Polityka zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Kielcach

Spis treści

Rozdział 1. Postanowienia ogólne 2
Rozdział 2. Obszary podatne na występowanie konfliktu interesów 5
Rozdział 3. Rodzaje konfliktu interesów i źródła występowania 5
Oddział 1. Rodzaje konfliktu interesów 5
Oddział 2. Źródła konfliktów interesów 6
Rozdział 4. Identyfikacja konfliktu interesów 10
Rozdział 5. Przeciwdziałanie konfliktom interesów 11
Oddział 1. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku Członków organów Banku 11
Oddział 2. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku pracowników Banku 11
Rozdział 6. Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów 12
Rozdział 7. Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów 15
Rozdział 8. Rejestr konfliktów interesów 15
Rozdział 9. Postanowienia końcowe 16
Załącznik nr 1 – Oświadczenie dotyczące konfliktu interesów 18
Załącznik nr 2 – Przykłady konfliktu interesów 22
Załącznik nr 3 – Rejestr powiązań personalnych 27
Załącznik nr 4 – Rejestr zdarzeń konfliktu interesów 28
Załącznik nr 5 – Oświadczenie o zapoznaniu się z Polityką 29

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Kielcach, zwana dalej „Polityką", określa zasady identyfikacji, oceny, monitorowania oraz zarządzania konfliktem interesów w ramach działalności Banku.
2. Pracownicy Banku, realizując powierzone zadania, mogą być narażeni na ryzyko wystąpienia konfliktu interesów. Bank dokłada wszelkich starań, aby w takich sytuacjach nie doszło do naruszenia interesów klienta.
3. Bank podejmuje działania mające na celu identyfikację i unikanie konfliktów interesów, a w przypadku ich zaistnienia – odpowiednio nimi zarządza, z zachowaniem najwyższej staranności oraz poprzez podejmowanie wszelkich możliwych kroków ograniczających ich negatywne skutki.
4. Zarządzanie konfliktem interesów wymaga świadomości wzajemnego oddziaływania procesów zachodzących w Banku na relacje z interesariuszami, dlatego Bank nieustannie rozwija i doskonali proces zarządzania konfliktem interesów.
5. Odpowiedzialne zarządzanie konfliktem interesów stanowi integralną część kultury korporacyjnej Banku, opartej na przejrzystości, odpowiedzialności i dbałości o zaufanie klientów oraz partnerów biznesowych.
6. Konflikt interesów wygasa z chwilą ustania powodujących go okoliczności.

§ 2

1. Polityka ma zastosowanie do wszystkich pracowników Banku, niezależnie od zajmowanego stanowiska oraz rodzaju łączącego ich z Bankiem stosunku prawnego, a także do osób wykonujących czynności na rzecz lub w imieniu Banku.
2. Postanowienia Polityki dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio również do Członków organów.
3. Postanowienia Polityki nie naruszają obowiązujących regulacji zewnętrznych w zakresie konfliktu interesów, do przestrzegania których Bank jest zobowiązany, w szczególności wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz zawartych umów. W przypadku ich wystąpienia postanowienia Polityki stosuje się odpowiednio.

§ 3.

Polityka stanowi wykonanie w szczególności postanowień:

1) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA) z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2021/05);
2) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach wydanej w kwietniu 2017 r.;
3) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach wydanej w październiku 2020 r.;

4) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjętych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r.

§ 4.

Zakres Polityki obejmuje:

1) okoliczności, które stanowią konflikt interesów lub mogą powodować jego powstanie;
2) zasady przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku;
3) środki i procedury stosowane przez Bank w celu przeciwdziałania, zarządzania, monitorowania konfliktom interesów i raportowania o konfliktach interesów.

§ 5.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
   1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Kielcach;
   2) **Członek organu** – Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku;
   3) **DK** – Biuro Organizacyjno-Kadrowe;
   4) **dodatkowa działalność zawodowa** – każde dodatkowe zajęcie zawodowe (zarobkowe lub nie zarobkowe) pracownika Banku, Członka organu podejmowane poza Bankiem, w szczególności (ale nie wyłącznie) podejmowane na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej, pełnomocnictwa, prokury, powołania do organu (np. do zarządu, rady nadzorczej, komisji rewizyjnej) oraz w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, w tym przez spółki prawa handlowego, stowarzyszenia, fundacji lub spółdzielni;
   5) **interes** – to każda korzyść, która może zapewnić zysk lub uniknięcie straty taka korzyść może mieć charakter prawny, finansowy, osobisty, materialny, niematerialny lub inny;
   6) **klient** – osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna, która zawarła z Bankiem umowę dotyczącą czynności bankowych lub która zamierza z Bankiem taką umowę zawrzeć;
   7) **konflikt interesów** – znane Bankowi okoliczności prowadzące lub mogące doprowadzić do powstania sprzeczności w relacjach pomiędzy:
      a) Bankiem bądź pracownikiem Banku a klientem Banku lub grupą klientów – w sytuacji, gdy interes Banku bądź interes własny pracownika Banku może wpływać na podejmowanie działań zgodnych z najlepiej pojętym interesem klienta,
      b) Bankiem a Członkiem jego organu bądź pracownikiem – w sytuacji, gdy interes własny Członka organu Banku bądź interes własny pracownika może wpływać na bezstronne i obiektywne wykonywanie obowiązków służbowych wobec Banku,
      c) Bankiem a jego członkiem– w sytuacji, gdy działanie zgodnie z interesem Banku może skutkować naruszeniem interesu członka,
      d) Bankiem a podmiotem zewnętrznym, z którym Bank ma zamiar zawrzeć umowę outsourcingu, umowę o świadczenie usług, umowę dostawy towaru – w sytuacji,

gdy działanie zgodnie z interesem Banku może skutkować naruszeniem interesu podmiotu, z którym Bank ma zamiar zawrzeć umowę;

8) **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:

   a) konflikt może mieć wpływ na decyzje finansowe, kredytowe, inwestycyjne lub organizacyjne Banku;
   b) istnieje możliwość uzyskania bezpośredniej lub pośredniej korzyści osobistej przez osobę decyzyjną lub osoby jej bliskie;
   c) konflikt dotyczy kluczowych procesów Banku, w tym zarządzania ryzykiem, kontroli wewnętrznej, audytu, compliance lub decyzji kredytowych.

9) **osoby powiązane** – osoby, z którymi łączą lub łączyły pracownika relacje mogące mieć wpływ na jego niezależność i bezstronność przy wykonywaniu obowiązków służbowych. Do osób powiązanych zalicza się w szczególności:

   a) osoby pozostające z pracownikiem w relacjach osobistych (osoby bliskie) lub pozasłużbowych, w tym w szczególności małżonek, wstępny, zstępny, rodzeństwo, powinowaty w tej samej linii lub stopniu, osoba pozostająca w stosunku przysposobienia (opieki, kurateli) oraz jej małżonek, w tym także współmałżonkowie wyżej wymienionych osób lub **osoby pozostające w związku nieformalnym (kohabitacja), prowadzące wspólne gospodarstwo domowe)**

   b) osoby związane z pracownikiem relacjami kapitałowymi, w tym posiadające z pracownikiem wspólnie akcje lub udziały w podmiotach będących klientami Banku, podmiotami świadczącymi na rzecz Banku usługi lub partnerami biznesowymi Banku oraz osoby zasiadające wraz z pracownikiem w organach lub ciałach decyzyjnych takich podmiotów;

10) **osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku** - wskazane w § 41 ust.2 statutu Banku;

11) **partner biznesowy** – osoba fizyczna, osoba prawna, jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej, z którą Bank łączą lub mogą łączyć stosunki gospodarcze, w szczególności oparte na dostarczaniu towarów lub usług, z wyłączeniem usług świadczonych przez Bank, w ramach prowadzonej działalności finansowej;

12) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem;

13) **pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, na stanowisku wymienionym na wykazie stanowiącym Załącznik nr 1 do Polityki identyfikowania stanowisk istotnych oraz powoływania i odwoływania osób na stanowiska istotne w Banku Spółdzielczym w Kielcach

14) **rejestr konfliktów interesów** – rejestr konfliktów interesów, prowadzony w formie elektronicznej przez Biuro Organizacyjno - Kadrowe;

15) **zarządzanie konfliktem interesów** – zapobieganie, identyfikacja i ujawnianie przypadków konfliktów interesów oraz podejmowanie działań w celu kontrolowania tych sytuacji, jak również ograniczanie ich negatywnego wpływu na funkcjonowanie Banku oraz jego relacje z osobami

powiązanymi, klientami i innymi podmiotami (w tym partnerami biznesowymi);

2. Użyte w Polityce określenia „jednostek" i „komórek organizacyjnych" Banku zostały zdefiniowane w „Regulaminie Organizacyjnym Banku Spółdzielczego w Kielcach".

Rozdział 2. Obszary podatne na występowanie konfliktu interesów

§ 6.

Do obszarów działania Banku najbardziej narażonych na ryzyko wystąpienia konfliktu interesów należy zaliczyć w szczególności:

1) podejmowanie decyzji kredytowych, monitorowanie transakcji kredytowych;
2) polityka kadrowo-personalna, powiązania personalne;
3) postępowanie przetargowe, udzielanie zamówień, outsourcing;
4) rozpatrywanie reklamacji;
5) prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez Członków organów Banku oraz pracowników Banku;
6) zawieranie transakcji własnych przez pracowników Banku, posiadanie przez pracowników Banku udziałów, akcji, praw własności w podmiotach będących klientami Banku.

Rozdział 3. Rodzaje konfliktu interesów i źródła występowania

Oddział 1. Rodzaje konfliktu interesów

§ 7.

1. Konflikt interesów w rozumieniu Polityki może mieć charakter:
   1) potencjalny – występuje wtedy, gdy istnieje ryzyko, że w określonej sytuacji działania Banku, Członka organu Banku lub pracownika Banku mogłyby doprowadzić do powstania konfliktu interesów. Dzięki zastosowaniu odpowiednich środków zapobiegawczych konflikt ten jednak nie urzeczywistnił się;
   2) faktyczny (rzeczywisty) – zachodzi, gdy pomimo zastosowania środków przeciwdziałania konfliktowi bądź ze względu na brak możliwości ich zastosowania dochodzi do urzeczywistnienia konfliktu interesów;
   3) postrzegany – występuje podejrzenie kierowania się osobistymi korzyściami w trakcie wykonywania obowiązków przez daną osobę, pomimo iż w rzeczywistości tak się nie dzieje.
2. W odniesieniu do pojedynczego zdarzenia w szczególności obejmującego zawieranie transakcji, wyboru dostawcy usług – w celu przeciwdziałania konfliktowi stosuje się odpowiednie środki, o których mowa w § 18 ust.1.
3. Konflikt interesów może wynikać nie tylko z aktualnych, lecz również z wcześniejszych relacji osobistych, kapitałowych (osoby powiązane) lub relacji zawodowych pracownika Banku oraz Członka

organu, jeżeli relacje te – mimo formalnego zakończenia – mogą nadal wpływać lub stwarzać ryzyko wpływu na bezstronność, obiektywność lub niezależność podejmowanych działań lub decyzji.

4. Bank, działając zgodnie z Wytycznymi Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2021/05), Rekomendacją H oraz Rekomendacją Z Komisji Nadzoru Finansowego, a także Zasadami Ładu Korporacyjnego, zobowiązany jest do:
   1) identyfikacji konfliktów interesów niezależnie od ich charakteru;
   2) podejmowania środków organizacyjnych i proceduralnych w celu zarządzania zarówno konfliktami rzeczywistymi, jak i potencjalnymi oraz utrzymującymi się;
   3) prowadzenia rejestru wszystkich zidentyfikowanych przypadków konfliktów interesów.
5. W przypadku konfliktów interesów o charakterze utrzymującym się Bank wprowadza mechanizmy systemowe, w szczególności:
   1) bariery informacyjne ograniczające przepływ informacji;
   2) procedury wyłączania osób z podejmowania decyzji;
   3) okresowe raportowanie i monitorowanie konfliktów przez DK.

Oddział 2. Źródła konfliktów interesów

§ 8.

Konflikt interesów pomiędzy Bankiem a Klientem

1. Konflikt interesów między Bankiem lub pracownikiem a klientem Banku lub grupą klientów powstaje, gdy istnieje istotne ryzyko wyrządzenia szkody interesom klienta lub klientów w szczególności w sytuacji, gdy:
   1) Bank lub pracownik Banku może osiągnąć nieuzasadniony zysk finansowy lub uniknąć straty finansowej wskutek wykorzystania swojej uprzywilejowanej pozycji wobec klienta i poniesienia przez niego (w związku z tym) straty lub nieuzyskanie korzyści;
   2) Bank lub pracownik Banku ma interes w określonym wyniku usługi świadczonej w imieniu Banku na rzecz klienta, który jest rozbieżny z interesem klienta;
   3) Bank lub pracownik Banku ma powody natury finansowej bądź poza finansowej, aby preferować klienta w stosunku do innego Klienta Banku;
   4) Klient prowadzi działalność konkurencyjną wobec działalności Banku;
   5) Bank świadczy usługi o różnym charakterze na rzecz tego samego klienta, np. udzielając kredytu lub pożyczki spółce, której akcje są jednocześnie przedmiotem transakcji zawieranych przez Bank;
   6) działania klienta są sprzeczne ze strategią lub misją Banku, w szczególności w zakresie zrównoważonego rozwoju.
2. Konflikt interesów pomiędzy Bankiem lub pracownikiem a klientem może mieć źródło w działalności Banku, w szczególności:
   1) w zakresie wykonywania czynności bankowych;
   2) w zakresie innych czynności oraz usług finansowych niewchodzących w zakres czynności bankowych;
   3) w przypadkach, gdy zachodzi możliwość wykorzystania informacji uzyskanych od Klienta

do inwestycji finansowych realizowanych na własny rachunek lub różnicowania warunków świadczenia usług dla dotychczasowych i nowych klientów.

3. Bank nie podejmuje działań, które prowadziłyby do uprzywilejowania interesu Banku kosztem interesu klienta, nie wykorzystuje przewagi informacyjnej ani informacji poufnych w sposób sprzeczny z interesem klienta oraz zapewnia równe i przejrzyste traktowanie wszystkich klientów. Pracownicy banku w relacjach z klientami kierują się zasadami etycznymi wynikającymi z „Kodeksu etyki bankowej Banku Spółdzielczego w Kielcach";
4. Pracownik Banku nie może wykorzystywać swojej pozycji zawodowej w celu osiągania korzyści osobistych oraz przyjmować korzyści majątkowych lub osobistych od klientów, które mogą podważyć jego niezależność, a także zobowiązany jest ujawniać wszelkie powiązania mogące mieć wpływ na jego bezstronność wobec klienta.
5. Przykłady konfliktu interesów między Bankiem lub pracownikiem a klientem znajdują się w Załączniku nr 2 do Polityki.

§ 9.

Konflikt interesów pomiędzy pracownikiem a Bankiem

1. Konflikt interesów może wystąpić pomiędzy pracownikiem a Bankiem, w szczególności gdy pracownik:

   1) ma udział finansowy w przychodach podmiotu będącego partnerem biznesowym, klientem bądź konkurentem Banku (przy czym posiadanie do 3% akcji lub udziałów takiego podmiotu nie stanowi przesłanki konfliktu interesów);
   2) uczestniczy we współpracy Banku z partnerem biznesowym, w tym w procesie wyboru, oceny lub kontroli i ma z tym partnerem związek – w szczególności o charakterze finansowym, formalnym lub osobistym;
   3) jest pełnomocnikiem partnera biznesowego, klienta bądź konkurenta Banku;
   4) angażuje się w działania prowadzące do wykorzystania pełnionej funkcji lub aktywów Banku dla osiągnięcia prywatnej korzyści lub uniknięcia strat kosztem interesów Banku;
   5) wykorzystuje do realizacji transakcji na własny rachunek niepublikowane, istotne informacje uzyskane w związku ze świadczeniem usług lub wykonywaniem pracy na rzecz Banku;
   6) z tytułu zatrudnienia w Banku lub współpracy z Bankiem ma możliwość oddziaływania na proces oceny ryzyka lub podejmowania decyzji związanych ze świadczeniem usług na rzecz siebie lub osób powiązanych;
   7) dokonuje operacji w systemach Banku dotyczących siebie, osób powiązanych;
   8) przyjmuje prezenty od klientów lub partnerów biznesowych, które nie mają charakteru upominków biznesowych w świetle zapisów „Kodeksu etyki bankowej Banku Spółdzielczego w Kielcach";
   9) prowadzi we własnym imieniu działalność społeczną lub polityczną, w której planuje wykorzystywać lub wykorzystuje swoje powiązania z Bankiem;
   10) prowadzi działalność naukową lub edukacyjną z zamiarem wykorzystania swoich związków z Bankiem (w szczególności przez uzyskanie finansowania projektów badawczych

lub wykorzystywanie w pracy naukowej istotnych, niepublikowanych informacji dotyczących Banku, stosowanych procedur lub Klientów), z pominięciem obowiązujących procedur;

11) podejmuje we własnym imieniu publiczne wystąpienia, w trakcie których wykorzystuje swoje powiązanie z Bankiem do budowania autorytetu lub wywoływania wrażenia, że prezentuje oficjalne stanowisko Banku;
12) podejmuje zobowiązania mogące zostać zinterpretowane jako zobowiązania Banku;
13) uczestniczy we współpracy Banku z partnerem biznesowym, z którym – przed upływem 24 miesięcy poprzedzających zatrudnienie w Banku – pozostawał w stosunku pracy, stosunku cywilnoprawnym, pełnił funkcję w jego władzach lub był jego pełnomocnikiem, wspólnikiem, partnerem albo komplementariuszem;
14) podejmuje dodatkową działalność zawodową na rzecz innego podmiotu w sytuacji, gdy jest ona niezgodna z postanowieniami umowy o zakazie konkurencji zawartej z Bankiem;
15) podejmuje lub prowadzi dodatkową działalność zawodową w ramach której istnieje oczekiwanie, zamierzenie lub zagrożenie, że pracownik będzie korzystał z danych, informacji lub mienia należącego do Banku lub że działalność ta będzie realizowana w czasie pracy w Banku;
16) podejmuje lub prowadzi dodatkową działalność, w ramach której może dojść do naruszenia wizerunku lub innych dóbr osobistych Banku, w szczególności gdy:
    a) ma charakter konkurencyjny wobec Banku,
    b) wiąże się z działalnością polityczną,
    c) obejmuje zatrudnianie osób powiązanych,
    d) obejmuje pełnienie funkcji w organach zarządczych lub nadzorczych poza Bankiem,
    e) wiąże się z posiadaniem udziałów lub akcji mogących wpływać na bezstronność pracownika,
    f) polega na wykorzystywaniu zasobów, informacji lub wiedzy zdobytej w Banku w sposób mogący wyrządzić mu szkodę;
17) działając we własnym imieniu lub na rzecz osoby powiązanej, uzyskuje korzyść lub unika straty, wykorzystując wiedzę lub narzędzia Banku w sposób powodujący stratę lub nieuzyskanie korzyści przez Bank;
18) uczestniczy w procesie rekrutacji, awansów lub oceny pracowniczej, jeżeli kandydatem lub ocenianym jest osoba powiązana z nim obecnie lub w przeszłości lub osoby, z którym łączyły go relacje zawodowe mogące wpływać na bezstronność decyzji.

2. Przykłady konfliktu interesów między pracownikiem a Bankiem znajdują się w Załączniku nr 2 do Polityki.

§ 10.

Konflikt interesów pomiędzy klientami

1. Konflikt interesów może wystąpić pomiędzy klientami, w szczególności gdy transakcje lub inwestycje dwóch klientów mają sprzeczne cele, w tym zwłaszcza w sytuacjach, gdy Bank pośredniczy w transakcjach pomiędzy tymi klientami.

2. Przykłady konfliktu interesów między Klientami znajdują się w Załączniku nr 2 do Polityki.

§ 11.

Konflikt interesów pomiędzy Bankiem a partnerem biznesowym

1. Konflikt interesów może wystąpić pomiędzy Bankiem a partnerem biznesowym, w szczególności gdy:
   1) działalność partnera biznesowego poza zakresem współpracy z Bankiem naraża Bank na straty, utratę korzyści lub utratę reputacji;
   2) działania partnera biznesowego są sprzeczne ze strategią lub misją Banku, w szczególności w zakresie zrównoważonego rozwoju;
   3) partner biznesowy wykorzystuje informacje należące do Banku, chronione lub objęte tajemnicą przedsiębiorstwa, w celach innych niż realizacja umowy zawartej z Bankiem;
   4) występują powiązania osobowe partnera biznesowego z pracownikiem Banku, w tym:
      a) pracownik biorący udział w wyborze partnera ma powiązania z osobą zatrudnioną po stronie partnera biznesowego,
      b) pracownik zasiada w organach zarządzających partnera biznesowego.
2. Przykłady konfliktu interesów między Bankiem a partnerem biznesowym znajdują się w Załączniku nr 2 do Polityki.

§ 12.

Konflikt interesów Członków organów

1. Konflikt interesów w zakresie Członków organów może wystąpić w szczególności, gdy:
   1) w Zarządzie, Radzie Nadzorczej lub pomiędzy członkami tych organów a pozostałymi pracownikami Banku istnieją powiązania obejmujące w szczególności relacje osobiste oraz relacje kapitałowe (osoby powiązane) mogące oddziaływać na niezależność lub bezstronność przy podejmowaniu decyzji lub wykonywaniu obowiązków służbowych;
   2) pomiędzy klientami lub partnerami biznesowymi a Członkami organów istnieją powiązania, w szczególności gdy Bank nawiązuje relacje biznesowe z podmiotem, w którym Członek organu jest zaangażowany finansowo;
   3) w przypadku podejmowania przez Członków organów dodatkowej aktywności zawodowej, gospodarczej, doradczej lub innej – bez względu na jej formę prawną – na rzecz podmiotów konkurencyjnych wobec Banku; za konflikt interesów uznaje się w szczególności sytuacje, w których taka aktywność:
      a) może wpływać na niezależność, bezstronność lub lojalność Członka organu wobec Banku,
      b) stwarza ryzyko wykorzystania informacji, wiedzy lub zasobów zdobytych w Banku na rzecz podmiotu konkurencyjnego,
      c) może prowadzić do naruszenia obowiązku działania w najlepiej pojętym interesie Banku lub do osłabienia zaufania do bezstronności procesów decyzyjnych w Banku.
2. Członkowie organów są zobowiązani do ujawniania wszelkich powiązań, okoliczności lub informacji, które mogą powodować lub stwarzać ryzyko wystąpienia konfliktu interesów, niezwłocznie po ich powstaniu lub ujawnieniu.
3. Członek organu podlega wyłączeniu z udziału w podejmowaniu decyzji lub wykonywaniu czynności w sprawie, której konflikt interesów go dotyczy lub może dotyczyć.

4. Członkowie organów nie mogą wykorzystywać pełnionej funkcji, informacji lub zasobów Banku dla realizacji interesów osobistych, korzyści majątkowych lub innych korzyści o charakterze prywatnym, w tym na rzecz osób powiązanych.
5. Przykłady konfliktu interesów członków organów Banku znajdują się w Załączniku nr 2 do Polityki.

Rozdział 4. Identyfikacja konfliktu interesów

§ 13.

Członkowie organów Banku oraz wszyscy pracownicy Banku są zobowiązani do zgłaszania sytuacji, które wywołują lub mogą wywołać konflikt interesów, jak również tych, w których wystąpił konflikt interesów ich dotyczący, zgodnie z zasadami określonymi w Rozdziale 5 Polityki.

§ 14.

Za identyfikację sytuacji, które wywołują lub mogą wywołać konflikt interesów bądź w których wystąpił konflikt interesów przy wykonywaniu przez pracowników obowiązków w niżej wymienionych obszarach działania Banku oraz okolicznościach, które mogą skutkować jego wystąpieniem, odpowiedzialni są w szczególności:

1) **pracownicy Banku zaangażowani w proces podejmowania decyzji kredytowych oraz monitorowania transakcji kredytowej** – w przypadku, gdy o kredyt wnioskują osoby powiązane z pracownikiem Banku. Dotyczy to również procesu zawierania detalicznych transakcji kredytowych;
2) **pracownicy Biura Organizacyjno-Kadrowego oraz inni pracownicy Banku zaangażowani w proces rekrutacji** – w przypadku udziału w procesie rekrutacji pracownika Banku powiązanego z kandydatem w sposób, który może niekorzystnie wpływać na obiektywne podejmowanie decyzji dotyczącej zatrudnienia;
3) **pracownicy Banku zaangażowani w proces zawierania umów z podmiotami zewnętrznymi, nabywania towarów i usług bądź akceptowania zamówień** – w przypadku powiązań pracowników Banku z usługodawcą / wykonawcą / zleceniobiorcą w sposób, który może budzić wątpliwości co do bezstronności podejmowanej decyzji dotyczącej wyboru tego podmiotu.;
4) **pracownicy biorący udział w rozpatrywaniu reklamacji** – w przypadku rozpatrywania reklamacji /zgłoszeń przez pracownika Banku powiązanego z osobą/podmiotem, którego dotyczy rozpatrywana reklamacja/zgłoszenie lub zgłoszeń w przypadku, których ich sposób rozpatrzenia może budzić wątpliwości co do bezstronności rozstrzygnięcia sprawy bądź właściwej realizacji obowiązków wobec Banku.
5) **Członkowie organów Banku oraz pracownicy Banku prowadzący dodatkową działalność zawodową** – w przypadku prowadzenia dodatkowej działalności zawodowej angażującej czas i uwagę od odpowiedzialności lub pracy dla Banku bądź skutkującej możliwością niekorzystnego wpływu na poziom obiektywizmu podejmowanej decyzji albo właściwej realizacji obowiązków wobec Banku;
6) **Członkowie organów Banku oraz pracownicy Banku posiadających udziały, akcje, prawa własności w podmiotach będących Klientami Banku** w sytuacji, gdy ich posiadanie może wpływać

na brak obiektywizmu i bezstronności przy wykonywaniu przez Członków organów oraz pracowników Banku czynności bankowych dotyczących tych Klientów.

Rozdział 5. Przeciwdziałanie konfliktom interesów

Oddział 1. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku Członków organów Banku

§ 15.

Członek organu Banku, w zakresie zbadania wystąpienia konfliktów interesów jego dotyczących, jest zobowiązany do:

1) wypełnienia oświadczenia o występowaniu lub braku konfliktu interesów, zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik nr 1 do niniejszej Polityki oraz przekazania podpisanego oświadczenia pracownikowi Biura Organizacyjno-Kadrowego. Po otrzymaniu skanu oświadczenia, pracownik DK weryfikuje, czy zdarzenie nosi znamiona wystąpienia konfliktu interesów oraz czy zaproponowany sposób zarządzenia konfliktem interesów jest adekwatny, a następnie dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 8;

2) zobowiązany jest do powstrzymania się od udziału w rozstrzyganiu spraw, w których występuje konflikt interesów, zgodnie z postanowieniami § 18 Polityki.

Oddział 2. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku pracowników Banku

§ 16.

1. W przypadku wystąpienia konfliktów interesów, Bank ocenia ich istotność, podejmuje decyzje o sposobie ich rozwiązania i w stosownych przypadkach wdraża środki w celu ich minimalizacji.
2. Pracownik Banku posiadający wiedzę odnośnie sytuacji, które mogą wywołać bądź w których wystąpił konflikt interesów jego dotyczący, w szczególności w okolicznościach, o których mowa w § 7 - §12, wypełnia oświadczenie zgodnie z wzorem stanowiącym załącznik nr 1 do Polityki i podpisane oświadczenie przesyła na adres e-mail swojego bezpośredniego przełożonego bądź osoby go zastępującej/przekazuje swojemu bezpośredniemu przełożonemu bądź osobie go zastępującej.
3. Bezpośredni przełożony pracownika bądź osoba go zastępująca, w związku z otrzymanym sygnałem, o którym mowa w ust. 1, w porozumieniu z pracownikiem, którego sprawa dotyczy, podejmuje decyzję odnośnie sposobu postępowania, zgodnie z postanowieniami § 18 Polityki. Następnie wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 niezwłocznie przekazuje do DK wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
4. W sytuacji, gdy konflikt interesów dotyczy Dyrektora jednostki / komórki organizacyjnej Banku, Dyrektor samodzielnie podejmuje decyzję odnośnie sposobu postępowania, zgodnie z postanowieniami § 18 Polityki. Następnie wypełnia oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 i niezwłocznie przekazuje do DK wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
5. W przypadku wątpliwości co do zastosowania środków przeciwdziałania i zarządzania konfliktem,

odpowiednio Dyrektor, którego sprawa dotyczy, a w odniesieniu do pracownika– bezpośredni przełożony lub osoba go zastępująca, *zgodnie ze strukturą organizacyjną Banku* przekazuje niezwłocznie wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 do DK wraz z opisem działań planowanych do podjęcia, informacją czego dotyczą sygnalizowane wątpliwości oraz wnioskiem o rekomendację DK.

6. DK dokonuje oceny, czy dane zdarzenie nosi znamiona wystąpienia konfliktu interesów, weryfikuje czy podjęto decyzje i wdrożono odpowiednie środki w celu zapobiegania konfliktom bądź negatywnym skutkom ich wystąpienia oraz dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 8.
7. Ocena zdarzenia, o którym mowa w ust. 5 dokonywana jest przez DK w szczególności w oparciu o następujące kryteria:
   1) powiązania zdarzenia z wykonywaniem przez pracowników Banku czynności służbowych;
   2) możliwości spowodowania przez dane zdarzenie ziszczenia się konfliktu interesów.
8. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w odniesieniu do podjętych decyzji bądź środków wdrożonych w celu zapobiegania konfliktom lub negatywnym skutkom ich wystąpienia, a także w przypadku otrzymania wniosku o rekomendację DK co do sposobu postępowania, DK przekazuje na adres e-mail pracownika, którego konflikt dotyczy oraz na adres e-mail bezpośredniego przełożonego bądź osoby go zastępującej, informację odnośnie sposobu przeciwdziałania i zarządzenia konfliktem. Adnotację o wydanej rekomendacji DK zamieszcza również w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 1.
9. Jeżeli rekomendacja DK odnośnie sposobu przeciwdziałania i zarządzenia konfliktem nie zostanie uwzględniona przez jednostkę / komórkę organizacyjną Banku, wówczas DK raportuje do Członka Zarządu Banku nadzorującego daną jednostkę / komórkę organizacyjną w celu podjęcia dalszych decyzji dotyczących przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
10. Na podstawie informacji otrzymanych z DK, Członek Zarządu Banku podejmuje decyzję odpowiednio odnośnie akceptacji zdarzenia zaraportowanego przez DK bądź działań koniecznych do podjęcia przez nadzorowaną jednostkę / komórkę organizacyjną Banku, której sprawa dotyczy, mających na celu minimalizację ryzyka szkody dla interesów Banku. Decyzja Członka Zarządu Banku jest przekazywana do jednostki / komórki organizacyjnej Banku, której sprawa dotyczy oraz DK. Po jej otrzymaniu pracownik DK dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 8. Adnotację o decyzji Członka Zarządu Banku DK zamieszcza również w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 1.

Rozdział 6. Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów

§ 17.

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.
7. Biuro DK gromadzi i analizuje zgłoszenia i zapytania o konflikt interesów, o których mowa w § 15 i §16.
8. W Banku zapewnione zostały anonimowe kanały przekazywania informacji o naruszeniach oraz szkolenia dla pracowników m.in. z zakresu zasad przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów

§ 18.

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 gwarantowałoby poświęcenia niezbędnej ilości czasu na wykonywanie funkcji w Banku lub powodowałoby 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 pełniących 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 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;
9) prowadzenie przez DK Rejestru powiązań personalnych, według wzoru stanowiącego Załącznik nr 3 do Polityki, w celu identyfikacji i monitorowania powiązań mogących powodować lub zwiększać ryzyko wystąpienia konfliktu interesów

§19.

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) powstrzymanie się przez pracownika od realizacji zadania służbowego, w związku z którym wystąpił lub może wystąpić potencjalny konflikt interesów oraz powierzenie tych czynności innej osobie
    4) indywidualne nadawanie pełnomocnictw wyłącznie przez Zarząd Banku (brak możliwości nadawania pełnomocnictw przez pełnomocników);
    5) w obszarach obarczonych wysokim ryzykiem wprowadzenie zasady dwuosobowego lub kolegialnego sposobu podejmowania decyzji;
    6) zapoznawanie pracowników Banku z obowiązującymi w Banku regulacjami dotyczącymi konfliktu interesów, etyki bankowej i tajemnicy służbowej;
    7) monitorowanie stosowania mechanizmów kontrolnych oraz mechanizmów kontroli ryzyka w ramach funkcji kontroli;
    8) monitorowanie powiązań między członkami Rady Nadzorczej, Zarządu i pracownikami Banku;
    9) 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 1997roku 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 osób i podmiotów wymienionych w pkt 1 i 2;
   5) powinowaci osób i podmiotów wymienionych w pkt 1 i 2;
   6) osoby pozostające w nieformalnym związku z osobą wymieniona w pkt. 1 albo 2;
   7) osoby prowadzące z osobami wymienionymi w pkt 1 i 2 wspólne gospodarstwo domowe.
   8) 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;
   1) będącymi krewnymi w linii bocznej;
   2) będącymi powinowatymi;
   3) pozostający w związku nieformalnym;
   4) prowadzący wspólne gospodarstwo domowe;
   5) którzy uczestniczyli 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.

Rozdział 7. Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów

§20.

1. Bank przyjmuje zasadę, zgodnie z którą dopuszczalne jest wykonywanie określonych czynności pomimo istniejącego w danej sytuacji konfliktu interesów w przypadku, gdy nie jest możliwe zastosowanie środków określonych w przedmiotowej Polityce bądź pomimo zastosowania ww. środków przeciwdziałania konfliktom nie jest możliwe usunięcie konfliktu.
2. W sytuacji, o której mowa w ust. 1, przypadek ten:
   1) podlega ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 8;
   2) wymaga stałego monitorowania przez osobę, której konflikt dotyczy oraz DK w celu minimalizacji ryzyka negatywnych skutków dla interesu Banku, w tym dodatkowej oceny, czy konflikt może zostać zakwalifikowany jako potencjalny konflikt interesów w innych relacjach lub obszarach działalności Banku.

Rozdział 8. Rejestr konfliktów interesów

§ 21

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów DK prowadzi rejestr zdarzeń konfliktu interesów według wzoru stanowiącego

Załącznik nr 4 do Polityki oraz dokonuje jego okresowego monitorowania zgodnie z zasadami określonymi w ust. 4-7.

2. Wpisowi do rejestru konfliktów interesów podlegają informacje dotyczące zidentyfikowanych przypadków konfliktu interesów wraz z opisem środków podjętych w celu zarządzania konfliktem, przekazane do DK, zawarte w:
   1) oświadczeniach złożonych przez Członków organów Banku zgodnie z zasadami określonymi w § 15;
   2) wyciągach z protokołów z posiedzeń organów Banku bądź posiedzeń funkcjonujących w Banku Komitetów, o których mowa w § 18 ust. 2 pkt 1;
   3) oświadczeniach złożonych przez pracowników Banku zgodnie z zasadami określonymi w § 16.
   4) zgody Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu
3. Wpisy w rejestrze konfliktu interesów nie podlegają usuwaniu, a ich aktualność podlega systematycznemu monitorowaniu zgodnie z częstotliwością określoną w ust. 6.
4. DK, jest odpowiedzialny za monitorowanie zidentyfikowanych oraz zarejestrowanych w rejestrze konfliktów interesów, zarówno faktycznych, jak i potencjalnych. Monitoring obejmuje analizę aktualności wpisów oraz weryfikację zastosowanych środków zarządzania konfliktem interesów.
5. Monitoring konfliktów interesów obejmuje:
   1) weryfikację zidentyfikowanych i aktualnych konfliktów interesów;
   2) monitorowanie konfliktów interesów zarówno faktycznych jak i potencjalnych;
   3) aktualizację statusu wpisów;
   4) ocenę adekwatności przyjętych środków zaradczych i ich stosowania;
   5) identyfikację zmian wymagających aktualizacji wpisu w rejestrze konfliktów interesów lub wdrożenia dodatkowych środków zapobiegawczych lub zarządczych;
   6) ocenę materializacji konfliktu interesów lub jego utrzymywania się.
6. Zarejestrowane konflikty interesów monitorowane są nie rzadziej niż co 6 miesięcy, zgodnie z zasadami określonymi w ust. 5. Monitoring dokonywany jest przez pracowników DK odpowiedzialnych za prowadzenie rejestru konfliktów interesów.
7. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, monitoring może być prowadzony z większą częstotliwością.
8. Biuro Zgodności i Kontroli odpowiada również za monitorowanie mechanizmów kontrolnych w zakresie konfliktów interesów (w tym testowanie mechanizmów kontrolnych w tym zakresie), a także raportowanie na temat konfliktów interesów.
9. Biuro Zgodności i Kontroli w okresach kwartalnych w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności przedstawia organom Banku informację na temat zidentyfikowanych na podstawie informacji z rejestru konfliktów interesów oraz wyników bieżących kontroli, a także środków mitygujących w ramach kwartalnych raportów z zarządzania ryzykiem braku zgodności zgodnie z SIZ.

Rozdział 9. Postanowienia końcowe

§ 22.

Biuro Organizacyjno-Kadrowe co najmniej raz w roku:

1) dokonuje przeglądu Polityki;

2) na podstawie wpisów zawartych w rejestrze konfliktów interesów przygotowuje raport z wykonywania czynności określonych w Polityce. Raport jest przedkładany Zarządowi i Radzie Nadzorczej Banku.

§ 23.

W celu upowszechniania wśród pracowników Banku wiedzy z zakresu konfliktów interesów DK, przeprowadza wstępne oraz okresowe szkolenia pracowników, obejmujące w szczególności zasady określone w Polityce.

§ 24.

1. Rada Nadzorcza i Zarząd Banku ujawniają informacje dotyczące przyjętych w Banku zasad zarządzania konfliktami interesów. Ujawnienia są dokonywane na stronie internetowej Banku i obejmują informacje na temat sposobu zarządzania przez Bank istotnymi konfliktami interesów oraz konfliktami, które mogłyby powstać z powodu przynależności Banku do Grupy lub transakcji zawieranych przez Bank z innymi podmiotami w Grupie.
2. Publicznemu ujawnieniu nie mogą podlegać informacje objęte ochroną: stanowiące dane osobowe, tajemnicę bankową lub tajemnicę przedsiębiorstwa.
3. Informacje, o których mowa w ust. 1, a także informacje o istnieniu w Banku potencjalnych istotnych konfliktów interesów, są przekazywane przez DK, do Komisji Nadzoru Finansowego, a także do Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia.
4. Zarząd Banku odpowiada za wprowadzenie Polityki i zapewnienie przestrzegania przez pracowników Banku zasad w niej określonych.
5. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad przestrzeganiem zasad Polityki w Banku. Polityka wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą

§ 25.

1. Pracownicy Banku oraz inne osoby objęte obowiązkiem zapoznania się z Polityką potwierdzają fakt zapoznania się z jej treścią poprzez złożenie oświadczenia według wzoru stanowiącego Załącznik nr 5 do Polityki.
2. Niestosowanie się przez pracowników do postanowień Polityki stanowi naruszenie ich obowiązków określonych w obowiązujących w Banku regulacjach wewnętrznych.

§ 26.

Niezależnie od postanowień Polityki, pracownik Banku posiadający wiedzę odnośnie sytuacji, które mogą wywołać bądź w których wystąpił konflikt interesów ma możliwość dokonania zgłoszenia za pomocą anonimowych kanałów przekazywania informacji, zgodnie z zasadami określonymi w Instrukcji Anonimowego Powiadamiania o Nieprawidłowościach w Banku Spółdzielczym w Kielcach.

Załącznik nr 1 – Oświadczenie dotyczące konfliktu interesów

……
(Data i miejscowość)

OŚWIADCZENIE DOTYCZĄCE POWIĄZAŃ PERSONALNYCH ORAZ RZECZYWISTEGO LUB POTENCJALNEGO KONFLIKTU INTERESÓW

I. Dane osoby zgłaszającej powiązanie personalne lub rzeczywisty/potencjalny konflikt interesów:
   1. Imię i nazwisko ……..
   2. Zajmowane stanowisko lub pełniona funkcja: ……
      ……..
   3. Jednostka/komórka organizacyjna Banku: ……
   4. Data zgłoszenia: ……
   5. Przedmiot zgłoszenia (zaznaczyć właściwe):
      ☐ Powiązanie personalne;
      ☐ Rzeczywisty konflikt interesów;
      ☐ Potencjalny konflikt interesów;
      ☐ Inne okoliczności mogące mieć wpływ na bezstronność lub niezależność podejmowanych decyzji.

II. Data identyfikacji powiązania personalnego lub rzeczywistego/potencjonalnego konfliktu interesów.

III. Szczegółowy opis powiązania personalnego lub okoliczności skutkujących bądź mogących skutkować konfliktem interesów.
   1. Dane osoby, której dotyczy zgłoszenie powiązanie:
      a) Imię i nazwisko: ……..;
      b) Zajmowane stanowisko lub pełniona funkcja: ……;
      c) Jednostka /komórka organizacyjna Banku lub nazwa podmiotu zewnętrznego
      …….. .
   2. Rodzaj powiązania personalnego (jeśli dotyczy):
      ☐ Pokrewieństwo – wskazać stopień: ……;
      ☐ Powinowactwo – wskazać stopień: ……;
      ☐ Małżeństwo lub związek partnerski;
      ☐ Inne powiązanie osobowe;
      ☐ Powiązania zawodowe lub gospodarcze;
      ☐ Inne – jakie:
      …… .
   3. Charakter powiązania służbowego (jeżeli dotyczy):
      ☐ Bezpośrednia podległość służbowa;

☐ Pośrednia podległość służbowa;

☐ Współudział w podejmowaniu decyzji;

☐ Udział w procesach kontrolnych lub nadzorczych;

☐ Inne – jakie ……..;

☐ Nie dotyczy.

4. Szczegółowy opis stanu faktycznego, w tym okoliczności, które skutkują lub mogą skutkować konfliktem interesów:

……
……
……
……
……
……
……
……

IV. Środki podjęte lub proponowane w celu przeciwdziałania i zarządzenia konfliktem (w przypadku niepodjęcia decyzji odnośnie sposobu postępowania, wypełnia pracownik Biura Organizacyjno-Kadrowego)

1. Rodzaj podjętych lub proponowanych działań.

☐ Wyłączenie od głosowania lub podejmowania decyzji

☐ Powstrzymanie się przez pracownika od realizacji zadania służbowego, w związku z którym wystąpił lub może wystąpić potencjalny konflikt interesów oraz powierzenie tych czynności innej osobie

☐ Wyłączenie z udziału w procesach kontrolnych, nadzorczych lub opiniodawczych dotyczących osoby lub podmiotu powiązanego

☐ Zmiana zakresu obowiązków lub podległości służbowej w celu ograniczenia ryzyka konfliktu interesów

☐ Uzyskanie zgody na prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej, zasiadanie w organach innych podmiotów oraz na pobieranie z tego tytułu wynagrodzenia

☐ Poinformowanie członka Zarządu Banku

☐ Wniosek o rekomendację Biuro Organizacyjno-Kadrowe

☐ Inne działania – jakie: ……

……

2. Status wskazanych działań:

☐ Działania zostały już podjęte (opis) ……

……

☐ Działania proponowane do podjęcia: ……

……

☐ Nie podjęto dotychczas żadnych działań.

V. Wniosek o wydanie rekomendacji przez Biura Organizacyjno-Kadrowego

……
……
……
……
……
……
……
……

VI. Rekomendacja Biura Organizacyjno-Kadrowego (wypełnia pracownik Biura Organizacyjno-Kadrowego, jeśli dotyczy)

1. Na podstawie analizy przedstawionych okoliczności stwierdza się (zaznaczyć właściwe):
   ☐ Występowanie rzeczywistego konfliktu interesów
   ☐ Występowanie potencjalnego konfliktu interesów
   ☐ Występowanie powiązania personalnego, które nie powoduje rzeczywistego ani potencjalnego konfliktu interesów
   ☐ Brak podstaw do stwierdzenia konfliktu interesów lub powiązania personalnego
2. Uzasadnienie dokonanej oceny:
   ……
   ……
   ……
   ……
   ……
3. Rekomendowane działania służące zapobieganiu konfliktowi interesów lub zarzadzaniu nim:
   ☐ Wyłączenie osoby z określonych czynności lub procesów decyzyjnych
   ☐ Zmiana zakresu obowiązków lub podległości służbowej
   ☐ Wprowadzenie dodatkowych mechanizmów kontrolnych lub nadzorczych
   ☐ Okresowe monitorowanie zgłoszonego powiązania lub konfliktu interesów
   ☐ Brak konieczności podejmowania dodatkowych działań
   ☐ Inne działania – jakie:
   ……
   ……
   ……..
4. Proponowany sposób monitorowania oraz termin ponownej oceny (jeżeli dotyczy):
   ……

……
……

5. Imię, nazwisko oraz data sporządzenia rekomendacji:

……..

VII. Decyzja właściwego Członka Zarządu Banku lub Rady Nadzorczej w sprawie zgłoszonego powiązania personalnego lub konfliktu interesów (wypełnia pracownik Biura Organizacyjno-Kadrowego jeśli dotyczy)

1. Organ lub osoba właściwa do podjęcia decyzji (zaznaczyć właściwe):
   ☐ Członek Zarządu Banku nadzorujący daną jednostkę lub komórkę organizacyjną
   ☐ Rada Nadzorcza Banku – w przypadku konfliktu interesów dotyczącego członka Zarządu, zgodnie z zasadami określonymi w Polityce zarzadzania konfliktem interesów
2. Po zapoznaniu się ze zgłoszeniem oraz rekomendacją Biura Organizacyjno-Kadrowego:
   ☐ Akceptuję przedstawioną rekomendację
   ☐ Akceptuję rekomendację z zastrzeżeniem wskazanymi poniżej
   ……
   ……
   ☐ Nie akceptuję przedstawionej rekomendacji i podejmuję odmienną decyzję
   ……..
3. Decyzja dotycząca sposobu postepowania:
   ☐ Zatwierdzam zastosowanie rekomendowanych środków zapobiegawczych lub zaradczych
   ☐ Zobowiązuję do zastosowania innych środków wskazanych poniżej
   ……
   ……
   ☐ Nie stwierdzam konieczności podejmowania dodatkowych działań
4. Osoba lub jednostka organizacyjne odpowiedzialna za realizację decyzji
   ……..
5. Termin realizacji decyzji ……..
6. Termin ponownej oceny lub monitorowania zastosowanych środków (jeżeli dotyczy):
   ……..
7. Imię, nazwisko i data podjęcia decyzji:……

VIII. Dodatkowe uwagi

……

……
(czytelny podpis pracownika składającego oświadczenie)

……
(data i podpis pracownika Biura Organizacyjno-Kadrowego)

Załącznik nr 2 – Przykłady konfliktu interesów

Tabela 1. Konflikt interesów między Bankiem lub Pracownikiem Banku a Klientem (§8 Polityki)

L.p.	Źródło konfliktu (Regulamin § ust. pkt)	Opis źródła	Przykład konfliktu	Płaszczyzna wystąpienia	Przyczyna	Sposób przeciwdziałania / zarządzania
1	§8 ust.1 pkt 1	Bank lub pracownik Banku może osiągnąć nienależną korzyść kosztem klienta	Bank proponuje klientowi produkt o wyższym ubezpieczeniu, mimo że istnieje tańszy, korzystniejszy produkt	Bank lub pracownik Banku – Klient	Sprzeczność interesów finansowych	Transparentne zasady sprzedaży, analiza adekwatności produktu, kontrola procesu doradztwa
2	§8 ust.1 pkt 2	Bank lub pracownik Banku ma interes w określonym wyniku usługi rozbieżnym z interesem klienta	Doradca rekomenduje produkt z prowizją dla Banku, nieadekwatny do profilu ryzyka klienta	Bank lub pracownik Banku – Klient	Konflikt interesów finansowych	nadzór sprzedażowy, równoważenie celów ilościowych celami jakościowymi
3	§8 ust.1 pkt 3	Preferowanie wybranych klientów	Priorytetowa obsługa klienta powiązanego z pracownikiem kosztem innych klientów	Klient lub pracownik Banku – Klient	Uprzywilejowanie	Zasada równego traktowania klientów, monitoring relacji powiązań
4	§8 ust.1 pkt 4	Klient prowadzi działalność konkurencyjną	Klient uruchamia produkt bankowy w celu zdobycia poufnych danych o polityce kredytowej Banku	Bank lub pracownik Banku – Klient	Konkurencja	Ograniczenie zakresu przekazywanych informacji, monitorowanie działań niezgodnych z celem
5	§8 ust.1 pkt 5	Bank świadczy różne usługi temu samemu klientowi	Bank udziela kredytu spółce, której akcje są jednocześnie przedmiotem transakcji brokerskich	Bank lub pracownik Banku – Klient	Sprzeczność usług	Rozdzielenie funkcji (chińskie mury), monitoring transakcji
6	§8 ust.1 pkt 6	Klient działa w sprzeczności ze strategią Banku	Spółka ubiega się o kredyt, a jej działalność narusza zasady zrównoważonego rozwoju	Bank lub pracownik Banku – Klient	Rozbieżność strategii	Ocena ESG, odmowa współpracy

Tabela 2. Konflikt interesów między pracownikiem Banku a Bankiem (§9 Polityki)

L.p.	Źródło konfliktu (§ ust. pkt)	Opis źródła	Przykład konfliktu	Płaszczyzna wystąpienia	Przyczyna	Sposób przeciwdziałania / zarządzania
1	§9 ust.1 pkt 1	Pracownik ma udziały/akcje partnera biznesowego, klienta lub konkurenta	Pracownik odpowiedzialny za ocenę dostawcy posiada jego akcje	Pracownik – Bank	Powiązanie finansowe	Obowiązek ujawnienia, wyłączenie z procesu decyzyjnego
2	§9 ust.1 pkt 2	Powiązanie osobiste/finansowe z partnerem biznesowym	Pracownik prowadzi negocjacje z firmą zatrudniającą jego partnera	Pracownik – Bank	Relacje osobiste	Rotacja zadań, wyłączenie z procesu współpracy
3	§9 ust.1 pkt 3	Pracownik jest pełnomocnikiem/partnera biznesowego/ klienta/ konkurenta Banku	Pracownik jednocześnie reprezentuje firmę składającą ofertę Bankowi	Pracownik – Bank	Konflikt ról	Zakaz pełnienia funkcji reprezentacyjnych bez zgody
4	§9 ust.1 pkt 4	Wykorzystanie funkcji dla prywatnych korzyści	Pracownik załatwia prywatną pożyczkę dla członka rodziny, używając zasobów Banku	Pracownik – Bank	Nadużycie stanowiska	Nadzór, audyt działań, sankcje dyscyplinarne
5	§9 ust.1 pkt 5	Wykorzystanie informacji poufnych	Pracownik kupuje akcje spółki po poznaniu nieopublikowanych danych	Pracownik – Bank	Insider trading	Zakaz, monitoring transakcji, szkolenia
6	§9 ust.1 pkt 6	Oddziaływanie na proces oceny ryzyka dla siebie/osób powiązanych	Pracownik rozpatruje wniosek kredytowy brata	Pracownik – Bank	Konflikt rodzinny	Wyłączenie, dodatkowa kontrola
7	§9 ust.1 pkt 7	Operacje w systemach dotyczące siebie i osób powiązanych	Pracownik podwyższa limit własnego rachunku	Pracownik – Bank	Nadużycie uprawnień	Kontrola dostępu, monitoring logów
8	§9 ust.1 pkt 8	Przyjmowanie prezentów	Pracownik przyjmuje drogi prezent za wcześniejsze rozpatrzenie sprawy	Pracownik – Klient	Korzyści osobiste	Polityka prezentowa, rejestr korzyści

9	§9 ust.1 pkt 9	Wykorzystanie powiązań w działalności politycznej/społecznej	Pracownik wskazuje, że reprezentuje Bank podczas kampanii politycznej	Pracownik – Bank	Wykorzystywanie wizerunku	Zakaz używania nazwy Banku
10	§9 ust.1 pkt 10	Wykorzystanie informacji w działalności naukowej	Pracownik publikuje dane operacyjne Banku w pracy naukowej	Pracownik – Bank	Ujawnienie tajemnicy	Zgoda DZ, anonimizacja danych
11	§9 ust.1 pkt 11	Publiczne wystąpienia budujące wrażenie reprezentacji Banku	Pracownik komentuje politykę kredytową Banku w mediach	Pracownik – Bank	Fałszywa reprezentacja	Wymagana zgoda Biura PR
12	§9 ust.1 pkt 12	Podejmowanie zobowiązań, które mogą zostać zinterpretowane jako zobowiązania Banku	Pracownik podpisuje list intencyjny bez uprawnień	Pracownik – Bank	Przekroczenie kompetencji	Kontrola pełnomocnictw
13	§9 ust.1 pkt 13	Współpraca z poprzednim pracodawcą w okresie 24 miesięcy	Pracownik ocenia ofertę firmy, w której pracował rok wcześniej	Pracownik – Bank	Ryzyko stronniczości	Wyłączenie z oceny
14	§9 ust.1 pkt 14	Aktywność zawodowa niezgodna z zakazem konkurencji	Pracownik doradza w firmie pożyczkowej w sytuacji posiadania umowy o zakazie konkurencji	Pracownik – Bank	Naruszenie zakazu	Zgoda lub sankcje
15	§9 ust.1 pkt 15	Wykorzystanie zasobów Banku w dodatkowej pracy	Pracownik wykonuje pracę dla innej firmy w godzinach pracy	Pracownik – Bank	Konflikt czasu i zasobów	Zgoda na działalność, kontrola czasu pracy
16	§9 ust.1 pkt 16	Aktywność zawodowa naruszająca wizerunek Banku	Pracownik prowadzi kanał medialny krytykujący sektor bankowy	Pracownik – Bank	Naruszenie reputacji	Zakazy i obowiązek zgłoszenia
17	§9 ust.1 pkt 17	Korzyść pracownika kosztem Banku, korzyść osoby powiązanej dzięki pracownikowi	Pracownik wykorzystuje wiedzę o promocjach do własnych inwestycji, Pracownik wskazuje znajomemu obejście procedur	Pracownik – Bank	Niewłaściwe korzystanie z wiedzy	Kodeks etyki, kontrola, wyłączenia, nadzór
18	§9 ust.1 pkt 18	Powiązania osobiste/zawodowe z pracownikiem Banku lub kandydatem do pracy	Pracownik uczestniczy w procesie rekrutacji swojego brata	Pracownik – Bank	Uprzywilejowanie osób bliskich	Wyłączenia, nadzór

Tabela 3. Konflikt interesów między klientami (§10 Polityki)

L.p.	Źródło konfliktu	Opis	Przykład	Płaszczyzna	Przyczyna	Sposób zarządzania
1	§10	Sprzeczne cele klientów	Klient A kupuje obligacje, które klient B wystawia – Bank pośredniczy	Klient – Klient	Rozbieżność interesów w transakcji	Chińskie mury, neutralność doradcza
2	§10	Pośrednictwo Banku tworzy konflikt	Bank obsługuje dwóch klientów w tej samej transakcji po przeciwnych stronach	Klient – Klient	Kolizja interesów	Rozdzielenie zespołów
3	§10	Informacja jednego klienta mogłaby zaszkodzić drugiemu	Klient inwestycyjny uzyskuje dane o planach transakcyjnych konkurenta obsługiwanego przez Bank	Klient – Klient	Ryzyko ujawnienia danych	Blokada dostępu do informacji
4	§10	Doradztwo może faworyzować jedną stronę	Bank rekomenduje klientowi sprzedaż instrumentu, wiedząc o zainteresowaniu drugiego	Klient – Klient	Nierównowaga informacyjna	Dokumentacja doradztwa, zasady best execution

Tabela 4. Konflikt interesów między Bankiem a partnerem biznesowym (§11 Polityki)

L.p.	Źródło	Opis	Przykład	Płaszczyzna	Przyczyna	Zarządzanie
1	§11 ust.1 pk 1	Działalność partnera naraża Bank na szkody reputacyjne	Partner stosuje nieetyczne praktyki sprzedażowe	Bank – Partner biznesowy	Niezgodność standardów	Due diligence, wypowiedzenie umowy
2	§11 ust.1 pkt 2	Partner działa sprzecznie ze strategią Banku	Partner nie przestrzega zasad ESG	Bank – Partner biznesowy	Rozbieżność strategii	Ocena ESG, ograniczenie współpracy
3	§11 ust.1 pkt 3	Wykorzystanie przez partnera informacji Banku	Partner ujawnia dane objęte tajemnicą przedsiębiorstwa	Bank – Partner biznesowy	Naruszenie poufności	NDA, sankcje, kontrola dostępu

4	§11 ust.1 pkt 4	Powiązania osobowe pracownika i partnera	Pracownik bierze udział w wyborze partnera zatrudniającego członka jego rodziny	Pracownik – Partner biznesowy	Konflikt relacji	Wyłączenie, dokumentacja procesu wyboru

Tabela 6. Konflikt interesów członków organów Banku (§12 Polityki)

L.p.	Źródło	Opis	Przykład	Płaszczyzna	Przyczyna	Zarządzanie
1	§12 ust.1 pkt 1	Powiązania osobiste między członkami organów lub członkami organów a pracownikami	Członek zarządu zatrudnia osobę bliską w nadzorowanej jednostce	Członek organu – Bank	Relacje osobiste	Ujawnienie, wyłączenie
2	§12 ust.1 pkt 2	Powiązania biznesowe z klientem lub partnerem	Członek organu posiada udziały klienta Banku	Członek organu – Klient	Powiązanie kapitałowe	Ujawnienie, decyzja RN
3	§12 ust.1 pkt 3	Aktywność zawodowa w podmiotach konkurencyjnych	Członek organu pełni funkcję w organach zarządzających lub nadzorczych w firmie pożyczkowej	Członek organu – Konkurencja	Niezgodność lojalności	Zakaz, wyłączenie

Załącznik nr 3 – Rejestr powiązań personalnych

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, stosunku powinowactwa, 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 4 – Rejestr zdarzeń 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)