

*Załącznik do Uchwały Nr 280/PZo/2020  
Zarządu Banku Spółdzielczego  
w Poddębicach z dnia 26.11.2020 r.,  
zatwierdzony Uchwałą Rady Nadzorczej  
Banku Spółdzielczego w Poddębicach  
Nr 58/2020 z dnia 27.11.2020 r.*



**BANK SPÓŁDZIELCZY  
w Poddębicach**

**Polityka w zakresie przeciwdziałania konfliktowi interesu**

## Metryka regulacji

Podstawowe dane regulacji:

Właściciel dokumentu	Kierownik Zespołu Organizacji i Kadr		
Pełna nazwa dokumentu	Polityka w zakresie przeciwdziałania konfliktowi interesu		
Data wydania	26.11.2020 r.		
Data obowiązywania	27.11.2020 r.		
Uchyła	<i>Uchwałę Nr 196/PZo/2016 Zarządu Banku Spółdzielczego w Poddębicach z dnia 19.10.2016 r.</i>		
Zmienia	---		
Kogo obowiązuje	wszyscy pracownicy		
Stopień poziomu ryzyka regulacji*	1 - niski	<u>2 – średni</u>	3 - wysoki

\* *zaznaczyć właściwy w uzgodnieniu z komórką ds. ryzyka braku zgodności.*

Osoby zaangażowane:

Sporządzony przez	Radosław Traczyk
Zaakceptowany przez	Maciej Obrębski
Uzgodniony z:	
Sprawdzony pod względem prawnym	Tomasz Kujawa
Sprawdzony w zakresie zgodności z ryzykiem braku zgodności	Agnieszka Warawąsowska
Sprawdzony w zakresie systemu kontroli wewnętrznej	Izabela Kula

Historia zmian:

Data	Rodzaj zmian	Autor	Zatwierdził (osoba/stanowisko)
26.11.2020 r.	Utworzenie dokumentu.	Radosław Traczyk - Kierownik Zespołu Organizacji i Kadr	Maciej Obrębski - Prezes Zarządu

## **§ 1. Zakres i cele Polityki**

1. Niniejsza „Polityka w zakresie przeciwdziałania konfliktowi interesu” obowiązująca w Banku Spółdzielczym w Poddębicach, zwana dalej „Polityką”, określa zasady ograniczania konfliktu interesów, w tym zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania konfliktom interesów, a także zasady wyłączenia członka organu zarządzającego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
2. Celem niniejszej Polityki jest zapobieganie niekorzystnym zjawiskom powodowanym konfliktem interesu, a także zapobieganie naruszeniu prawa i regulacji nadzorczych.
3. Pod pojęciem konfliktu interesów rozumie się znane Bankowi okoliczności, mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku, osoby powiązanej z Bankiem (tj. w szczególności osoby wchodzącej w skład statutowych organów Banku oraz osoby pozostającej z Bankiem w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze) a obowiązkiem działania przez Bank w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu Klienta Banku, jak również znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesami kilku jego klientów.

## **§ 2. Zasady Polityki**

Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:

- 1) członkowie Rady Nadzorczej, Zarządu oraz pozostali pracownicy powinni unikać działań, które powodują lub mogą spowodować możliwość konfliktu interesów,
- 2) członkowie Zarządu Banku, którzy mają zasiadać w organach innych podmiotów uzyskują na to zgodę Banku,
- 3) obowiązkiem członków organów Banku oraz pozostałych pracowników 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 i procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz konfliktowi personalnemu,
- 7) podejmowane są zdecydowane działania w odpowiedzi na wszelkie naruszenia Polityki.
- 8) Zadania z zakresu zarządzania konfliktami interesów wykonuje Zespół Organizacji i Kadr we współpracy ze stanowiskiem ds. zgodności.

## **§ 3. Działania zmierzające do realizacji Polityki**

Przestrzeganie zasad Polityki jest realizowane poprzez:

- 1) właściwą organizację i funkcjonowanie Banku,

- 2) odpowiednie działania organizacyjne, zmierzające do wprowadzenia podziału zadań i odpowiedzialności, zapobiegającemu konfliktowi interesów,
- 3) wprowadzenie zasad zawierania transakcji z podmiotami powiązanymi z Bankiem, a także podmiotami powiązanymi z członkami Rady Nadzorczej, członkami Zarządu, a także 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.

#### **§ 4.**

#### **Przeciwdziałanie konfliktom interesów**

1. Pracownik Banku posiadający wiedzę odnośnie sytuacji, które mogą wywołać bądź w których wystąpił konflikt interesów, wypełnia oświadczenie zgodnie z wzorem stanowiącym załącznik nr 1 do Polityki i podpisane oświadczenie dostarcza drogą papierową lub elektroniczną do swojego bezpośredniego przełożonego bądź osoby go zastępującej.
2. Bezpośredni przełożony pracownika bądź osoba go zastępująca, w związku z otrzymanym sygnałem, o którym mowa w ust. 1, po rozpoznaniu sytuacji, podejmuje decyzję odnośnie sposobu postępowania po uprzedniej konsultacji ze stanowiskiem ds. zgodności. Następnie, wypełnione oświadczenie wraz z podjętą decyzją, niezwłocznie dostarczane jest do Zespołu Organizacji i Kadr wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania konfliktem celem dokonania ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami § 9.
3. W sytuacji gdy konflikt interesów dotyczy pracownika kluczowego, decyzję odnośnie sposobu postępowania podejmuje członek Zarządu samodzielnie lub po konsultacji ze stanowiskiem ds. zgodności i przekazuje do Zespołu Organizacji i Kadr wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania konfliktem celem dokonania ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami § 9.
4. W przypadku potrzeby rekomendacji ze strony stanowiska ds. zgodności dokonywana jest oceny, czy dane zdarzenie nosi znamiona wystąpienia konfliktu interesów, następuje weryfikacja czy wdrożono odpowiednie środki w celu zapobiegania konfliktom bądź negatywnym skutkom ich wystąpienia. Ocena zdarzenia dokonywana jest 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.

#### **§ 5.**

#### **Rada Nadzorcza**

1. Nadzór nad przestrzeganiem zasad Polityki w Banku sprawuje Rada Nadzorcza. W związku z tym Rada Nadzorcza powinna w szczególności sposób uwzględniać przestrzeganie zasady zapobiegania konfliktowi interesu w swoim zakresie działań jako organu kolegialnego, jak również jej poszczególnych członków.
2. 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.

3. Wprowadza się zasadę wyłączenia członka Rady Nadzorczej w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
4. Rada Nadzorcza powinna upewnić się, na podstawie 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, że wprowadzone przez Zarząd rozwiązania organizacyjne oraz procedury mające na celu ograniczenie występowania konfliktu interesów i powiązań personalnych zapewniają w szczególności:
  - 1) rozdzielenie funkcji kierowania i zwierzchności organizacyjnej nad jednostkami operacyjnymi w Banku (w tym uwzględniające podejmowanie decyzji w okresie zastępstw członków Zarządu Banku),
  - 2) niezależność i obiektywizm sprawowanej kontroli wewnętrznej,
  - 3) przestrzeganie określonych w Banku zasad podejmowania decyzji przez osoby powiązane personalnie.

## **§ 6. Zarząd**

1. Wewnętrzny podział odpowiedzialności za poszczególne obszary działalności instytucji nadzorowanej pomiędzy członków Zarządu powinien być dokonany w sposób przejrzysty i jednoznaczny oraz zostać odzwierciedlony w regulacjach wewnętrznych.
2. Podział taki nie powinien prowadzić do zbędnego nakładania się kompetencji członków Zarządu lub wewnętrznych konfliktów interesów.
3. 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.
4. Wprowadza się zasadę wyłączenia członka Zarządu w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
5. Członek organu zarządzającego powinien powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstawania konfliktu interesów lub wpływać negatywnie na jego reputację jako członka organu zarządzającego instytucją nadzorowaną.

## **§ 7. Wewnętrzny podział zadań i odpowiedzialności**

1. W Banku powinny zostać jednoznacznie określone kompetencje oraz schematy podległości służbowej w obszarze zarządzania na różnych szczeblach organizacyjnych.
2. Podział kompetencji powinien zapobiegać przyporządkowaniu zakresu odpowiedzialności mogącemu prowadzić do konfliktów interesów. Przypisanie poszczególnym osobom bądź zespołom zakresu odpowiedzialności powodującego powstawanie konfliktu interesów może prowadzić do ukrywania szkód, błędów lub niewłaściwych działań.
3. Tworząc, dokumentując i aktualizując schematy podległości zawarte w „Regulaminie Organizacyjnym Banku”, a także w innych regulacjach wewnętrznych należy identyfikować i eliminować potencjalne konflikty interesów.

## **§ 8. Powiązania personalne**

1. Powiązania personalne to związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych. Powiązania osobowe dotyczą relacji między podmiotami o charakterze rodzinnym, majątkowym oraz wynikającym ze stosunku pracy.
2. Bank powinien ograniczać ryzyko operacyjne wynikające z powiązań personalnych osób, których zakres obowiązków jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka.
3. W Banku osobami powiązanymi personalnie są osoby pozostające w związku małżeńskim albo w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej i w drugim stopniu linii bocznej.
4. W Banku są określone akceptowalne zależności służbowe w związku z występowaniem powiązań personalnych. W tym zakresie 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.
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. Kandydat ubiegający się o zatrudnienie składa oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów Banku.

## **§ 9.**

### **Rejestr konfliktu interesów**

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów Zespół Organizacji i Kadr 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 Zespołu Organizacji i Kadr, zawarte w oświadczeniach złożonych przez Członków organów Banku lub pracowników, zgodnie z zasadami określonymi w § 4;
3. Wpisy w rejestrze konfliktu interesów nie podlegają usuwaniu.

## **§ 10.**

### **Zawieranie transakcji z podmiotami zależnymi lub powiązanymi z Bankiem lub członkiem organu lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze**

1. W przypadku transakcji w istotny sposób wpływających na sytuację finansową lub prawną Banku lub prowadzących do nabycia lub zbycia albo innego rozporządzenia znacznym majątkiem wprowadza się zasadę uzyskania akceptacji Rady Nadzorczej dla takiej transakcji.
2. Wprowadza się zasadę:
  - 1) zasięgania opinii Rady Nadzorczej w odniesieniu do transakcji z podmiotami zależnymi lub powiązanymi z Bankiem,
  - 2) zatwierdzania przez Radę Nadzorczą oraz Zarząd transakcji z podmiotami powiązanymi z członkiem organu Banku,
  - 3) stosowania odrębnych procedur zawierania transakcji z podmiotami powiązanymi z członkiem organu Banku lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze.

3. W przypadku decyzji dotyczących osób zasiadających w organie Banku lub podmiotów powiązanych z członkiem organu Banku głosowanie w sprawie tej osoby lub podmiotu powiązanego odbywa się w sposób tajny, bez uczestnictwa tej osoby.
4. Członkowie organów Banku oraz pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kluczowych zobowiązani są do wypełnienia oświadczenia w sprawie wykonywania jakiegokolwiek czynności na rzecz innych podmiotów, z podaniem nazw tych podmiotów i określeniem rodzaju wykonywanych czynności. Wzory stosownych oświadczeń stanowią załączniki nr 2 i 3 do niniejszej Polityki.

### **§ 11.**

#### **Postanowienia końcowe**

Zespół Organizacji i Kadr co najmniej raz w roku dokonuje przeglądu Polityki, który jest elementem składowym Monitorowania adekwatności i skuteczności systemu zarządzania Bankiem w obszarze organizacji Banku i polityki kadrowej zgodnie z przyjętym w Banku Systemem Informacji Zarządczej.

### **§ 12.**

1. Zarząd Banku odpowiada za wprowadzenie niniejszej Polityki i zapewnienie przestrzegania przez pracowników Banku zasad w niej określonych.
2. Rada Nadzorcza Banku, w oparciu o przegląd, o którym mowa w § 11 ocenia czy struktura organizacyjna Banku, podział zadań i kompetencji oraz wprowadzone procedury zapewniają skuteczny i efektywny proces przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów.

### **§ 13.**

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

### **§ 14.**

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 „Polityce zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych Banku”.

### **§ 15.**

#### **Regulacje powiązane z Polityką**

Regulacje powiązane z Polityką to:

- 1) Kodeks etyki;
- 2) Polityka zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych Banku;
- 3) Zasady Ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przez Bank Spółdzielczy w Poddębicach;
- 4) Regulamin działania Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Poddębicach;
- 5) Regulamin działania Zarządu Banku;
- 6) Regulamin zawierania transakcji kredytowych z osobami i podmiotami, o których mowa w art. 79 i 79a Ustawy Prawo bankowe;
- 7) Polityka kadrowa;
- 8) Polityka zgodności;
- 9) Regulamin kontroli wewnętrznej.