

*Załącznik nr 3 do Uchwały Zarządu
Nr 106/2016 z dnia 30.12.2016 r.*

*Załącznik nr 3 do Uchwały Rady Nadzorczej
Nr 4/2017 z dnia 10.02.2017 r.*

Polityka zarządzania ryzykiem operacyjnym
w Banku Spółdzielczym w Wąsewie
na 2017 rok

opracowała: Urszula Zalewska

Wąsewo, grudzień 2016

§1

Bank, jest postrzegany w systemie bankowym jako niewielka organizacja (w porównaniu z bankami komercyjnymi), o małej skali i zakresie działania oraz liczbie zatrudnionych pracowników, tak więc w zakresie zarządzania ryzykiem operacyjnym Bank będzie stosował proste, dające się realizować ograniczonymi zasobami, mechanizmy zarządzania ryzykiem operacyjnym.

§2

Istotnym elementem zarządzania ryzykiem operacyjnym jest zarządzanie:

1. Bezpieczeństwem środowiska teleinformatycznego i informacji, którego podstawowe kierunki określa Polityka bezpieczeństwa informacji,
2. Kadrami, którego kierunki określa Polityka kadrowa.

§3

Na podstawie Instrukcji zarządzania ryzykiem operacyjnym w Banku sporządzana jest mapa ryzyka w układzie macierzy bazylejskiej, której celem jest wskazanie obszarów funkcjonowania Banku, w których należy podjąć działania ograniczające występowanie istotnych strat spowodowanych przez incydenty ryzyka operacyjnego.

§4

Podstawowe działania powodujące ograniczanie skutków ryzyka operacyjnego to:

1. Zmiany organizacyjne,
2. Zmiany w strukturze zatrudnienia,
3. Szkolenia i prowadzenie innych działań edukacyjnych wobec pracowników i klientów, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień związanych z bezpieczeństwem środowiska teleinformatycznego i bezpieczeństwem korzystania z elektronicznych kanałów dostępu,
4. Zmiany w regulacjach, w tym zmiana procedur dotyczących kontroli wewnętrznej (opisane w Polityce zgodności),
5. Okresowa weryfikacja i wdrażanie polityki bezpieczeństwa, w tym ochrony systemów informatycznych, informacji oraz ochrony danych osobowych,
6. Wymiana sprzętu komputerowego,
7. Zakup i modernizacja oprogramowania,
8. Remonty,
9. Inne nakłady inwestycyjne mające na celu ograniczanie skutków ryzyka operacyjnego,
10. Doskonalenie kontroli wewnętrznej.
11. Podejmowanie działań określonych w Polityce bezpieczeństwa informacji.

§5

Plan nakładów inwestycyjnych i remontów na 2017 r., mających na celu ograniczanie skutków ryzyka operacyjnego zawiera tabela poniżej:

L.p.	Rodzaj nakładów inwestycyjnych	Kwota w tys. zł
1	Zakup sprzętu komputerowego	20,-
2	Oprogramowania i usprawnienia systemu operacyjno-księgowego	10,
	Razem	30,-

§6

Jednym z istotnych elementów ograniczania skutków ryzyka operacyjnego jest odpowiednia polityka kadrowa Banku, która opiera się na następujących założeniach:

1. zarządzaniu zasobami ludzkimi uznając pracowników Banku za najbardziej wartościowy element organizacji,
2. dążeniu do zharmonizowania interesów stron, które mają udział w organizacji tj.: pracowników, akcjonariuszy i klientów,
3. budowaniu zasady identyfikowania się pracowników z celami organizacji, wzajemnego zaufania, dzielenia się wiedzą i współpracy pomiędzy nimi.

§7

W Banku prowadzony jest scentralizowany model zarządzania kadrami, obejmujący:

1. Dobór kadr o kwalifikacjach odpowiednich do stawianych zadań;
2. Modelowanie struktury organizacyjnej, uwzględniającej zmiany otoczenia biznesowego.
3. Dostosowanie organizacji pracy Banku do przepisów prawa,
4. Dbalność o system zastępstw, zapewniający dostępność do usług bankowych.
5. Konstruowanie odpowiedniego systemu wynagradzania i motywowania.
6. Organizowanie systemu szkoleń.
7. Organizacja kontroli wewnętrznej Banku.
8. Doskonalenie Polityki zmiennych składników wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku, zgodnie z uchwałą 258/2011r.
9. Uwzględnienie zmiennych składników wynagradzania w procesie planowania kosztów wynagrodzeń i ich wpływu na poziom wyniku finansowego i budowę funduszy własnych Banku.

§8

W 2017r. zakłada się następujące zmiany kadrowe:

Lp.		Ilość
1	Ilość osób zatrudnionych w Banku według stanu na 30.11.2016	18
2	Ilość osób nowo przyjętych do pracy w 2016r.	1
3	Ilość osób odchodzących na emeryturę	0
4	Planowana ilość osób zatrudnionych w Banku według stanu na 31.12.2016r.	18

§9

Nie planuje się zmian kadrowych w 2017 roku.

§10

Zarząd Banku zamierza utrzymać tendencję wzrostu udziału ilości pracowników z wyższym wykształceniem w całości zatrudnienia. Aktualnie, według stanu na 30 listopad 2016r. 77,77% pracowników posiada wyższe wykształcenie, a wśród pracowników młodych, tj. do 35 roku życia aż 100%.

§11

Istotnym elementem kształtowania kadr w Banku jest organizowanie systematycznych szkoleń. W 2017 r. planuje się następujące tematy szkoleń:

1. Doskonalenie jakości obsługi klienta,
2. Zarządzanie ryzykiem w Banku,
3. Rekomendacja „D”

4. IPS – zasady tworzenia grup IPS.
5. Zasady ładu korporacyjnego i unikanie konfliktów interesów.
6. Zarządzanie ryzykiem kredytowym, z uwzględnieniem Rekomendacji „C” i „S”,
7. System kontroli wewnętrznej,
8. Szkolenie dla rad nadzorczych- Rola Rady nadzorczej w zarządzaniu ryzykiem / Odpowiedzialność Rady Nadzorczej w świetle zmian przepisów / Ocena członków Zarządu i Rady Nadzorczej na podstawie art. 22aa ustawy Prawo bankowe,
9. Zarządzanie ryzykiem płynności,
10. Rekomendacji „Z”.
11. Rekomendacja „H”

§12

W zakresie zarządzania kadrami w Banku tworzone są plany awaryjne obejmujące:

1. Dążenie do uniwersalizmu pracowników poprzez system szkoleń.
2. Określenie systemu zastępstw.
3. Tworzenie kadry rezerwowej kadry kierowniczej oraz innych pracowników kluczowych.
4. Zawieranie umów serwisowych.

§13

1. Niniejsza Polityka podlega okresowym przeglądom, zgodnie z zapisami Instrukcji sporządzania informacji zarządczej.
2. Polityka zarządzania ryzykiem operacyjnym oraz jej zmiany wchodzi w życie z dniem podjęcia uchwały przez Radę Nadzorczą Banku.