

*Załącznik nr 1 do Uchwały nr 29/Z/25
Zarządu Banku Spółdzielczego
„Bank Rolników” w Opolu
z dnia 05 lutego 2025r.*

POLITYKA ŁADU KORPORACYJNEGO BANKU SPÓŁDZIELCZEGO „BANK ROLNIKÓW” W OPOLU

SPIS TREŚCI

<i>SPIS TREŚCI</i>	2
<i>Wstęp</i>	3
<i>Rozdział 1 – Organizacja i struktura organizacyjna</i>	4
<i>Rozdział 2 – Relacja z udziałowcami</i>	5
<i>Rozdział 3 – Organ zarządzający – Zarząd Banku</i>	6
<i>Rozdział 4 – Organ nadzorujący – Rada Nadzorcza</i>	8
<i>Rozdział 5 – Polityka wynagradzania</i>	11
<i>Rozdział 6 – Polityka informacyjna</i>	11
<i>Rozdział 7 – Działalność promocyjna i relacje z klientami</i>	12
<i>Rozdział 8 – Kluczowe systemy i funkcje wewnętrzne</i>	14
<i>Rozdział 9 – Polityka w zakresie outsourcingu</i>	15
<i>Rozdział 10 – Polityka w zakresie AML</i>	16
<i>Rozdział 11 – Polityka w zakresie ESG</i>	16
<i>Rozdział 12 – Konflikt interesów</i>	16
<i>Rozdział 13 – Kultura ryzyka i standardy etyczne</i>	17

Wstęp

§ 1

1. Niniejsza „Polityka Ładu Korporacyjnego Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu”, zwana dalej „Polityką” stanowi zbiór zasad określających relacje wewnętrzne i zewnętrzne Banku, w tym relacje z udziałowcami i klientami, ich organizację, funkcjonowanie nadzoru wewnętrznego oraz kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych, a także organów statutowych i zasad ich współdziałania.
2. Niniejsza Polityka została opracowana w oparciu o następujące zapisy:
 - 1) Uchwały nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014r. w sprawie wydania „Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”,
 - 2) Ustawy Prawo bankowe,
 - 3) Ustawy z dnia 7 grudnia 2000r. o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i Bankach Zrzeszających,
 - 4) wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2021/06),
 - 5) 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,
 - 6) Rekomendację Z dotyczącą zasad ładu wewnętrznego w bankach przyjęta uchwałą nr 289/2020 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia z dnia 9 października 2021 r.
3. „Polityka Ładu Korporacyjnego Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu” wprowadzona jest zgodnie z zasadą proporcjonalności i adekwatności wynikającą ze skali i charakteru działalności oraz specyfiki Banku.

§ 2

W Banku wdraża się zasady ładu korporacyjnego, które obejmują następujące obszary:

- 1) Organizacja i struktura organizacyjna,
- 2) Relacja z udziałowcami,
- 3) Organ zarządzający – Zarząd Banku,
- 4) Organ nadzorujący – Rada Nadzorcza,

- 5) Polityka wynagradzania,
- 6) Polityka informacyjna,
- 7) Działalność promocyjna i relacje z klientami,
- 8) Kluczowe systemy i funkcje wewnętrzne.

Rozdział 1 – Organizacja i struktura organizacyjna

§ 3

1. Organizacja Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu zwanego dalej Bankiem umożliwia osiągnięcie długoterminowych celów prowadzonej działalności.
2. Organizacja Banku obejmuje zarządzanie i sprawowanie kontroli, systemy sprawozdawczości wewnętrznej, a także przepływu i ochrony informacji oraz obiegu dokumentów, co zostało należycie zapisane w regulacjach wewnętrznych Banku.
3. Organizacja Banku ma odzwierciedlenie w strukturze organizacyjnej.
4. Bank zapewnia jawność struktury organizacyjnej poprzez zamieszczenie schematu organizacyjnego na stronie internetowej Banku: <https://bs-opole.pl/>.
5. Bank posiada przejrzystą oraz adekwatną do skali i charakteru prowadzonej działalności oraz podejmowanego ryzyka strukturę organizacyjną, której podległość służbowa, zadania oraz zakres obowiązków i odpowiedzialności są wyraźnie przypisane i odpowiednio przydzielone. Struktura organizacyjna obejmuje i odzwierciedla cały obszar działalności Banku, wyraźnie wyodrębniając każdą kluczową funkcję w obrębie wykonywanych zadań. Dotyczy to zarówno podziału zadań jak i odpowiedzialności pomiędzy członkami Zarządu Banku a także podziału zadań i odpowiedzialności pomiędzy komórkami organizacyjnymi oraz poszczególnymi stanowiskami pracy.
6. Struktura organizacyjna Banku określona została w taki sposób, by nie zachodziły wątpliwości, co do zakresu zadań i odpowiedzialności odpowiednich komórek organizacyjnych, a zwłaszcza, by nie dochodziło do nakładania się na siebie obowiązków i odpowiedzialności komórek organizacyjnych.
7. Struktura organizacyjna znajduje swoje odzwierciedlenie w następujących regulacjach Banku:
 - 1) W Regulaminie działania Zarządu Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu w zakresie nadzoru nad poszczególnymi komórkami organizacyjnymi oraz zasady odpowiedzialności za poszczególne obszary funkcjonowania Banku,

- 2) W Regulaminie Kontroli Wewnętrznej Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu w zakresie organizacji systemu kontroli wewnętrznej oraz działania audytu wewnętrznego,
 - 3) Instrukcji sporządzania informacji zarządczej w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu, gdzie zdefiniowano między innymi zakres informacji, częstotliwość, komórki sporządzające i odbiorców informacji,
 - 4) W pozostałych regulacjach Banku, które są okresowo weryfikowane przez Zarząd i Radę Nadzorczą między innymi pod kątem spójności z zatwierdzoną strukturą organizacyjną.
8. Organizacja Banku umożliwia osiągnięcie założonych strategicznych celów z uwzględnieniem konieczności efektywnego monitorowania ryzyka występującego w jego działalności.
 9. 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 również odpowiednie doświadczenie,
 - 2) podczas określania zakresu powierzanych zadań brana jest pod uwagę możliwość właściwego i rzetelnego wykonywania tych zadań na danym stanowisku,
 - 3) prawa pracowników są należycie chronione, a ich interesy uwzględniane, co znajduje odzwierciedlenie w odpowiednich regulacjach wewnętrznych Banku.
 10. Bank zapewnia pracownikom odpowiedni dostęp do informacji o zakresach uprawnień, obowiązkach i odpowiedzialności poszczególnych komórek organizacyjnych. Wszyscy pracownicy Banku są informowani o każdej zmianie regulaminu organizacyjnego.
 11. Bank wprowadził system zgłoszeń wewnętrznych naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych, w tym anonimowy sposób powiadamiania organu zarządzającego lub organu nadzorującego o nadużyciach w tejże instytucji. Bank zapewnia możliwość korzystania z tego narzędzia przez pracowników bez obawy o negatywne konsekwencje ze strony kierownictwa i innych pracowników instytucji.
 12. Zarząd Banku przedstawia organowi nadzorującemu raporty dotyczące powiadomień o poważnych nadużyciach.
 13. Bank stosuje plany ciągłości działania mające na celu zapewnianie ciągłości działania i ograniczenia strat na wypadek poważnych zakłóceń w działalności instytucji.

Rozdział 2 – Relacja z udziałowcami

§ 4

1. Bank działa w interesie wszystkich udziałowców z poszanowaniem interesu klientów.
2. Bank zapewnia udziałowcom właściwy dostęp do informacji, w szczególności w przypadku podejmowania decyzji przez Zebranie Przedstawicieli. Udzielając informacji udziałowcom, Bank zapewnia ich rzetelność oraz kompletność, nie stosując preferencji w stosunku do wybranych udziałowców.
3. Udziałowcy Banku, powinni współdziałać przy realizacji jego celów oraz zapewnić bezpieczeństwo jego działania.
4. Udziałowcy mogą wpływać na funkcjonowanie instytucji nadzorowanej wyłącznie poprzez decyzje organu stanowiącego nie naruszając kompetencji pozostałych organów. Nieuprawnione wywieranie wpływu na Zarząd lub Radę Nadzorczą Banku podlegać będzie zgłoszeniu Komisji Nadzoru Finansowego.
5. Udziałowcy w swych decyzjach powinni kierować się interesem Banku.
6. Udziałowcy nie mogą ingerować w sposób sprawowania Zarządu, w tym prowadzenie spraw przez Zarząd Banku.
7. Zwołanie zgromadzenia organu stanowiącego w sytuacji, gdy wymaga tego dalsze prawidłowe funkcjonowanie Banku powinno następować niezwłocznie.
8. Udziałowcy powinni efektywnie korzystać z narzędzi nadzoru właścicielskiego, aby zapewnić prawidłowe funkcjonowanie organu zarządzającego i nadzorującego Banku.
9. Powstające konflikty pomiędzy udziałowcami powinny być rozwiązywane niezwłocznie, aby nie dochodziło do naruszenia interesu Banku i jego klientów.
10. Udziałowcy 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.
11. Decyzje w zakresie wypłaty dywidendy uzależnione są od potrzeby utrzymania odpowiedniego poziomu kapitałów własnych oraz realizacji strategicznych celów instytucji nadzorowanej a także uwzględniają rekomendacje i indywidualne zalecenia wydane przez organy nadzoru.

Rozdział 3 – Organ zarządzający – Zarząd Banku

§ 5

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 aktywnie angażuje się w działalność Banku i podejmuje decyzje w prawidłowy i świadomy sposób.
3. Zarząd ponosi odpowiedzialność za wdrażanie strategii, polityk i zasad oraz regularnie omawia wdrażanie tych regulacji z Radą Nadzorczą oraz zgodnie z wytycznymi KNF przedstawia je do akceptacji Rady Nadzorczej.
4. Zarząd dokonując osądu i podejmując decyzje konstruktywnie kwestionuje oraz krytycznie ocenia przedstawiane mu propozycje, wyjaśnienia i informacje.
5. Zarząd składa kompleksowe cykliczne sprawozdania i informuje regularnie bez zbędnej zwłoki Radzie Nadzorczej o elementach istotnych dla oceny sytuacji, ryzyku i wydarzeniach mających wpływ lub mogących mieć wpływ na działanie Banku.
6. Zarząd ma charakter kolegialny.
7. Członkowie Zarządu Banku posiadają odpowiednie kompetencje do prowadzenia spraw wynikających 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.
8. Każdy z członków Zarządu daje rękojmię należytego wykonywania powierzonych mu obowiązków.
9. Indywidualne kompetencje poszczególnych członków kolegialnego Zarządu Banku dopełniają się w taki sposób, aby możliwe było zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegialnego zarządzania Bankiem.
10. Zarząd Banku działając w interesie Banku ma na względzie cele oraz zasady prowadzenia działalności przez Bank określone przez przepisy prawa, regulacje wewnętrzne oraz rekomendacje nadzorcze.
11. Zarząd Banku realizując przyjętą Strategię Banku kieruje się bezpieczeństwem Banku.
12. Zarząd Banku jest jedynym uprawnionym i odpowiedzialnym za zarządzania działalnością Banku.
13. Zarządzanie działalnością Banku obejmuje w szczególności funkcje prowadzenia spraw, planowania, organizowania, decydowania, kierowania oraz kontrolowania działalności instytucji.

14. Pracą Zarządu kieruje Prezes, a wewnętrzny podział obowiązków w Zarządzie zapewnia unikanie konfliktów interesów.
15. Członkowie organu zarządzającego ponoszą kolegiальną odpowiedzialność za decyzje zastrzeżone do kompetencji organu zarządzającego, niezależnie od wprowadzenia wewnętrznego podziału odpowiedzialności za poszczególne obszary działalności instytucji nadzorowanej pomiędzy członków organu zarządzającego lub delegowania określonych uprawnień na niższe szczeble kierownicze.
16. Wewnętrzny podział odpowiedzialności za poszczególne obszary działalności instytucji nadzorowanej pomiędzy członków Zarządu powinien być dokonany w sposób przejrzysty i jednoznaczny oraz zostać odzwierciedlony w regulacjach wewnętrznych. Podział taki nie powinien prowadzić do zbędnego nakładania się kompetencji członków organu zarządzającego lub wewnętrznych konfliktów interesów.
17. Wewnętrzny podział odpowiedzialności pomiędzy członków zarządu nie powinien prowadzić do sytuacji, w której określony obszar działalności instytucji nadzorowanej nie jest przypisany do żadnego członka organu zarządzającego.
18. Pełnienie funkcji w Zarządzie powinno stanowić główny obszar aktywności zawodowej członka Zarządu. Członek Zarządu powinien się powstrzymywać od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktów interesów, lub miałaby negatywny wpływ na jego reputację, jako członka Zarządu Banku. Dodatkowa aktywność członka Zarządu Banku, poza Bankiem nie powinna prowadzić do takiego zaangażowania czasu i nakładu pracy, aby negatywnie wpływała na wykonywanie jego funkcji.
19. W przypadku niepełnego składu organu zarządzającego Banku powinien on zostać niezwłocznie uzupełniony.

Rozdział 4 – Organ nadzorujący – Rada Nadzorcza

§ 6

1. Członkowie Rady Nadzorczej Banku posiadają odpowiednie kompetencje do należytego wykonywania obowiązków 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.

2. Indywidualne kompetencje poszczególnych członków Rady Nadzorczej powinny uzupełniać się w taki sposób, aby umożliwiać zapewnienie odpowiedniego poziomu kolegiального sprawowania nadzoru nad wszystkimi obszarami działania.
3. Każdy z członków Rady Nadzorczej Banku daje rękojmię należytego wykonywania powierzonych mu obowiązków.
4. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad sprawami Banku, kierując się przy wykonywaniu swoich zadań dbałością o prawidłowe i bezpieczne działania Banku oraz obiektywną oceną i osądem.
5. Określony w Statucie skład liczebny Rady Nadzorczej jest adekwatny do charakteru i skali prowadzonej przez Bank działalności.
6. Rada Nadzorcza Banku 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 Zasadach prowadzenia rachunkowości w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu mających znaczący wpływ na treść informacji finansowej.
7. Członek Rady Nadzorczej powinien podejmować aktywność zawodową bez uszczerbku dla działalności w Radzie Nadzorczej Banku oraz z zachowaniem zasady unikania konfliktów interesów.
8. Skład liczebny Rady Nadzorczej powinien być adekwatny do charakteru i skali prowadzonej działalności.
9. W składzie Rady Nadzorczej powinna być wyodrębniona funkcja przewodniczącego, który kieruje pracami organu. Wybór przewodniczącego powinien być dokonany w oparciu o doświadczenie oraz umiejętności kierowania przy uwzględnieniu kryterium niezależności.
10. W składzie Rady Nadzorczej powinien być zapewniony odpowiedni udział członków niezależnych, a tam gdzie jest to możliwe powoływanych spośród kandydatów wskazanych przez udziałowców mniejszościowych. Niezależność przejawia się przede wszystkim brakiem bezpośrednich i pośrednich powiązań z instytucją nadzorowaną, członkami organów zarządzających i nadzorujących, znaczącymi udziałowcami i podmiotami z nimi powiązanymi.
11. W szczególności niezależnością powinni cechować się członkowie komitetu audytu lub członkowie Rady Nadzorczej, którzy posiadają kompetencje z dziedziny rachunkowości lub rewizji finansowej.

12. Jeśli członkowie Rady Nadzorczej zgłoszą zdanie odrębne, informację oraz powody zgłoszenia zamieszcza się w protokole.
13. Komitet audytu w ramach monitorowania wykonywania czynności rewizji finansowej powinien uzgadniać zasady przeprowadzania czynności przez podmiot uprawniony do badania sprawozdań finansowych, w tym w zakresie proponowanego planu czynności.
14. Komitet audytu podczas przedstawiania wyników czynności rewizji finansowej przez podmiot uprawniony do badania sprawozdań finansowych powinien wyrazić swoją opinię o sprawozdaniu finansowym, którego dotyczą czynności rewizji finansowej.
15. Współpraca komitetu audytu i Rady Nadzorczej z podmiotem uprawnionym do badania sprawozdań finansowych powinna zostać udokumentowana. Rozwiązanie umowy z podmiotem uprawnionym do badania sprawozdań finansowych powinno zostać poddane ocenie przez Radę Nadzorczą, która informację o przyczynach tego rozwiązania zamieści w corocznym raporcie zawierającym ocenę sprawozdań finansowych Banku.
16. Członek Rady Nadzorczej Banku powinien wykonywać swoją funkcję w sposób aktywny, wykazując się niezbędnym poziomem zaangażowania w pracę Rady Nadzorczej.
17. Niezbędny poziom zaangażowania przejawia się w poświęcaniu czasu w wymiarze umożliwiającym należyte wykonywanie zadań Rady Nadzorczej.
18. Pozostała aktywność zawodowa członka Rady Nadzorczej nie może odbywać się z uszczerbkiem dla jakości i efektywności sprawowanego nadzoru.
19. Członek Rady Nadzorczej powinien powstrzymywać 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 Banku.
20. Zasady ograniczania konfliktu interesów powinny być określone w odpowiedniej regulacji wewnętrznej określającej 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.
21. Nadzór wykonywany przez Radę Nadzorczą powinien mieć charakter stały, a posiedzenia organu nadzorującego powinny się odbywać w zależności od potrzeb. Jeżeli w instytucji nadzorowanej działa komitet audytu lub inne komitety, którym powierzono określone sprawy związane z działalnością Banku, posiedzenia Rady Nadzorczej powinny odbywać się w miarę potrzeb, nie rzadziej jednak niż raz na kwartał.
22. 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 powinna podjąć

odpowiednie działania, w szczególności zażądać od Zarządu wyjaśnień i zalecić mu wprowadzenie skutecznych rozwiązań przeciwdziałających wystąpieniu podobnych nieprawidłowości w przyszłości.

23. 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.
24. 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 5 – Polityka wynagradzania

§ 7

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania osób, których działalność zawodowa na istotny wpływ na profil ryzyka Banku zgodnie z Polityką wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu, która uwzględnia zasadę proporcjonalności oraz sytuację finansową Banku.
2. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli, raz w roku, raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku.
3. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.
4. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustalane jest adekwatnie do pełnionej funkcji, a także adekwatnie do skali działalności.
5. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej oraz członków komitetu audytu ustalane jest przez Zebranie Przedstawicieli. Zasady wynagradzania Rady Nadzorczej i komitetu audytu zawarte są w odpowiedniej regulacji wewnętrznej Banku.
6. Rada Nadzorcza, uwzględniając decyzje organu stanowiącego, odpowiada za wprowadzenie regulacji wewnętrznej określającej zasady wynagradzania członków Zarządu.
7. Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej i Zarządu są finansowane i wypłacane ze środków Banku.

Rozdział 6 – Polityka informacyjna

§ 8

1. Bank prowadzi Politykę ujawniania informacji o charakterze jakościowym i ilościowym Banku Spółdzielczego "Bank Rolników" w Opolu w zakresie adekwatności kapitałowej, wynagrodzeń oraz innych informacji podlegających ogłaszaniu zatwierdzoną i co najmniej raz w roku weryfikowaną przez Zarząd i Radę Nadzorczą.
2. Bank publikuje na tablicy ogłoszeń oraz na stronie internetowej wszystkie, wymagane przepisami prawa informacje.
3. Bank zapewnia udziałowcom równy dostęp do informacji.
4. Polityka informacyjna określa w szczególności zasady i terminy udzielania odpowiedzi udziałowcom oraz klientom.
5. Polityka informacyjna Banku zapewnia ochronę informacji, zgodnie z przepisami wewnętrznymi i zewnętrznymi.

Rozdział 7 – Działalność promocyjna i relacje z klientami

§ 9

1. Przekaz reklamowy dotyczący usługi lub produktu oferowanego przez Bank albo jego działalności, dalej jako „przedmiot reklamowany”, powinien być rzetelny i nie wprowadzać w błąd oraz cechować się poszanowaniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa, zasad uczciwego obrotu jak również dobrych obyczajów.
2. Przekaz reklamowy powinien w sposób jasny wskazywać, jakiego produktu lub usługi dotyczy.
3. Przekaz reklamowy nie może eksponować korzyści w taki sposób, który powodowałby umniejszenie znaczenia kosztów i ryzyk związanych z nabyciem produktu lub usługi. 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 nabyciem lub korzystaniem z przedmiotu reklamowanego.
4. Bank przy tworzeniu oraz publikacji przekazu reklamowego 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 wskazaniami 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.
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.
5. Bank dokłada starań, aby oferowane produkty lub usługi finansowe były adekwatne do potrzeb klientów, do których są kierowane.
6. Na etapie przedstawiania charakteru i konstrukcji rekomendowanego produktu lub usługi finansowej Bank oraz podmioty z nim współpracujące powinny uwzględnić potrzeby, o których mowa w pkt. 5, 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.
7. 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).
8. Wszelkie niezbędne informacje dotyczące charakteru i konstrukcji produktu lub usługi finansowej, mające znaczenie dla podjęcia przez klienta decyzji, powinny być udostępniane klientom w taki sposób, aby w odpowiednim czasie przed zawarciem umowy mieli oni możliwość swobodnego zapoznania się z ich treścią.
9. Postanowienia umowy, w tym wzorce umowy oraz istotne informacje na temat umowy zamieszczone w innych dokumentach, powinny zostać przedstawione klientowi przed podjęciem przez niego decyzji co do zawarcia umowy.
10. Jeśli w ocenie klienta nie jest możliwe zapoznanie się z przedstawionymi dokumentami,

- na miejscu Bank przekazuje klientowi na koszt własny kopie odpowiednich dokumentów.
11. Bank powinien opracować i udostępnić klientom jasne i przejrzyste zasady rozpatrywania skarg i reklamacji.
 12. Bank wprowadził zorganizowaną formę rozpatrywania skarg i reklamacji oraz podejmowania działań zaradczych zmierzających do ograniczenia sytuacji, powodujących ich występowanie w przyszłości.
 13. Proces rozpatrywania skarg i reklamacji przez Bank powinien być przeprowadzony niezwłocznie, a także cechować się rzetelnością, wnikliwością, obiektywizmem oraz poszanowaniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa, zasad uczciwego obrotu i dobrych obyczajów.
 14. Treść odpowiedzi na skargę lub reklamację powinna zawierać, o ile to możliwe, pełne i wyczerpujące uzasadnienie faktyczne i prawne, stosownie do zarzutów zamieszczonych w reklamacji lub skardze.
 15. Bank powinien dążyć do polubownego rozwiązywania sporów ze swoimi klientami.
 16. Bank dochodząc swoich roszczeń, w szczególności prowadząc działania windykacyjne wobec klientów, powinien działać profesjonalnie i dbać o reputację instytucji zaufania publicznego.

Rozdział 8 – Kluczowe systemy i funkcje wewnętrzne

§ 10

1. Bank posiada adekwatny, efektywny i skuteczny system kontroli wewnętrznej mający na celu zapewnienie:
 - a) prawidłowości procedur administracyjnych i księgowych a także sprawozdawczości finansowej oraz rzetelnego raportowania wewnętrznego i zewnętrznego,
 - b) zgodności działania z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi oraz z uwzględnieniem rekomendacji nadzorczych.Na proces zapewnienia realizacji celów kontroli wewnętrznej składa się organizacja kontroli wewnętrznej, mechanizmy kontrolne oraz szacowanie ryzyka nieosiągnięcia celów.
2. System kontroli wewnętrznej Banku obejmuje wszystkie poziomy w strukturze organizacyjnej.
3. Zarząd Banku opracowuje i wdraża adekwatny, efektywny i skuteczny system kontroli wewnętrznej, a Rada Nadzorcza Banku i komitet audytu dokonuje okresowej oceny

adekwatności, efektywności i skuteczności zarówno całości systemu kontroli wewnętrznej i wybranych jego elementów.

4. Zasady przeprowadzania kontroli wewnętrznej opisuje Regulamin Kontroli Wewnętrznej Banku Spółdzielczego "Bank Rolników" w Opolu zatwierdzony przez Radę Nadzorczą Banku.
5. Bank zapewnił niezależność funkcji zapewnienia zgodności z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi oraz z uwzględnieniem rekomendacji nadzorczych.
6. Bank będąc uczestnikiem Systemu Ochrony Zrzeszenia ma zagwarantowaną niezależność w sposobie organizacji audytu wewnętrznego sprawowanego przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia.
7. W Banku wdrożono adekwatny i skuteczny, dostosowany do skali, złożoności działalności i profilu ryzyka system zarządzania ryzykiem uwzględniający Strategię zarządzania ryzykiem obejmującą tolerancję na ryzyko określoną przez Bank.
8. Na proces zarządzania ryzykiem składa się jego identyfikacja, pomiar, szacowanie, monitorowanie oraz stosowanie mechanizmów kontrolujących i ograniczających zidentyfikowany, zmierzony lub oszacowany poziom ryzyka.
9. Za skuteczność zarządzania ryzykiem odpowiada Zarząd. 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.
10. Rada Nadzorcza zatwierdza i nadzoruje realizację strategii zarządzania ryzykiem, sprawując nadzór nad skutecznością zarządzania ryzykiem w oparciu o raporty generowane przez sprawny system informacji zarządczej.

Rozdział 9 – Polityka w zakresie outsourcingu

§ 11

1. W Banku funkcjonuje Instrukcja Zasady outsourcingu czynności bankowych w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu.
2. Zasady uwzględniają wpływ outsourcingu na działalność Banku oraz na poszczególne rodzaje ryzyka (np. ryzyko operacyjne, w tym prawne i informatyczne; ryzyko utraty reputacji; oraz ryzyko koncentracji), 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) Bank pozostaje w pełni odpowiedzialny

za wszystkie usługi i rodzaje działalności podlegające outsourcingowi oraz wynikające z nich decyzje kierownictwa.

3. Outsourcing nie utrudnia skutecznego nadzoru nad instytucją oraz nie narusza żadnych ograniczeń nadzorczych dotyczących usług i działalności.
4. Przy wyborze istotnego dostawcy usług zewnętrznych lub w przypadku outsourcingu usług Bank winien uwzględnić, czy usługodawca ustanowił odpowiednie standardy etyczne lub kodeks postępowania

Rozdział 10 – Polityka w zakresie AML

§ 12

1. W banku funkcjonują procedury zarządzania ryzykiem AML
2. Procedury określają identyfikację oraz odpowiedzialność pracowników, członków organu jak i organu w zakresie identyfikacji, oceny i nadzoru nad ryzykiem AML
3. Bank identyfikuje czynniki ryzyka związane z klientami Banku, produktami i usługami, państw i obszarów geograficznych, a także czynniki ryzyka dotyczące przeprowadzanych transakcji oraz inne czynniki ryzyka dotyczące kanałów dostaw.

Rozdział 11 – Polityka w zakresie ESG

§ 13

1. W Banku funkcjonuje Instrukcja - Metodyka oceny ESG.
2. Bank wspiera środowisko lokalne, społeczeństwo obywatelskie oraz dba o środowisko i klimat.
3. Bank wspiera rozwiązania pro ekologiczne wspierające ochronę klimatu oraz niskoemisyjność poprzez przyjmowanie tych rozwiązań zarówno w działalności Banku poprzez wspieranie projektów gwarantujących te cele jak i przyjętych rozwiązań inwestycyjnych i organizacyjnych Banku.
4. W zakresie ładu korporacyjnego Bank wspiera relacje z klientami, dostawcami usług i produktów, członkami oraz przeciwdziała korupcji i w sposób prawidłowy zarządza konfliktami interesów.

Rozdział 12 – Konflikt interesów

§ 14

1. W Banku obowiązują odpowiednie regulacje, mające na celu identyfikację i ocenę rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów interesów na poziomie instytucjonalnym,

zarządzania nimi i ich minimalizacji lub zapobiegania im opracowana, ustanowiona i zatwierdzona przez Zarząd.

2. 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,

Rozdział 13 –Kultura ryzyka i standardy etyczne

§ 15

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 zachęt w dostosowywaniu zachowań w zakresie podejmowania ryzyka do profilu ryzyka Banku i jego długoterminowych interesów

§ 16

Zapisy niniejszej Polityki powinny być weryfikowane przynajmniej raz w roku podczas dokonywania przeglądu zarządczego.

§ 17

Zapisy niniejszej Polityki wchodzi z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Banku.