

§1

Niniejsza Polityka ładu wewnętrznego w Banku Spółdzielczym w Kielcach (zwana dalej Polityką) została opracowana w oparciu o zapisy Rekomendacji „Z” Komisji Nadzoru Finansowego z października 2020 roku oraz Wytyczne Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS dotyczące wdrożenia Rekomendacji Z KNF u Uczestników Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

§2

Przez pojęcia stosowane w niniejszej Polityce rozumie się:

1. Bank – Bank Spółdzielczy w Kielcach
2. Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Kielcach
3. Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego w Kielcach
4. Komórka ds. zgodności – wyodrębniona organizacyjnie i funkcjonalnie komórka organizacyjna Banku, wykonująca zadania związane z identyfikowaniem, monitorowaniem oraz pomiarem ryzyka braku zgodności, a także podejmowaniem działań mających na celu ograniczenie ryzyka braku zgodności – Zespół Zgodności i

Kontroli.

5. Komórka ds. ryzyka – wyodrębniona organizacyjnie i funkcjonalnie komórka organizacyjna Banku, gromadząca i przedstawiająca dane dotyczące ryzyk w działalności Banku- Zespół Analiz i Ryzyk,

6. Konflikt interesów - znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku, osoby powiązanej i obowiązkiem działania przez Bank w sposób rzetelny z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu Klienta Banku, jak również znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesami kilku Klientów Banku

7. Etyka bankowa–działalność budująca zaufanie klientów oraz kształtowanie pozytywnego wizerunku sektora bankowości spółdzielczej cechująca się zasadami:

uczciwości, rzetelności, staranności, odpowiedzialności oraz profesjonalizmem

postępowania pracowników Banku.

8. Kultura ryzyka–zasady zarządzania ryzykiem oparte o znajomość przez pracowników tych zasad oraz skutków ich działań na danym stanowisku. Kultura ryzyka oznacza znajomość i przestrzeganie procedur zarządzania ryzykiem.

§3

1. Ład wewnętrzny obejmuje funkcjonowanie Banku jako całości.
2. Zasady ładu wewnętrznego określone są w wewnętrznych regulacjach Banku wyznaczając ramy działań pracowników na określonym stanowisku.

3. Ład wewnętrzny wprowadza zintegrowaną, obejmującą całość działalności kulturę ryzyka opartą na pełnym zrozumieniu i całościowym oglądzie ryzyka, na jakie Bank jest narażony, oraz sposobie zarządzania nim, uwzględniając skłonność do podejmowania ryzyka.

§4

1. Bank rozwija kulturę ryzyka przez wdrażanie polityki i szkolenie pracowników z zakresu profilu działalności, strategii Banku, a także dostosowuje komunikację i szkolenia dla pracowników w zakresie podejmowania ryzyka i zarządzania nim.

2. Pracownicy zobowiązani są posiadać pełną świadomość swoich obowiązków związanych z zarządzaniem ryzykiem.

3. Zarządzanie ryzykiem nie ogranicza się do specjalistów ds. ryzyka lub komórek kontroli wewnętrznej. Główną odpowiedzialność za bieżące zarządzanie ryzykiem ponoszą jednostki biznesowe przy nadzorze Zarządu.

§5

1. Pracownicy Banku powinni działać zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami, w tym z zasadami wynikającymi z Kodeksu etyki bankowej, oraz niezwłocznie przekazywać informacje o zaobserwowanym braku zgodności z nimi w Banku do bezpośrednio przełożonego, Zespołu Zgodności i Kontroli, Zespołu Analiz i Ryzyk, Zarządu, Komitetu Audytu lub na zewnątrz do instytucji nadzoru.

2. Pracownicy Banku na wszystkich szczeblach powinni znać i rozumieć podstawowe wartości instytucji oraz, w zakresie niezbędnym dla wykonywania swoich zadań, skłonność Banku do podejmowania ryzyka i zdolność do jego ponoszenia. Powinni mieć świadomość, że będą ponosić odpowiedzialność za swoje działania związane z zachowaniami Banku w zakresie podejmowania ryzyka.

3. Podstawą prawidłowego funkcjonowania Banku zgodnie z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi jest skuteczna komunikacja i krytyka. Prawidłowa kultura ryzyka powinna sprzyjać otwartej komunikacji i skutecznej krytyce – procesy decyzyjne powinny zachęcać do wyrażania szerokiej gamy poglądów, umożliwiać testowanie bieżących praktyk, stymulować konstruktywną krytykę wśród pracowników oraz sprzyjać kreowaniu otwartego i konstruktywnego zaangażowania w całym Banku

4. Odpowiednie zachęty powinny odgrywać kluczową rolę w dostosowywaniu zachowań w zakresie podejmowania ryzyka do profilu ryzyka Banku i jego długoterminowych interesów

§6

1. Zarząd powinien nieustannie promować, monitorować i oceniać kulturę ryzyka instytucji; rozważyć wpływ kultury ryzyka na stabilność finansową, profil ryzyka i stabilne zarządzanie Bankiem oraz w razie potrzeby wprowadzić zmiany.

2. Zarząd odpowiada za przestrzeganie ładu wewnętrznego oraz za dokonywanie okresowej (raz w roku) oceny i weryfikacji obowiązujących zasad.

3. Zarząd informuje Radę Nadzorczą o wynikach dokonanej oceny oraz o wszelkich istotnych zdarzeniach mogących mieć wpływ na funkcjonowanie zasad ładu wewnętrznego.

§7

Zarząd dokonuje oceny stosowania zasad ładu wewnętrznego w oparciu o:

1. Ocenę stosowania etyki bankowej,
2. Ocenę kultury ryzyka,
3. Ocenę ryzyka występowania konfliktu interesów

§8

Do oceny stosowania zasad ładu wewnętrznego Zarząd wykorzystuje informacje zgromadzone w ramach:

1. Rozpatrywania skarg i reklamacji,
2. Kontroli wewnętrznej,
3. Otrzymanych wyników kontroli zewnętrznych,
4. Anonimowego zgłaszania informacji o naruszeniach przepisów prawa,
5. Otrzymywanych analiz ryzyk,
6. Innych źródeł informacji.

§9

Rada Nadzorcza po dokonaniu oceny:

1. ładu korporacyjnego,
2. Adekwatności i skuteczności systemu kontroli i zgodności
3. Adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem oraz uwzględniając ocenę Zasad ładu wewnętrznego sporządzoną przez Zarząd Banku oraz informacje otrzymane w wyniku anonimowego powiadomienia o nieprawidłowościach dokonuje raz do roku oceny adekwatności i skuteczności ładu wewnętrznego.

§10

1. Niniejsza Polityka uchwalana jest przez Zarząd i podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą Banku.
2. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów niniejszej Polityki.