

Załącznik do Uchwały Zarządu Banku
nr 63/2021 z dnia 19.10.2021 r.



SPÓŁDZIELCZA GRUPA BANKOWA
Bank Spółdzielczy w Białogardzie

**Polityka zarządzania ryzykiem konfliktu interesów
w Banku Spółdzielczym w Białogardzie**

Spis treści

I. WSTĘP	2
II. ZASADY IDENTYFIKACJI KONFLIKTU INTERESÓW	3
III. ZASADY ZAPOBIEGANIA KONFLIKTOWI INTERESÓW	5
IV. RADA NADZORCZA BANKU	5
V. ZARZĄD BANKU	6
VI. POWIĄZANIA PERSONALNE	7
VII. ZAWIERANIE TRANSAKCI ISTOTNYCH DLA BANKU LUB DOTYCZĄCYCH CZŁONKA ORGANU	7
VIII. REJESTR.....	8
IX. ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM INTERESÓW	8
X. POSTANOWIENIA KOŃCOWE	10

Załączniki:

Załącznik nr 1 Rejestr Konfliktu Interesów

Załącznik nr 2 Zgody Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu Banku

Załącznik nr 3 Oświadczenie o możliwości wystąpienia konfliktu interesów

Załącznik nr 4 Stopnie pokrewieństwa

Załącznik nr 5 Potwierdzenie zapoznania się i przestrzegania Polityki zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Białogardzie-wzór

I. WSTĘP

§ 1.

1. Polityka zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Białogardzie, zwana dalej „Polityką”, określa zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania ryzyku wynikającego z rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów interesów, a także zasady wyłączenia z procesu decyzyjnego członka organu zarządzającego/nadzorującego Banku, w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
2. Celem Polityki jest identyfikacja i ocena rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów między interesami Banku, a prywatnymi interesami pracowników lub członków organów Banku oraz osób trzecich powiązanych z pracownikami lub członkami organów, oraz ich minimalizacji lub zapobiegania ich występowaniu, a także zapobieganie konfliktowi postrzeganemu.

§ 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.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Białogardzie;
- 2) **podmiot zależny** – jednostka kontrolowana przez Bank;
- 3) **członek organu** – członek Zarządu albo Rady Nadzorczej;
- 4) **organ Banku** – Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku;
- 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** - odnosi się do czynności wykonywanych w danej chwili, jeśli w trakcie ich wykonywania osoba podejmująca decyzję dostrzeże własne powiązanie z osobą której dotyczy rezultat czynności;
- 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;
- 9) **konflikt interesów postrzegany** - występuje podejrzenie kierowania się osobistymi korzyściami w trakcie wykonywania obowiązków przez daną osobę pomimo iż w rzeczywistości tak się nie dzieje;
- 10) **osoba powiązana** – osoba związana z Bankiem stosunkiem pracy, zlecenia lub innym stosunkiem pracy o podobnym charakterze; osoby wchodzące w skład statutowych organów Banku; osoby wchodzące w skład organu, kierujące działalnością lub pozostające w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku o podobnym charakterze z podmiotem, któremu Bank przekazał do wykonania czynności zgodnie z umową outsourcingową;

- 11) **osoba bliska** – osoba powiązana personalnie z członkiem organu Banku, tj. jego małżonek, wstępny, zstępny lub powinowaty w linii prostej lub bocznej do drugiego stopnia a także osoba, która z jakiegokolwiek powodu może liczyć na szczególne względy u członka organu Banku lub pracownika;
- 12) **Polityka kadrowa** - obowiązująca w Banku Polityka kadrowa Banku Spółdzielczego w Białogardzie;
- 13) **powiązania personalne** - związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych, dotyczą relacji między podmiotami o charakterze rodzinnym (pokrewieństwo lub powinowactwo w linii prostej oraz w drugiej linii bocznej), majątkowym oraz wynikającym ze stosunku pracy, powiązanie, które może rodzić ryzyko konfliktu interesów pracownika/członka organu Banku z racji posiadania relacji pozasłużbowych z innym pracownikiem/członkiem organu Banku;
- 14) **proces decyzyjny** – zbiór czynności prowadzących do merytorycznego rozpoznania przez organ Banku lub pracowników Banku w ramach ich obowiązków służbowych konkretnej sprawy; wyłączenie członka organu z procesu decyzyjnego odnosi się tylko do tej sprawy, której konflikt interesów dotyczy;
- 15) **SOA** – Stanowisko organizacyjno-administracyjne - prowadzi Rejestr Konfliktu Interesów, gromadzi informacje dotyczącą powiązań personalnych;
- 16) **Stanowisko kontroli wewnętrznej i ryzyka braku zgodności (KBZ)** – wykonujące zadania z zakresu zarządzania konfliktem interesów na poziomie drugim;
- 17) **sygnał** – anonimowe wystąpienie w sprawie nieprawidłowości złożone przez pracowników lub klientów za pośrednictwem autonomicznego kanału komunikacyjnego;
- 18) **sygnalista** – osoba zgłaszająca anonimowo informację na temat nieprzestrzegania przepisów zewnętrznych, regulacji wewnętrznych lub przyjętych standardów postępowania. Bank posiada zasady ochrony sygnalisty w przypadku pracownika Banku;
- 19) **zachęta** – opłata, prowizja, korzyść pieniężna lub świadczenie niepieniężne, której przyjęcie przez pracownika lub członka organu Banku może przyczynić się do powstania sytuacji konfliktu interesów. Za zachętę traktuje się także powierzenie pracy lub pełnienia funkcji za wynagrodzeniem.

II. Zasady identyfikacji konfliktu interesów

§ 4.

1. Z uwagi na charakter działalności Banku, podstawowe obszary ryzyka konfliktu interesów w Banku obejmują:
 - 1) konflikt dotyczący relacji i transakcji Banku z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje, a także transakcji z podmiotami powiązanymi z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje,
 - 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,
 - 4) konflikt dotyczący zawierania transakcji z podmiotami powiązanymi z Bankiem,
 - 5) konflikt dotyczący zawierania transakcji z różnymi klientami w sytuacji konfliktu interesów.
2. Konflikt interesów może dotyczyć relacji i transakcji:
 - 1) między Bankiem, a:
 - a) klientami (w rezultacie modelu handlowego lub różnych usług oferowanych przez bank i prowadzonej przez niego działalności),
 - b) udziałowcami,

- c) członkami Rady Nadzorczej i Zarządu,
- d) pracownikami lub ich osobami bliskimi lub osobami trzecimi, które mogą rodzić ryzyko wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji,
- e) istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi,
- f) stronami powiązаныmi innymi niż wymienione powyżej (np. podmiotami zależnymi),
- g) konflikt interesów może powstać na styku:

	Członkowie organów statutowych	Pracownicy	Klienci	Kontrahenci
Członkowie organów statutowych	powiązania personalne	powiązania personalne	powiązania personalne/ działalność konkurencyjna	powiązania personalne/ działalność konkurencyjna
Pracownicy	powiązania personalne	powiązania personalne	powiązania personalne/ działalność konkurencyjna	powiązania personalne/ działalność konkurencyjna
Klienci	powiązania personalne/ działalność konkurencyjna	powiązania personalne/ działalność konkurencyjna	działalność konkurencyjna	działalność konkurencyjna
Kontrahenci	powiązania personalne/ działalność konkurencyjna	powiązania personalne/ działalność konkurencyjna	działalność konkurencyjna	działalność konkurencyjna

- 2) różnymi klientami Banku.
- 3. Bank z uwagi na ochronę swoich interesów oraz konieczność przestrzegania prawa zarządza konfliktem interesów:
 - 1) rzeczywistym,
 - 2) potencjalnym,
 - 3) postrzeganym.
- 4. Pracownicy lub członkowie organów Banku zobowiązani są do bezzwłocznego informowania o występowaniu zdarzeń lub okoliczności ich dotyczących, powodujących występowanie konfliktu interesów w formie oświadczenia, którego wzór stanowi załącznik nr 3 do niniejszej Polityki.
- 5. Pracownik Banku składa bezpośrednio przełożonemu Oświadczenie o możliwości wystąpienia konfliktu interesów (zał nr 3). Bezpośredni przełożony podejmuje decyzje o zastosowaniu rozwiązania dotyczącego zgłoszonej w oświadczeniu sytuacji w ramach swoich kompetencji a zał nr 3 przekazywany jest do pracownika na Stanowisku organizacyjno-administracyjnym (SOA). W przypadku sytuacji przekraczającej kompetencje o których mowa wyżej, sprawa jest kierowana na wyższy poziom decyzyjny i powiadamiany jest pracownik na stanowisku KBZ. Finalnie Oświadczenie (zał nr 3) przekazywane jest do pracownika na Stanowisku organizacyjno-administracyjnym celem jego rejestracji. Każdy zgłoszony konflikt interesów jest odpowiednio analizowany i podejmowane są w razie konieczności środki zaradcze, odpowiednie do zaistniałej sytuacji.
- 6. Zgłoszenie możliwości wystąpienia zdarzenia lub okoliczności, niosącego znamiona konfliktu interesów, może dokonać każdy pracownik Banku, na każdym etapie, który

posiada w tym zakresie wiedzę. W tym celu może być wykorzystana Polityka anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych (...).

7. Oświadczenie członka Zarządu składane jest Prezesowi i rejestrowane w Rejestrze (zał nr 1) prowadzonym przez SOA. W odniesieniu do członków Zarządu stosuje się zapisy Rozdziału V.
8. Oświadczenie członka Rady Nadzorczej składane jest Przewodniczącemu Rady Nadzorczej i rejestrowane jest w Rejestrze (zał nr 1) prowadzonym przez SOA. W odniesieniu do członków Rady Nadzorczej stosuje się zapisy rozdziału IV.
9. Zgłoszenia wystąpienia lub możliwości wystąpienia zdarzenia lub okoliczności, niosącego znamiona konfliktu interesów, można dokonać na podstawie zapisów Polityki anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych w Banku Spółdzielczym w Białogardzie.
10. W odniesieniu do zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów, dotyczących pracownika lub członka Zarządu Banku, które mogą dodatkowo uprawdopodobniać ryzyko zaistnienia przestępstwa albo działań, które wywołały lub mogą wywołać w przyszłości szkodę majątkową w Banku lub mogą wpłynąć negatywnie na wizerunek Banku, odpowiednio:
 - 1) w przypadku członka Zarządu - Prezes Zarządu Banku powiadamia Radę Nadzorczą niezwłocznie, najpóźniej na najbliższym posiedzeniu Rady Nadzorczej;
 - 2) w przypadku pracownika - Prezes Zarządu, powiadamia Zarząd;

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) członkowie Zarządu Banku mogą zasiadać w organach innych podmiotów po uzyskaniu zgody Rady Nadzorczej Banku;
 - 3) obowiązkiem osoby powiązanej, w tym członka organu Banku oraz pracownika jest ujawnienie wszelkich spraw (zał nr 3), które 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;
 - 4) 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;
 - 5) w Banku stosowane są odpowiednie procedury zawierania transakcji z podmiotami zależnymi, członkami organów Banku i osobami na stanowiskach kierowniczych;
 - 6) Bank stosuje odpowiedni podział zadań, decyzyjności i procedury, które zapewniają zapobieganie konfliktowi interesów oraz konfliktowi personalnemu, w szczególności w zakresie podejmowania decyzji i zawierania transakcji mogących rodzić konflikt interesów.

IV. Rada Nadzorcza Banku

§ 6.

1. Nadzór nad przestrzeganiem zasad Polityki w Banku sprawuje Rada Nadzorcza.

2. Rada Nadzorcza powinna w szczególności sposób uwzględniać zasady zapobiegania konfliktowi interesów w zakresie działań Rady Nadzorczej jako organu kolegialnego, jak również jej poszczególnych członków.
3. Rada Nadzorcza wyraża zgodę na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu.
4. Rada Nadzorcza, korzystając z wyników sprawozdawczości z przeglądów zarządczych struktury organizacyjnej, wyników audytu wewnętrznego, wyników analizy ryzyka braku zgodności, treści ewentualnych opinii prawnych, a także odpowiedniej dokumentacji kadrowej, treści protokołów z posiedzeń Zarządu, sprawuje nadzór nad wprowadzonymi przez Zarząd rozwiązaniami organizacyjnymi oraz procedurami, mającymi na celu ograniczenie występowania konfliktu interesów, zapewniających w szczególności:
 - 1) rozdzielenie funkcji kierowania i zwierzchności organizacyjnej nad jednostkami i komórkami operacyjnymi w Banku (w tym uwzględniające podejmowanie decyzji w okresie zastępstw członków Zarządu);
 - 2) niezależność i obiektywizm sprawowanej kontroli wewnętrznej;
 - 3) przestrzeganie określonych w Banku zasad podejmowania decyzji.
5. Wprowadza się zasadę wyłączenia członka Rady Nadzorczej z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia (w tym członka Rady Nadzorczej będącego jednocześnie kontrahentem Banku) z procesów decyzyjnych, na czas procedowania sprawy, której konflikt interesów dotyczy.

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 odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu oraz Zarządu (...), także w trakcie kadencji.
4. Podstawowe zadania Prezesa Zarządu:
 - 1) pełnienie funkcji kierownika zakładu pracy,
 - 2) nadzór nad systemem anonimowego informowania o naruszeniach (...),
 - 3) raportowanie do Rady Nadzorczej w ww. sprawie,
 - 4) nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej.
5. Podstawowe zadania pozostałych członków Zarządu:
 - 1) nadzór nad realizacją polityki unikania konfliktów interesów na styku pracownik – klient,
 - 2) wyłączenie odpowiednich pracowników z procesów decyzyjnych.
6. Wprowadza się formalne zasady wyłączenia członka Zarządu z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
7. Nie stosuje się działań o charakterze represyjnym w stosunku do sygnalistów.

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.
2. Bank dąży do wyeliminowania ryzyka operacyjnego, wynikającego z powiązań personalnych osób, których zakres obowiązków jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka.
3. W Banku są określone akceptowalne zależności służbowe w związku z występowaniem powiązań personalnych, w tym powiązania personalne pomiędzy pracownikami w przypadku, gdy nie zachodzi pomiędzy nimi bezpośrednia podległość służbowa, lub nie mają wzajemnego wpływu na zakres i realizację swoich obowiązków.
4. W Banku za powiązania personalne uznaje się powiązania o charakterze rodzinnym wynikające z małżeństwa, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej i w drugim stopniu linii bocznej (wg załącznika nr 4 do niniejszej Polityki).
5. Weryfikacja powiązań personalnych osób zatrudnionych w Banku na wszystkich stanowiskach pracy, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników pełniących kluczowe funkcje lub stanowisk kierowniczych, ma na celu unikanie nieprawidłowości w procesie decyzyjnym.
6. W przypadku zaistnienia powiązań personalnych pomiędzy pracownikami, Bank podejmuje stosowne działania mające na celu wyeliminowania ryzyka operacyjnego, które mogłoby prowadzić do nadużyć ze strony pracowników.
7. Pracownicy Banku składają oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów, które stanowi załącznik do Polityki kadrowej.
8. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank (pracodawcę) o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy.
9. Stanowisko organizacyjno-administracyjne na bieżąco dokonuje analizy powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń, w przypadku powstania wątpliwości sprawa konsultowana jest ze Stanowiskiem kontroli wewnętrznej i ryzyka braku zgodności.
10. W przypadku wystąpienia powiązań personalnych SOA informuje KBZ i Zarząd o zaistniałej sytuacji.

VII. Zawieranie transakcji istotnych dla Banku lub dotyczących członka organu

§ 9.

1. W przypadku transakcji z podmiotami powiązаныmi z Bankiem, w tym z podmiotami zależnymi od Banku, wpływającymi w istotny sposób na sytuację finansową lub prawną Banku lub prowadzącymi do nabycia lub zbycia albo innego rozporządzenia znacznym majątkiem Banku, wprowadza się zasadę uzyskania zgody Rady Nadzorczej lub Zebrania Przedstawicieli Banku dla takiej transakcji zgodnie ze Statutem Banku.
2. Wprowadza się zasadę:
 - 1) uzyskania zgody Rady Nadzorczej oraz Zarządu na transakcję z podmiotami powiązаныmi z członkiem organu lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze w Banku, zgodnie z art. 79a ust. 3 Prawa bankowego;
 - 2) stosowania odrębnych procedur zawierania transakcji (np. regulaminy wewnętrzne) z podmiotami powiązаныmi z członkiem organu;
 - 3) decyzje dotyczące członków organów Banku lub podmiotów powiązanych z członkiem organu, zapadają w głosowaniu tajnym, bez obecności tej osoby.

VIII. Rejestr

§ 10.

1. W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów/zgłoszonych sytuacji w Banku, Stanowisko organizacyjno-administracyjne (SOA) prowadzi Rejestr Konfliktu Interesów (załącznik nr 1).
2. Wpisowi do Rejestru podlegają informacje o zdarzeniach lub okolicznościach wskazujących na występowanie konfliktu interesów lub ryzyko jego wystąpienia.
3. Wpisowi do Rejestru podlegają:
 - 1) powiązania personalne wynikające z oświadczenia będącego załącznikiem do Polityki kadrowej Banku,
 - 2) informacje o zdarzeniach lub okolicznościach wskazujących na występowanie konfliktu interesów lub ryzyka jego wystąpienia (załącznik nr 3),
4. Zgody Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu ewidencjonowane są w załączniku nr 2.
5. Ujawnieniu w Oświadczeniu o możliwości wystąpienia konfliktu interesów (załącznik nr 3), podlegają sytuacje:
 - 1) interesy gospodarcze pracowników/członków organów Banku mogące stanowić źródło konfliktu interesów (np. w przypadku ubiegania się w banku o kredyt);
 - 2) członkostwo w organie, bądź prawo własności organu lub podmiotu mającego sprzeczne interesy, w tym fakt zatrudnienia w takim podmiocie w okresie ostatnich 5 lat;
 - 3) prowadzenie działalności gospodarczej w imieniu własnym;
 - 4) inne zatrudnienie oraz poprzednie zatrudnienie w niedawnej przeszłości (np. w ostatnich pięciu latach), mogące rodzić konflikt interesów, np. zatrudnienie w podmiocie klienta, który podlega decyzyjności danej osoby;
 - 5) relacje osobiste lub zawodowe z odpowiednimi zewnętrznymi zainteresowanymi stronami (np. związki z istotnymi dostawcami, firmami doradczymi lub innymi dostawcami usług) skutkujące wyłączeniem obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych w Banku;
 - 6) wpływy lub relacje polityczne;
 - 7) inne okoliczności, które mają lub mogą mieć w przyszłości wpływ na powstanie konfliktu interesów,
 - 8) działania jakie Bank podjął w związku z zidentyfikowanym konfliktem interesów.
6. Rejestr prowadzony jest w formie elektronicznej.
7. Wpisy w Rejestrze nie podlegają usuwaniu/modyfikacji.
8. KBZ w okresach kwartalnych w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności przedstawia organom Banku informację na temat zidentyfikowanych sytuacji związanych z ryzykiem konfliktu interesów.
9. Każdy zgłoszony konflikt interesów jest odpowiednio analizowany i podejmowane są w razie konieczności środki zaradcze, np. odpowiednio do zaistniałej sytuacji ujęte w Rozdziale IX.

IX. Zarządzanie konfliktem interesów

§ 11.

Mechanizmy kontrolne w zakresie ryzyka konfliktu interesów

1. W procesie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów uczestniczą:
 - 1) Rada Nadzorcza,
 - 2) Zarząd,
 - 3) Prezes Zarządu,

- 4) pozostali członkowie Zarządu (ds. handlowych i ds. finansowych),
 - 5) dyrektorzy Oddziałów/kierownicy komórek organizacyjnych Centrali,
 - 6) Stanowisko organizacyjno-administracyjne,
 - 7) Stanowisko kontroli wewnętrznej i ryzyka braku zgodności.
2. Podstawowe zadania Stanowiska kontroli wewnętrznej i ryzyka braku zgodności:
 - 1) weryfikacja procedur w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów,
 - 2) raportowanie organom banku informacji dotyczącej zarządzania ryzykiem konfliktu interesów,
 - 3) testowanie stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej w obszarze zarządzania ryzykiem konfliktu interesów.
 3. Podstawowe zadania Stanowiska organizacyjno-administracyjnego:
 - 1) gromadzenie danych o powiązaniach personalnych w aktach pracowników,
 - 2) gromadzenie informacji o zatrudnieniu pracowników w innych miejscach poza Bankiem,
 - 3) realizacja procesu rekrutacji z uwzględnieniem Polityki zarządzania ryzykiem konfliktu interesów (...),
 - 4) opracowanie odpowiednich zakresów czynności, pełnomocnictw, upoważnień itp.,
 - 5) gromadzenie informacji o zaistniałych konfliktach interesów, w razie wątpliwości konsultowanie sprawy z KBZ,
 - 6) zapoznawanie pracowników z postanowieniami niniejszej Polityki,
 - 7) prowadzenie Rejestru Konfliktu Interesów.
 4. Podstawowe zadania bezpośredniego przełożonego (tj. dyrektora/kierownika jednostki organizacyjnej Banku, kierownika komórki organizacyjnej Centrali/bezpośredniego członka Zarządu któremu podlega pracownik):
 - 1) zgłaszanie do SOA informacji dotyczących podległych pracowników, w zakresie:
 - a) powiązań personalnych,
 - b) podjętym zatrudnieniu poza Bankiem,
 - c) występowania konfliktu interesów (w tym dostarczenie załącznik nr 3) wraz z informacją dotyczącą podjętych działań,
 - d) innych przypadków wystąpienia konfliktu interesów.
 - 2) w przypadku braku możliwości/kompetencji odnośnie wykluczenia ryzyka konfliktu interesów, przekazanie sprawy na wyższy poziom decyzyjny.
 5. Podstawowe zadania pracowników w zakresie niniejszej Polityki:
 - 1) zgłaszanie bezpośrednio przełożonemu informacji w zakresie:
 - a) powiązań personalnych,
 - b) informowanie o podjętym zatrudnieniu poza Bankiem,
 - c) zgłaszanie przypadków wystąpienia lub możliwości wystąpienia ryzyka konfliktu interesów.
 6. Mechanizmy kontrolne w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów obejmują
 - 1) rozwiązania organizacyjne zmniejszające prawdopodobieństwo wystąpienia sytuacji powodujących konflikt interesów oraz
 - 2) system zbierania, przekazywania i wykorzystania informacji w zakresie ryzyka wystąpienia konfliktu interesów zapewniający możliwość reakcji kierownictwa Banku na zaistniałe zagrożenia.
 7. W zakresie rozwiązań organizacyjnych w Banku stosuje się:
 - 1) w przypadku pracownika lub członka Zarządu, którego konflikt interesów dotyczy, wyłącza się od uczestniczenia w procesie decyzyjnym, w sprawie której konflikt interesów dotyczy lub na którą wywiera wpływ, do czasu zakończenia się procesu decyzyjnego. Pracownik lub członek Zarządu nie może reprezentować Banku na etapie wykonywania podjętych decyzji, w sprawach w których uprzednio podlegał wyłączeniu;
 - 2) w przypadku jeśli zdarzenia lub okoliczności wskazujące na istnienie konfliktu interesów dotyczą członka Rady Nadzorczej Banku, to Przewodniczący Rady zobowiązany jest

- zastosować dostępne w Banku instrumenty prawne w celu wyłączenia od działania w pracach tego członka Rady, którego okoliczności lub zdarzenia dotyczą;
- 3) tworzenie i dokumentowanie zadań i schematów podległości służbowej zapewniające jednoznaczne określanie tych kompetencji oraz podległości w obszarze zarządzania operacjami i decyzyjności na różnych szczeblach organizacyjnych, zapobiegające przyporządkowaniu zakresu odpowiedzialności mogącemu prowadzić do konfliktu interesów, w tym ukrywania szkód, błędów lub niewłaściwych działań;
 - 4) aktualizację i dokonywanie przeglądów zarządczych regulacji wewnętrznych w zakresie struktury organizacyjnej, podziału zadań, systemu decyzyjnego, zapewniające identyfikację i wyeliminowanie potencjalnych konfliktów interesów;
 - 5) przyjęcie odpowiednich regulacji wewnętrznych dotyczących zawierania transakcji zapewniających unikanie konfliktu interesów i nadzór nad ich stosowaniem.
8. W zakresie systemu zbierania, przekazywania i wykorzystania informacji Bank wdraża:
- 1) obowiązek zgłaszania ryzyka konfliktu interesów przez członków organów Banku i pracowników, a także odpowiednio obowiązek powstrzymania się od decydowania lub zabierania głosu w danej sprawie (dotyczy to również sytuacji konfliktu interesów między Bankiem i klientem lub członkiem organu/pracownikiem i klientem),
 - 2) ewidencję dotyczącą przypadków zgłoszenia ryzyka konfliktu interesów, uzyskanych od członków organów lub pracowników Banku lub też będące skutkiem przeglądu zarządczego.

§ 12

Monitorowanie i raportowanie w zakresie ryzyka konfliktu interesów

1. Zgłoszone przypadki ryzyka konfliktu interesów są monitorowane przez KBZ, obejmuje to testy zgodności (przeglądy, kontrolę wewnętrzną) w zakresie przestrzegania zasad związanych ze zgłoszonymi przypadkami ryzyka konfliktu interesów.
2. KBZ raportuje do Zarządu oraz Rady Nadzorczej informacje dotyczące zidentyfikowanych przypadków ryzyka konfliktu interesów oraz wyniki testów zgodności i testów dotyczących mechanizmów kontroli wewnętrznej w zakresie w/w zgłoszonych przypadków.

X. Postanowienia końcowe

§ 13.

1. Przestrzeganie zasad Polityki jest realizowane poprzez:
 - 1) właściwą organizację i prawidłowe funkcjonowanie organów Banku;
 - 2) odpowiednie działania organizacyjne, zmierzające do wprowadzenia podziału zadań i odpowiedzialności, zapobiegające konfliktowi interesów;
 - 3) wprowadzenie zasad zawierania transakcji z podmiotami zależnymi, a także podmiotami powiązаныmi z członkami organów Banku oraz osobami zajmującymi inne stanowiska kierownicze w Banku;
 - 4) dbałość o zapisy w regulacjach wewnętrznych, zapewniające zgodność z zasadami Polityki;
 - 5) nadzór organów Banku nad ich przestrzeganiem.

§ 14.

1. Polityka podlega corocznemu przeglądowi dokonywanemu przez KBZ
2. Niniejsza Polityka wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.

Rejestr Konfliktu Interesów

L.p.	Data zgłoszenia	Osoba objęta konfliktem	Rodzaj konfliktu (P- potencjalny, F- faktyczny)	Opis przyczyn konfliktu	Ocena potencjalnych skutków oraz istotności konfliktu	Konflikt zaakceptowany (T,N)	Rodzaj działań (J - jednorazowe, S - stałe)	Opis podjętych działań naprawczych lub zapobiegawczych

Zgody Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu Banku

L.p.	Nazwisko i imię członka Zarządu Banku	Czy członek ZB wystąpił do RN o zgodę na podejmowanie dodatkowej działalności?	Czy członek ZB otrzymał od RN zgodę na podejmowanie dodatkowej działalności?	UWAGI
1				
2				
3				

....., dnia

.....
(nazwisko i imię)

.....
(funkcja/stanowisko)

.....
(jednostka/komórka organizacyjna)

**Bank Spółdzielczy
w Białogardzie**

Oświadczenie o możliwości wystąpienia konfliktu interesów

Zgodnie z *Polityką zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Białogardzie*, konflikt interesów to zbiór okoliczności prawnych lub faktycznych znanych w Banku, które mogą doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku, a interesem osoby powiązanej z Bankiem, w tym pracowników lub członków organów Banku (Zarządzie, Rada Nadzorcza), jak również występowanie postaw lub zachowań, dla których intencją jest realizacja prywatnych celów majątkowych lub innych celów osób trzecich, pozostających w sprzeczności z interesem Banku.

Mając na uwadze powyższe, oświadczam, że :

Tak Nie Treść oświadczenia

Według mojej najlepszej wiedzy znajduję się obecnie w potencjalnym/rzeczywistym* konflikcie interesów z Bankiem.

Jeśli **Tak**, to należy wskazać podstawę, z której konflikt wynika**.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Istnieją okoliczności mogące stawiać mnie w potencjalnym/rzeczywistym konflikcie interesów w najbliższej przyszłości

Jeśli **Tak**, to należy wskazać okoliczności z których konflikt może wynikać**.

.....
.....
.....
.....
.....

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

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

.....
/-/ podpis składającego oświadczenie

Informacja przełożonego (wg kompetencji), dotycząca zastosowanego rozwiązania w związku ze złożeniem powyższego oświadczenia:

.....
/-/ podpis przełożonego

***potencjalny** (niepotrzebne skreślić) - 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;**

rzeczywisty (niepotrzebne skreślić) - odnosi się do czynności wykonywanych **w danej chwili**, jeśli w trakcie ich wykonywania osoba podejmująca decyzję dostrzeże własne powiązanie z osobą której dotyczy rezultat czynności

****Ujawnieniu podlegają:**

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

Nazwy stopni pokrewieństwa pełnego		Nazwy stopni pokrewieństwa niepełnego	Nazwy stopni powinowactwa rodzinnego		
Stopień pokrewieństwa pełnego w linii prostej	Stopień pokrewieństwa pełnego w linii bocznej	Pokrewieństwo zastępcze	Nazwy wyrażające stosunki powinowactwa między małżonkami	Pierwszy stopień powinowactwa rodzinnego w <u>linii prostej</u>	Stopień powinowactwa rodzinnego w <u>linii bocznej</u>
<u>Pierwszy stopień pokrewieństwa:</u> 1) ojciec 2) matka 3) rodzice 4) syn 5) córka 6) dziecko	brak				brak
<u>Drugi stopień pokrewieństwa:</u> 1) dziadek 2) babka 3) dziadek i babka 4) wnuk 5) wnuczka 6) wnuk i wnuczka	<u>Drugi stopień pokrewieństwa w linii bocznej:</u> 1) brat 2) siostra 3) rodzeństwo				<u>Drugi stopień powinowactwa rodzinnego w linii bocznej:</u> 1) nazwy rodzeństwa współmałżonka – brat męża, siostra męża, brat żony, siostra żony 2) nazwy współmałżonka rodzeństwa – żona brata, mąż siostry
<u>Trzeci stopień pokrewieństwa:</u> 1) pradiadek 2) prababka 3) pradiadek i prababka 4) prawnuk, prawnuczka 5) prawnuki	<u>Trzeci stopień pokrewieństwa w linii bocznej:</u> 1) brat ojca 2) brat matki 3) siostra matki lub ojca 4) syn brata w stosunku do stryja 5) córka brata w stosunku do stryja 6) syn brata w stosunku do siostry ojca 7) córka brata w stosunku do siostry ojca 8) syn siostry 9) córka siostry	1) macocha 2) ojczym 3) pasierb 4) pasierbica 5) pasierbi	1) żona 2) mąż 3) małżeństwo	1) ojciec męża, ojciec żony 2) matka męża, matka żony 3) rodzice męża lub rodzice żony 4) mąż córki 5) żona syna	<u>Trzeci stopień powinowactwa rodzinnego w linii bocznej:</u> 1) żona brata ojca 2) żona brata matki mąż siostry matki lub siostry ojca
<u>Czwarty stopień pokrewieństwa:</u> 1) prapradziadek praprababka 2) praprawnuk praprawnuczka	<u>Czwarty stopień pokrewieństwa w linii bocznej:</u> 1) syn brata ojca 2) córka brata ojca 3) syn brata matki 4) córka brata matki 5) syn siostry ojca lub siostry matki 6) córka siostry ojca lub siostry matki				brak

*Załącznik nr 5
do „Polityki zarządzania ryzykiem konfliktu
interesów w Banku Spółdzielczym w
Białogardzie”*

.....
imię i nazwisko

.....
Miejscowość, data

.....
jednostka/komórka organizacyjna Banku*

Potwierdzenie zapoznania się i przestrzegania Polityki zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Białogardzie

Oświadczam, iż:

- 1) zapoznałam/łem się z obowiązującą w Banku "Polityką zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Białogardzie";
- 2) zobowiązuję się do zapoznawania ze wszelkimi zmianami „Polityki zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Białogardzie”, które mogą nastąpić w przyszłości;
- 3) zobowiązuję się do przestrzegania przepisów „Polityki zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Białogardzie”, z uwzględnieniem wszelkich dokonywanych zmian.

.....
czytelny podpis

* Niepotrzebne skreślić.