

*Załącznik do Uchwały Nr 12  
Zarządu Banku Spółdzielczego w Parczewie  
z dnia 31 stycznia 2022r.  
Załącznik do Uchwały Nr 13  
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Parczewie  
z dnia 18 marca 2022r.*

**Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów  
w Banku Spółdzielczym w Parczewie**

## 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
Oddział 3.	Powiązania personalne.....	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.....	13
Rozdział 8.	Postanowienia końcowe .....	14

### Załączniki:

Załącznik nr 1 – Oświadczenie dotyczące konfliktu interesów

Załącznik nr 2 – Analiza zdarzenia

Załącznik nr 3 – Wzór rejestru konfliktu interesów

## Rozdział 1. Postanowienia ogólne

### § 1.

1. Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczego w Parczewie 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) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA) z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2021/05);
- 2) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach wydanej w kwietniu 2017 r.;
- 3) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach wydanej w październiku 2020 r.;
- 4) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjętych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 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 Parczewie;
- 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) **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 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 członkiem – w sytuacji, gdy działanie zgodnie z interesem Banku może skutkować naruszeniem interesu członka,
  - 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;
- 5) **powiązania personalne** – w Banku osobami powiązаныmi personalnie są pracownicy:
- a) będący członkami jednej rodziny, w szczególności małżonkowie, rodzeństwo, rodzice i dzieci,
  - b) którzy wspólnie prowadzą gospodarstwo domowe;
- 6) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem;
- 7) **rejestr konfliktów interesów** – rejestr konfliktów interesów, prowadzony w formie elektronicznej przez Stanowisko badania zgodności;
2. Użyte w Polityce określenia „jednostek” i „komórek organizacyjnych” zostały zdefiniowane w „Regulaminie Organizacyjnym Banku Spółdzielczego w Parczewie.”.

## **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 działalność (w tym dawna, np. fakt zatrudnienia w innym podmiocie, interesy gospodarcze danej osoby, powiązania osobiste, itp) danej osoby może wpłynąć w przyszłości niewłaściwie na jej bezinteresowność, bądź bezstronność, jednak w wyniku zastosowanych środków przeciwdziałania konfliktowi, nie doszło do jego urzeczywistnienia;
  - 2) rzeczywisty (faktyczny) – 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, 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 przez Stanowisko badania 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 § 15 ust. 1.

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

### **§ 6.**

1. Konflikt interesów może dotyczyć relacji i transakcji 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) innymi powiązаныmi stronami niż wymienione powyżej (np. podmiotami zależnymi).
2. 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) udzielanie zamówień, outsourcing;
  - 4) rozpatrywanie reklamacji;
  - 5) prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez Członków organów Banku oraz pracowników Banku;
2. Źródłem konfliktu interesów mogą być w szczególności:
  - 1) możliwość uzyskania korzyści lub uniknięcia straty finansowej kosztem klienta;
  - 2) powody natury finansowej lub innej, aby preferować klienta lub grupę klientów w stosunku do innego klienta lub grupy klientów;
  - 3) zbieżność przedmiotu działalności gospodarczej prowadzonej przez Bank, pracowników lub Członków organów Banku z działalnością prowadzoną przez Klienta;
  - 4) dodatkowa praca (np. sprzedaż ubezpieczeń) i inne umowy, także osób bliskich wykonywane na rzecz konkurentów oraz osób, podmiotów, partnerów biznesowych, na sytuację których mają wpływ decyzje Banku;
  - 5) świadczenie usług na rzecz dwóch lub więcej klientów, których interesy są rozbieżne tj. jeden z klientów jest zainteresowany określonym wynikiem usługi, sprzecznej z

interesem innego klienta albo jeden z klientów może osiągnąć korzyści lub uniknąć straty finansowej kosztem innego klienta;

- 6) powiązania personalne o charakterze: rodzinnym, towarzyskim, zawodowym, biznesowym, majątkowym, finansowym, politycznym lub funkcji społecznych; obecne i przeszłe, także dotyczące osób bliskich między pracownikami, Członkami organów Banku, klientami i Dostawcami Usług;
- 7) zawarte umowy cywilne z Bankiem albo innymi instytucjami przez Członka organu Banku lub jego osobę bliską, skutkujące wyłączeniem lub zachwianiem u niego swobody podejmowania decyzji lub składania oświadczeń woli w imieniu Banku, których celem nadrzędnym powinien być interes Banku;
- 8) przyjęcie przez pracownika lub Członka organu Banku zachęty, w tym ze skutkiem wyłączenia lub zachwiania swobodą podejmowania decyzji lub składania oświadczeń woli w imieniu Banku, których celem nadrzędnym powinien być interes Banku.
- 9) prezenty, świadczenia niematerialne, przysługi od konkurentów oraz osób, podmiotów, partnerów biznesowych, na sytuację których mają wpływ decyzje Banku.
- 10) zależności służbowe pomiędzy pracownikami w związku z występowaniem powiązań personalnych. pomiędzy pracownikami w przypadku, gdy zachodzi pomiędzy nimi bezpośrednia podległość służbowa, lub mają wzajemny wpływ na zakres i realizację swoich obowiązków.
- 11) zasady wynagradzania i premiowania, np. duża korzyść dla pracownika za sprzedaż danego produktu, w tym niewłaściwy system motywacyjny.

### **Oddział 3. Powiązania personalne**

#### **§ 7.**

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 określone w §4 ust.1 pkt 5.
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 wyeliminowanie ryzyka operacyjnego, które mogłyby prowadzić do nadużyć ze strony pracowników.

7. Pracownicy Banku oraz Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej składają oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów, które stanowi Załącznik nr 1 do niniejszej Instrukcji.
8. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank (pracodawcę) o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy.
9. Komórka ds. kadrowych (WOS) na bieżąco dokonuje analizy powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń, w przypadku powstania wątpliwości sprawa konsultowana jest ze Stanowiskiem badania zgodności.
10. W przypadku wystąpienia powiązań personalnych Komórka ds. kadrowych (WOS) informuje Stanowisko badania zgodności o zaistniałej sytuacji.

### **Rozdział 3. Identyfikacja konfliktu interesów**

#### **§ 8.**

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 3 Polityki.

#### **§ 9.**

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

- 1) **pracownicy Banku zaangażowani w proces podejmowania decyzji kredytowych oraz monitorowania transakcji kredytowej** – w przypadku, gdy o kredyt wnioskuje osoba powiązana personalnie i/lub kapitałowo z pracownikiem Banku.
- 2) **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) **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 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) **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. Przeciwdziałanie konfliktom interesów**

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

###### **§ 10.**

Członek organu Banku, w zakresie zbadania wystąpienia konfliktów interesów jego dotyczących, jest zobowiązany do:

- 1) wypełnienia oświadczenia stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszej Polityki i przekazania podpisanego oświadczenia Stanowisku badania zgodności. W razie zidentyfikowania konfliktu interesów, Stanowisko badania zgodności 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 § 15 Polityki
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 dla takiej transakcji zgodnie ze Statutem 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) decyzje dotyczące Członków organów Banku lub podmiotów powiązanych z Członkiem organu, zapadają w głosowaniu tajnym, bez obecności tej osoby.

###### **§ 11.**

1. Rada Nadzorcza powinna w szczególny sposób uwzględniać zasady zapobiegania konfliktowi interesów w zakresie działań Rady Nadzorczej jako organu kolegialnego, jak również jej poszczególnych członków.
2. Członkowie Rady Nadzorczej zobowiązani są postępować zgodnie z obowiązkiem zachowania lojalności w zakresie związanym z ich funkcją oraz działać zawsze w dobrej wierze i w najlepiej pojętym interesie Banku.
3. Członkowie Rady Nadzorczej zobowiązani są zgłaszać do Komórki ds.kadrowych i Stanowiska badania zgodności wszelkie inne aktywności zawodowe oraz informację na temat pełnienia funkcji w innych podmiotach (ze wskazaniem tych funkcji);



4. Członkowie Rady Nadzorczej powinni powstrzymywać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub w inny sposób wpływać negatywnie na reputację Banku, 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.
5. Wprowadza się zasadę wyłączenia członka Rady Nadzorczej z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia, na czas procedowania sprawy, której konflikt interesów dotyczy.
6. Rada Nadzorcza wyraża zgodę na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu.
7. Rada Nadzorcza, korzystając z wyników sprawozdawczości z przeglądów zarządczych struktury organizacyjnej, wyników audytu wewnętrznego/kontroli wewnętrznej, 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.

## § 12.

1. Przydzielenie zadań poszczególnym Członkom Zarządu Banku lub wskazanie obszarów odpowiedzialności następuje z uwzględnieniem zasady minimalizowania ryzyka wystąpienia konfliktu interesów.
2. Członkowie Zarządu zobowiązani są postępować zgodnie z obowiązkiem zachowania lojalności w zakresie związanym z ich funkcją oraz działać zawsze w dobrej wierze i w najlepiej pojętym interesie Banku, a także posiadać i doskonalić wiedzę niezbędną do wykonywania przydzielonych im obowiązków i zadań;
3. Członkowie Zarządu zobowiązani są zgłaszać do Komórki ds.kadrowych (WOS) i Stanowiska badania zgodności wszelkie inne aktywności zawodowe oraz informację na temat pełnienia funkcji w innych podmiotach (ze wskazaniem tych funkcji);
4. Skład Zarządu ustala się w taki sposób, aby indywidualne kompetencje poszczególnych jego Członków dopełniały się umożliwiając zapewnienie odpowiedniego poziomu przygotowania merytorycznego do kolegiального zarządzania Bankiem. Doboru składu Zarządu w celu zapewnienia możliwie najlepszego wsparcia Zarządu pod względem merytorycznym i organizacyjnym, dokonuje się zgodnie z Polityką odpowiedniości a także oceny Zarządu Banku oraz jego członków w trakcie kadencji.
5. Wprowadza się formalne zasady wyłączenia członka Zarządu z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.

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

### § 13.

1. 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 1 do Polityki i podpisane oświadczenie przekazuje do bezpośredniego przełożonego.
2. Bezpośredni przełożony pracownika bądź osoba go zastępująca, 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 § 15 Polityki. Następnie wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 niezwłocznie przekazuje do Stanowiska badania zgodności wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
3. W przypadku wątpliwości co do zastosowania środków przeciwdziałania i zarządzania konfliktem, bezpośredni przełożony lub osoba go zastępująca, przekazuje wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 do Stanowiska badania zgodności wraz z opisem działań planowanych do podjęcia, informacją czego dotyczą sygnalizowane wątpliwości oraz wnioskiem o rekomendację Stanowiska badania zgodności.
4. Stanowisko badania zgodności dokonuje oceny, z wykorzystaniem załącznika nr 2, 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.
5. Ocena zdarzenia, o którym mowa w ust. 5 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.
6. 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 co do sposobu postępowania, Stanowisko badania zgodności przekazuje na adres e-mail do pracownika, którego konflikt dotyczy oraz na adres e-mail do bezpośredniego przełożonego bądź osoby go zastępującej, informację odnośnie sposobu przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
7. Jeżeli rekomendacja Stanowiska badania zgodności odnośnie sposobu przeciwdziałania i zarządzania konfliktem nie zostanie uwzględniona przez jednostkę / komórkę organizacyjną Banku, wówczas Stanowisko badania zgodności raportuje do Członka Zarządu Banku nadzorującego daną jednostkę / komórkę organizacyjną w celu podjęcia dalszych decyzji dotyczących przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
8. Na podstawie informacji otrzymanych od Stanowiska badania zgodności, Członek Zarządu Banku podejmuje decyzję odpowiednio odnośnie akceptacji zdarzenia zaraportowanego przez Stanowisko badania 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 do Stanowiska badania zgodności. Po jej otrzymaniu Stanowisko badania zgodności dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 7.

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

### **§ 14.**

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

- 1) zapewnienie odpowiedności 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 udziałowcami Banku oraz podmiotami powiązаныmi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie osobami zatrudnionymi w Banku, 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;
- 8) zapobieganie dokonywaniu przez pracowników Banku transakcji własnych związanych z wykorzystaniem informacji poufnych oraz informacji stanowiących tajemnicę bankową;
- 9) zakaz uczestnictwa w zatwierdzaniu transakcji lub wpływaniu na transakcje z osobami powiązаныmi ekonomicznie lub rodzinnie, występującymi w charakterze klienta;
- 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 - 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,

- 12) zapewnienie przez Dyrektorów 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;
- 13) aktualizacja i dokonywanie przeglądów zarządczych regulacji wewnętrznych w zakresie struktury organizacyjnej, podziału zadań, systemu decyzyjnego, zapewniające identyfikację i wyeliminowanie potencjalnych konfliktów interesów;
- 14) przyjęcie odpowiednich regulacji wewnętrznych dotyczących zawierania transakcji zapewniające unikanie konfliktu interesów i nadzór nad ich stosowaniem;
- 15) zakaz specjalnego traktowania lub oferowania specjalnych warunków zatrudnienia, ze względu na powiązania osobiste lub rodzinne;
- 16) szkolenia dla pracowników i członków zarządu z zakresu identyfikowania i zarządzania konfliktami interesów.

#### § 15.

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) 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 § 13 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 przekazuje do Stanowiska badania zgodności. Po jego otrzymaniu Stanowisko badania zgodności dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 7;

- 2) analizy zdarzenia, której wzór stanowi załącznik nr 2 do Polityki, zgodnie z postanowieniami § 13 Polityki – w odniesieniu do pozostałych pracowników Banku.

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

### **§ 16.**

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 sytuacji, o której mowa w ust. 1, przypadek ten:
  - 1) podlega ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 7;
  - 2) wymaga stałego monitorowania przez osobę, której konflikt dotyczy oraz przez Stanowisko badania zgodności w celu minimalizacji ryzyka negatywnych skutków dla interesu Banku.

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

### **§ 17.**

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów Stanowisko badania 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 Stanowiska badania zgodności, zawarte w:
  - 1) oświadczeniach złożonych przez Członków organów Banku oraz pracowników Banku,
  - 2) wyciągach z protokołów z posiedzeń organów Banku o których mowa w § 15 ust. 2 pkt 1;
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) ekonomiczne interesy pracowników, które mogą doprowadzić do powstania konfliktu interesów z Bankiem;
  - 3) relacje personalne lub zawodowe z członkami kierownictwa Banku;

- 4) członkostwo w organie, bądź prawo własności organu lub podmiotu mającego sprzeczne interesy, w tym fakt zatrudnienia w takim podmiocie w okresie ostatnich 5 lat;
  - 5) prowadzenie działalności gospodarczej w imieniu własnym;
  - 6) 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;
  - 7) 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;
  - 8) wpływy lub relacje polityczne;
  - 9) inne okoliczności, które mają lub mogą mieć w przyszłości wpływ na powstanie konfliktu interesów.
4. Rejestr prowadzony jest w Banku w formie elektronicznej.
5. Wpisy w rejestrze konfliktu interesów nie podlegają usuwaniu.

## **Rozdział 8. Postanowienia końcowe**

### **§ 18.**

Stanowisko badania 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 Polityce. Raport jest przedkładany Zarządowi i Radzie Nadzorczej Banku.

### **§ 19.**

1. Zasady publicznego ujawniania odpowiednich informacji dotyczących Polityki określa Polityka informacyjna Banku.
2. Informacje, o których mowa w ust. 1, a także informacje o istnieniu w Banku potencjalnych istotnych konfliktów interesów, są przekazywane przez Stanowisko badania zgodności, do Komisji Nadzoru Finansowego, a także do Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia.
3. Zarząd Banku odpowiada za wprowadzenie Polityki i zapewnienie przestrzegania przez pracowników Banku zasad w niej określonych.
4. Rada Nadzorcza Banku, w oparciu o raport, o którym mowa w § 18 pkt 2, raporty o wynikach identyfikacji, oceny, kontroli i monitorowania wielkości i profilu ryzyka braku zgodności, a także na podstawie wyników sporządzanego przez odpowiednie komórki organizacyjne przeglądu stosowania w Banku Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych, ocenia czy struktura organizacyjna Banku, podział zadań i kompetencji oraz wprowadzone procedury zapewniają skuteczny i efektywny proces przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów.

**§ 20.**

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

**§ 21.**

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 Polityce anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych w Banku Spółdzielczym w Parczewie.