

*Załącznik do Uchwały Nr 9/2024
Zarządu Banku Spółdzielczego w Kolbuszowej
z dnia 22 lutego 2024r.*

*Załącznik do Uchwały nr 8/2024
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Kolbuszowej
z dnia 28 lutego 2024r.*

POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTEM INTERESÓW W BANKU SPÓŁDZIELCZYM W KOLBUSZOWEJ

Kolbuszowa, luty 2024

SPIS TREŚCI

Rozdział 1.	Postanowienia ogólne.....	3
Rozdział 2.	Rodzaje konfliktu interesów i źródła występowania	4
	Oddział 1. Rodzaje konfliktu interesów	4
	Oddział 2. Źródła występowania konfliktu interesów.....	5
Rozdział 3.	Identyfikacja konfliktu interesów	5
Rozdział 4.	Zarządzanie konfliktem interesów	6
	Oddział 1. Zarządzanie konfliktem interesów w przypadku członków organów Banku	6
	Oddział 2. Zarządzanie konfliktem interesów w przypadku pracowników Banku.....	7
Rozdział 5.	Zasady przeciwdziałania konfliktom interesów.....	8
Rozdział 6.	Rejestr konfliktu interesów.....	10
Rozdział 7.	Postanowienia końcowe.....	10

Załączniki:

Załącznik nr 1 – Oświadczenie o możliwości wystąpienia konfliktu interesów i o powiązaniach personalnych

Załącznik nr 2 – Oświadczenie dotyczące zgłoszenia konfliktu / potencjalnego konfliktu interesów

Załącznik nr 3 - Rejestr konfliktu interesów

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. *Polityka zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Kolbuszowej*, zwana dalej „Polityką”, określa zasady identyfikacji, oceny i zarządzania konfliktem interesów, w tym sposoby zapobiegania ryzyku wynikającemu z rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów interesów, a także metody zapobiegania konfliktowi postrzeganemu.
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) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA) z dnia 02 lipca 2021r. w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2021/05);
- 2) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach wydanej w kwietniu 2017r.;
- 3) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach wydanej w październiku 2020r.;
- 4) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjętych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014r.

§ 3.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Kolbuszowej;
- 2) **organ Banku** – Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku;
- 3) **Stanowisko ds. zgodności** – wyodrębnione w strukturze organizacyjnej, samodzielne stanowisko, odpowiedzialne za zapewnianie zgodności działania Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi oraz wykonujące zadania z zakresu zarządzania konfliktem interesów;
- 4) **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;
- 5) **jednostka organizacyjna** – element struktury organizacyjnej, wydzielony ze względu na funkcje w organizacji lub według innych kryteriów (np. geograficznych lub produktowych); jednostkami organizacyjnymi są np.: centrala, oddziały, filie w ramach oddziałów, punkty kasowe w ramach oddziałów lub filii;
- 6) **klient** – osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna, która zawarła z Bankiem umowę dotyczącą czynności bankowych lub która zamierza z Bankiem taką umowę zawrzeć;
- 7) **komórka organizacyjna** – jedno lub wieloosobowy element struktury organizacyjnej wydzielony w ramach jednostki organizacyjnej dla realizacji określonych zadań, w tym także projektów (np. zespół, zespół projektowy, jednoosobowe stanowisko pracy itp.);
- 8) **konflikt interesów** – faktyczna lub potencjalna sytuacja, w której zachowanie Banku, członka organu Banku lub pracownika Banku pozostaje w sprzeczności z interesem innego podmiotu lub osoby, których dana sytuacja dotyczy, jak również występowanie postaw lub zachowania, dla

których intencją jest realizacja prywatnych celów majątkowych lub celów osób trzecich, pozostających w sprzeczności z interesem Banku;

- 9) **osoba powiązana** – osoba związana z Bankiem stosunkiem pracy, zlecenia lub innym stosunkiem pracy o podobnym charakterze; osoby wchodzące w skład organów Banku, osoby wchodzące w skład organu, kierujące działalnością lub pozostające w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku o podobnym charakterze z podmiotem którym Bank powierzył wykonania czynności zgodnie z umową outsourcingową;
- 10) **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; powiązania, które mogą rodzić ryzyko konfliktu interesów pracownika/członka organu Banku z racji posiadania relacji pozasłużbowych z innym pracownikiem/członkiem organu Banku.

Rozdział 2. Rodzaje konfliktu interesów i źródła występowania

Oddział 1. Rodzaje konfliktu interesów

§ 4.

1. Konflikt interesów może powstać wskutek działań własnych lub okoliczności zewnętrznych i przejawiać się w sprzeczności interesów ekonomicznych, zawodowych lub osobistych stron pozostających w konflikcie.
2. Konflikt interesów może powstać w szczególności w relacjach pomiędzy:
 - 1) 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,
 - 2) Bankiem a członkiem organu Banku bądź pracownikiem Banku – w sytuacji, gdy interes własny członka organu Banku bądź pracownika Banku może wpływać na bezstronne i obiektywne wykonywanie obowiązków służbowych wobec Banku,
 - 3) Bankiem a jego członkiem – w sytuacji, gdy działanie zgodnie z interesem Banku może skutkować naruszeniem interesu członka,
 - 4) 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;
3. W poszczególnych obszarach działania Banku mogą zachodzić następujące 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 zaistnienie konfliktu interesów, jednak w wyniku zastosowanych środków przeciwdziałania konfliktowi, nie doszło do jego urzeczywistnienia;
 - 2) rzeczywisty – zachodzi, gdy pomimo zastosowania środków przeciwdziałania konfliktowi bądź ze względu na brak możliwości ich zastosowania dochodzi do urzeczywistnienia konfliktu interesów;
 - 3) postrzegany – występuje, gdy zachodzi podejrzenie kierowania się osobistymi korzyściami w trakcie wykonywania obowiązków przez daną osobę pomimo iż w rzeczywistości tak się nie dzieje.

Oddział 2. Źródła występowania konfliktu interesów

§ 5.

1. Potencjalnym źródłem konfliktu interesów są w szczególności sytuacje, w których występuje:
 - 1) prawdopodobieństwo uzyskania korzyści finansowej lub uniknięcia straty finansowej przez Bank, kosztem klienta;
 - 2) zainteresowanie rezultatem usługi świadczonej klientowi lub transakcji przeprowadzonej w imieniu klienta, które różni się od zainteresowania jakie klient pokłada w takim rezultacie;
 - 3) zachęta (w postaci pieniędzy, towarów lub usług, innych niż standardowa prowizja lub opłata za taką usługę) do oferowania klientowi określonego produktu/usługi lub przedkładania interesu klienta lub grupy klientów nad interesem innego klienta;
 - 4) zbieżność działalności prowadzonej przez Bank, członka organu Banku, pracownika Banku lub podmiot zewnętrzny współpracujący z Bankiem z działalnością klienta;
 - 5) powiązanie personalne pomiędzy członkami organów Banku, pracownikami Banku lub podmiotami zewnętrznymi współpracującymi z Bankiem i klientami Banku.
2. 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 powiązanych z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje,
 - 2) konflikt dotyczący transakcji Banku z pracownikami, a także z podmiotami powiązanych (w tym personalnie) z pracownikami,
 - 3) konflikt dotyczący powiązań personalnych w strukturze organizacyjnej Banku,
 - 4) konflikt dotyczący zawierania transakcji z podmiotami powiązanych z Bankiem,
 - 5) konflikt dotyczący zawierania transakcji z różnymi klientami w sytuacji konfliktu interesów.
3. Do działalności 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) udzielanie zamówień, outsourcing;
 - 4) rozpatrywanie reklamacji;
 - 5) prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez członków organów Banku oraz pracowników Banku;
 - 6) zawieranie transakcji własnych przez członków organów Banku oraz pracowników Banku, posiadanie udziałów, akcji, praw własności w podmiotach będących klientami Banku.

Rozdział 3. Identyfikacja konfliktu interesów

§ 6.

1. 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. W tym celu składane są odpowiednie oświadczenia zgodnie z **załącznikiem nr 1** do niniejszej Polityki.
2. Konflikt interesów może wynikać zarówno z obecnych, jak i z przeszłych relacji osobistych lub

zawodowych i może dotyczyć nie tylko osób powiązanych, ale i najbliższych członków ich rodzin, tj. małżonka, wstępnego, zstępnego lub powinowatego w linii prostej lub bocznej do drugiego stopnia, a także osobę, która z jakiegokolwiek powodu może liczyć na szczególne względy u członka organu Banku lub pracownika.

§ 7.

Za identyfikację sytuacji, które wywołują lub mogą wywołać konflikt interesów, bądź w których wystąpił konflikt interesów przy wykonywaniu przez obowiązków służbowych odpowiedzialni są w szczególności:

- 1) **członkowie organów 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, w przypadku których stwierdzono występowanie powiązań personalnych** - w przypadku, gdy zachodzi pomiędzy nimi bezpośrednia podległość służbowa lub mają wzajemny wpływ na zakres i realizację swoich obowiązków;
- 3) **członkowie organów oraz pracownicy Banku zaangażowani w proces zawierania umów z podmiotami zewnętrznymi, nabywania towarów i usług bądź akceptowania zamówień** – w przypadku powiązań pracowników Banku z usługodawcą/wykonawcą/zleceniobiorcą w sposób, który może budzić wątpliwości co do bezstronności podejmowanej decyzji dotyczącej wyboru tego podmiotu;
- 4) **pracownicy Banku biorący udział w rozpatrywaniu reklamacji** – 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 oraz pracownicy Banku posiadający 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.

Rozdział 4. Zarządzanie konfliktem interesów

Oddział 1. Zarządzanie konfliktem interesów w przypadku członków organów Banku

§ 8.

1. Podstawowa identyfikacja konfliktu interesów dotyczącego członków organów Banku przeprowadzana jest w ramach pierwotnej i wtórnej oceny odpowiedniości przeprowadzanej zgodnie z *Polityką oceny odpowiedniości członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Kolbuszowej*.
2. W trakcie oceny członek organu Banku wypełnia stosowane oświadczenia, na podstawie których organ oceniający stwierdza, czy zachodzi lub czy może mieć miejsce konflikt interesów wynikający m.in. z powiązań personalnych członka organu Banku lub z prowadzenia przez niego dodatkowej aktywności zawodowej.
3. W przypadku zidentyfikowania potencjalnego lub rzeczywistego konfliktu interesów

dotyczącego członka organu Banku, wyłącza się go z procesu decyzyjnego i z uczestnictwa w rozstrzygnięciu spraw, których dotyczy konflikt, a jeśli konflikt ma związek z prowadzeniem przez niego dodatkowej działalności zawodowej, każdorazowo wymaga się zgody organów nadrzędnych i stałego monitorowanie jego przebiegu.

4. Konflikt interesów dotyczący członka organu Banku może też zostać zidentyfikowany w przypadku pojawienia się innych - niż określone w ocenie, o której mowa w pkt 1 - okoliczności mogących wywołać lub wywołujących konflikt interesów go dotyczący, zgłoszonych na podstawie Oświadczenia stanowiącego **załącznik nr 2** do niniejszej Polityki.

§ 9.

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 ocen odpowiedniości członków Zarządu i Rady Nadzorczej, a także oceny Zarządu Banku oraz jego członków w trakcie kadencji.
4. Członkowie Zarządu Banku mogą zasiadać w organach innych podmiotów jedynie po uzyskaniu zgody Rady Nadzorczej Banku;

§ 10.

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. 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 Banku, przy czym powyższe nie dotyczy wykonywania funkcji w organach banków spółdzielczych zrzeszonych lub współpracujących z Bankiem na zasadach określonych przepisami prawa, Statutem Banku lub Umową Zrzeszenia.
4. Rada Nadzorcza wyraża zgodę na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu.
5. 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.

Oddział 2. Zarządzanie konfliktem interesów w przypadku pracowników Banku

§ 11.

1. Pracownik Banku posiadający wiedzę odnośnie sytuacji, które mogą wywołać, bądź w których wystąpił konflikt interesów, jak również te, w których wystąpił konflikt interesów go dotyczący, wypełnia Oświadczenie zgodnie z wzorem stanowiącym **załącznik nr 2** do

niniejszej Polityki i przekazuje je do Stanowiska ds. zgodności w celu jego ewidencji.

2. Stanowisko ds. zgodności w porozumieniu z Zarządem Banku dokonuje oceny, czy dane zdarzenie nosi znamiona wystąpienia konfliktu interesów i podejmuje decyzję odnośnie wdrożenia odpowiednich środków zapobiegających powstaniu konfliktu interesów – jeśli zgłoszenie dotyczy potencjalnego konfliktu interesów, bądź przeciwdziałających jego negatywnym skutkom – w przypadku zaistnienia rzeczywistego konfliktu interesów.
3. Ocena zdarzenia, o którym mowa w pkt 2 dokonywana jest w szczególności w oparciu o informacje dotyczące powiązania zdarzenia z wykonywaniem przez pracownika Banku czynności służbowych lub możliwości spowodowania przez dane zdarzenie ziszczenia się rzeczywistego konfliktu interesów.
4. Pracownika Banku, wobec którego stwierdzono występowanie konfliktu interesów lub duże prawdopodobieństwo jego zaistnienia, wyłącza się z udziału w sprawie, której dotyczy lub może dotyczyć konflikt interesów lub odsuwa się od realizacji związanego z nim zadania służbowego.

Rozdział 5. Zasady przeciwdziałania konfliktom interesów

§ 12.

1. Bank stosuje następujące środki i procedury służące zapobieganiu konfliktom interesów i minimalizowaniu negatywnych skutków jego występowania:
 - 1) ujawnienie przez osoby powiązane, w tym członków organu Banku i pracowników, wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą spowodować konflikt interesu;
 - 2) właściwą organizację i prawidłowe funkcjonowanie organów Banku zapewniające odpowiedniość członków organów Banku, także jako organów kolegialnych;
 - 3) zapewnienie przekazywania przez członków organów Banku informacji w zakresie prowadzonej przez nich dodatkowej działalności zawodowej i pozazawodowej;
 - 4) zapewnienie anonimowych kanałów przekazywania informacji o naruszeniach oraz szkolenia dla pracowników m.in. z zakresu zarządzania konfliktem interesów;
 - 5) działanie zgodnie z najlepiej pojętym interesem klientów Banku, z uwzględnieniem interesu Banku oraz zobowiązaniem do unikania działań, które mogą spowodować lub powodują możliwość wystąpienia konfliktu interesów;
 - 6) równoważenie celów ilościowych celami jakościowymi w przypadku pracowników zaangażowanych w świadczenie usług klientom;
 - 7) określenie szczególnych zasad zawierania transakcji kredytowych z członkami organów Banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze oraz podmiotami powiązаныmi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie;
 - 8) 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;
 - 9) zapobieganie dokonywaniu przez pracowników Banku transakcji własnych związanych z wykorzystaniem informacji poufnych oraz informacji stanowiących tajemnicę bankową;
 - 10) 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;
 - 11) zapewnienie struktury organizacyjnej Banku, której celem jest rozdzielenie funkcji kontrolnych i funkcji operacyjnych;

- 12) odpowiednie działania organizacyjne zapewniające podział zadań i odpowiedzialności w poszczególnych jednostkach/komórkach organizacyjnych oraz tworzenie barier informacyjnych zapobiegających konfliktom interesów;
- 13) promowanie wśród pracowników właściwego sposobu postępowania w przypadku możliwości lub powstania konfliktu interesów, a także przejrzystości, uczciwości i aktywnej postawy w promowaniu biznesu opartego na przestrzeganiu wartości etycznych.

§ 13.

1. Bank ustala ponadto odpowiednie zasady zawierania przez Bank transakcji z:
 - 1) członkami organów, a także podmiotami powiązаныmi z członkami organów i osobami na stanowiskach kierowniczych,
 - 2) pracownikami, w tym pełniącymi kluczowe funkcje lub funkcje kierownicze, a także podmiotami powiązаныmi kapitałowo lub organizacyjnie z tymi pracownikami;
 - 3) członkami Banku.
2. 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.
3. 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.

§ 14.

1. Szczególnemu monitoringowi podlegają powiązania personalne osób pozostających w relacjach służbowych, w szczególności małżonków, rodzeństwa, rodziców i dzieci zamieszkujących wspólne gospodarstwo domowe.
2. Zarząd i Rada Nadzorcza Banku zobowiązani są do nadzoru nad relacjami pomiędzy osobami powiązаныmi personalnie pozostającymi w relacjach służbowych tak, aby zwierzchnictwo i podległość tych osób nie skutkowały narażeniem na uszczerbek interesów Banku.
3. Członkowie organów Banku oraz inni pracownicy Banku, na potrzeby zarządzania konfliktem interesów, zobowiązani są do ujawniania swoich powiązań personalnych z osobami, z którymi pozostają w relacjach służbowych. W tym celu, wraz z oświadczeniem dotyczącym możliwości powstania konfliktu interesów (**załącznik nr 1** do niniejszej Polityki) składają oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów, które stanowi.
4. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank (pracodawcę) o zaistnieniu powiązań personalnych także w trakcie trwania stosunku pracy.
5. Stanowisko administracyjno-organizacyjne na bieżąco dokonuje analizy powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń, w sytuacji powstania wątpliwości sprawa konsultowana jest ze Stanowiskiem ds. zgodności, a przypadku wystąpienia powiązań personalnych Stanowisko administracyjno-organizacyjne informuje o tym Zarząd.

6. 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.

§ 15.

1. Dopuszczalne jest wykonywanie określonych czynności pomimo istniejącego (potencjalnego lub rzeczywistego konfliktu interesów, w przypadku gdy nie jest możliwe zastosowanie środków określonych w niniejszej Polityce, lub - pomimo zastosowania środków przeciwdziałania konfliktom interesów - nie jest możliwe usunięcie konfliktu.
2. Utrzymujący się konflikt interesów wymaga stałego monitorowania przez osobę, której dotyczy w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji.
3. W takiej sytuacji, Stanowisko ds. zgodności, oprócz prowadzenia dokumentacji dotyczącej konfliktu interesów, poprzez kontrolę wewnętrzną lub przegląd, monitoruje przestrzeganie wyznaczonych środków przeciwdziałania konfliktom interesów, w celu minimalizacji ryzyka jego negatywnych skutków dla interesu Banku.

Rozdział 6. Rejestr konfliktu interesów

§ 16.

1. W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów w Banku prowadzony jest Rejestr konfliktu interesów zgodnie stanowiącym **załącznik nr 3** do niniejszej Polityki.
2. Wpisowi do Rejestru podlegają:
 - 1) oświadczenia pracowników lub członków organów Banku co do możliwości wystąpienia konfliktu interesów, w tym o powiązaniach personalnych (**załącznik nr 1**);
 - 2) informacje o zdarzeniach lub okolicznościach wskazujących występowanie konfliktu interesów lub ryzyko jego wystąpienia (**załącznik nr 2**),
 - 3) zgody Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu,
3. Ujawnieniu w oświadczeniach wymienionych w ust. 2 pkt. 1 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;
 - 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,
4. Rejestr konfliktu interesów prowadzi Stanowisko ds. zgodności.

Rozdział 7. Postanowienia końcowe

§ 17.

1. Stanowisko ds. zgodności w okresach kwartalnych, w ramach analizy ryzyka braku zgodności, przedstawia organom Banku informację na temat zidentyfikowanych konfliktów interesów, a co najmniej raz w roku, dokonuje przeglądu niniejszej Polityki pod kątem dostosowania do zmian

przepisów zewnętrznych i wewnętrznych rozwiązań regulacyjnych.

2. Na podstawie powyższych informacji, Zarządu ocenia czy struktura organizacyjna Banku, podział zadań i kompetencji oraz wprowadzone procedury zapewniają skuteczne przeciwdziałanie i zarządzanie konfliktem interesów w Banku. Ocena jest każdorazowo zatwierdzana przez Radę Nadzorczą.
3. Z zasadami zarządzania konfliktem interesów zapoznawani są wszyscy nowo zatrudniani pracownicy oraz okresowo przeprowadza się szkolenia dla wszystkich pracowników.

§ 18.

1. Informacja dotycząca przyjętej w Banku polityki zarządzania konfliktem interesów podlega ujawnieniu z zgodnie z zasadami publicznego ujawniania zawartymi w *Polityce informacyjnej Banku Spółdzielczego w Kolbuszowej*.
2. Informacje o wykrytych w Banku istotnych konfliktach interesów są przekazywane przez Stanowisko ds. zgodności do Komisji Nadzoru Finansowego i do Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

§ 19.

Niezależnie od postanowień Polityki, pracownik Banku posiadający wiedzę odnośnie sytuacji, które mogą wywołać, bądź w których wystąpił konflikt interesów, ma możliwość dokonania zgłoszenia za pomocą anonimowych kanałów przekazywania informacji, zgodnie z zasadami określonymi w *Instrukcji anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych w Banku Spółdzielczym w Kolbuszowej*.

.....
miejsowość, data

.....
.....
.....
Funkcja/Stnowisko
.....

Bank Spółdzielczy w Kolbuszowej

OŚWIADCZENIE O MOŻLIWOŚCI WYSTĄPIENIA KONFLIKTU INTERESÓW

Zgodnie z *Polityką zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Kolbuszowej* 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
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Według mojej najlepszej wiedzy znajduję się obecnie w potencjalnym/rzeczywistym* konflikcie interesów z Bankiem.

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

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

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	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.

.....
(data i podpis)

OŚWIADCZENIE DOTYCZĄCE ZOBOWIĄZAŃ PERSONALNYCH

Niniejszym oświadczam, że:

- 1) posiadam/nie posiadam** wśród swoich współpracowników, członków organów władz 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;
- zachodzi/nie zachodzi** pomiędzy nami bezpośrednia podległość służbowa;
- mamy/nie mamy** wzajemny bezpośredni wpływ na zakres i realizację naszych obowiązków, tym w zakresie systemu kontroli wewnętrznej.

Jednocześnie zobowiązuję się powiadomić Pracodawcę o zaistnieniu zależności służbowej wobec osób, o których mowa powyżej, w trakcie trwania stosunku pracy.

.....
(data i podpis)

*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.

**niepotrzebne skreślić

.....
miejsowość, data

**OŚWIADCZENIE DOTYCZĄCE ZGŁOSZENIA KONFLIKTU /
POTENCJALNEGO KONFLIKTU INTERESÓW**

I. Podmiot/jednostka/komórka organizacyjna/osoba, która zidentyfikowała konflikt/potencjalny konflikt

.....
II. Data identyfikacji konfliktu/potencjalnego konfliktu

.....
III. Szczegółowy opis stanu faktycznego (okoliczności, które skutkują lub mogą skutkować konfliktem interesów)

.....
IV. Środki podjęte w celu przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów (wypełnia Stanowisko ds. zgodności)

- Wyłączenie od głosowania lub podejmowania decyzji
- Powstrzymanie się przez pracownika od realizacji zadania służbowego, w związku z którym wystąpił lub może wystąpić potencjalny konflikt interesów oraz powierzenie tych czynności innej osobie
- Uzyskanie zgody na prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej, zasiadanie w organach innych podmiotów oraz na pobieranie z tego tytułu wynagrodzenia
- Poinformowanie członka Zarządu Banku
- Wniosek o rekomendację Departamentu Zgodności

V. Decyzja Członka Zarządu Banku nadzorującego daną jednostkę / komórkę organizacyjną Banku odnośnie przeciwdziałania i zarządzania konfliktem

.....

.....

.....

.....

VI. Dodatkowe uwagi

.....

.....

.....

.....

.....
(podpis pracownika składającego Oświadczenie)

.....
(data i podpis przyjmującego Oświadczenie)

