

Załącznik do Uchwały nr 5/50/2021
Zarządu Banku Spółdzielczego w Krzepicach
z dnia 27.12.2021r.

Bank Spółdzielczy w Krzepicach

Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§1.

1. Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów obowiązująca w Banku Spółdzielczym w Krzepicach, zwana dalej „Polityką”, określa zasady identyfikacji, oceny i zarządzania konfliktem interesów.

§2.

Polityka stanowi wykonanie postanowień:

- 1) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie zarządzania wewnętrznego;
- 2) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych – wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego;
- 3) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach wydanej w kwietniu 2017 r.;
- 4) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach wydanej w październiku 2020r..

§3.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Krzepicach;
- 2) **Członek organu** – Członek Zarządu albo Rady Nadzorczej;
- 3) **Organ Banku** – Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku;
- 4) **Stanowisko ds. zgodności** – Stanowisko ds. zgodności, wykonujące 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** – 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, dla których intencją jest realizacja prywatnych celów majątkowych lub celów osób trzecich, pozostających w sprzeczności z interesem Banku;
- 7) **konflikt interesów rzeczywisty** – zachodzi, gdy pomimo zastosowania środków przeciwdziałania konfliktowi bądź ze względu na brak możliwości ich zastosowania dochodzi do urzeczywistnienia konfliktu interesów;
- 8) **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, jednak w wyniku zastosowanych środków przeciwdziałania konfliktowi, nie doszło do jego urzeczywistnienia
- 9) **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;

- 10) **osoby zajmujące stanowiska kierownicze w banku** – zgodnie z definicją określoną w Regulaminie zawierania transakcji kredytowych z Członkami Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku oraz podmiotami powiązanymi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie.

Rozdział 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 i transakcji Banku z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, a także transakcji z podmiotami powiązanymi z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych,
 - 2) konflikt dotyczący transakcji Banku z pracownikami, a także z podmiotami powiązanymi (w tym personalnie) z pracownikami,
 - 3) konflikt dotyczący powiązań personalnych w strukturze organizacyjnej Banku.
2. Konflikt interesów może dotyczyć relacji i transakcji pomiędzy Bankiem, a:
 - a) klientami,
 - b) udziałowcami,
 - c) członkami Rady Nadzorczej i Zarządu,
 - d) pracownikami lub ich osobami bliskimi lub osobami trzecimi, które mogą rodzić ryzyko wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji.
3. Bank z uwagi na ochronę swoich interesów oraz konieczność przestrzegania prawa zarządza konfliktem interesów:
 - 1) rzeczywistym,
 - 2) potencjalnym.

Rozdział III. Zasady zapobiegania konfliktowi interesów

§5.

1. 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;
 - 2) 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 najbliższych członków rodziny; powinno się

odpowiednio uwzględniać fakt, że konflikty interesów mogą wynikać nie tylko z obecnych, ale także z przeszłych relacji osobistych lub zawodowych;

- 3) 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;
- 4) w Banku stosowane są odpowiednie procedury zawierania transakcji kredytowych z Członkami organów Banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku oraz podmiotami powiązanymi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie.

2. Bank ustala odpowiednie zasady zawierania przez Bank transakcji z:

- 1) członkami organów, a także podmiotami powiązanymi kapitałowo lub organizacyjnie z członkami organów,
 - 2) pracownikami, w tym pełniącymi funkcje kierownicze, a także podmiotami powiązanymi kapitałowo lub organizacyjnie z tymi pracownikami.
3. Stosowany jest podział zadań i decyzyjności zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów, w szczególności powiązaniu personalnemu, w szczególności w zakresie podejmowania decyzji i zawierania transakcji mogących rodzić konflikt interesów.

Rozdział IV. Rada Nadzorcza Banku

§6.

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 powinni powstrzymywać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub w inny sposób wpływać negatywnie na reputację Banku.
4. Wprowadza się zasadę wyłączania członka Rady Nadzorczej z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia, na czas procedowania sprawy, której konflikt interesów dotyczy.
5. Rada Nadzorcza, korzystając z wyników z przeglądu struktury organizacyjnej, wyników audytu wewnętrznego, wyników analizy ryzyka braku zgodności, sprawuje nadzór nad wprowadzonymi przez Zarząd rozwiązaniami organizacyjnymi oraz procedurami, mającymi na celu ograniczenie występowania konfliktu interesów.

Rozdział V. Zarząd Banku

§7.

1. Przydzielenie zadań poszczególnym Członkom Zarządu Banku lub wskazanie obszarów

odpowiedzialności następuje z uwzględnieniem zasady minimalizowania ryzyka wystąpienia konfliktu interesów.

2. Członkowie Zarządu aktywnie angażują się w działalność Banku, podejmują własne prawidłowe decyzje, kierując się zasadami obiektywizmu, autonomii i doświadczenia życiowego.
3. Skład Zarządu ustala się w taki sposób, aby indywidualne kompetencje poszczególnych jego Członków dopełniały się umożliwiając zapewnienie odpowiedniego poziomu przygotowania merytorycznego do kolegialnego zarządzania Bankiem. Doboru składu Zarządu w celu zapewnienia możliwie najlepszego wsparcia Zarządu pod względem merytorycznym i organizacyjnym, dokonuje się zgodnie z Polityką oceny odpowiedności Członków Zarządu Banku, Członków Rady Nadzorczej oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Banku.
4. Wprowadza się formalne zasady wyłączenia członka Zarządu z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.

Rozdział VI. Powiązania personalne

§8.

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. Bank dąży do wyeliminowania ryzyka operacyjnego, wynikającego z powiązań personalnych osób, których zakres obowiązków jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka.
2. 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.
3. W Banku za powiązania personalne uznaje się powiązania o charakterze rodzinnym wynikające z małżeństwa, pokrewieństwa lub powinowactwa do drugiego stopnia pokrewieństwa a także osoby które wspólnie prowadzą gospodarstwo domowe.
4. 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.
5. 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.
6. Pracownicy Banku składają oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów, zgodnie z Załącznikiem nr 1 do niniejszej Polityki;
7. Odpowiedzialnym za pobranie Oświadczenia /załącznik nr 1 do Polityki/ jest pracownik ds. kadr.
8. Członek organu Banku, w zakresie zbadania wystąpienia konfliktów interesów, składa w tym zakresie oświadczenie zgodnie z zasadami określonymi w obowiązującej Polityce



oceny odpowiedniości Członków Zarządu, członków Rady nadzorczej oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Banku;

9. Pracownik / Członek organu zobowiązany jest powiadomić Bank o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy / pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej.
10. Pracownik ds. kadr na bieżąco dokonuje analizy powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń, w przypadku powstania wątpliwości sprawa konsultowana jest ze Stanowiskiem ds. zgodności. **W przypadku potwierdzenia przez Stanowisko ds. zgodności, że występuje konflikt interesów, Stanowisko ds. zgodności wspólnie z pracownikiem ds. kadr przygotowuje propozycję zmian w Strukturze organizacyjnej Banku i przedkłada Prezesowi Zarządu Banku.**

Rozdział VII. Rejestr

§9.

1. W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów w Banku prowadzony jest Rejestr.
2. Wpisowi do Rejestru podlegają:
 - 1) informacje dotyczące zidentyfikowanych przypadków konfliktu interesów zawarte w oświadczeniach pracowników lub członków organów banku, wraz z opisem środków podjętych w celu zarządzania konfliktem;
 - 2) informacje o zdarzeniach lub okolicznościach wskazujących występowanie konfliktu interesów lub ryzyko jego wystąpienia,
 - 3) Działania jakie Bank podjął w związku z zidentyfikowanym konfliktem interesów.

§10.

1. Rejestr konfliktu interesów prowadzi stanowisko ds. zgodności w zakresie opisanym w § 9, według wzoru stanowiącego załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.
2. Rejestr prowadzony jest w Banku w formie elektronicznej/ papierowej.
3. Stanowisko ds. zgodności w okresach kwartalnych w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności przedstawia organom Banku informację na temat zidentyfikowanych konfliktów interesów.
4. Wpisy w Rejestrze nie podlegają usuwaniu / modyfikacji.

§11.

1. Pracownicy lub Członkowie organów Banku zobowiązani są do bezzwłocznego informowania Banku, o występowaniu zdarzeń lub okoliczności ich dotyczących, powodujących występowanie konfliktu interesów. Oryginały złożonych oświadczeń gromadzone są przez pracownika ds. **kadr w osobnym zbiorze.**
2. Zgłoszenia wystąpienia lub możliwości wystąpienia zdarzenia lub okoliczności, niosącego znamiona konfliktu interesów, może dokonać ponadto każdy pracownik Banku/Członek organu, który posiada w tym zakresie wiedzę. W tym celu może być wykorzystana obowiązująca w Banku Procedura anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych.

3. Zgłoszone przypadki ryzyka konfliktu interesów są monitorowane przez Stanowisko ds. zgodności.

Rozdział VIII. Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów

§ 12.

Bank stosuje w szczególności następujące środki i procedury służące zapobieganiu konfliktowi interesów i minimalizowaniu negatywnych skutków jego występowania:

- 1) zapewnienie odpowiedniości Członków Zarządu Banku, Zarządu Banku jako organu kolegialnego oraz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
- 2) zapewnienie przekazywania przez Członków organów Banku informacji w zakresie prowadzonej działalności zawodowej i pozazawodowej;
- 3) zapewnienie anonimowych kanałów przekazywania informacji o naruszeniach oraz szkolenia dla pracowników m.in. z zakresu zasad przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów;
- 4) określenie trybu postępowania przy zawieraniu transakcji kredytowych z Członkami Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku oraz podmiotami powiązаныmi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie;
- 5) niestosowanie korzystniejszych warunków, a w szczególności korzystniejszych stóp oprocentowania, niż stosowane przez Bank dla danego rodzaju umowy przy prowadzeniu rachunków bankowych oraz przy udzielaniu kredytów, gwarancji bankowych, poręczeń osobom i podmiotom, o których mowa w pkt. 4 ;
- 6) zakaz nadużywania przez pracowników uprawnień wynikających z zajmowanego stanowiska lub realizowanych zadań poprzez wydawanie poleceń służbowych bądź podejmowanie działań niezgodnych z regulacjami wewnętrznymi Banku oraz powszechnie obowiązującymi przepisami prawa;
- 7) zapewnienie struktury organizacyjnej Banku, której celem jest rozdzielenie funkcji kontrolnych i funkcji operacyjnych;
- 8) zapewnienie przez Członków Zarządu takiego podziału kompetencji i organizacji pracy w jednostkach organizacyjnych Banku, który ma na celu przeciwdziałanie konfliktom interesów.

Rozdział 1. Postanowienia końcowe

§ 13.

Stanowisko ds. zgodności co najmniej raz w roku:

- 1) dokonuje przeglądu Polityki;
- 2) na podstawie wpisów zawartych w Rejestrze konfliktów interesów przygotowuje informacje w zakresie zgłoszonych przypadków ryzyka konfliktu interesów.

Informacja jest przekazywana Zarządowi i Radzie Nadzorczej Banku w ramach kwartalnego Raportu z oceny ryzyka braku zgodności.

§ 14.

1. Zasady publicznego ujawniania odpowiednich informacji dotyczących Polityki określa Polityka informacyjna Banku Spółdzielczego w Krzepicach.
2. Informacje, o istnieniu w Banku istotnych konfliktów interesów, są przekazywane przez Komórkę ds. zgodności, **do Komisji Nadzoru Finansowego, a także do Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia.**
3. Zarząd Banku odpowiada za wprowadzenie Polityki i zapewnienie przestrzegania przez pracowników Banku zasad w niej określonych.
4. **Rada Nadzorcza Banku, w oparciu o raport, o którym mowa w § 13 pkt 2 Polityki,** a także na podstawie wyników przeglądu struktury organizacyjnej Banku, , ocenia czy struktura organizacyjna Banku, podział zadań i kompetencji oraz wprowadzone procedury zapewniają skuteczny i efektywny proces przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów.

§ 15.

Niestosowanie się przez pracowników do postanowień Polityki stanowi naruszenie ich obowiązków określonych w obowiązujących w Banku regulacjach wewnętrznych.

§ 16.

Niniejsza Polityka wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą Banku.

.....
(Imię i nazwisko)

.....
Pesel

OŚWIADCZENIE DOTYCZĄCE KONFLIKTU INTERESÓW

Niniejszym oświadczam, że **W ZAKRESIE POWIĄZAŃ PERSONALNYCH** z pracownikami i Członkami organów Banku Spółdzielczego w Krzepicach :

- 1) posiadam/nie posiadam* wśród pracowników, członków organów Banku osoby bliskie – co oznacza:
- a) małżonka;
 - b) osobę pozostającą w faktycznym współżyciu;
 - c) rodziców, dziadków lub rodziców, dziadków osób wskazanych w lit. a lub lit. b;
 - d) zstępnych (dziecko, wnuka) lub przysposobionych albo zstępnych (dziecko, wnuka) albo przysposobionym osób wskazanych w lit. a lub lit. b;
 - e) rodzeństwo lub rodzeństwo osób wskazanych w lit. a lub lit. b;
 - f) synową, zięcia;
- 2) jestem powiązana(y)/nie jestem powiązana(y)* kapitałowo/organizacyjnie z następującymi podmiotami :

.....
(wymienić, jeśli występuje powiązanie)

Jednocześnie zobowiązuję się powiadomić Pracodawcę o zaistnieniu powiązań w trakcie trwania stosunku pracy.

.....
(data i podpis)

*niepotrzebne skreślić

Rejestr konfliktów interesów

Lp	Data złożenia a oświadczeń/ Osoba zgłaszająca	Opis /rodzaj konfliktu(powiazania)	Informacja o zdarzeniach/okolicznościach wskazujących(konflikt interesów)	Opis środków podjętych w celu zarządzania konfliktem interesów(powiazanie m personalnym)	Ocena podjętych działań

