

*Załącznik do Uchwały Zarządu  
Banku Spółdzielczego w Skawinie  
Nr 8/99/2023 z dnia 14.12.2023 r.*

*Załącznik do Uchwały Rady Nadzorczej  
Banku Spółdzielczego w Skawinie  
Nr 49./2023 z dnia 27.12.2023 r.*

## **BANK SPÓŁDZIELCZY W SKAWINIE**

### **Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Skawinie**

## Metryka regulacji

### Podstawowe dane regulacji:

Pełna nazwa dokumentu	<b>Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Skawinie</b>
Data wydania	<b>12.2021 r.</b>
Data obowiązywania	<b>1.01.2022 r.</b>
Uchyła	<b>Nie dotyczy</b>
Zmienia	
Kogo obowiązuje	<b>Wszystkie jednostki i komórki organizacyjne</b>

### Osoby zaangażowane:

Sporządzony przez	<b>Inga Piotrowska – Wiceprezes Zarządu (na podstawie regulacji wzorcowej)</b>
Zaakceptowany przez	<b>Urszula Stochel – Prezes Zarządu</b>
Uzgodniony merytorycznie z:	<b>Dorota Skijko - Stanowisko ds. kontroli wewnętrznej i zgodności</b>

### Historia zmian:

Data	Rodzaj zmian	Autor	Zatwierdził (osoba/stanowisko)
12.2021	Utworzenie dokumentu		
20.12.2022	Aktualizacja w wyniku rocznego przeglądu	Dorota Skijko	Zarząd
27.12.2023	Aktualizacja w wyniku rocznego przeglądu	Dorota Skijko	Zarząd

### Dokumenty Powiązane:

1. Kodeks etyki Banku Spółdzielczego w Skawinie
2. Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Skawinie
3. Polityka identyfikowania kluczowych funkcji oraz powoływania i odwoływania osób pełniących kluczowe funkcje
4. Polityka zarządzania zgodnością i ryzykiem braku zgodności w Banku Spółdzielczym w Skawinie
5. Regulamin zawierania transakcji kredytowych z Członkami Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku oraz podmiotami powiązanymi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie
6. Regulamin zawierania transakcji kredytowych z członkami Banku Spółdzielczego oraz podmiotami powiązanymi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie, osobami zatrudnionymi w Banku, podmiotami zależnymi od Banku oraz jednostkami zależnymi i stowarzyszonymi z Bankiem
7. Instrukcja zarządzania ryzykiem braku zgodności w Banku Spółdzielczym w Skawinie.
8. Procedura anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych
9. Polityka informacyjna Banku Spółdzielczego w Skawinie

## SPIS TREŚCI

Rozdział 1.	Postanowienia ogólne.....	4
Rozdział 2.	Rodzaje konfliktu interesów i źródła występowania .....	6
Oddział 1.	Rodzaje konfliktu interesów .....	6
Oddział 2.	Źródła występowania konfliktu interesów .....	6
Rozdział 3.	Identyfikacja konfliktu interesów .....	7
Rozdział 4.	Przeciwdziałanie konfliktom interesów .....	8
Oddział 1.	Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku Członków organów Banku .....	8
Oddział 2.	Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku pracowników Banku.....	9
Rozdział 5.	Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów .....	11
Rozdział 6.	Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów.....	13
Rozdział 7.	Rejestr konfliktów interesów .....	14
Rozdział 8.	Postanowienia końcowe .....	14

### Załączniki:

Załącznik 1 – oświadczenia o zapoznaniu się z Polityką

Załącznik 2 – oświadczenia dotyczące powiązań personalnych

Załącznik 3 - oświadczenie o braku konfliktu interesów

Załącznik 4 – oświadczenie dotyczące wystąpienia konfliktu interesów

Załącznik 5 – wzór rejestru

## Rozdział 1. Postanowienia ogólne

### § 1.

1. Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Skawinie., zwana dalej Polityką, określa zasady identyfikacji, oceny i zarządzania konfliktem interesów.
2. Bank dokłada wszelkich starań, aby w przypadkach powstania konfliktu interesów nie doszło do naruszenia interesów klienta.
3. Bank z dochowaniem najwyższej staranności, podejmuje wszelkie możliwe kroki w celu zapobiegania negatywnym skutkom zaistniałego konfliktu interesów.
4. Konflikt interesów wygasa, jeżeli ustaną okoliczności go powodujące.

### § 2.

Polityka stanowi wykonanie w szczególności postanowień:

- 1) Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe,
- 2) Rozporządzenie Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach;
- 3) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie zarządzania wewnętrznego, wydanych w 2021 r.;
- 4) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach wydanej w kwietniu 2017 r.;
- 5) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjętych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r.
- 6) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach wydanej w październiku 2020 r.

### § 3.

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 i zarządzania konfliktem interesów.

### § 4.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Skawinie
- 2) **Członek organu** – Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku;

- 3) **klient** – osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna, która zawarła z Bankiem umowę dotyczącą czynności bankowych lub która zamierza z Bankiem taką umowę zawrzeć;
  - 4) **komórka zgodności** – Stanowisko kontroli wewnętrznej i zgodności
  - 5) **konflikt interesów** – okoliczności w których występuje lub może występować sprzeczność pomiędzy interesem Banku a interesem innych podmiotów lub osób, których dana sytuacja dotyczy. Konflikt interesów może powstać w szczególności 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 udziałowcem – w sytuacji gdy działanie zgodnie z interesem Banku może skutkować naruszeniem interesu udziałowca,
    - 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;
  - 6) **osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku** – Główny Księgowy Banku, Kierownicy Filii, Kierownicy komórek organizacyjnych w Centrali Banku oraz inne osoby zatrudnione w Banku podległe bezpośrednio Członkom Zarządu Banku;
  - 7) **powiązania personalne** – w Banku osobami powiązanymi personalnie są pracownicy:
    - a) będący członkami jednej rodziny, w szczególności małżonkowie, rodzeństwo, rodzice i dzieci,
    - b) którzy wspólnie prowadzą gospodarstwo domowe;
  - 8) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem;
  - 9) **pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, na stanowisku wymienionym w załączniku do Polityki identyfikowania kluczowych funkcji oraz powoływania i odwoływania osób pełniących kluczowe funkcje
  - 10) **rejestr konfliktów interesów** – rejestr konfliktów interesów, prowadzony przez Stanowisko kontroli wewnętrznej i zgodności;
2. Użyte w Polityce określenia „jednostek” i „komórek organizacyjnych” Banku zostały zdefiniowane w „Regulaminie Organizacyjnym Banku Spółdzielczego w Skawinie.”.

## Rozdział 2. Rodzaje konfliktu interesów i źródła występowania

### Oddział 1. Rodzaje konfliktu interesów

#### § 5.

1. W obszarach działalności Banku mogą zachodzić poniższe rodzaje konfliktu interesów:
  - 1) **potencjalny** – zachodzi gdy istnieje prawdopodobieństwo, że w danej sytuacji faktyczne działanie Banku jako instytucji, Członka organu Banku lub pracownika Banku może wpłynąć na ziszczenie się sytuacji, o których mowa w § 4 ust. 1 pkt 5, jednak w wyniku zastosowanych środków przeciwdziałania konfliktowi, nie doszło do jego urzeczywistnienia;
  - 2) **faktyczny** – zachodzi, gdy pomimo zastosowania środków przeciwdziałania konfliktowi, bądź ze względu na brak możliwości ich zastosowania, dochodzi do urzeczywistnienia konfliktu interesów;
  - 3) **utrzymujący się** – potencjalny lub faktyczny konflikt interesów, który wymaga stałego monitorowania przez osobę, której dotyczy oraz Stanowisko kontroli wewnętrznej i zgodności w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji.
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 § 12 ust. 1.

### Oddział 2. Źródła występowania 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. Identyfikacja konfliktu interesów

#### § 7.

1. Każdy pracownik wypełnia załącznik nr 2 „oświadczenie dotyczące powiązań personalnych” oraz załącznik 3 „oświadczenie o braku konfliktów” lub w zależności od sytuacji załącznik 4 „oświadczenie dotyczące wystąpienia konfliktu interesów”.
2. 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 4 niniejszej Polityki.

#### § 8.

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

- 1) **Członkowie organów Banku oraz pracownicy Banku zaangażowani w proces podejmowania decyzji kredytowych oraz monitorowania transakcji kredytowej** – w przypadku gdy o kredyt wnioskuje osoby powiązane personalnie i/lub kapitałowo z pracownikiem Banku;
- 2) **Członkowie organów Banku oraz pracownicy Banku zaangażowani w proces rekrutacji** – w przypadku udziału w procesie rekrutacji pracownika Banku powiązanego z kandydatem w sposób, który może niekorzystnie wpływać na poziom obiektywizmu podejmowanej decyzji dotyczącej zatrudnienia;
- 3) **Członkowie organów Banku oraz pracownicy Banku zaangażowani w proces zawierania umów z podmiotami zewnętrznymi, nabywania towarów i usług bądź akceptowania zamówień** – w przypadku powiązań z usługodawcą / wykonawcą / zleceniobiorcą w sposób, który może budzić wątpliwości co do bezstronności podejmowanej decyzji dotyczącej wyboru tego podmiotu;
- 4) **Członkowie organów Banku oraz pracownicy jednostek/komórek organizacyjnych prowadzących obsługę klienta** – w przypadku rozpatrywania reklamacji / zgłoszeń przez pracownika Banku powiązanego z osobą / podmiotem którego dotyczy rozpatrywana reklamacja / zgłoszenie w sposób, który 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 pracowników Banku czynności bankowych dotyczących tych klientów;

- 7) **Członkowie organów Banku oraz pracownicy Banku podejmujący decyzje inne niż kredytowe** - w przypadku gdy decyzja dotyczy osoby powiązanej personalnie i/lub kapitałowo z członkiem organu/pracownikiem Banku.

## **Rozdział 4. Przeciwdziałanie konfliktom interesów**

### **Oddział 1. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku Członków organów Banku**

#### **§ 9.**

1. Członek organu Banku, w zakresie zbadania wystąpienia konfliktów interesów jego dotyczących jest zobowiązany do:
  - 1) wypełnienia oświadczenia zgodnie z zasadami określonymi w obowiązującej procedurze dokonywania oceny odpowiedniości, dotyczącej odpowiednio Członków Zarządu Banku oraz Członków Rady Nadzorczej Banku. Skan podpisanego oświadczenia jest przekazywany na adres poczty wewnętrznej pracownika komórki zgodności, który dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 7;
  - 2) powstrzymania się od udziału w rozstrzyganiu spraw, w których występuje konflikt interesów, zgodnie z postanowieniami § 12 niniejszej Polityki. W przypadku wystąpienia konfliktu personalnego rozstrzyga sprawę/podejmuje decyzję członek organu Banku wyznaczony na zastępcę.
2. Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów na poziomie Rady Nadzorczej i Zarządu
  - 1) członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej powinni unikać działań, które mogą spowodować konflikt interesów lub możliwość jego powstania,
  - 2) członkowie organów, którzy mają zasiadać w organach innych podmiotów zobowiązani są uzyskać na to zgodę organu Banku, tak aby nowe zobowiązanie nie rodziło konfliktu interesów;
  - 3) obowiązkiem członków organów Banku jest ujawnienie wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą spowodować konflikt interesu,
  - 4) obowiązkiem członka organu jest uchylenie się od głosowania lub decyzji w sprawach, gdzie występuje konflikt interesu lub występuje inna możliwość niekorzystnego wpływu na poziom obiektywizmu podejmowanej decyzji, albo właściwej realizacji obowiązków wobec Banku,
  - 5) stosowane są odpowiednie procedury zawierania transakcji z podmiotami zależnymi lub powiązаныmi z Bankiem lub członkami organów,
  - 6) stosowany jest podział zadań, decyzyjności i procedury zapewniające zapobieganie



konfliktowi interesów oraz konfliktowi personalnemu, w szczególności w zakresie podejmowania decyzji i zawierania transakcji mogących rodzić konflikt interesów;

- 7) podejmowane są zdecydowane działania w odpowiedzi na wszelkie naruszenia Polityki.
3. Rada Nadzorcza powinna w szczególny sposób uwzględniać zasady zapobiegania konfliktowi interesu w zakresie działań Rady Nadzorczej jako organu kolegialnego, jak również jej poszczególnych członków.
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 jako członka organu Banku.
5. Wprowadza się zasadę wyłączenia członka Rady Nadzorczej od udziału w podejmowaniu decyzji lub głosowaniu we wszystkich sprawach, w przypadku których członek Rady może znajdować się w konflikcie interesów lub jego obiektywizm bądź zdolność do należytego wypełniania obowiązków wobec instytucji może ulec zmniejszeniu w inny sposób. w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
6. Wewnętrzny podział odpowiedzialności za poszczególne obszary działalności Banku pomiędzy członków Zarządu powinien być dokonany w sposób przejrzysty i jednoznaczny oraz zostać odzwierciedlony w regulacjach wewnętrznych.
7. Podział odpowiedzialności nie powinien prowadzić do zbędnego nakładania się kompetencji członków Zarządu lub wewnętrznych konfliktów interesów.
8. Członek Zarządu powinien powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub w inny sposób wpływać negatywnie na jego reputację jako członka organu Banku.
9. Wprowadza się zasadę wyłączenia członka Zarządu od udziału w podejmowaniu decyzji lub głosowaniu we wszystkich sprawach, w przypadku których członek Zarządu może znajdować się w konflikcie interesów lub jego obiektywizm bądź zdolność do należytego wypełniania obowiązków wobec instytucji może ulec zmniejszeniu w inny sposób. w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
10. Bank dba o to, by w dokumentach określających zakres czynności, odpowiedzialności i uprawnień, nie występowały zadania mogące z założenia narażać pracownika na sprzeczność interesów.

## **Oddział 2. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku pracowników Banku**

### **§ 10.**

3. 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 § 8, wypełnia oświadczenie zgodnie z wzorem stanowiącym załącznik nr 4 do Polityki i podpisane oświadczenie przekazuje do swojego

bezpośredniego przełożonego.

4. Bezpośredni przełożony pracownika, 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 § 12 Polityki. Następnie, wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 niezwłocznie przekazuje pracownikowi komórki zgodności wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
5. W sytuacji gdy konflikt interesów dotyczy kierownika jednostki / komórki organizacyjnej Banku, kierownik samodzielnie podejmuje decyzję odnośnie sposobu postępowania, zgodnie z postanowieniami § 12 Polityki. Następnie, wypełnia oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 i niezwłocznie przekazuje pracownikowi komórki zgodności wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
6. W przypadku wątpliwości co do zastosowania środków przeciwdziałania i zarządzania konfliktem, odpowiednio kierownik, którego sprawa dotyczy, a w odniesieniu do pracownika – bezpośredni przełożony, przekazuje wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 pracownikowi komórki zgodności wraz z opisem działań planowanych do podjęcia, informacją czego dotyczą sygnalizowane wątpliwości oraz wnioskiem o rekomendację komórki zgodności.
7. Komórka zgodności 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 7.
8. Ocena zdarzenia, o którym mowa w ust. 5 dokonywana jest przez komórkę zgodności 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.
9. 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 komórki zgodności co do sposobu postępowania, komórka zgodności przekazuje pracownikowi, którego konflikt dotyczy oraz jego bezpośredniemu przełożonemu, informację odnośnie sposobu przeciwdziałania i zarządzenia konfliktem. Adnotację o wydanej rekomendacji komórka zgodności zamieszcza również w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 1.
10. Jeżeli rekomendacja komórki zgodności odnośnie sposobu przeciwdziałania i zarządzenia konfliktem nie zostanie uwzględniona przez jednostkę / komórkę organizacyjną Banku, wówczas komórka zgodności raportuje do Członka Zarządu Banku nadzorującego daną jednostkę / komórkę organizacyjną w celu podjęcia dalszych decyzji dotyczących przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
11. Na podstawie informacji otrzymanych od komórki zgodności, Członek Zarządu Banku podejmuje decyzję odpowiednio odnośnie akceptacji zdarzenia zareportowanego przez komórkę zgodności 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 komórki zgodności. Po jej otrzymaniu pracownik komórki zgodności dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 7. Adnotację o decyzji Członka Zarządu Banku komórka zgodności zamieszcza również w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 1.

12. W przypadku ustania konfliktu wcześniej zgłoszonego do Komórki zgodności, pracownik którego konflikt dotyczył przekazuje do komórki zgodności stosowaną informację.
13. Uznaje się, że sytuacje powodujące wcześniej konflikt interesów po okresie 6 miesięcy od ustania konfliktu nie mają wpływu na działania pracownika.

## **Rozdział 5. Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów**

### **§ 11.**

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) działanie zgodnie z najlepiej pojętym interesem klientów Banku z uwzględnieniem interesu Banku;
- 5) równoważenie celów ilościowych celami jakościowymi w przypadku pracowników zaangażowanych w świadczenie usług klientom;
- 6) określenie trybu postępowania przy zawieraniu transakcji kredytowych z członkami Banku oraz podmiotami powiązаныmi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie, osobami zatrudnionymi w Banku, podmiotami zależnymi od Banku oraz jednostkami zależnymi i stowarzyszonymi z Bankiem, a także zawieranie transakcji kredytowych z Członkami Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku oraz podmiotami powiązаныmi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie;
- 7) 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, pożyczek pieniężnych, gwarancji bankowych, poręczeń osobom i podmiotom, o których mowa w pkt 6 niniejszego paragrafu;
- 8) zapobieganie dokonywaniu przez pracowników Banku transakcji własnych związanych z wykorzystaniem informacji poufnych oraz informacji stanowiących tajemnicę bankową;

- 9) 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;
- 10) jednoznacznie określone kompetencje oraz schematy podległości służbowej w obszarze zarządzania na różnych szczeblach organizacyjnych, które powinny zapobiegać przyporządkowaniu zakresu odpowiedzialności mogącemu prowadzić do konfliktu interesów (przypisanie poszczególnym osobom bądź zespołom zakresu odpowiedzialności powodującego powstawanie konfliktu interesów może prowadzić do ukrywania szkód, błędów lub niewłaściwych działań)
- 11) zapewnienie struktury organizacyjnej Banku, której celem jest rozdzielenie funkcji kontrolnych i funkcji operacyjnych;
- 12) tworzenie, dokumentowanie i aktualizacja schematów podległości zawartych w Regulaminie organizacyjnym, a także w innych regulacjach wewnętrznych, sporządzane na podstawie przeglądów zarządczych regulacji wewnętrznych w zakresie struktury organizacyjnej, podziału zadań, systemu decyzyjnego, powinno obejmować identyfikację i eliminować potencjalne konflikty interesów.
- 13) zapewnienie przez kierowników takiego podziału kompetencji i organizacji pracy w nadzorowanych jednostkach / komórkach organizacyjnych, który ma na celu przeciwdziałanie konfliktom interesów oraz wskazywanie pracownikom nadzorowanych jednostek / komórek organizacyjnych właściwego sposobu postępowania w przypadku możliwości lub powstania konfliktu interesów.
- 14) w skład Rady Nadzorczej nie mogą wchodzić osoby będące kierownikami bieżącej działalności gospodarczej spółdzielni lub pełnomocnikami zarządu oraz osoby pozostające z członkami zarządu lub kierownikami bieżącej działalności gospodarczej spółdzielni w związku małżeńskim albo w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej i w drugim stopniu linii bocznej (art.57 ustawy Prawo spółdzielcze).

## **§ 12.**

1. W sprawach, w których występuje lub może wystąpić konflikt interesów w Banku wykorzystywane są w szczególności następujące środki:
  - 1) przeciwdziałania konfliktom interesów:
    - a) ujawnianie okoliczności, które mogą wywołać konflikt interesów bądź w których wystąpił konflikt interesów,
    - b) wyłączenie pracownika, którego konflikt dotyczy z podejmowania decyzji / głosowania,
    - c) wyłączenie członka Organu Banku, którego konflikt dotyczy z podejmowania decyzji, która może zostać podjęta jednoosobowo, oraz powierzenie wykonania tej czynności członkowi organu wyznaczonego na zastępcę.

- d) 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;
- 2) zarządzania konfliktami interesów:
- a) zgoda bezpośredniego przełożonego, a w przypadku Członków Zarządu Banku zgoda Rady Nadzorczej Banku na prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej, zasiadanie w organach innych podmiotów oraz na pobieranie z tego tytułu wynagrodzenia,
  - b) decyzja Członka Zarządu Banku nadzorującego jednostkę / komórkę organizacyjną Banku, której sprawa dotyczy, o której mowa w § 10 ust. 9,
  - c) stałe monitorowanie faktycznego oraz utrzymującego się konfliktu interesów w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji.
2. W sytuacji, o której mowa w ust. 1 odpowiednia adnotacja jest wprowadzana do:
- 1) protokołów z posiedzeń organów Banku bądź posiedzeń funkcjonujących w Banku Komitetów, w skład których wchodzi Członkowie organów Banku – w odniesieniu do Członków organów Banku. Wyciąg z protokołów pracownik odpowiedzialny za obsługę posiedzeń organów Banku bądź odpowiednich Komitetów niezwłocznie przesyła na adres e-mail komórki zgodności. Po jego otrzymaniu pracownik komórki zgodności dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 7;
  - 2) oświadczenia, którego wzór stanowi załącznik nr 1 do niniejszej Polityki, zgodnie z postanowieniami § 10 Polityki – w odniesieniu do pozostałych pracowników Banku.

## **Rozdział 6. Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów**

### **§ 13.**

- 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 Banku akceptowalne są 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 przypadku zaistnienia powiązań personalnych pomiędzy pracownikami, Bank podejmuje stosowne działania mające na celu wyeliminowanie ryzyka operacyjnego, które mogłoby prowadzić do nadużyć ze strony pracowników.
- 4. W sytuacji, o której mowa w ust. 1 i 2, przypadek ten:

- 1) podlega ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 7;
- 2) wymaga stałego monitorowania przez osobę, której konflikt dotyczy oraz komórkę zgodności w celu minimalizacji ryzyka negatywnych skutków dla interesu Banku.

## **Rozdział 7. Rejestr konfliktów interesów**

### **§ 14.**

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów komórka zgodności prowadzi rejestr konfliktów interesów.
2. Wpisowi do rejestru konfliktów interesów podlegają informacje dotyczące zidentyfikowanych przypadków konfliktu interesów wraz z opisem środków podjętych w celu zarządzania konfliktem, przekazane do komórki zgodności, zawarte w:
  - 1) oświadczeniach złożonych przez Członków organów Banku zgodnie z zasadami określonymi w § 9;
  - 2) wyciągach z protokołów z posiedzeń organów Banku bądź posiedzeń funkcjonujących w Banku Komitetów, o których mowa w § 12 ust. 2 pkt 1;
  - 3) oświadczeniach złożonych przez pracowników Banku zgodnie z zasadami określonymi w § 10.
  - 4) Przeglądzie zarządczym struktury organizacyjnej
3. Wpisy w rejestrze konfliktu interesów nie podlegają usuwaniu.

## **Rozdział 8. Postanowienia końcowe**

### **§ 15.**

Stanowisko kontroli wewnętrznej i zgodności 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 niniejszej Polityce. Raport jest przedkładany Zarządowi i Radzie Nadzorczej Banku.

### **§ 16.**

1. Zasady publicznego ujawniania odpowiednich informacji dotyczących Polityki określa „Polityka informacyjna Banku Spółdzielczego w Skawinie”
2. Informacje, o których mowa w ust. 1, a także informacje o istnieniu w Banku potencjalnych istotnych konfliktów interesów, są przekazywane przez Stanowisko kontroli wewnętrznej i zgodności do Komisji Nadzoru Finansowego, a także do Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia.

3. Zarząd Banku odpowiada za wprowadzenie niniejszej Polityki i zapewnienie przestrzegania przez pracowników Banku zasad w niej określonych.
4. Rada Nadzorcza Banku, w oparciu o raport, o którym mowa w § 15 pkt 2, raporty o wynikach identyfikacji, oceny, kontroli i monitorowania wielkości i profilu ryzyka braku zgodności, a także na podstawie wyników sporządzanych przez Zarząd przeglądów: stosowania w Banku Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych oraz przeglądu struktury organizacyjnej, ocenia czy struktura organizacyjna Banku, podział zadań i kompetencji oraz wprowadzone procedury zapewniają skuteczny i efektywny proces przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów.

#### **§ 17.**

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

#### **§ 18.**

Niezależnie od postanowień niniejszej 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 „Procedurze anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych”.