

I. Cele Systemu Kontroli Wewnętrznej

1. System Kontroli Wewnętrznej stanowi część systemu zarządzania funkcjonującego w Banku, ma na celu wspomaganie procesów decyzyjnych przyczyniające się do zapewnienia:
 - 1) skuteczności i efektywności działania Banku,
 - 2) wiarygodności sprawozdawczości finansowej Banku,
 - 3) przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem w Banku,
 - 4) zgodności działania Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi.
2. Bank wyodrębnia cele szczegółowe Systemu Kontroli Wewnętrznej w powiązaniu z celami ogólnymi określonymi w ust. 1 powyżej.
3. System Kontroli Wewnętrznej w Banku obejmuje:
 - 1) Funkcje kontroli,
 - 2) zarządzanie ryzykiem przez pracowników na powoływanych do tego stanowiskach lub w komórkach organizacyjnych oraz działalność Departamentu Compliance,
 - 3) Departament Audytu Wewnętrznego.

II. Rola Zarządu, Rady Nadzorczej Banku i Komitetu Audytu

1. Zarząd Banku:
 - 1) projektuje, wprowadza i zapewnia funkcjonowanie adekwatnego i skutecznego Systemu Kontroli Wewnętrznej w Banku oraz podejmuje działania w celu zapewnienia ciągłości działania Systemu Kontroli Wewnętrznej
 - 2) ustanawia odpowiednie zasady projektowania, zatwierdzania i wdrażania mechanizmów kontrolnych we wszystkich procesach funkcjonujących w Banku, w tym określa rolę komórek odpowiedzialnych za opracowanie projektu mechanizmu kontrolnego, jego zatwierdzenie oraz wdrożenie;
 - 3) podejmuje działania mające na celu zapewnienie właściwej współpracy pracowników w ramach Funkcji kontroli oraz współpracy z Departamentem Compliance i Departamentem Audytu Wewnętrznego, a także zapewnienie pracownikom tych jednostek organizacyjnych dostępu do niezbędnych dokumentów źródłowych, w tym zawierających informacje prawnie chronione w związku z wykonywaniem przez nich obowiązków służbowych;
 - 4) ustanawia kryteria oceny adekwatności i skuteczności Systemu Kontroli Wewnętrznej dla wszystkich trzech linii obrony oraz dokonuje ich okresowej aktualizacji;
 - 5) odpowiada za opracowanie, wprowadzenie i aktualizację pisemnych polityk, strategii oraz procedur w zakresie Systemu Kontroli Wewnętrznej;
 - 6) odpowiada za efektywne zarządzanie w Banku ryzykiem braku zgodności rozumianym jako ryzyko skutków nieprzestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych obowiązujących w Banku oraz standardów rynkowych;
 - 7) odpowiada za opracowanie „Polityki Zgodności Santander Consumer Bank S.A.”, zapewnienie jej przestrzegania i składanie Radzie Nadzorczej Banku nie rzadziej niż raz w roku raportów w sprawie zarządzania ryzykiem braku zgodności oraz podejmowanie odpowiednich działań, w tym środków naprawczych lub dyscyplinujących w przypadku wykrycia nieprawidłowości w stosowaniu „Polityki Zgodności Santander Consumer Bank S.A.”.
 - 8) odpowiada za zorganizowanie, zapewnienie ciągłości i skuteczności działania Departamentu Audytu Wewnętrznego oraz przeprowadzania okresowej oceny efektywności jego działania;
 - 9) zapewnia niezależność i środki finansowe, niezbędne do skutecznego wykonywania zadań oraz systematycznego podnoszenia umiejętności i kwalifikacji przez pracowników Departamentu Compliance i Departamentu Audytu Wewnętrznego.
2. Rada Nadzorcza Banku:
 - 1) sprawuje nadzór nad wprowadzeniem Systemu Kontroli Wewnętrznej oraz dokonuje corocznej oceny adekwatności i skuteczności Systemu Kontroli Wewnętrznej;
 - 2) monitoruje skuteczność Systemu Kontroli Wewnętrznej w oparciu o informacje uzyskane od Departamentu Compliance, Departamentu Audytu Wewnętrznego i Zarządu Banku.
3. Komitet Audytu:
 - 1) wspiera działania Rady Nadzorczej Banku w zakresie monitorowania procesu sprawozdawczości finansowej oraz rewizji finansowej, skuteczności Systemu Kontroli Wewnętrznej, w tym działalności Departamentu Compliance i Departamentu Audytu Wewnętrznego oraz zarządzania ryzykiem poprzez przyjmowanie okresowych raportów na temat zarządzania ryzykiem w Banku oraz raportów dotyczących wyników działania mechanizmów kontrolnych oraz informacji na temat wyników niezależnego monitorowania przestrzegania mechanizmów kontrolnych;
 - 2) monitoruje procesy realizowane w Banku z punktu widzenia ich zgodności z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, rekomendacjami nadzorczymi, a także wewnętrznymi regulacjami Banku.

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

1. Bank wyodrębnia w swojej Strukturze Organizacyjnej jednostki odpowiedzialne za realizację zadań w ramach Funkcji kontroli, zgodnie z koncepcją trzech linii obrony.
2. Stosowany w Banku System Kontroli Wewnętrznej zorganizowany jest na trzech, niezależnych poziomach, gdzie:
 - 1) na pierwszą linię obrony składa się zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej;
 - 2) na drugą linię obrony składa się zarządzanie ryzykiem przez pracowników na specjalnie powoływanych do tego stanowiskach lub w jednostkach organizacyjnych, niezależnie od zarządzania ryzykiem na pierwszej linii obrony oraz działalność Departamentu Compliance;
 - 3) na trzecią linię obrony składa się działalność Departamentu Audytu Wewnętrznego.
3. Na wszystkich trzech liniach obrony, w ramach Systemu Kontroli Wewnętrznej, pracownicy Banku, w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych, odpowiednio stosują mechanizmy kontrolne lub niezależnie monitorują przestrzeganie mechanizmów kontrolnych.

IV. Funkcja kontroli

1. Funkcja kontroli jest jednym z elementów Systemu Kontroli Wewnętrznej Banku na który składają się:
 - 1) wszystkie mechanizmy kontrolne w procesach funkcjonujących w Banku;
 - 2) niezależne monitorowanie przestrzegania tych mechanizmów kontrolnych;
 - 3) raportowanie (w ramach Funkcji kontroli).
2. Elementami Funkcji kontroli są:
 - 1) Model Kontroli Wewnętrznej;
 - 2) Katalog mechanizmów kontroli ryzyka braku zgodności i ryzyka reputacyjnego;
 - 3) inne mechanizmy kontrolne funkcjonujące w Banku (np. polityki, procedury lub instrukcje).

V. Umiejscowienie, zakres zadań, niezależność Departamentu Compliance

1. Departament Compliance wchodzi w skład drugiej linii obrony i stanowi element Systemu Kontroli Wewnętrznej.
2. Departament Compliance jest niezależną na poziomie organizacyjnym jednostką organizacyjną Banku, która podlega i raportuje bezpośrednio do Prezesa Zarządu Banku. Dodatkowo, działalność Departamentu Compliance jest monitorowana przez Komitet Audytu funkcjonujący przy Radzie Nadzorczej Banku.
3. Departament Compliance nie może być łączony z innymi jednostkami organizacyjnymi, funkcjami i stanowiskami w Banku. Pracownicy Departamentu Compliance nie mogą wykonywać innych obowiązków niż te wynikające z zadań Departamentu.
4. Pracownicy Departamentu Compliance nie mogą być zaangażowani w działalność, która mogłaby rodzić konflikt interesów z ich obowiązkami wykonywanymi w ramach drugiej linii obrony. W szczególności pracownicy Departamentu Compliance nie mogą wykonywać innych obowiązków niż wynikające z jego zakresu działania.
5. W Banku funkcjonują następujące mechanizmy zapewniające niezależność Departamentu Compliance:
 - 1) Zarząd i Rada Nadzorcza zatwierdzają regulamin funkcjonowania Departamentu Compliance;
 - 2) Dyrektor Departamentu Compliance ma zapewniony bezpośredni kontakt z Członkami Zarządu oraz Rady Nadzorczej. W szczególności Dyrektor Departamentu Compliance lub osoba go zastępująca uczestniczy w posiedzeniach Zarządu Banku, a także w posiedzeniach Rady Nadzorczej oraz Komitetu Audytu, jeśli przedmiotem posiedzenia są zagadnienia związane z Systemem Kontroli Wewnętrznej, w tym zapewnienia zgodności, audytem wewnętrznym lub zarządzaniem ryzykiem;
 - 3) powołanie i odwołanie Dyrektora Departamentu Compliance odbywa się za zgodą Rady Nadzorczej. Odwołanie Dyrektora Departamentu Compliance wymaga dodatkowo wcześniejszego jego wysłuchania przez Radę Nadzorczą. W przypadku zmiany na stanowisku Dyrektora Departamentu Compliance, Bank niezwłocznie informuje o tym Komisję Nadzoru Finansowego, wraz ze wskazaniem przyczyny zmiany;
 - 4) w Banku funkcjonuje szczegółowy tryb kontroli wynagrodzeń pracowników Departamentu Compliance, zapewniający niezależność i obiektywizm wypełniania przez nich zadań oraz umożliwiający zatrudnianie osób o odpowiednich kwalifikacjach, doświadczeniu i umiejętnościach;
 - 5) wysokość wynagrodzenia (w tym premia) pracowników Departamentu Compliance nie jest uzależniona od wyników finansowych Banku;
 - 6) w Banku istnieje mechanizm chroniący pracowników Departamentu Compliance przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę.

6. Pracownicy Departamentu Compliance posiadają dostęp do wszelkich informacji i dokumentów niezbędnych do skutecznego wykonywania obowiązków oraz prawo komunikowania się z każdym pracownikiem Banku. Dostęp ten obejmuje wszelkie informacje i dokumenty (w tym poufne i wrażliwe), dostęp do pomieszczeń w zakresie koniecznym do wykonywania zadań w obecności osób odpowiedzialnych za te pomieszczenia oraz dostęp do systemów informatycznych (bez możliwości ingerencji w zasoby systemu), uwzględniających informacje i dane niezbędne do wykonywania zadań.
7. Departament Compliance ma możliwość stosowania narzędzi informatycznych wspomagających realizację jego zadań oraz prawo do zamawiania ekspertyz zewnętrznych.
8. Departament Compliance jest odpowiedzialny za realizację procesu zarządzania ryzykiem braku zgodności w procesach funkcjonujących w Banku w oparciu o „Regulamin funkcjonowania Departamentu Compliance w Santander Consumer Bank S.A.” oraz procedury i metodyki opisujące proces zarządzania tym ryzykiem.
9. Zarządzanie ryzykiem braku zgodności prowadzone jest w oparciu o roczny plan działania Departamentu Compliance i składa się z identyfikacji, oceny, kontroli i monitorowania ryzyka braku zgodności działalności Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi oraz przedstawianie raportów w tym zakresie.
10. Do zadań Departamentu Compliance należą:
 - 1) opracowanie regulaminu funkcjonowania Departamentu Compliance, określającego co najmniej cel, zakres i szczegółowe zasady działania Departamentu Compliance;
 - 2) identyfikowanie ryzyka braku zgodności, w szczególności przez analizę przepisów prawa, regulacji wewnętrznych banku, standardów rynkowych oraz wyników wewnętrznych postępowań wyjaśniających przeprowadzanych przez Departament Compliance;
 - 3) ocena ryzyka braku zgodności przez pomiar lub szacowanie tego ryzyka;
 - 4) projektowanie i wprowadzanie, bazujących na ocenie ryzyka braku zgodności, mechanizmów kontroli ryzyka braku zgodności;
 - 5) monitorowanie wielkości i profilu ryzyka braku zgodności po zastosowaniu mechanizmów kontroli ryzyka braku zgodności;
 - 6) okresowe przekazywanie raportów w zakresie ryzyka braku zgodności do Zarządu Banku, Rady Nadzorczej oraz Komitetu Audytu dotyczących wyników identyfikacji, oceny, kontroli i monitorowania wielkości i profilu ryzyka braku zgodności.
11. W zakresie zapewniania zgodności w ramach funkcji kontroli Departament Compliance wykonuje następujące zadania:
 - 1) przeprowadza weryfikację bieżącą pionową;
 - 2) przeprowadza testowanie pionowe.

VI. Umiejscowienie, zakres zadań, niezależność Departamentu Audytu Wewnętrznego

1. W strukturze organizacyjnej Santander Consumer Bank S.A., Departament Audytu Wewnętrznego podlega organizacyjnie bezpośrednio Prezesowi Zarządu. Dodatkowo funkcjonalnie Departament Audytu Wewnętrznego podlega Radzie Nadzorczej.
2. W Banku funkcjonują następujące mechanizmy zapewniające niezależność Departamentu Audytu Wewnętrznego:
 - 1) Zarząd i Rada Nadzorcza zatwierdzają regulamin funkcjonowania Departamentu Audytu Wewnętrznego (DAW);
 - 2) Dyrektor DAW ma zapewniony bezpośredni kontakt z Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej.
 - 3) Dyrektor DAW lub osoby go zastępujące uczestniczą w posiedzeniach Zarządu Banku;
 - 4) Dyrektor DAW lub osoby go zastępujące uczestniczą w posiedzeniach Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu, w przypadku gdy przedmiotem posiedzenia są zagadnienia związane z Systemem Kontroli Wewnętrznej, w tym zapewnianiem zgodności, audytem wewnętrznym lub zarządzaniem ryzykiem;
 - 5) Powołanie Dyrektora DAW odbywa się za zgodą Rady Nadzorczej. Wysokość wynagrodzenia (w tym premii) Dyrektora DAW, spełniająca wymogi przewidziane w przepisach prawa dotyczących polityki wynagrodzeń, jest zatwierdzana Przez Radę Nadzorczą;
 - 6) Odwołanie Dyrektora DAW odbywa się za zgodą Rady Nadzorczej po uprzednim wysłuchaniu Dyrektora przez Radę Nadzorczą. W przypadku zmiany na stanowisku Dyrektora DAW, Bank niezwłocznie informuje o tym Komisję Nadzoru Finansowego wraz ze wskazaniem przyczyny zmiany;
 - 7) W Banku funkcjonuje szczególny tryb kontroli wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w DAW zapewniający niezależność i obiektywizm wypełniania przez nich zadań oraz umożliwiający zatrudnianie osób o odpowiednich kwalifikacjach, doświadczeniu i umiejętnościach;
 - 8) W Banku istnieją mechanizmy chroniące pracowników w DAW przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę;
 - 9) Departament Audytu Wewnętrznego nie może być łączony z innymi komórkami organizacyjnymi, funkcjami i stanowiskami w Banku. Pracownicy DAW nie mogą wykonywać innych obowiązków niż wynikające z jej zadań;
 - 10) Pracownicy DAW mają pełny, swobodny i nieograniczony dostęp do wszystkich informacji, w celu przeprowadzenia badań audytowych. Dostęp ten obejmuje dokumenty, urządzenia magnetyczne i aplikacje, lokalizacje fizyczne oraz, gdy ma to zastosowanie, archiwa fizyczne, informatyczne lub wirtualne, a także współpracę z pracownikami Santander Consumer Bank S.A. lub personelu zewnętrznego, gdy zachodzi taka potrzeba;
 - 11) Rada Nadzorcza zatwierdza Strategię DAW oraz roczne plany audytu.
3. Do zadań Departamentu Audytu Wewnętrznego należą:
 - 1) opracowanie regulaminu funkcjonowania Departamentu Audytu Wewnętrznego, określającego co najmniej cel, zakres i szczegółowe zasady działania komórki audytu wewnętrznego;
 - 2) przeprowadzanie badań audytowych na podstawie regulaminu funkcjonowania Departamentu oraz procedur i metodyk badania;
 - 3) przeprowadzanie badań audytowych obejmujących badanie adekwatności i skuteczności Systemu Zarządzania Ryzykiem i Systemu Kontroli Wewnętrznej w całej działalności Banku, w tym mechanizmów kontroli ryzyka;
 - 4) przeprowadzanie badań audytowych zgodnie z zakresem i częstotliwością określonymi w planach audytu i dostosowanymi do zidentyfikowanych obszarów ryzyka i poziomu jego istotności;
 - 5) odpowiednie dokumentowanie badania audytowego;
 - 6) sprawdzanie efektywności realizacji zaleceń wydanych przez komórkę audytu wewnętrznego w ramach badań audytowych;
 - 7) okresowe przekazywanie raportów do Zarządu i Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu, w szczególności w zakresie realizacji planów audytu, wyników przeprowadzonych badań audytowych oraz statusu realizacji zaleceń wydanych po przeprowadzonych badaniach audytowych.

VII. Zasady corocznej oceny skuteczności i adekwatności Systemu Kontroli Wewnętrznej przez Radę Nadzorczą Banku

1. Rada Nadzorcza dokonuje corocznej oceny adekwatności i skuteczności Systemu Kontroli Wewnętrznej, w tym corocznej oceny adekwatności i skuteczności Funkcji kontroli oraz działalności Departamentu Compliance i Departamentu Audytu Wewnętrznego. Rada Nadzorcza ocenia System Kontroli Wewnętrznej w czterostopniowej skali:
 - 1) powyżej oczekiwań;
 - 2) zgodnie z oczekiwaniami;
 - 3) nieznacznie poniżej oczekiwań;
 - 4) znacznie poniżej oczekiwań.
2. Dokonując oceny Systemu Kontroli Wewnętrznej Rada Nadzorcza bierze przede wszystkim pod uwagę:
 - 1) czy nieprawidłowości zidentyfikowane w Systemie Kontroli Wewnętrznej przez jednostki pierwszej, drugiej lub trzeciej linii obrony nie mają znaczącego, negatywnego wpływu na Bank, a przypisane do nich plany naprawcze realizowane są zgodnie z założonym terminem;
 - 2) czy nieprawidłowości zidentyfikowane w procesie badań audytów zewnętrznych nie mają znaczącego negatywnego wpływu na Bank, a rekomendacje audytowe realizowane są zgodnie z założonym terminem;
 - 3) czy nieprawidłowości zidentyfikowane przez regulatorów mają znacząco negatywny wpływ na Bank, a przypisane do nich plany naprawcze realizowane są zgodnie z założonym terminem;
 - 4) czy Bank otrzymał satysfakcjonującą w ocenie Rady Nadzorczej ocenę Komisji Nadzoru Finansowego nadaną w procesie BION;
 - 5) czy zakres Planu Audytu w odniesieniu do kluczowych ryzyk i poziom jego realizacji w relacji do zasobów Departamentu Audytu Wewnętrznego są na satysfakcjonującym poziomie;
 - 6) czy zakres Rocznej planu działania Departamentu Compliance w odniesieniu do kluczowych ryzyk, poziom jego realizacji w relacji do zasobów tego Departamentu są na satysfakcjonującym poziomie;
 - 7) czy zakres i wyniki procesu certyfikacji Modelu Kontroli Wewnętrznej w odniesieniu do kluczowych ryzyk, poziom jego realizacji w odniesieniu do zasobów Departamentu Kontroli Ryzyka Operacyjnego i Walidacji Modeli są na satysfakcjonującym poziomie;
 - 8) przypadki wystąpienia zdarzeń na poziomie znaczącym lub krytycznym, w zakresie ryzyka istotnego dla działalności Banku, jeżeli miały one wpływ na System Kontroli Wewnętrznej;
 - 9) przypadki ewentualnych dotkliwych sankcji nałożonych na Bank.