nadzorcza i Zarząd Banku zapewniają publiczne ujawnianie odpowiednich informacji dotyczących przyjętej w Banku polityki zarządzania konfliktami interesów, z wyłączeniem danych prawnie chronionych, w tym tajemnicy bankowej lub tajemnicy przedsiębiorstwa oraz danych osobowych

Rozdział 10 **Polityka wynagradzania**

§36.

1. Przyjęte przez Bank zasady wynagradzania mają na celu wspierać:
 - 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęcać do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą apetyt na ryzyko,
 - 2) realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów.
2. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania członków organu Rady Nadzorczej i Zarządu, a także osób pełniących kluczowe funkcje. Zasady wynagradzania zostały określone w odpowiednich wewnętrznych aktach prawnych Banku (polityka wynagradzania).
3. Przy ustalaniu polityki wynagradzania uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku.
4. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli, raz w roku, raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku.
5. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

§37.

1. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala się adekwatnie do pełnionej funkcji, a także adekwatnie do skali działalności. Członkowie Rady Nadzorczej powołani do pracy w komitetach, są wynagradzani adekwatnie do dodatkowych zadań wykonywanych w ramach danego komitetu.
2. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustalone jest przez Zebranie Przedstawicieli.

3. Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej są transparentne i zawarte w Regulaminie zatwierdzonym przez Zebranie Przedstawicieli.

§38.

1. Rada Nadzorcza, odpowiada za wprowadzenie wewnętrznego aktu prawnego określającego zasady wynagradzania członków Zarządu Banku, w tym szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia.
2. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzoną polityką wynagradzania, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.
3. W ramach nadzoru Rada Nadzorcza dokonuje:
 - 1) oceny Polityki wynagrodzeń,
 - 2) oceny efektów pracy poszczególnych członków Zarządu Banku na potrzeby przyznawania zmiennych składników wynagrodzeń.
4. W odniesieniu do osób pełniących kluczowe funkcje odpowiedzialność za wprowadzenie odpowiedniego wewnętrznego aktu prawnego i nadzór w tym obszarze ciąży na Zarządzie, z wyłączeniem wynagrodzenia osoby zajmującej stanowisko ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej, które zatwierdza Rada Nadzorcza.
5. Zmienne składniki wynagrodzenia członków Zarządu lub osób pełniących kluczowe funkcje są uzależnione, w szczególności od obiektywnych kryteriów, jakości zarządzania Bankiem oraz uwzględniają długoterminowe aspekty działania i sposób realizacji celów strategicznych. Ustalając zmienne składniki wynagrodzenia uwzględnia się także nagrody lub korzyści, w tym wynikające z programów motywacyjnych oraz innych programów premiovych wypłaconych, należnych lub potencjalnie należnych. Ustalona polityka wynagradzania nie stanowi zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka w działalności Banku.
6. Bank określa dla członków Zarządu i osób pełniących kluczowe funkcje w Banku zasady kształtowania wynagrodzenia stałego z uwzględnieniem wartości rynkowej pracy na tych stanowiskach oraz skali działalności, organizacji i sytuacji finansowej Banku, przyjmując opisany w odrębnych regulacjach mechanizm kształtowania i zmiany tego wynagrodzenia według czynnika makroekonomicznego, który zapewnia skuteczne wykonywanie zadań przez pracowników Banku oraz ostrożne i stabilne zarządzanie Bankiem.
7. Zasady Polityki wynagradzania w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń uwzględniają formę prawną, w jakiej Bank działa, rozmiar działalności, ryzyko związane z prowadzoną działalnością, wewnętrzną organizację oraz charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności, a także wysokość sumy bilansowej i funduszy własnych Banku, wysokość wynagrodzeń oraz udział procentowy wynagrodzeń zmiennych w wynagrodzeniach ogółem członków Zarządu Banku i osób pełniących kluczowe funkcje.
8. Wynagrodzenie członka Zarządu lub osób pełniących kluczowe funkcje jest finansowane i wypłacane ze środków Banku.

Rozdział 11

Polityka informacyjna (ujawnień)

§39.

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę informacyjną, uwzględniającą potrzeby jego udziałowców oraz klientów, udostępnioną na stronie internetowej Banku.

2. Polityka informacyjna Banku oparta jest na ułatwianiu dostępu do informacji. W szczególności publikowane przez Bank raporty zawierające informacje finansowe umieszczane są na stronie internetowej Banku pod adresem: www.bskowal.pl
3. Bank zapewnia udziałowcom równy dostęp do informacji.
4. Polityka informacyjna określa w szczególności zasady i terminy udzielania odpowiedzi udziałowcom oraz klientom.
5. Udziałowcy mają w szczególności zapewniony dostęp do następujących informacji:
 - 1) rocznego sprawozdania z działalności organów Banku łącznie z rocznym sprawozdaniem finansowym i opinią biegłego rewidenta wraz z raportem,
 - 2) sprawozdania z wykonania zaleceń i uchwał poprzedniego Zebrania Przedstawicieli,
 - 3) projektów uchwał, jakie mają być podjęte na danym Zebraniu Przedstawicieli,
 - 4) protokołu z ostatniego Zebrania Przedstawicieli, który zgodnie z informacją zamieszczoną w zawiadomieniu jest wyłożony w siedzibie centrali Banku do wglądu członków, a następnie omawiany podczas Zebrania Grup Członkowskich i Zebrania Przedstawicieli.
6. Polityka informacyjna zapewnia ochronę informacji oraz uwzględnia odrębne regulacje wynikające z przepisów szczególnych regulujących funkcjonowanie Banku, w tym szczegółowe regulacje wynikające z ustawy Prawo bankowe.

§40.

1. W ramach polityki Ładu Korporacyjnego Bank posiada opracowaną i uchwaloną przez Zarząd oraz zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą pisemną politykę informacyjną obejmującą ujawnienia.
2. Zarząd Banku ponosi odpowiedzialność za realizację polityki informacyjnej.
3. Ujawnianiu podlegają w szczególności informacje określone w rozporządzeniu CRR i odpowiednich wykonawczych standardach technicznych oraz Prawie bankowym, a także informacje odnośnie zasad wynagradzania w Banku oraz inne informacje wynikające z Rekomendacji Komisji Nadzoru Finansowego lub wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego. Określając zakres tych informacji uwzględnia się wielkość banku, profil ryzyka i stopień złożoności prowadzonej przez niego działalności.
4. Informacje podlegające ujawnianiu na podstawie wprowadzonej polityki są przekazywane na bieżąco lub w określonych terminach do publicznej wiadomości, w szczególności poprzez ich udostępnienie na stronie internetowej. Informacje ujawniane zgodnie z częścią ósmą rozporządzenia CRR powinny być każdorazowo zatwierdzane zarówno na szczeblu Zarządu Banku, jak i Rady Nadzorczej.
5. Udostępniane informacje powinny być aktualne, rzetelne, przydatne, spójne w czasie i porównywalne między bankami, a także przedstawione w sposób zrozumiały i przejrzysty, aby akcjonariusze lub udziałowcy, klienci oraz inne zainteresowane strony mogli się z nimi z łatwością zapoznać i dokonać niezbędnych analiz.

Rozdział 12

Polityka wprowadzania nowych produktów i usług

§41.

1. W Banku opracowane zostały „Zasady wprowadzania nowych produktów w Banku Spółdzielczym w Kowalu”, które obejmują rozwój nowych produktów i usług oraz istotne zmiany dotychczasowych produktów i usług.



2. Zasady zatwierdzania nowych produktów zapewniają spójność produktów i zmian ze strategią w zakresie ryzyka i skłonnością Banku do podejmowania ryzyka oraz z odpowiednimi limitami, poprzez uwzględnienie w jej treści wszystkich czynników, które należy wziąć pod uwagę przed podjęciem decyzji o wejściu na nowe rynki, obrocie nowymi produktami, wdrożeniu nowej usługi lub wprowadzeniu znaczących zmian dotychczasowych produktów lub usług.
3. Zasady powinny w szczególności obejmować kwestie dotyczące:
 - 1) przestrzegania wymogów regulacyjnych,
 - 2) modeli wyceny,
 - 3) wpływu na wielkość i profil ryzyka, adekwatność kapitałową i rentowność,
 - 4) dostępności wystarczających zasobów w jednostkach biznesowych oraz jednostkach wsparcia, jak też narzędzi wewnętrznych i wiedzy specjalistycznej wystarczających do zrozumienia i monitorowania ryzyka związanego ze zmianami.
4. Bank, przed wprowadzeniem nowego produktu, zobowiązany jest do przeprowadzenia procesu przygotowawczego zgodnie z wymogami określonymi w Rekomendacji Z.
5. Każdy nowy produkt lub znacząca zmiana dotychczasowego produktu podlega ocenie uprzedniej przez komórkę ds. zgodności, a w zatwierdzeniu nowych produktów lub znaczących zmian dotychczasowych produktów, procesów i systemów uczestniczą komórka ds. zarządzania ryzykiem i komórka ds. zgodności.

Rozdział 13

Działalność promocyjna i relacje z klientami

§42.

Regulacje wewnętrzne związane z oferowanymi przez Bank produktami, w tym zakres obowiązków informacyjnych oraz sposób przekazywania informacji poddawane są ocenie w zakresie zgodności z przepisami prawa, w szczególności z przepisami:

- 1) ustawy o przeciwdziałaniu nieuczciwym praktykom rynkowym,
 - 2) ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji,
 - 3) ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów,
 - 4) ustawy o usługach płatniczych,
 - 5) ustawy o kredycie konsumenckim,
 - 6) ustawy o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami,
 - 7) ustawy o rozpatrywaniu reklamacji przez podmioty rynku finansowego i o Rzeczniku Finansowym,
 - 8) ustawy Kodeks cywilny,
- a także z uwzględnieniem zapisów wydanych przez KNF Rekomendacji T i Rekomendacji S oraz uchwał KNF dotyczących Zasad Reklamowania Usług Bankowych.

§43.

1. Przekaz reklamowy dotyczący usługi lub produktu oferowanego przez Bank albo jego działalności, dalej jako „przedmiot reklamowany”, jest rzetelny i nie wprowadza w błąd oraz cechuje się poszanowaniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa, zasad uczciwego obrotu jak również dobrych obyczajów.

2. Przekaz reklamowy w sposób jasny wskazuje, jakiego produktu lub usługi dotyczy oraz nie eksponuje korzyści w taki sposób, który powodowałby umniejszenie znaczenia kosztów i ryzyka związanego z nabyciem produktu lub usług.

§44.

Przekaz reklamowy nie powinien wprowadzać w błąd, ani stwarzać możliwości wprowadzenia w błąd w szczególności co do:

- 1) charakteru prawnego przedmiotu reklamowanego, w tym praw i obowiązków klienta,
- 2) tożsamości podmiotu reklamującego,
- 3) istotnych cech przedmiotu reklamowanego,
- 4) korzyści, które można osiągnąć nabywając lub korzystając z przedmiotu reklamowanego oraz okresu, w którym powstają,
- 5) ponoszonych przez klienta całkowitych kosztów związanych z nabyciem lub korzystaniem z przedmiotu reklamowanego oraz okresu, którego te koszty dotyczą,
- 6) czasu, wartości i terytorialnej dostępności przedmiotu reklamowanego,
- 7) ryzyka związanego z nabyciem lub korzystaniem z przedmiotu reklamowanego.

§45.

Przy tworzeniu oraz publikacji przekazu reklamowego Bank w szczególności:

- 1) czuwa nad charakterem i konstrukcją przekazów reklamowych przygotowywanych i publikowanych w imieniu Banku lub na jego rzecz,
- 2) zapewnia odbiorcy możliwość swobodnego zapoznania się ze wszystkimi treściami składającymi się na przekaz, w szczególności ze wszelkiego rodzaju wskazaniem i zastrzeżeniami stanowiącymi integralną część przekazu reklamowego,
- 3) zapewnia, aby rozwiązania graficzne zastosowane w przekazie reklamowym nie utrudniały odbiorcy zapoznania się z istotnymi informacjami przedmiotu reklamowanego, w tym przekazie, w szczególności z informacjami wymaganymi przepisami prawa oraz rekomendacjami nadzorczymi,
- 4) podaje źródło prezentowanych informacji, jeżeli przekaz reklamowy odwołuje się do wyników sondaży, badań statystycznych, rankingów, ratingów lub innych danych.

§46.

Proces oferowania produktów lub usług finansowych powinien być prowadzony przez odpowiednio przygotowane osoby w celu zapewnienia rzetelności przekazywanych klientom informacji oraz udzielania im zrozumiałych wyjaśnień.

§47.

1. Bank dokłada starań, aby oferowane produkty lub usługi finansowe były adekwatne do potrzeb klientów, do których są kierowane.
2. Na etapie przedstawiania charakteru i konstrukcji rekomendowanego produktu lub usługi finansowej, Bank oraz podmioty z nimi współpracujące uwzględniają potrzeby, o których mowa w ust. 1, w szczególności co do indywidualnej sytuacji klienta, w tym wiedzy i doświadczenia na rynku finansowym, a tam gdzie to uzasadnione, pożądanego czasu trwania inwestycji oraz poziomu akceptacji ryzyka.

3. Bank monitoruje dopasowanie nowego produktu lub znaczącej zmiany dotychczasowego produktu do adresata, w szczególności poprzez kontrolę procesu sprzedaży oraz analizę skarg i reklamacji składanych przez klientów.

§48.

Bank oraz współpracujące z nim podmioty powinny rzetelnie i w sposób przystępny dla przeciętnego odbiorcy informować o oferowanym produkcie lub usłudze, w tym w szczególności o charakterze i konstrukcji tego produktu lub usługi, korzyściach oraz czynnikach warunkujących osiągnięcie ewentualnego zysku, a także o wszelkich ryzykach z nimi związanych, w tym o opłatach i kosztach (również związanych z wcześniejszą rezygnacją z produktu lub usługi).

§49.

1. Wszelkie niezbędne informacje dotyczące charakteru i konstrukcji produktu lub usługi finansowej, mające znaczenie dla podjęcia przez klienta decyzji, są udostępniane klientom w taki sposób, aby w odpowiednim czasie przed zawarciem umowy mieli oni możliwość swobodnego zapoznania się z ich treścią. Wskazana polityka realizowana jest poprzez:
 - 1) odpowiednie zapisy w regulacjach produktowych,
 - 2) kształtowanie świadomości pracowników w trakcie szkoleń, narad i wytycznych.
2. Zgodnie z postanowieniami Kodeksu cywilnego oraz ustawą o kredycie konsumenckim bądź ustawą o usługach płatniczych przed zawarciem umowy Klient otrzymuje Regulamin oraz wzór umowy wraz z załącznikami do umowy. Klient decyduje o terminie zawarcia umowy.
3. Postanowienia umowy, w tym wzorce umowy oraz istotne informacje na temat umowy zamieszczone w innych dokumentach, są przedstawione klientowi przez Bank oraz podmioty z nim współpracujące przed podjęciem przez niego decyzji co do zawarcia umowy.
4. Jeśli w ocenie klienta nie jest możliwe zapoznanie się z przedstawionymi dokumentami na miejscu Bank przekazuje klientowi na koszt własny kopie odpowiednich dokumentów.
5. Bank podejmuje odpowiednie działania i dokłada należytej staranności, aby wzorce umów nie zawierały postanowień niejednoznacznych.
6. Konstruując wzorce umowne dotyczące nowych produktów, Bank unika posługiwania się postanowieniami, które w świetle postanowień art. 385¹ -385³ Kodeksu cywilnego mogą stanowić niedozwolone postanowienia umowne oraz postanowień, które mimo odmiennej postaci językowej, są podobne do tych wpisanych do rejestru klauzul niedozwolonych Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów.

§50.

Bank opracowuje i udostępnia klientom jasne i przejrzyste zasady rozpatrywania skarg i reklamacji.

§51.

Bank prowadzi zorganizowaną formę rozpatrywania skarg i reklamacji oraz podejmuje działania zaradcze zmierzające do ograniczenia sytuacji, powodujących ich występowanie w przyszłości.

§52.

Proces rozpatrywania skarg i reklamacji przez Bank prowadzony jest niezwłocznie nie później niż w terminie 30 dni kalendarzowych lub 35 dni roboczych w przypadku reklamacji dotyczących świadczonych przez Bank usług płatniczych, a także cechuje się rzetelnością, wnikliwością, obiektywizmem oraz poszanowaniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa, zasad uczciwego obrotu i dobrych obyczajów.

§53.

Treść odpowiedzi na skargę lub reklamację zawiera, o ile to możliwe, pełne i wyczerpujące uzasadnienie faktyczne i prawne, stosownie do zarzutów zamieszczonych w reklamacji lub skardze.

§54.

Bank dąży do polubownego rozwiązywania sporów ze swoimi klientami.

§55.

Bank dochodząc swoich roszczeń, w szczególności prowadząc działania windykacyjne wobec klientów, działa profesjonalnie i dba o reputację instytucji zaufania publicznego.

Rozdział 14

Kluczowe systemy i funkcje wewnętrzne

§56.

1. Bank posiada adekwatny, efektywny i skuteczny system kontroli wewnętrznej mający na celu zapewnienie:
 - 1) prawidłowości procedur administracyjnych i księgowych a także sprawozdawczości finansowej oraz rzetelnego raportowania wewnętrznego i zewnętrznego,
 - 2) zgodności działania z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi oraz z uwzględnieniem rekomendacji nadzorczych.
2. Na proces zapewniania realizacji celów systemu kontroli wewnętrznej składa się organizacja kontroli wewnętrznej, mechanizmy kontrolne oraz szacowanie ryzyka nieosiągnięcia celów wymienionych w ust. 1.
3. Funkcjonowanie systemu kontroli wewnętrznej jest uregulowane w „Zasadach funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej w Banku Spółdzielczym w Kowalu” uchwalonych przez Zarząd i zatwierdzonych przez Radę Nadzorczą zgodnie z:
 - 1) przepisami ustawy Prawo bankowe, przepisami rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach,
 - 2) zapisami wydanej przez KNF Rekomendacji H.
4. Bank posiada stanowisko kontroli wewnętrznej dysponujące wystarczającymi uprawnieniami, statusem i dostępem do organów Banku, aby mogło wypełniać swoją funkcję.
5. Bank dokumentuje proces zapewnienia realizacji celów systemu kontroli wewnętrznej.
6. Ramy kontroli wewnętrznej Banku zapewniają:
 - 1) skuteczną i efektywną działalność;
 - 2) ostrożne prowadzenie działalności;
 - 3) odpowiednią identyfikację, pomiar i minimalizację ryzyka;



- 4) wiarygodność informacji finansowych i niefinansowych objętych sprawozdawczością zarówno wewnętrzną, jak i zewnętrzną;
- 5) właściwe procedury administracyjne i księgowo;
- 6) zgodność z przepisami, regulacjami, wymogami nadzorczymi oraz polityką wewnętrzną instytucji, jej procesami, regulaminami i decyzjami.

§57.

1. System kontroli wewnętrznej Banku obejmuje wszystkie poziomy w strukturze organizacyjnej Banku, co zostało sformalizowane w „Zasadach funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej w Banku Spółdzielczym w Kowalu” oraz Matrycy funkcji kontroli, poprzez przypisanie pracownikom Banku odpowiednich zadań związanych z realizacją celów systemu kontroli wewnętrznej.
2. Zarząd opracowuje i wdraża adekwatny, efektywny i skuteczny system kontroli wewnętrznej, a Rada Nadzorcza po zasięgnięciu opinii Komitetu Audytu dokonuje okresowej oceny adekwatności, efektywności i skuteczności zarówno całości systemu kontroli wewnętrznej, jak i wybranych jego elementów.
3. Bank zapewnia ustanowienie, utrzymanie i regularne aktualizowanie, mechanizmów i procedur kontroli wewnętrznej obejmujący jednostki wewnętrzne i komórkę kontroli wewnętrznej oraz komunikuje pracownikom istotne zmiany.
4. Komórka kontroli wewnętrznej weryfikuje, czy mechanizmy i procedury określone w ramach kontroli wewnętrznej są prawidłowo wdrażane w ich poszczególnych obszarach właściwości.
5. Komórka kontroli wewnętrznej regularnie przedkłada Zarządowi lub Radzie Nadzorczej sprawozdania dotyczące zidentyfikowanych ważnych uchybień - zawierające w przypadku każdego nowego zidentyfikowanego ważnego uchybienia opis związanego z nim ryzyka, ocenę skutków, zalecenia oraz wskazanie środków naprawczych, jakie należy podjąć. Zarząd podejmuje w stosownym czasie skuteczne działania następcze w związku z ustaleniami komórki kontroli wewnętrznej oraz może zażądać odpowiednich działań naprawczych.

§58.

1. Bank opracowuje i wdraża efektywną, skuteczną i niezależną funkcję zapewniania zgodności działania Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi oraz z uwzględnieniem rekomendacji nadzorczych.
2. Sposób organizacji funkcji zapewnienia zgodności w Banku gwarantuje niezależność wykonywania zadań w tym zakresie oraz dysponowanie wystarczającymi uprawnieniami, statusem i zasobami.
3. Pracownik stanowiska ds. zgodności posiada wystarczającą wiedzę, umiejętności i doświadczenie w odniesieniu do nadzoru zgodności z prawem i odpowiednich procedur, jak również Bank zapewnia mu dostęp do regularnych szkoleń w tym zakresie.
4. Pracownik komórki ds. zgodności powinien doradzać Zarządowi w sprawie środków jakie należy podjąć w celu zapewnienia zgodności z obowiązującymi przepisami, zasadami, regulacjami oraz standardami oraz oceniać wpływ zmian na działalność Banku.

§59.

1. Bank zapewnia efektywną, skuteczną i niezależną funkcję audytu wewnętrznego mającą w szczególności za zadanie regularne badanie adekwatności, skuteczności i efektywności,

w szczególności systemu kontroli wewnętrznej, funkcji zapewnienia zgodności i systemu zarządzania ryzykiem.

2. Sposób organizacji funkcji audytu wewnętrznego gwarantuje niezależność wykonywania zadań w tym zakresie.
3. Audyt wewnętrzny Banku wykonywany jest na podstawie art. 10 ust. 2 Ustawy z dnia 10 sierpnia 1997 roku Prawo bankowe, na zasadach określonych w Umowie Systemu Ochrony SGB przez jednostkę zarządzającą Systemem Ochrony SGB- Spółdzielnię, działająca pod firmą „Spółdzielczy System Ochrony SGB”, Pl. Wiosny Ludów 2, 61-831 Poznań, zarejestrowaną w Krajowym Rejestrze Sądowym pod nr KRS 0000600238 prowadzonym przez Sąd Rejonowy Poznań - Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu, VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego.

§60.

1. Osoba kierująca komórką audytu wewnętrznego w jednostce zarządzającej Systemem Ochrony SGB- Spółdzielni oraz pracownik komórki ds. spraw zgodności Banku mają zapewnioną możliwość bezpośredniego komunikowania się z Zarządem oraz Radą Nadzorczą Banku, ponadto pracownik komórki ds. zgodności ma możliwość bezpośredniego i jednoczesnego raportowania do tych organów.
2. Pracownik stanowiska ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej uczestniczy w każdym posiedzeniu Zarządu.
3. Pracownik stanowiska ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej uczestniczy w posiedzeniach Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu w przypadku, gdy przedmiotem posiedzenia są zagadnienia związane z systemem kontroli wewnętrznej, w tym zapewnianiem zgodności z audytem wewnętrznym lub zarządzaniem ryzykiem .
4. Powoływanie i odwoływanie pracownika komórki ds. zgodności Banku odbywa się za zgodą Rady Nadzorczej Banku.
5. W Banku istnieją mechanizmy chroniące Pracownika komórki ds. zgodności przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę.
6. W przypadku zmiany na stanowisku ds. zgodności Bank niezwłocznie informuje o tym Komisję Nadzoru Finansowego wraz ze wskazaniem przyczyny zmiany.
7. Pracownik komórki ds. zgodności posiada kwalifikacje, doświadczenie i umiejętności w zakresie zarządzania ryzykiem braku zgodności występującym w działalności Banku oraz mają dostęp do wszelkich niezbędnych informacji.
8. Zarząd jest odpowiedzialny za zapewnienie środków finansowych niezbędnych do skutecznego wykonywania zadań oraz systematycznego podnoszenia umiejętności i kwalifikacji przez pracownika komórki ds. zgodności.

§61.

1. Bank skutecznie zarządza ryzykiem występującym w jego działalności, w szczególności poprzez opracowanie i wdrożenie adekwatnego i skutecznego systemu zarządzania ryzykiem uwzględniającego strategię zarządzania ryzykiem obejmującą tolerancję na ryzyko określoną przez Bank.
2. W ramach zarządzania ryzykiem Bank bierze pod uwagę wszystkie istotne rodzaje ryzyka, z należyty uwzględnieniem ryzyka zarówno finansowego, jak i niefinansowego, w tym ryzyka kredytowego, rynkowego, płynności, koncentracji, operacyjnego, informatycznego, utraty reputacji, prawnego, związanego z postępowaniem, zgodnością z prawem i strategicznego.

3. Na proces zarządzania ryzykiem składa się jego identyfikacja, pomiar, szacowanie, monitorowanie oraz stosowanie mechanizmów kontrolujących i ograniczających zidentyfikowany, zmierzony lub oszacowany poziom ryzyka, a także sprawozdawczość ryzyka, tak aby Zarząd i wszystkie odpowiednie jednostki otrzymywały w stosownym czasie dokładne, zwięzłe, zrozumiałe i istotne sprawozdania oraz mogły wymieniać informacje dotyczące identyfikacji, pomiaru lub oceny i monitorowania ryzyka i zarządzania nim.
4. System zarządzania ryzykiem zorganizowany jest adekwatnie do charakteru, skali i złożoności prowadzonej działalności przy uwzględnieniu strategicznych celów Banku, w tym strategii zarządzania ryzykiem uwzględniającej tolerancję na ryzyko określoną przez Bank.

§62.

1. Niezależnie od zadań przypisanych komórkom organizacyjnym Banku i innym jego organom, odpowiedzialność za skuteczne zarządzanie ryzykiem ponosi Zarząd.
2. Członkowie Zarządu, uwzględniając charakter, skalę i złożoność prowadzonej działalności nie powinni łączyć odpowiedzialności za zarządzanie danym ryzykiem z odpowiedzialnością za obszar działalności generujący to ryzyko.

§63.

Rada Nadzorcza zatwierdza i nadzoruje realizację strategii zarządzania ryzykiem, sprawując nadzór nad skutecznością zarządzania ryzykiem. Zarząd zapewnia otrzymywanie przez Radę Nadzorczą regularnej i aktualnej informacji o ryzyku zidentyfikowanym w obecnej lub przyszłej działalności Banku, charakterze, skali i złożoności ryzyka oraz działaniach podejmowanych w ramach zarządzania tym ryzykiem, w tym także informacji od komórki audytu wewnętrznego Spółdzielni lub komórki ds. zgodności Banku.

WICEPREZES ZARZĄDU
DS. FINANSOWYCH
Magdalena Sasińska

Wpłynęło do posiedzenia
Zarządu w dniu 27.09.2023r.
Prot. 25/2023

WICEPREZES ZARZĄDU
DS. HANDELWYCH
Beata Polowska

ZARZĄD
Banku Spółdzielczego

WICEPREZES ZARZĄDU
DS. FINANSOWYCH
Magdalena Sasińska

PREZES ZARZĄDU
BANKU SPÓLDZIELCZEGO
Hanna Radziejewska