



Polityka zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Kielcach

Metryka dokumentu	Polityka zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Kielcach
Autorzy regulacji	DK
Akceptujący	DK
Uchwalający	Zarząd Banku Spółdzielczego w Kielcach
Zatwierdzający	Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Kielcach
Wersja regulacji	2

Spis treści

I.	Wstęp	3
II.	Zasady identyfikacji konfliktu interesów	5
III.	Zasady zapobiegania konfliktowi interesów	7
IV.	Rada Nadzorcza Banku	10
V.	Zarząd Banku	11
VI.	Pracownicy Banku	11
VII.	Powiązania personalne	12
VIII.	Zawieranie transakcji istotnych dla Banku lub dotyczących członka organu	13
IX.	Zadania Biura Zgodności i Kontroli w ramach zarządzania ryzykiem braku zgodności wynikającego z konfliktu interesów	14
X.	Zasady identyfikowania, rejestrowania i monitorowania konfliktu interesów	14
XI.	Zarządzanie konfliktem interesów	16
XII.	Postanowienia końcowe	17
	Załącznik Nr 1 Oświadczenie dotyczące powiązań personalnych	19
	Załącznik Nr 2 Rejestr powiązań personalnych	20
	Załącznik Nr 3 Oświadczenie o możliwości wystąpienia konfliktów interesów	21
	Załącznik Nr 4 Rejestr zdarzeń konfliktu interesów	23
	Załącznik Nr 5 Oświadczenie o zapoznaniu się z Polityką.....	24

I. Wstęp

§ 1

1. Polityka zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Kielcach, zwana dalej „Polityką”, określa zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania ryzyku wynikającego z rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów interesów, a także zasady wyłączenia procesu decyzyjnego członka organu zarządzającego/ nadzorującego Banku, w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
2. Celem Polityki jest identyfikacja i ocena rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów między interesami Banku, a prywatnymi interesami pracowników lub członków organów Banku oraz osób trzecich powiązanych z pracownikami lub członkami organów, oraz ich minimalizacja lub zapobieganie ich występowaniu, a także zapobieganie konfliktowi postrzeganemu.
3. W procesie zarządzania konfliktem interesów Bank bierze pod uwagę, w szczególności, takie wartości jak ochrona interesów klientów, gwarantowanie równego ich traktowania oraz dążenie do umacniania wizerunku Banku jako instytucji profesjonalnej, uczciwej i kierującej się przejrzystymi zasadami funkcjonowania.

§ 2

Polityka stanowi wykonanie postanowień:

1. Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA) z dnia 21.03.2018r. w sprawie zarządzania wewnętrznego,
2. Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach wydanej w kwietniu 2017r.,
3. Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach wydanej w październiku 2020r.,
4. Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji nadzorowanych - wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014r.

§ 3.

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

1. **Bank** – Bank Spółdzielczy w Kielcach;
2. **członek organu** - członek Zarządu albo Rady Nadzorczej;
3. **organ Banku** - Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku;
4. **Biuro Organizacyjno- Kadrowe** - komórka organizacyjna Banku, wykonująca zadania z zakresu zarządzania konfliktami interesów;
5. **interes Banku** - zespół okoliczności prawnych lub faktycznych korzystnie oddziałujących na sytuację finansową Banku lub jego pozytywny wizerunek na rynku; wynika z realizowania przez Bank zadań i funkcji określonych w ustawie Prawo bankowe oraz z zasad prawidłowej gospodarki majątkiem Banku;
6. **konflikt interesów istotny** – konflikt interesów, który z uwagi na rzeczywiste lub potencjalne skutki uznano za istotny. Za istotny konflikt interesów uznaje się w szczególności sytuację, gdy:
 - konflikt może mieć wpływ na decyzje finansowe, kredytowe, inwestycyjne lub organizacyjne Banku;
 - istnieje możliwość uzyskania bezpośredniej lub pośredniej korzyści osobistej przez osobę decyzyjną lub osoby jej bliskie;

- konflikt dotyczy kluczowych procesów Banku, w tym zarządzania ryzykiem, kontroli wewnętrznej, audytu, compliance lub decyzji kredytowych.
- 7. **konflikt interesów** - zbiór okoliczności prawnych lub faktycznych znanych w Banku, które mogą doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku a osobami powiązanymi z Bankiem, w tym członkiem organu Banku, jak również występowanie postaw lub zachowania, których intencją jest realizacja prywatnych celów majątkowych osób powiązanych z Bankiem lub celów osób trzecich, pozostających w sprzeczności z interesem Banku;
- 8. **konflikt interesów rzeczywisty** - odnosi się do czynności wykonywanych w danej chwili, jeśli w trakcie ich wykonywania osoba podejmująca decyzję dostrzeże własne powiązanie z osobą, której dotyczy rezultat czynności;
- 9. **konflikt interesów potencjalny** - jeśli działalność (w tym dawna, np. fakt zatrudnienia w innym podmiocie, interesy gospodarcze danej osoby, powiązania osobiste, itp.) danej osoby może wpłynąć w przyszłości niewłaściwie na jej bezinteresowność, bądź bezstronność;
- 10. **konflikt interesów postrzegany** – występuje podejrzenie kierowania się osobistymi korzyściami w trakcie wykonywania obowiązków przez daną osobę pomimo iż w rzeczywistości tak się nie dzieje;
- 11. **osoba powiązana z Bankiem** – osoba:
 - 1) zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub innego stosunku prawnego,
 - 2) wchodząca w skład organów statutowych Banku,
 - 3) wykonująca czynności przekazane przez Bank na podstawie umowy outsourcingowej:
 - a) jako osoba fizyczna,
 - b) jako osoba kierująca działalnością podmiotu wykonującego takie czynności, gdy podmiot ten jest jednostką organizacyjną nie posiadającą osobowości prawnej,
 - c) jako osoba wchodząca w skład organu zarządzającego, gdy podmiot ten jest osobą prawną,
- 12. **osoba powiązana** - osoba fizyczna spełniająca dowolne z poniższych kryteriów:
 - 1) osoba stanowi jedno ryzyko z podmiotem, któremu udzielana jest transakcja kredytowa, ponieważ sprawuje bezpośrednio lub pośrednio kontrolę nad tym podmiotem;
 - 2) osoba, która nie sprawuje kontroli opisanej w pkt 1), lecz którą należy uznać za stanowiącą jedno ryzyko z podmiotem, któremu udzielana jest transakcja kredytowa, ponieważ jest ona na tyle powiązana z tym podmiotem, że powstanie problemów finansowych u jednego z nich (osoby lub podmiotu), w szczególności trudności z finansowaniem lub spłatą zobowiązań, prawdopodobnie oznaczałoby, że druga/gi osoba/podmiot również napotkałoby trudności z finansowaniem lub ze spłatą. Za podmioty powiązane uznaje się każdorazowo małżonków, niezależnie od łączącego ich ustroju majątkowego;
 - 3) osoby świadczące pracę na rzecz osoby/podmiotu, któremu jest udzielana, niezależnie od podstawy jej wykonywania;
 - 4) osoby pozostające w podmiotem, któremu transakcja jest udzielana w stałych stosunkach gospodarczych rozumianych jako stałe świadczenie usług lub stałą dostawę towarów na rzecz tego podmiotu;
- 13. **powiązania personalne** - związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych, dotyczą relacji między

- podmiotami o charakterze rodzinnym, majątkowym oraz wynikającym ze stosunku pracy, powiązanie, które może rodzić ryzyko konfliktu interesów pracownika/członka organu Banku z racji posiadania relacji pozasłużbowych z innym pracownikiem/członkiem organu Banku;
14. **proces decyzyjny** - zbiór czynności prowadzących do merytorycznego rozpoznania przez organ Banku lub pracowników Banku w ramach ich obowiązków służbowych konkretnej sprawy; wyłączenie członka organu z procesu decyzyjnego odnosi się tylko do tej sprawy, której konflikt interesów dotyczy;
 15. **stanowisko kluczowe** - stanowisko istotne /pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku w rozumieniu art. 9ca ust. 1a ustawy Prawo bankowe, rozpoznany zgodnie z *Polityką identyfikowania stanowisk istotnych oraz powoływania i odwoływania osób na stanowiska istotne w Banku Spółdzielczym w Kielcach*;
 16. **zachęta** - opłata, prowizja, korzyść pieniężna lub świadczenie niepieniężne, której przyjęcie przez pracownika lub członka organu Banku może przyczynić się do powstania sytuacji konfliktu interesów. Za zachętę traktuje się także powierzenie pracy lub pełnienia funkcji za wynagrodzeniem.

II. Zasady identyfikacji konfliktu interesów

§ 4

1. Z uwagi na charakter działalności Banku, podstawowe obszary ryzyka konfliktu interesów w Banku obejmują:
 - 1) konflikt dotyczący relacji, umów i transakcji Banku z Członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje, a także transakcji z podmiotami powiązanych z Członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje;
 - 2) konflikt dotyczący transakcji Banku z pracownikami, a także z podmiotami powiązanych (w tym personalnie) z pracownikami;
 - 3) konflikt dotyczący powiązań personalnych w strukturze organizacyjnej Banku;
 - 4) konflikt dotyczący zawierania transakcji z podmiotami powiązanych z Bankiem;
 - 5) konflikt dotyczący zawierania transakcji z różnymi klientami w sytuacji konfliktu interesów.
2. Do obszarów działania Banku najbardziej narażonych na ryzyko wystąpienia konfliktu interesów należy zaliczyć w szczególności:
 - 1) proces kredytowy, w szczególności analiza wniosków kredytowych, podejmowanie decyzji kredytowych oraz monitorowanie transakcji kredytowych;
 - 2) polityka kadrowo-personalna, powiązania personalne;
 - 3) outsourcing, udzielanie zamówień;
 - 4) prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez Członków organów Banku oraz pracowników Banku;
 - 5) zawieranie transakcji własnych przez pracowników Banku, posiadanie przez pracowników Banku udziałów, akcji, praw własności w podmiotach będących klientami Banku.
3. Konflikt interesów może dotyczyć relacji, umów i transakcji między:
 - 1) Bankiem, a:

- a) klientami (w rezultacie modelu handlowego lub różnych usług oferowanych przez bank i prowadzonej przez niego działalności);
 - b) udziałowcami;
 - c) członkami Rady Nadzorczej i Zarządu;
 - d) pracownikami lub osobami powiązаныmi personalnie, które mogą rodzić ryzyko wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji;
 - e) istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi;
 - f) innymi powiązаныmi stronami niż wymienione powyżej
 - g) między (dwoma lub więcej) różnymi klientami Banku.
- 2) pracownikiem lub członkiem organu Banku a klientem Banku.
4. Źródłem konfliktu interesów mogą być w szczególności:
- 1) możliwość uzyskania korzyści lub uniknięcia straty finansowej kosztem klienta;
 - 2) powody natury finansowej lub innej, aby preferować Klienta lub grupę Klientów w stosunku do innego Klienta lub grupy Klientów;
 - 3) zbieżność przedmiotu działalności gospodarczej prowadzonej przez pracowników lub Członków organów z działalnością prowadzoną przez Klienta;
 - 4) dodatkowa praca i inne umowy, także osób bliskich wykonywane na rzecz konkurentów oraz osób, podmiotów, partnerów biznesowych, na sytuację, których mają wpływ decyzje Banku;
 - 5) świadczenie usług na rzecz dwóch lub więcej klientów, których interesy są rozbieżne tj. jeden z Klientów jest zainteresowany określonym wynikiem usługi, sprzecznej z interesem innego Klienta albo jeden z Klientów może osiągnąć korzyści lub uniknąć straty finansowej kosztem innego Klienta;
 - 6) powiązania personalne o charakterze: rodzinnym, towarzyskim, zawodowym, biznesowym, majątkowym, finansowym, politycznym lub funkcji społecznych; obecne i przeszłe, także dotyczące osób bliskich między pracownikami, Członkami organów Banku, klientami i dostawcami usług;
 - 7) wzajemne niespójności regulacji wewnętrznych Banku, skutkujące zachwianiem procesu podejmowania decyzji przez organ, w tym poprzez nakładanie się kompetencji lub zadań przyporządkowanych do poszczególnych pionów zarządzania;
 - 8) zawarte umowy cywilne z Bankiem albo innymi instytucjami przez Członka organu Banku lub jego osobę bliską, skutkujące wyłączeniem lub zachwianiem u niego swobody podejmowania decyzji lub składania oświadczeń woli w imieniu Banku, których celem nadrzędnym powinien być interes Banku;
 - 9) przyjęcie przez pracownika lub Członka organu Banku zachęty, w tym ze skutkiem wyłączenia lub zachwiania swobodą podejmowania decyzji lub składania oświadczeń woli w imieniu Banku, których celem nadrzędnym powinien być interes Banku;
 - 10) prezenty, świadczenia niematerialne, przysługi od konkurentów oraz osób, podmiotów, partnerów biznesowych, na sytuację których mają wpływ decyzje Banku;
 - 11) zależności służbowe pomiędzy pracownikami w związku z występowaniem powiązań personalnych. pomiędzy pracownikami w przypadku, gdy zachodzi pomiędzy nimi bezpośrednia podległość służbowa, lub mają wzajemny wpływ na zakres i realizację swoich obowiązków;
 - 12) zasady wynagradzania i premiowania, np. duża (krańcowa) korzyść dla pracownika za sprzedaż danego produktu, w tym niewłaściwy system motywacyjny.

5. Wyżej opisane sytuacje mają jedynie charakter przykładowy i nie wyczerpują katalogu zdarzeń mogących skutkować powstaniem konfliktu interesów.
6. Bank z uwagi na ochronę swoich interesów oraz konieczność przestrzegania prawa zarządza konfliktem interesów:
 - 1) rzeczywistym;
 - 2) potencjalnym;
 - 3) postrzeganym.
7. Ponadto, konflikt interesów może powstać na skutek zaangażowania się Banku w działalność w różnych obszarach i rolach (np. gdy Bank udziela kredytu lub pożyczki firmie, której akcje są jednocześnie przedmiotem transakcji zawieranych przez ten Bank) lub między interesariuszami Banku lub jego klientami, a Członkami Rady Nadzorczej, Zarządu lub osobami pełniącymi kluczowe funkcje (np. gdy Bank nawiązuje relacje biznesowe z podmiotem, w którym jeden z członków Rady Nadzorczej lub Zarządu Banku jest zaangażowany finansowo).
8. Konflikt interesów może powstać także w sytuacji, gdy w Zarządzie Banku są osoby powiązane pokrewieństwem rodzinnym.

III. Zasady zapobiegania konfliktowi interesów

§ 5

1. Bank podejmuje działania w celu przeciwdziałania konfliktom interesów oraz dla utrzymania i funkcjonowania skutecznych procesów mających na celu identyfikację i zarządzanie konfliktami interesów. Szczególną rolę w tym zakresie odgrywają odpowiednie rozwiązania organizacyjne i proceduralne w tym zakresie.
2. Konflikt interesów może mieć charakter incydentalny i nieoczekiwany, np. powiązany z konkretną transakcją lub stały np. związany z pracą osób bliskich w jednej komórce/jednostce organizacyjnej lub powiązania zawodowe z dostawcami usług dla Banku.
3. Zapobieganie konfliktom o charakterze incydentalnym jest wspierane przez podział obowiązków.
4. Zapobieganiu konfliktom o charakterze stałym służy dostosowanie organizacji pracy i zakresu zadań poszczególnych osób, do źródła konfliktu interesów i stałe monitorowanie skuteczności.
5. Skuteczne przeciwdziałanie konfliktom interesów pozwala ograniczać ryzyko: utraty reputacji, obniżenia efektywności działania, sankcji nadzorczych, kar pieniężnych, sankcji karnych, korupcji i nadużyć finansowych.
6. Wszyscy pracownicy Banku przy wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych powinni postępować w sposób uczciwy i etyczny oraz kierować się starannością, rozsądkiem i rzetelnością w najlepiej pojętym interesie Banku, klientów oraz własnym.

§ 6

Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:

- 1) osoby powiązane, w tym Członkowie organów Banku, zobowiązani są do unikania działań, które mogą spowodować lub powodują możliwość wystąpienia konfliktu interesów w szczególności nie powinni podejmować działań konkurencyjnych wobec Banku;
- 2) Członkowie Zarządu oraz osoby pełniące kluczowe funkcje w Banku nie mogą pełnić dodatkowych funkcji w podmiocie, jeżeli mogłoby to negatywnie wpłynąć

na efektywność wykonywanych obowiązków w Banku, w szczególności nie gwarantowałyby poświęcenia niezbędnej ilości czasu na wykonywanie funkcji w Banku lub powodowałyby powstanie konfliktów interesów osłabiających niezależność osądu wobec funkcji pełnionej w Banku;

- 3) Członkowie Zarządu Banku mogą zasiadać w organach innych podmiotów po uzyskaniu zgody Rady Nadzorczej Banku;
- 4) obowiązkiem osoby powiązanej, w tym Członka organu Banku oraz pracownika jest ujawnienie wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą powodować konflikt interesu; dotyczy to też interesów ich osób bliskich; powinno się odpowiednio uwzględniać fakt, że konflikty interesów mogą wynikać nie tylko z obecnych, ale także z przyszłych relacji osobistych lub zawodowych;
- 5) obowiązkiem Członka organu Banku lub pracownika jest wyłączenie się odpowiednio od głosowania lub podejmowania decyzji w sprawach, gdzie występuje konflikt interesu lub występuje inna możliwość niekorzystnego wpływu na poziom obiektywizmu podejmowanej decyzji, albo właściwej realizacji obowiązków wobec Banku;
- 6) w Banku stosowane są odpowiednie procedury zawierania transakcji z:
 - a) członkami organów, a także podmiotami powiązanymi z członkami organów i osobami na stanowiskach kierowniczych;
 - b) pracownikami, w tym pełniącymi kluczowe funkcje lub funkcje kierownicze, a także podmiotami powiązanymi kapitałowo lub organizacyjnie z tymi pracownikami;
 - c) członkami Banku;
- 7) w Banku stosowany jest podział zadań oraz procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz ryzyku, wynikających z powiązań personalnych, o których mowa w § 11 zapewniający:
 - a) wewnętrzny podział odpowiedzialności uwzględniający wszystkie obszary działalności Banku;
 - b) niedopuszczenie do bezpośredniej podległości służbowej pomiędzy osobami powiązanymi personalnie;
- 8) Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej powinni koncentrować się na podstawowej działalności Banku, a pełnione funkcje w innych podmiotach nie powinny kolidować z ich działalnością zawodową w Banku. Członkowie Zarządu mogą prowadzić jedynie w ograniczonym zakresie inną czasochłonną działalność zawodową. Ponadto, członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej powinni informować Bank o swojej dodatkowej działalności zawodowej (np. funkcjach pełnionych w innych podmiotach). Zasoby czasu do dyspozycji w związku z wykonywaniem funkcji powinny być proporcjonalne do zakresu zadań i obowiązków związanych z pełnioną funkcją.

§ 7

1. Bank zapobiega Konfliktom interesów poprzez:

- 1) ścisły podział zadań, opisany w Regulaminie organizacyjnym, zapewniający rozdzielenie funkcji oceny ryzyka od działalności operacyjnej, która to ryzyko generuje;
- 2) przydzielenie pisemnego, indywidualnego zakresu czynności pracownikom Banku;
- 3) indywidualne nadawanie pełnomocnictw wyłącznie przez Zarząd Banku (brak możliwości nadawania pełnomocnictw przez pełnomocników);

- 4) w obszarach obarczonych wysokim ryzykiem wprowadzenie zasady dwuosobowego lub kolegiального sposobu podejmowania decyzji;
 - 5) zapoznawanie pracowników Banku z obowiązującymi w Banku regulacjami dotyczącymi konfliktu interesów, etyki bankowej i tajemnicy służbowej;
 - 6) monitorowanie stosowania mechanizmów kontrolnych oraz mechanizmów kontroli ryzyka w ramach funkcji kontroli;
 - 7) monitorowanie powiązań między członkami Rady Nadzorczej, Zarządu i pracownikami Banku;
 - 8) stosowanie określonych niniejszą Polityką wyłączeń z procesów decyzyjnych dotyczących transakcji kredytowych i depozytowych.
2. Bank stosuje wyłączenia z procesów dotyczących zawierania transakcji kredytowych i depozytowych.
 3. Przez transakcje kredytowe rozumie się udzielane przez bank kredyty, pożyczki pieniężne, gwarancje bankowe, poręczenia, faktoring oraz inne niż gwarancje bankowe i poręczenia zobowiązania pozabilansowe.
 4. Przez transakcje depozytowe rozumie się zawierane przez Bank umowy rachunku bankowego, o których mowa w art. 725 Kodeksu cywilnego, w szczególności umowy o prowadzenie rachunków wymienionych w art. 49 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku Prawo bankowe.
 5. Z procesów dotyczących udzielenia transakcji kredytowych wyłączone są:
 - 1) osoby, którym transakcja kredytowa jest udzielana (na zlecenie których transakcja jest udzielana);
 - 2) osoby powiązane z podmiotami, którymi transakcja kredytowa jest udzielana (na zlecenie których transakcja jest udzielana);
 - 3) krewni w linii prostej osób i podmiotów wymienionych w pkt 1 i 2;
 - 4) krewni w linii bocznej do drugiego stopnia pokrewieństwa osób i podmiotów wymienionych w pkt 1 i 2;
 - 5) powinowaci do drugiego stopnia powinowactwa osób i podmiotów wymienionych w pkt 1 i 2;
 - 6) osoby pozostające w nieformalnym związku z osobą wymienioną w pkt. 1 albo 2;
 - 7) osoby prowadzące z osobami wymienionymi w pkt 1 i 2 wspólne gospodarstwo domowe.
 - 5) osoby, które brały udział w opracowywaniu dokumentacji przedkładanej Bankowi przez osobę/podmiot, któremu transakcja jest udzielana, w celu zawarcia transakcji kredytowej.
 6. Z procesu dotyczącego udzielenia transakcji kredytowych wyłączeni są również pracownicy:
 - 1) będącymi krewnymi w linii prostej;
 - 2) będącymi krewnymi w linii bocznej do drugiego stopnia pokrewieństwa;
 - 3) będącymi powinowatymi do drugiego stopnia powinowactwa;
 - 4) pozostający w związku nieformalnym;
 - 5) prowadzący wspólne gospodarstwo domowe;pracownika/z pracownikiem, który uczestniczył w procesie sprzedaży albo udzielania transakcji kredytowej na wcześniejszym etapie.
 7. Do transakcji depozytowych stosuje się odpowiednio zasady określone w ust. 5 i 6 niniejszego paragrafu, o ile transakcja ta ma zostać zawarta z zastosowaniem odstępstwa w stosunku do zasad określonych regulacjami Banku dla danego rodzaju transakcji.

IV. Rada Nadzorcza Banku

§ 8

1. Nadzór nad przestrzeganiem zasad Polityki w Banku sprawuje Rada Nadzorcza.
2. Rada Nadzorcza powinna w szczególny sposób uwzględniać zasady zapobiegania konfliktowi interesów w zakresie działań Rady Nadzorczej jako organu kolegialnego, jak również jej poszczególnych członków.
3. Członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu są zobowiązani do zachowania w tajemnicy informacji poufnych i chronionych z poszanowaniem obowiązującego prawa, w szczególności informacji objętych tajemnicą bankową i tajemnicą handlową Banku.
4. Członkowie Rady Nadzorczej powinni powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub w inny sposób wpływać negatywnie na reputację Banku.
5. Wprowadza się zasadę wyłączenia członka Rady Nadzorczej z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia, na czas procedowania sprawy, której konflikt interesów dotyczy. Członek Rady Nadzorczej w takiej sytuacji:
 - 1) jest zobowiązany poinformować pozostałych Członków Rady Nadzorczej o zidentyfikowanym konflikcie interesów lub możliwości jego zaistnienia;
 - 2) powinien zostać wyłączony z uczestnictwa w posiedzeniu Rady Nadzorczej w zakresie jego sprawy oraz powstrzymać się od udziału w głosowaniu nad uchwałami.
6. Rada Nadzorcza wyraża zgodę na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu.
7. Rada Nadzorcza, korzystając z wyników sprawozdawczości z przeglądów zarządczych struktury organizacyjnej, wyników audytu wewnętrznego, wyników analizy ryzyka braku zgodności, treści ewentualnych opinii prawnych, a także odpowiedniej dokumentacji kadrowej, treści protokołów z posiedzeń Zarządu, sprawuje nadzór nad wprowadzonymi przez Zarząd rozwiązaniami organizacyjnymi oraz procedurami, mającymi na celu ograniczenie występowania konfliktu interesów, zapewniających w szczególności:
 - 1) rozdzielenie funkcji kierowania i zwierzchności organizacyjnej nad jednostkami i komórkami operacyjnymi w Banku (w tym uwzględniające podejmowanie decyzji w okresie zastępstwa członków Zarządu);
 - 2) niezależność i obiektywizm sprawowanej kontroli wewnętrznej;
 - 3) przestrzeganie określonych w Banku zasad podejmowania decyzji.

V. Zarząd Banku

§ 9

1. Przydzielenie zadań poszczególnym członkom Zarządu Banku lub wskazanie obszarów odpowiedzialności następuje z uwzględnieniem zasady minimalizowania ryzyka wystąpienia konfliktu interesów.
2. Członkowie Zarządu Banku mogą zasiadać w organach innych podmiotów co wymaga uzyskania akceptacji Rady Nadzorczej Banku.
3. Członkowie Zarządu aktywnie angażują się w działalność Banku, podejmują własne prawidłowe decyzje, kierując się zasadami obiektywizmu, autonomii i doświadczenia życiowego.
4. Skład Zarządu ustala się w taki sposób, aby indywidualne kompetencje poszczególnych jego członków dopełniały się umożliwiając zapewnienie odpowiedniego poziomu przygotowania merytorycznego do kolegiального zarządzania Bankiem. Doboru składu Zarządu w celu zapewnienia możliwie najlepszego wsparcia Zarządu pod względem merytorycznym i organizacyjnym, a także oceny Zarządu Banku w trakcie kadencji dokonuje się zgodnie z Polityką oceny odpowiedniości Członków Zarządu Banku oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Banku Spółdzielczym w Kielcach.
5. Członkowie Zarządu powinni w szczególny sposób uwzględniać zasady zapobiegania konfliktowi interesów w zakresie działań Zarządu banku jako organu kolegiального, jak również jej poszczególnych członków.
6. Członkowie Zarządu są zobowiązani do zachowania w tajemnicy informacji poufnych i chronionych z poszanowaniem obowiązującego prawa, w szczególności informacji objętych tajemnicą bankową i tajemnicą handlową Banku.
7. Członkowie Zarządu powinni powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub w inny sposób wpływać negatywnie na reputację Banku
8. W przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia wprowadza się formalne zasady wyłączenia członka Zarządu z procesu decyzyjnego. Członek Zarządu w takiej sytuacji:
 - 1) jest zobowiązany poinformować pozostałych Członków Zarządu o zidentyfikowanym konflikcie interesów lub możliwości jego zaistnienia;
 - 2) powinien powstrzymać się od udziału w głosowaniu nad uchwałami i lub wydawania zarządzeń lub;
 - 3) powinien zostać wyłączony z posiedzenia Zarządu;
 - 4) powinien powstrzymać się od zawierania umów w imieniu Banku oraz dokonywania innych czynności w imieniu Banku (np. udział w negocjacjach).

VI. Pracownicy Banku

§ 10

1. Pracownik Banku obowiązany jest do powstrzymania się od prowadzenia działalności stojącej w sprzeczności z interesem Banku (w tym tzw. zachęty), w szczególności:
 - 1) prowadzenia działalności zabierającej czas i uwagę od odpowiedzialności lub pracy dla Banku;

- 2) prywatnego wykorzystania okazji biznesowych, które powstały w trakcie wypełniania obowiązków służbowych, jeżeli jest to niekorzystne dla Banku;
 - 3) uczestniczenia w procesach, w szczególności decyzyjnych i kontrolnych w Banku, w których powiązania personalne mogłyby prowadzić do jego nieobiektywności lub nierzetelności w wypełnianiu obowiązków służbowych lub jako takie mogłyby być postrzegane;
 - 4) dopuszczenia do sytuacji, w której byłby w jakikolwiek sposób uzależniony od klienta lub kontrahenta (pożyczka, nieodpłatne świadczenie lub usługa);
 - 5) bezpośredniego lub pośredniego żądania, przyjmowania lub wręczania korzyści majątkowych lub osobistych.
2. Bezwzględnie zabronione są działania pracowników polegające na bezpośrednim lub pośrednim żądaniu, przyjmowania lub wręczania korzyści majątkowych lub osobistych.
 3. Niedopuszczalne jest wykorzystanie stanowiska służbowego w celu osiągnięcia jakichkolwiek korzyści majątkowych lub osobistych przez pracownika lub osobę powiązaną personalnie z pracownikiem.
 4. Pracownik, który w ramach wykonywania swoich obowiązków ma podjąć decyzję w sprawie, której załatwienie lub rozstrzygnięcie może służyć jego osobistym interesom lub interesom osób z nim powiązanych (konflikt interesów) winien niezwłocznie poinformować o tym fakcie swojego bezpośredniego przełożonego, a ten Biuro Zgodności i Kontroli.
 5. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości dotyczących możliwości zaistnienia konfliktu interesów, pracownik powinien zasięgnąć opinii bezpośredniego przełożonego lub skontaktować się z Biurem Zgodności i Kontroli.
 6. Niedopuszczalne jest korzystanie z uprawnień wynikających z zajmowanego stanowiska lub realizowanych zadań w sposób niezgodny z regulacjami wewnętrznymi Banku oraz powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.
 7. Zabronione jest realizowanie, bądź podejmowanie decyzji przez pracownika, w odniesieniu do transakcji, w których pracownik jest stroną.
 8. W sytuacji zaistnienia konfliktu, o której mowa w ust. 4, przełożony może zwolnić pracownika z obowiązku wykonania określonego zadania.
 9. Pracownik jest zobowiązany do informowania swojego przełożonego o zidentyfikowanym konflikcie interesów lub możliwości jego zaistnienia.

VII. Powiązania personalne

§ 11

1. Powiązania personalne to związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych. Powiązania personalne dotyczą relacji między podmiotami o charakterze rodzinnym, majątkowym oraz wynikającym ze stosunku pracy.
2. Bank dąży do wyeliminowania ryzyka operacyjnego, wynikającego z powiązań personalnych osób, których zakres obowiązków jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka.
3. W Banku są określone akceptowalne zależności służbowe w związku z występowaniem powiązań personalnych, w tym powiązania personalne pomiędzy pracownikami w przypadku,

gdy nie zachodzi pomiędzy nimi bezpośrednia podległość służbowa, lub nie mają wzajemnego wpływu na zakres i realizację swoich obowiązków.

4. Bank monitoruje powiązania personalne między członkami Rady Nadzorczej, Zarządu i pracownikami Banku wynikające z:
 - 1) stosunku małżeństwa;
 - 2) stosunku pokrewieństwa w linii prostej;
 - 3) stosunku pokrewieństwa w linii bocznej do drugiego stopnia;
 - 4) stosunku powinowactwa do drugiego stopnia;
 - 5) pozostawania w związku nieformalnym;
 - 6) prowadzenia wspólnego gospodarstwa domowego.
5. Weryfikacja powiązań personalnych osób zatrudnionych w Banku na wszystkich stanowiskach pracy, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników pełniących kluczowe funkcje lub stanowisk kierowniczych ma na celu unikanie nieprawidłowości w procesie decyzyjnym.
6. W przypadku istnienia powiązań personalnych niedopuszczalna jest sytuacja bezpośredniej podległości służbowej osób powiązanych.
7. W przypadku zaistnienia powiązań personalnych pomiędzy pracownikami, Bank podejmuje stosowne działania mające na celu wyeliminowanie ryzyka operacyjnego, które mogłoby prowadzić do nadużyć ze strony pracowników.
8. Członkowie Rady Nadzorczej oraz członkowie Zarządu, przy objęciu funkcji składają pisemne oświadczenie o powiązaniach personalnych z pracownikami Banku. Oświadczenie to powinno być aktualizowane każdorazowo w przypadku zmiany okoliczności objętych oświadczeniem.
9. Pracownicy Banku, przy zatrudnieniu składają pisemne oświadczenie o powiązaniach personalnych z innymi pracownikami Banku. Oświadczenie to powinno być aktualizowane każdorazowo w przypadku zmiany okoliczności objętych oświadczeniem.
10. Wzór oświadczenia, o którym mowa w ust. 8 i 9 stanowi załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.
11. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank (pracodawcę) o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy.
12. Biuro Organizacyjno – Kadrowe na bieżąco dokonuje analizy powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń, w przypadku powstania wątpliwości sprawa konsultowana jest z Biurem Zgodności i Kontroli.
13. W przypadku wystąpienia powiązań personalnych Biuro Organizacyjno – Kadrowe informuje Prezesa oraz Biuro Zgodności i Kontroli o zaistniałej sytuacji.

VIII. Zawieranie transakcji istotnych dla Banku lub dotyczących członka organu

§ 12

1. W przypadku transakcji z podmiotami powiązаныmi z Bankiem, wpływającymi w istotny sposób na sytuację finansową lub prawną Banku lub prowadzącymi do nabycia lub zbycia albo innego rozporządzenia znacznym majątkiem Banku, wprowadza się zasadę uzyskania zgody Rady Nadzorczej lub Zebrania Przedstawicieli Banku dla takiej transakcji zgodnie ze Statutem Banku.
2. Wprowadza się zasadę:
 - 1) uzyskania zgody Rady Nadzorczej oraz Zarządu na transakcje z podmiotami powiązаныmi z Członkiem organu lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze w Banku, zgodnie z art.79 a ust 3. Prawa Bankowego; zasady uregulowane w *Regulaminie udzielania transakcji*

kredytowych członkom organów Banku Spółdzielczego w Kielcach, osobom zajmującym stanowiska kierownicze w Banku oraz podmiotom z nimi powiązanych.

- 2) decyzje dotyczące Członków organów lub podmiotów powiązanych z Członkiem organu, zapadają w głosowaniu tajnym, bez obecności tej osoby.

IX. Zadania Biura Zgodności i Kontroli w ramach zarządzania ryzykiem braku zgodności wynikającego z konfliktu interesów

§ 13

1. Biuro Zgodności i Kontroli odpowiada za całościową analizę i identyfikację ryzyka braku zgodności wynikającego z konfliktów interesów.
2. Zadaniem Biura Zgodności i Kontroli jest również monitorowanie przypadków konfliktów interesów, monitorowanie mechanizmów kontrolnych w zakresie konfliktów interesów (w tym testowanie mechanizmów kontrolnych w tym zakresie), a także raportowanie na temat konfliktów interesów.
3. Biuro Zgodności i Kontroli w okresach kwartalnych w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności przedstawia organom Banku informację na temat zidentyfikowanych konfliktów interesów oraz środków mitygujących w ramach kwartalnych raportów z zarządzania ryzykiem braku zgodności zgodnie z SIZ.
4. Biuro Zgodności i Kontroli przedkłada w cyklach rocznych Radzie Nadzorczej, Komitetowi Audytu oraz Zarządowi raporty z realizacji Polityki zarządzania konfliktami interesów w Banku.

X. Zasady identyfikowania, rejestrowania i monitorowania konfliktu interesów

§ 14

W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów w Banku prowadzone są:

- 1) Rejestr powiązań personalnych w Banku Spółdzielczym w Kielcach zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik Nr 2 do niniejszej Polityki, na podstawie informacji uzyskiwanych z akt osobowych pracowników/kwestionariuszy osobowych Członków Rady Nadzorczej Banku oraz stosownych oświadczeń składanych przez pracowników/członków Rady Nadzorczej Banku, zgodnie z wzorem stanowiącym zał. nr 1 do niniejszej Polityki – prowadzony przez Biuro Organizacyjno-Kadrowe.
- 2) Rejestr zdarzeń konfliktu interesów zgodnie z wzorem stanowiącym zał. nr 4 do niniejszej Polityki – prowadzony przez Biuro Organizacyjno – Kadrowe.

§ 15

1. Rejestr powiązań personalnych zawiera:
 - 1) liczbę porządkową;
 - 2) nazwisko i imię osób powiązanych
 - 3) datę zidentyfikowania powiązania zgłoszenia;
 - 4) stanowisko pracy /funkcja;
 - 5) stanowisko kluczowe (tak/nie)
 - 6) stosunek powiązania;
 - 7) uprawnienia do wspólnego podejmowania decyzji (tak/nie);
 - 8) bezpośrednia podległość służbowa (tak/nie);

- 9) wzajemny wpływ na zakres i realizację obowiązków (tak/nie);
 - 10) podjęte działania w celu wyeliminowania konfliktu interesów;
 - 11) data ustania powiązania personalnego.
2. Wzór oświadczenia o powiązaniach personalnych stanowi załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.
 3. Wpisowi do rejestru podlegają wszystkie zgłoszone powiązania personalne niezależnie od oceny czy został zidentyfikowany konflikt interesów.

§ 16

1. Rejestr zdarzeń konfliktu interesów zawiera:
 - 1) liczbę porządkową;
 - 2) osoby/komórki objęte konfliktem;
 - 3) rodzaj/charakter konfliktu (Potencjalny, Faktyczny);
 - 4) ocena potencjalnych skutków oraz istotności konfliktu;
 - 5) informację czy konflikt się zmaterializował (tak/nie), jeśli tak to kiedy i kogo dotyczył;
 - 6) rodzaj wprowadzonych działań (J-jednorazowe, S-stałe);
 - 7) opis podjętych/ zrealizowanych działań naprawczych lub zapobiegawczych
 - 8) datę ustania powiązania.
2. Wpisowi do Rejestru podlegają:
 - 1) oświadczenia pracowników lub członków organów Banku co do możliwości wystąpienia konfliktu interesów, w przypadku jeżeli zidentyfikowano możliwość powstania konfliktu interesów;
 - 2) informacje o zdarzeniach lub okolicznościach wskazujących występowanie konfliktu interesów lub ryzyko jego wystąpienia;
 - 3) zgody Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu
3. Ujawnieniu w oświadczeniu wymienionym w ust. 4 podlegają:
 - 1) interesy gospodarcze mogące stanowić źródło konfliktu interesów w tym: posiadane akcje lub udziały w spółkach prawa handlowego, inne prawa własności i udziały oraz inne interesy gospodarcze związane z klientami, prawa własności intelektualnej, kredyty udzielone przez bank spółce należącej do pracowników;
 - 2) członkostwo w organie, bądź prawo własności organu lub podmiotu mającego sprzeczne interesy, w tym fakt zatrudnienia w takim podmiocie w okresie ostatnich 5 lat;
 - 3) prowadzenie działalności gospodarczej w imieniu własnym;
 - 4) inne zatrudnienie oraz poprzednie zatrudnienie w niedawnej przeszłości (np. w ostatnich pięciu latach), mogące rodzić konflikt interesów, np. zatrudnienie w podmiocie klienta, który podlega decyzyjności danej osoby;
 - 5) relacje osobiste lub zawodowe z odpowiednimi zewnętrznymi zainteresowanymi stronami (np. związki z istotnymi dostawcami, firmami doradczymi lub innymi dostawcami usług) skutkujące wyłączeniem obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych w Banku;
 - 6) wpływy lub relacje polityczne;
 - 7) inne okoliczności, które mają lub mogą mieć w przyszłości wpływ na powstanie konfliktu interesów.
4. Wzór oświadczenia o możliwości wystąpienia konfliktu interesów stanowi załącznik nr 4 do niniejszej Polityki.

§ 17

Wpisy w Rejestrach wymienionych w § 14 nie podlegają usuwaniu / modyfikacji.

§ 18

1. Pracownicy lub członkowie organów Banku zobowiązani są do bezzwłocznego informowania Banku, o występowaniu zdarzeń lub okoliczności ich dotyczących, powodujących występowanie konfliktu interesów.
2. Zgłoszenia wystąpienia lub możliwości wystąpienia zdarzenia lub okoliczności, niosącego znamiona konfliktu interesów, może dokonać ponadto każdy pracownik Banku, który posiada w tym zakresie wiedzę. W przypadku zidentyfikowania wystąpienia zdarzenia konfliktu interesów, Biuro Organizacyjno - Kadrowe przekazuje pisemną informację do Prezesa Zarządu oraz Biura Zgodności i Kontroli.
3. Jeżeli pracownik uzna, że zawiadomienie przełożonego o zidentyfikowanych działaniach podejmowanych w konflikcie interesów może stanowić dla niego zagrożenie, powinien wówczas zgłosić to z wykorzystaniem niezależnego kanału zgłoszeń, o którym mowa w Procedurze anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych w Banku.
4. W przypadku powiadomienia o zdarzeniach wypełniających znamiona konfliktu interesów, dotyczących pracownika lub członka Zarządu Banku, które mogą dodatkowo uprawdopodobniać ryzyko zaistnienia przestępstwa albo działań, które wywołały lub mogą wywołać w przyszłości szkodę majątkową w Banku lub wpłynęły/ mogą wpłynąć negatywnie na wizerunek Banku, Prezes Zarządu podejmuje decyzję o sposobie dalszego procedowania sprawy. Jeżeli zdarzenie dotyczy Prezesa Zarządu decyzję podejmuje Rada Nadzorcza Banku. Decyzje podejmowane są bez zbędnej zwłoki.
5. Każdy zgłoszony konflikt interesów jest odpowiednio analizowany i podejmowane są w razie konieczności odpowiednie środki zaradcze, np. odpowiednio do zaistniałej sytuacji, w celu wypracowania działań naprawczych i/lub zapobiegawczych. W razie potrzeby Biuro Zgodności i Kontroli dokonuje odpowiedniej analizy i jej wyniki przekazuje w formie notatki służbowej.
6. Zarząd Banku podejmuje decyzję w sprawie przyjętego rozwiązania zidentyfikowanego konfliktu interesów i wyznacza osobę kierującą komórką / jednostką do wprowadzenia zalecenia Zarządu.
7. Działania naprawcze/ zapobiegawcze powinny zostać ujawnione w Rejestrach wymienionych w § 14.
8. Oryginały złożonych oświadczeń i informacji gromadzone są przez Biuro Organizacyjno – Kadrowe.

§ 19

W okresach rocznych Biuro Organizacyjno-Kadrowe przedstawia Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej, raport o zidentyfikowanych powiązaniach personalnych o których mowa w § 15.

XI. Zarządzanie konfliktem interesów

§ 20

1. Mechanizmy kontrolne w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów, w szczególności, obejmują:
 - 1) rozwiązania organizacyjne zmniejszające prawdopodobieństwo wystąpienia sytuacji powodujących konflikt interesów oraz

- 2) system zbierania, przekazywania i wykorzystania informacji w zakresie ryzyka wystąpienia konfliktu interesów zapewniający możliwość reakcji kierownictwa Banku na zaistniałe zagrożenia.
2. W zakresie rozwiązań organizacyjnych w Banku stosuje się:
 - 1) pracownika lub członka Zarządu, którego konflikt interesów dotyczy, wyłącza się od uczestniczenia w procesie decyzyjnym, w sprawie której konflikt interesów dotyczy lub na którą wywiera wpływ, do czasu zakończenia się procesu decyzyjnego. Pracownik lub członek Zarządu nie może reprezentować Banku na etapie wykonywania podjętych decyzji, w sprawach w których uprzednio podlegał wyłączeniu;
 - 2) jeśli zdarzenia lub okoliczności wskazujące na istnienie konfliktu interesów dotyczą członka Rady Nadzorczej Banku, to przewodniczący Rady zobowiązany jest zastosować dostępne w Banku instrumenty prawne w celu wyłączenia od działania w pracach tego członka Rady, którego okoliczności lub zdarzenia dotyczą;
 - 3) tworzenie i dokumentowanie zadań i schematów podległości służbowej zapewniające jednoznaczne określanie tych kompetencji oraz podległości w obszarze zarządzania operacjami i decyzyjności na różnych szczeblach organizacyjnych, zapobiegające przyporządkowaniu zakresu odpowiedzialności mogącemu prowadzić do konfliktu interesów, w tym ukrywania szkód, błędów lub niewłaściwych działań;
 - 4) aktualizacja i dokonywanie przeglądów zarządczych regulacji wewnętrznych w zakresie struktury organizacyjnej, podziału zadań, systemu decyzyjnego, zapewniające identyfikację i wyeliminowanie potencjalnych konfliktów interesów;
 - 5) przyjęcie odpowiednich regulacji wewnętrznych dotyczących zawierania transakcji zapewniające unikanie konfliktu interesów i nadzór nad ich stosowaniem.
3. W zakresie systemu zbierania, przekazywania i wykorzystania informacji Bank wdraża:
 - 1) obowiązek zgłaszania ryzyka konfliktu interesów przez członków organów Banku i pracowników, a także odpowiednio obowiązek powstrzymania się od decydowania lub zabierania głosu w danej sprawie (dotyczy to również sytuacji konfliktu interesów między Bankiem i klientem lub członkiem organu/pracownikiem i klientem);
 - 2) prowadzenie ewidencji dotyczącej przypadków zgłoszenia konfliktu interesów, uzyskanych od członków organów lub pracowników lub też będące skutkiem przeglądu zarządczego, przekazywanych do Biura Organizacyjno - Kadrowego.
4. Komórki organizacyjne zarządzające procesami funkcjonującymi w Banku oraz komórki organizacyjne będące właścicielami wewnętrznych regulacji Banku są zobowiązane do bieżącej analizy potrzeby wprowadzania lub aktualizacji mechanizmów kontrolnych lub innych mechanizmów ograniczających możliwość zaistnienia lub ograniczenia negatywnych skutków konfliktów interesów, w szczególności poprzez aktualizację lub wprowadzanie wewnętrznych regulacji prawnych.

XII. Postanowienia końcowe

§ 21

1. Przestrzeganie zasad Polityki jest realizowane poprzez:
 - 1) właściwą organizację i prawidłowe funkcjonowanie organów Banku;
 - 2) odpowiednie działania organizacyjne, zmierzające do wprowadzenia podziału zadań i odpowiedzialności, zapobiegające konfliktowi interesów;

- 3) wprowadzenie zasad zawierania transakcji z podmiotami zależnymi, a także podmiotami powiązаныmi z członkami organów Banku oraz osobami zajmującymi inne stanowiska kierownicze w Banku;
 - 4) dbałość o zapisy w regulacjach wewnętrznych, zapewniające zgodność z zasadami Polityki;
 - 5) nadzór organów Banku nad ich przestrzeganiem.
2. Rada Nadzorcza i Zarząd Banku zapewniają publiczne ujawnianie odpowiednich informacji dotyczących przyjętej w Banku Polityki zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Kielcach. Ujawnienia te obejmują informacje na temat sposobu zarządzania przez Bank istotnymi konfliktami interesów oraz w zakresie relacji, umów i transakcji Banku z innymi podmiotami zależnymi. Publicznemu ujawnieniu nie podlegają informacje objęte ochroną: stanowiące dane osobowe, tajemnicę bankowa lub tajemnicę przedsiębiorstwa. Powyższe informacje, a także informacje o istnieniu w Banku takich potencjalnych konfliktów oraz ich zakresie, są przekazywane do Komisji Nadzoru Finansowego.

§ 22

1. Polityka podlega corocznemu przeglądowi dokonywanemu przez Biuro Organizacyjno-Kadrowe.
2. Niniejsza Polityka wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.

Załącznik Nr 1 Oświadczenie dotyczące powiązań personalnych

.....

(nazwisko i imię)

.....

(stanowisko pracy)

.....

(miejsce pracy)

Oświadczenie

dotyczące powiązań personalnych

(w rozumieniu *Polityki zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Kielcach* wynikających ze: stosunku małżeństwa, stosunku pokrewieństwa w linii prostej, stosunku pokrewieństwa w linii bocznej do drugiego stopnia, stosunku powinowactwa do drugiego stopnia, pozostawania w związku nieformalnym, prowadzenia wspólnego gospodarstwa domowego;

Niniejszym oświadczam, że :

- ➔ nie jestem powiązany/a z żadnym pracownikiem , Członkiem Zarządu jak i Członkiem Rady Nadzorczej* Banku Spółdzielczego w Kielcach,
- ➔ jestem powiązany/a z następującym pracownikiem/Członkiem Zarządu/Członkiem Rady Nadzorczej* Banku Spółdzielczego w Kielcach;

Nazwisko i imię	Stanowisko pracy/ funkcja	Stosunek powiązania	Uprawnienie do wspólnego podejmowania istotnych decyzji Tak/Nie	Bezpośrednia podległość służbowa Tak/Nie	Wzajemny wpływ na zakres realizację obowiązków Tak/Nie

Jednocześnie zobowiązuję się do aktualizacji podanych informacji stosowanie do zaistniałych zmian, w trakcie trwania stosunku pracy/ppełnienia funkcji*.

.....

(podpis osoby składającej oświadczenie)

..... dnia

*niepotrzebne skreślić

Rejestr powiązań personalnych

(powiązań w rozumieniu *Polityki zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Kielcach* ze: stosunku małżeństwa, stosunku pokrewieństwa w linii prostej, stosunku pokrewieństwa w linii bocznej do drugiego stopnia, stosunku powinowactwa do drugiego stopnia, pozostawania w związku nieformalnym (kohabitacja), prowadzenia wspólnego gospodarstwa domowego)

Lp.	Nazwisko i imię osób powiązanych	Data zidentyfikowania powiązania	Stanowisko pracy/ funkcja	Stanowisko kluczowe TAK/NIE	Stosunek powiązania	Uprawnienia do wspólnego podejmowania decyzji TAK/NIE	Bezpośrednia podległość służbowa TAK/NIE	Wzajemny wpływ na zakres i realizację obowiązków TAK/NIE	Podjęte działania w celu wyeliminowania konfliktu interesów	Data ustania powiązania personalnego

Załącznik Nr 3 Oświadczenie o możliwości wystąpienia konfliktów interesów

....., dnia

.....
(nazwisko i imię)

.....
(stanowisko pracy)

.....
(miejsce pracy)

Oświadczenie o możliwości wystąpienia konfliktu interesów

Zgodnie z *Polityką zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Kielcach*, konflikt interesów to zbiór okoliczności prawnych lub faktycznych znanych w Banku, które mogą doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku a interesem osoby powiązanej z Bankiem, w tym pracowników lub osób pełniących funkcję w Zarządzie Banku lub jego Radzie Nadzorczej, jak również występowanie postaw lub zachowań, dla których intencją jest realizacja prywatnych celów majątkowych lub innych celów osób trzecich, pozostających w sprzeczności z interesem Banku.

Mając na uwadze powyższe, oświadczam, że :

Tak	Nie	Treść oświadczenia
-----	-----	--------------------

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Według mojej najlepszej wiedzy znajduję się potencjalnym/rzeczywistym konflikcie interesów z Bankiem. Jeśli Tak , to należy wskazać podstawę, z której konflikt wynika*.
--------------------------	--------------------------	--

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Istnieją okoliczności mogące stawiać mnie w potencjalnym / rzeczywistym konflikcie interesów w najbliższej przyszłości Jeśli Tak , to należy wskazać okoliczności z których konflikt może wyniknąć*.
--------------------------	--------------------------	--

Zobowiązuję się niezwłocznie informować Bank o każdym potencjalnym / rzeczywistym konflikcie interesów, na wypadek wystąpienia w przyszłości jakichkolwiek okoliczności, które mogą wskazywać na możliwość wystąpienia lub istnienie konfliktu.

Oświadczam, że powyżej wskazane informacje są prawdziwe i żadne inne zdarzenia lub okoliczności mające związek z powstaniem lub istnieniem konfliktu interesów nie zostały zatajone.

.....

(podpis)

*Ujawnieniu podlegają:

- 1) interesy gospodarcze mogące stanowić źródło konfliktu interesów w tym: posiadane akcje lub udziały w spółkach prawa handlowego, inne prawa własności i udziały oraz inne interesy gospodarcze związane z klientami, prawa własności intelektualnej, kredyty udzielone przez bank spółce należącej do pracowników;
- 2) członkostwo w organie, bądź prawo własności organu lub podmiotu mającego sprzeczne interesy, w tym fakt zatrudnienia w takim podmiocie w okresie ostatnich 5 lat;
- 3) prowadzenie działalności gospodarczej w imieniu własnym;
- 4) inne zatrudnienie oraz poprzednie zatrudnienie w niedawnej przeszłości (np. w ostatnich pięciu latach);
- 5) relacje osobiste lub zawodowe z odpowiednimi zewnętrznymi zainteresowanymi stronami (np. związki z istotnymi dostawcami, firmami doradczymi lub innymi dostawcami usług) skutkujące wyłączeniem obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych w Banku;
- 6) wpływy lub relacje polityczne;
- 7) inne okoliczności, które mają lub mogą mieć w przyszłości wpływ na powstanie konfliktu interesów.

Rejestr zdarzeń konfliktu interesów

Lp.	Osoby/ komórki objęte konfliktem	Rodzaj/ charakter konfliktu POTENCJALNY/ FAKTYCZNY	Ocena potencjalnych skutków oraz istotność konfliktu	Czy konflikt się zmaterializował TAK/NIE jeśli tak to kiedy i kogo dotyczył	Rodzaj wprowadzonych działań JEDNORAZOWE/STAŁE	Opis podjętych/ realizowanych działań naprawczych lub zapobiegawczych	Data ustania powiązania

Załącznik Nr 5 Oświadczenie o zapoznaniu się z Polityką

.....
(Imię i nazwisko)

.....
Miejscowość, data

.....
Jednostka/ komórka organizacyjna Banku

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że:

- 1) **zapoznałam/em** się z obowiązującą *Polityką zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Kielcach*;
- 2) zobowiązuję się do zapoznawania ze wszelkimi zmianami *Polityki zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Kielcach* , które mogą nastąpić w przyszłości;
- 3) zobowiązuję się do przestrzegania przepisów *Polityki zarządzania konfliktami interesów w Banku Spółdzielczym w Kielcach* , z uwzględnieniem wszelkich dokonywanych zmian.

.....
(czytelny podpis)