

Opis systemu kontroli wewnętrznej funkcjonującego w Banku Pocztowym S.A.

Działający w Banku Pocztowym S.A. (dalej: Bank) system kontroli wewnętrznej stanowi jeden z elementów systemu zarządzania Bankiem. Podstawowe zasady oraz cele działania systemu kontroli wewnętrznej wynikają z ustawy Prawo bankowe oraz Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów w sprawie zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach.

I. Cele systemu kontroli wewnętrznej.

Celem funkcjonującego w Banku systemu kontroli wewnętrznej jest zapewnienie:

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

W ramach realizacji celów ogólnych funkcjonujący w Banku system kontroli wewnętrznej zapewnia również:

- 1) badanie zgodności działalności Banku i czynności wykonywanych w ramach tej działalności przez osoby powiązane, z przepisami MiFID, regulacjami Krajowego Depozytu Papierów Wartościowych S.A., izb rozliczeniowych i izb rozrachunkowych, o których mowa w art. 68a ustawy o obrocie instrumentami finansowymi, oraz giełdowych izb rozrachunkowych, o których mowa w art. 2 pkt 4 ustawy z dnia 26 października 2000 r. o giełdach towarowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 719, 831, 904 i 1948), których uczestnikiem jest Bank,
- 2) skuteczność procedur dotyczących przepływu informacji poufnych i informacji stanowiących tajemnicę zawodową oraz zabezpieczenia dostępu do nich,
- 3) skuteczność procedur dotyczących rozpatrywania skarg i wniosków klientów oraz prowadzenia rejestru skarg,
- 4) skuteczność procedur dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu.

W ramach wymienionych wyżej celów ogólnych Bank wyróżnia również cele szczegółowe systemu kontroli wewnętrznej.

II. Rola organów Banku.

Zarząd Banku

Zarząd odpowiada za zaprojektowanie, wprowadzenie i zapewnienie funkcjonowania, we wszystkich jednostkach organizacyjnych i komórkach organizacyjnych Banku, adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej, w szczególności poprzez:

- 1) zapewnienie właściwej struktury organizacyjnej oraz odpowiednich przepisów wewnętrznych, umożliwiających skuteczne wykonywanie zadań w ramach systemu kontroli wewnętrznej, w szczególności skuteczne stosowanie mechanizmów kontrolnych, a także zapewniających ciągłość funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej, właściwą współpracę między komórkami organizacyjnymi oraz pracownikami w ramach funkcji kontroli,
- 2) zapewnienie wprowadzenia rozwiązań umożliwiających dostęp pracownikom realizującym zadania związane ze sprawowaniem funkcji kontroli do wszelkich informacji (w tym prawnie chronionych) oraz dokumentów, koniecznych do skutecznego realizowania zadań służbowych,
- 3) opracowanie, przyjęcie i powiązanie strategii zarządzania Bankiem z systemem kontroli wewnętrznej,

- 4) ustanowienie zasad projektowania, zatwierdzania i wdrażania mechanizmów kontrolnych we wszystkich procesach funkcjonujących w Banku, w tym określenie roli komórek organizacyjnych w wykonaniu tych czynności,
- 5) ustanowienie odpowiedniego zakresu i kryteriów niezależnego monitorowania przestrzegania mechanizmów kontrolnych, obejmującego weryfikację bieżącą oraz testowanie,
- 6) zapewnienie funkcjonowania w Banku matrycy funkcji kontroli oraz przypisanie odpowiednich zadań związanych z zapewnianiem jej funkcjonowania,
- 7) ustanowienie odpowiednich zasad raportowania, w tym:
 - a) zasad monitorowania oraz raportowania nt. skuteczności systemu kontroli wewnętrznej (w szczególności skuteczności kluczowych mechanizmów kontrolnych),
 - b) zasad raportowania o wynikach testowania pionowego,
 - c) zasad raportowania o zidentyfikowanych nieprawidłowościach oraz o statusie realizacji środków naprawczych i dyscyplinujących,
- 8) ustanowienie odpowiednich mechanizmów weryfikacji realizowanych zaleceń działań naprawczych i dyscyplinujących w ramach systemu kontroli wewnętrznej,
- 9) informowanie Rady Nadzorczej, nie rzadziej, niż raz w roku o sposobie realizacji zadań w ramach systemu kontroli wewnętrznej, w szczególności o:
 - a) adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, w zapewnianiu osiągnięcia celów systemu kontroli wewnętrznej,
 - b) skali i charakterze nieprawidłowości znaczących i krytycznych oraz najważniejszych działaniach zmierzających do usunięcia tych nieprawidłowości, w tym podjętych środkach naprawczych i dyscyplinujących,
 - c) środkach podejmowanych w celu zapewnienia niezależności komórce do spraw zgodności oraz komórce audytu wewnętrznego oraz poziomie skuteczności tego zapewnienia,
 - d) środkach podejmowanych w celu zapewnienia odpowiednich zasobów (w szczególności zasobów kadrowych) w ww. komórkach, umożliwiających skuteczne wykonywanie zadań służbowych, a także zapewnieniu ww. komórkom odpowiednich środków finansowych w celu systematycznego podnoszenia kwalifikacji, zdobywania doświadczenia i umiejętności przez pracowników komórki do spraw zgodności oraz audytorów wewnętrznych,
- 10) zapewnienie funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej w spółkach zależnych.

Zarząd Banku ustanawia i okresowo aktualizuje kryteria oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, które stosowane są odpowiednio w ramach wszystkich linii obrony.

Ponadto, Zarząd Banku określa rodzaje działań podejmowanych w celu usunięcia nieprawidłowości wykrytych przez system kontroli wewnętrznej, w tym środki naprawcze i dyscyplinujące.

Rada Nadzorcza

Rada Nadzorcza Banku sprawuje nadzór nad wprowadzeniem i zapewnieniem funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej oraz ocenia adekwatność i skuteczność tego systemu, w szczególności poprzez:

- 1) wybór członków zarządu posiadających odpowiednie kwalifikacje do sprawowania wyznaczonych im funkcji,
- 2) zatwierdzanie obowiązujących w Banku *Zasady dotyczące systemu kontroli wewnętrznej w Banku Pocztowym S.A.* oraz monitorowanie ich przestrzegania,
- 3) bieżące monitorowanie skuteczności systemu kontroli wewnętrznej w oparciu o informacje uzyskane od komórki do spraw zgodności, komórki audytu wewnętrznego, Zarządu Banku oraz Komitetu Audytu,
- 4) coroczną ocenę adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, w tym coroczną ocenę adekwatności i skuteczności funkcji kontroli, na podstawie m. in. przekazanego przez komórkę do spraw zgodności sprawozdania z funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej oraz opinii Komitetu Audytu (za pośrednictwem którego składane jest sprawozdanie),

- 5) nadzorowanie realizowania przez Zarząd Banku zadań, związanych z funkcjonowaniem systemu kontroli wewnętrznej.

Komitet Audytu

Komitet Audytu jest stałym komitetem Rady Nadzorczej Banku, który m. in. wspiera działania rady w zakresie monitorowania skuteczności systemu kontroli wewnętrznej oraz audytu wewnętrznego.

III. Schemat trzech linii obrony w ramach struktury organizacyjnej Banku.

System kontroli wewnętrznej jest zorganizowany w Banku na trzech niezależnych poziomach (trzech „liniach obrony”):

- 1) na pierwszy poziom składa się zarządzanie ryzykiem oraz sprawowanie kontroli wewnętrznej w działalności operacyjnej Banku (jednostki biznesowe),
- 2) na drugi poziom składają się:
 - a) działalność wyodrębnionej organizacyjnie komórki do spraw zgodności - Departamentu Compliance, w kompetencjach którego znajduje się m.in. bezpośredni nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej, w tym nadzór nad funkcją kontroli,
 - b) działalność innych komórek organizacyjnych, wykonujących zadania z obszaru drugiej linii obrony wobec komórek/procesów umiejscowionych na pierwszej linii obrony (komórki odpowiedzialne za zarządzanie ryzykiem operacyjnym, kredytowym, rynkowym, komórka ds. obsługi prawnej, komórka odpowiedzialna za kontroling finansowy, komórka odpowiedzialna za obszar bezpieczeństwa),
- 3) trzeci poziom stanowi działalność komórki audytu wewnętrznego - Departamentu Audytu Wewnętrznego.

Na wszystkich trzech liniach obrony pracownicy stosują mechanizmy kontrolne lub niezależnie monitorują ich skuteczność.

IV. Funkcja kontroli.

Funkcja kontroli stanowi element systemu kontroli wewnętrznej Banku, na który składają się wszystkie mechanizmy kontrolne w procesach funkcjonujących w Banku, niezależne monitorowanie przestrzegania tych mechanizmów kontrolnych oraz raportowanie w ramach funkcji kontroli; elementem funkcji kontroli są także kontrole funkcjonalne.

Funkcja kontroli w Banku realizowana jest w obrębie wszystkich trzech linii obrony, ze szczególnym uwzględnieniem pierwszej linii obrony.

Funkcja kontroli jest dokumentowana przez Bank przy pomocy matrycy funkcji kontroli, która stanowi opis powiązania celów ogólnych systemu kontroli wewnętrznej z procesami istotnymi wraz z wpisanymi w te procesy kluczowymi mechanizmami kontrolnymi i niezależnym monitorowaniem tych mechanizmów. Kontrola funkcjonalna wstępna i bieżąca (dla procesów nie uznanych za istotne) sprawowana jest przez przełożonych oraz wskazanych pracowników w toku czynności operacyjnych. Kontrola funkcjonalna następną sprawowana jest zgodnie z rocznym planem kontroli.

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

Departament Compliance

Departament Compliance pełni funkcję komórki ds. zgodności. W strukturze organizacyjnej Banku podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu.

Zakres zadań Departament Compliance jest określony w regulaminie organizacyjnym komórki oraz w obowiązującej w Banku *Polityce zarządzania ryzykiem braku zgodności* i w szczególności obejmuje:

- 1) właściwe identyfikowanie, ocenę, monitorowanie, raportowanie, kontrolę i ograniczanie oraz testowanie ryzyka braku zgodności, związanego z działalnością Banku,
- 2) zapewnianie, że Zarząd Banku, a w stosownych przypadkach również Rada Nadzorcza Banku, jest efektywnie informowany o poziomie zgodności działania Banku oraz skutkach nieprzestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz przyjętych przez Bank standardów postępowania,
- 3) doradzanie Zarządowi Banku i pracownikom w zakresie ryzyka braku zgodności,
- 4) promowanie kultury compliance, opartej na wzajemnej komunikacji o ryzyku braku zgodności i jego zapobieganiu oraz poprzez organizowanie szkoleń i formułowanie pisemnych wytycznych dla pracowników Banku,
- 5) badanie możliwych naruszeń Polityki,
- 6) realizację obowiązków przypisanych w ramach funkcji kontroli obejmujące zapewnienie zgodności z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi poprzez weryfikację pionową i testowanie pionowe.

Departament Compliance ma zapewnioną niezależność poprzez:

- 1) formalne jego wyodrębnienie w strukturze organizacyjnej Banku,
- 2) podległość organizacyjną Prezesowi Zarządu,
- 3) wykonywanie przez osoby zatrudnione w w/w komórce obowiązków wyłącznie z zakresu zarządzania ryzykiem braku zgodności oraz zapewniania zgodności w ramach funkcji kontroli, zaś innych zadań pod warunkiem uniknięcia potencjalnych konfliktów interesów między ich dodatkowymi obowiązkami, a koniecznością zapewnienia skutecznego wykonywania zadań,
- 4) zapewnienie swobodnego dostępu pracowników Departamentu Compliance do wszelkich informacji w Banku oraz możliwości komunikowania się z wszystkimi pracownikami Banku, w zakresie niezbędnym do wykonywania swoich obowiązków,
- 5) możliwość bezpośredniego kontaktu kierującego Departamentem Compliance z członkami Zarządu Banku i Rady Nadzorczej Banku,
- 6) uczestnictwo kierującego Departamentem Compliance w posiedzeniach Zarządu Banku oraz w posiedzeniach Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu Rady Nadzorczej, w przypadku, gdy przedmiotem posiedzenia są zagadnienia związane z systemem kontroli wewnętrznej, w tym zapewnianiem zgodności, audytem wewnętrznym lub zarządzaniem ryzykiem.

Departament Audytu Wewnętrznego

Bank wyodrębnia w strukturze organizacyjnej Departament Audytu Wewnętrznego, którego zadaniem jest dokonywanie niezależnego i obiektywnego przeglądu i oceny adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.

Niezależność Departamentu Audytu Wewnętrznego od innych jednostek Banku zapewniona jest m.in. poprzez:

- 1) formalne jego wyodrębnienie w strukturze organizacyjnej Banku,
- 2) podległość organizacyjną Prezesowi Zarządu,
- 3) wyłączenie audytu z działalności operacyjnej Banku, w tym zakaz łączenia Departament Audytu Wewnętrznego z innymi komórkami organizacyjnymi, funkcjami i stanowiskami w Banku,

- 4) wyłączenie Departamentu Audytu Wewnętrznego, jako trzeciej linii obrony, z procesu monitorowania prowadzonego ze strony komórek (stanowisk) organizacyjnych usytuowanych w ramach drugiej linii obrony,
- 5) zapewnienie pracownikom Departamentu Audytu Wewnętrznego swobodnego dostępu do wszelkich informacji w Banku oraz możliwości komunikowania się ze wszystkimi pracownikami Banku, w zakresie niezbędnym do wykonywania swoich obowiązków,
- 6) bezpośredni kontakt kierującego Departamentem Audytu Wewnętrznego z Zarządem Banku, Komitetem Audytu, Radą Nadzorczą Banku oraz biegłym rewidentem w sprawach wymagających ich uwagi,
- 7) zatwierdzanie powołania i odwołania kierującego Departamentu Audytu Wewnętrznego przez Radę Nadzorczą Banku, po uprzednim zarekomendowaniu przez Komitet Audytu,
- 8) zapewnienie mechanizmów kontrolnych w zakresie kontroli poziomu wynagrodzeń i ochrony przed nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy dla pracowników komórki audytu wewnętrznego,
- 9) udział kierującego Departamentu Audytu Wewnętrznego lub osoby go zastępującej w posiedzeniach Zarządu Banku,
- 10) udział kierującego Departamentu Audytu Wewnętrznego lub osoby go zastępującej w posiedzeniach Komitetu Audytu i Rady Nadzorczej Banku (gdą zakres dotyczy systemu kontroli wewnętrznej),
- 11) udział kierującego Departamentu Audytu Wewnętrznego lub osoby przez niego wyznaczonej w posiedzeniach wszystkich komitetów funkcjonujących w Banku.

Departament Audytu Wewnętrznego, raz w roku, przeprowadza roczną ocenę adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej w ramach pierwszej i drugiej linii obrony na podstawie:

- 1) wyników audytów ze zrealizowanego rocznego planu audytów,
- 2) opinii z badania przeprowadzonego przez audytora zewnętrznego wraz z uwzględnieniem zaleceń regulatora otwartych na dzień wydawania oceny systemu kontroli wewnętrznej,
- 3) zidentyfikowanych ryzyk w trakcie roku ze szczególnym uwzględnieniem otwartych ryzyk na dzień oceny systemu kontroli wewnętrznej,
- 4) oceny terminowości i jakości realizacji działań ograniczających zidentyfikowane ryzyka.

VI. Zasady corocznej oceny skuteczności i adekwatności systemu kontroli wewnętrznej, dokonywanej przez Radę Nadzorczą.

Rada Nadzorcza Banku dokonuje corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, w tym corocznej oceny adekwatności i skuteczności funkcji kontroli, na podstawie m. in. przekazanego przez komórkę do spraw zgodności sprawozdania z funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej oraz opinii Komitetu Audytu (za pośrednictwem którego składane jest sprawozdanie).

Dokonując corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, Rada Nadzorcza Banku uwzględnia:

- 1) sposób wykonywania przez Zarząd Banku obowiązków, o których mowa w części B Rekomendacji H (rekomendacje dotyczące funkcji kontroli),
- 2) informację Zarządu Banku,
- 3) opinię Komitetu Audytu,
- 4) raporty okresowe komórki do spraw zgodności oraz komórki audytu wewnętrznego,
- 5) ustalenia biegłego rewidenta lub oceny i opinie innych podmiotów zewnętrznych,
- 6) ustalenia wynikające z czynności dokonywanych przez organy nadzorcze.