

Załącznik do Uchwały Nr 245/113/2021  
Zarządu BS w Zawadzkim  
z dnia 13.12.2021 roku

Załącznik do Uchwały Nr 36/7/2021  
Rady Nadzorczej  
Banku Spółdzielczego w Zawadzkim  
z dnia 17.12.2021 roku

## **Polityka zarządzania konfliktami interesów Banku Spółdzielczego w Zawadzkim**



**Do użytku wewnętrznego**

**Zawadzkie, grudzień 2021 rok**

## Spis treści:

1. Postanowienia początkowe.
2. Źródła powstawania konfliktu interesów.
3. Opis działań w celu uniknięcia konfliktu interesów.
4. Podział zadań w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów.
5. Powiązania personalne.
6. Rejestr.
7. Mechanizmy kontrolne w zakresie ryzyka konfliktu interesów.
8. Postanowienia końcowe.

### 1. Postanowienia początkowe

#### §1

1. Polityka zarządzania konfliktami interesów, zwana dalej „Polityką”, określa zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania konfliktom interesów, a także zasady wyłączenia z procesu decyzyjnego Członka organu Banku, w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
2. Celem Polityki jest zapobieganie niekorzystnym zjawiskom powodowanym konfliktem interesów i przestrzegania standardu postępowania zerowej tolerancji dla zdarzeń, okoliczności, działań lub postaw świadczących o możliwości występowania konfliktu interesów pomiędzy członkami organów zarządzających / nadzorujących Banku, pomiędzy Bankiem a członkami tych organów lub w relacjach członków tych organów do podmiotów zależnych.
3. Polityka zarządzania konfliktami interesów ma zastosowanie do członka Zarządu, Rady Nadzorczej oraz pozostałych pracowników Banku Spółdzielczego w Zawadzkiem.

#### §2

Podstawy opracowania niniejszej Polityki są:

1. Ustawa Prawo bankowe,
2. Ustawa Prawo spółdzielcze,
3. Ustawa o biegłych rewidentach (...),
4. Zasady Ładu Korporacyjnego,
5. Rekomendacja H Komisji Nadzoru Finansowego,
6. Rekomendacja Z Komisji Nadzoru Finansowego,
7. Metodyka BION,
8. Metodyka oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez KNF
9. Kodeks pracy,
10. inne

#### §3

Przez pojęcia stosowane w niniejszej Polityce rozumie się:

1. Bank – Bank Spółdzielczy w Zawadzkiem,
2. Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Zawadzkiem,
3. Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego w Zawadzkiem,
4. Organ Banku – Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku;

5. Komórka ds. kadr – komórka organizacyjna Banku odpowiedzialna z realizację zadań związanych z rekrutacją, zatrudnianiem i oceną okresową pracowników – w Banku funkcję tę pełni Kierownik Zespołu Zaplecza wraz z osobą zatrudnioną na stanowisku ds. kadr,
6. Komórka ds. zgodności – Komórka organizacyjna pełniąca funkcję zgodności – Stanowisko ds. zgodności,
7. Komórka ds. ryzyka – komórka organizacyjna Banku, gromadząca dane i raportująca w sprawie ryzyka operacyjnego - Zespół Ryzyk Bankowych i Analiz,
8. Konflikt interesów - zbiór okoliczności prawnych lub faktycznych znanych w Banku, które mogą doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku a pracownikiem/Członkiem organu Banku, jak również występowanie postaw lub zachowań, dla których intencją jest realizacja ich prywatnych celów majątkowych lub celów osób trzecich, pozostających w sprzeczności z interesem Banku;
9. 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
10. 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;
11. konflikt interesów postrzegany - występuje podejrzenie kierowania się osobistymi korzyściami w trakcie wykonywania obowiązków przez daną osobę pomimo iż w rzeczywistości tak się nie dzieje;
12. Mobbing – oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
13. Powiązanie personalne –taki rodzaj powiązania, który może rodzić ryzyko konfliktu interesów pracownika/Członka organu Banku z racji posiadania relacji pozasłużbowych z inny pracownikiem/członkiem organu Banku. W szczególności za powiązania personalne w Banku rozumie się więzi o charakterze małżeńskim, pozostawanie we wspólnym pożyciu, bycie krewnym lub powinowatym w linii prostej.
14. Rejestr – rejestr konfliktów interesów Członków organu zarządzającego / nadzorującego Banku zawierający informację o indywidualnych i konkretnych zdarzeniach lub okolicznościach, wskazujących na pozostawanie Członka organu Banku w relacji faktycznej lub prawnej, uzasadniającej możliwość istnienia konfliktu interesów lub sytuacji mogącej skutkować powstaniem takiego konfliktu w przyszłości;
15. sygnał – anonimowe wystąpienie w sprawie nieprawidłowości złożone przez pracowników lub klientów za pośrednictwem autonomicznego kanału komunikacyjnego;
16. sygnalista – osoba zgłaszająca anonimowo informację na temat nieprzestrzegania przepisów zewnętrznych, regulacji wewnętrznych lub przyjętych standardów postępowania. Zasady ochrony sygnalisty w przypadku pracownika Banku zostały

zdefiniowane w Instrukcji anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń przepisów prawa, regulacji wewnętrznych lub przyjętych standardów postępowania.

## 2. Źródła powstawania konfliktu interesów

### §4

Podstawowe źródła powstawania konfliktów interesów stanowią:

1. Członkowie organów statutowych,
2. Pracownicy,
3. Klienci,
4. Kontrahenci

### §5

Podstawowe przyczyny powstawania konfliktów interesów:

1. Powiązania personalne,
2. Działalność dodatkowa – poświęcanie wystarczającej ilości czasu na realizację zadań w Banku,
3. Działalność konkurencyjna w stosunku do działalności Banku,
4. Działalność konkurencyjna w stosunku do klientów Banku,
5. Nierówne traktowanie.

### §6

Konflikt interesów może powstać na styku:

	<b>Członkowie organów statutowych</b>	<b>Pracownicy</b>	<b>Klienci</b>	<b>Kontrahenci</b>
<b>Członkowie organów statutowych</b>	Powiązania personalne	Powiązania personalne	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna
<b>Pracownicy</b>	Powiązania personalne	Powiązania personalne	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna
<b>Klienci</b>	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna
<b>Kontrahenci</b>	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna

Bank z uwagi na ochronę swoich interesów oraz konieczność przestrzegania prawa zarządza konfliktem interesów:

- 1) rzeczywistym,
- 2) potencjalnym,
- 3) postrzeganym.

### **3. Opis działań w celu uniknięcia konfliktu interesów**

#### **§7**

W celu unikania konfliktu interesów wynikających z powiązań personalnych Bank podejmuje odpowiednie działania w następujących obszarach:

1. Rada Nadzorcza,
2. Zarząd,
3. Pracownicy.

#### **§8**

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie Rady Nadzorczej Banku::

1. Wprowadzenie odpowiednich zapisów w Regulaminie wyborów członków Rady Nadzorczej – ocena pierwotna członków Rady nadzorczej,
2. Wprowadzenie odpowiednich zapisów w Metodyce oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej oraz oceny kolegialnej Rady Nadzorczej,
3. Wyłączanie z procesów decyzyjnych członków Rady Nadzorczej, będących jednocześnie kontrahentami Banku z spraw ich dotyczących,
4. Wyłączanie z głosowania/podejmowania decyzji osób których dotyczy sprawa.

#### **§9**

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie Zarządu Banku:

1. Wprowadzenie odpowiednich zapisów w Regulaminie działania Zarządu, wprowadzających zasadę, że Zarząd w składzie dwuosobowym może podejmować decyzję z wyjątkiem sytuacji, w którym w skład dwuosobowego Zarządu wchodzi osoba spokrewniona / spowinowacane,
2. Odpowiednia konstrukcja oceny pierwotnej i wtórnej odpowiedniości członków Zarządu, między innymi pod kątem powiązań personalnych oraz czasu poświęcanego na pracę w Banku,
3. Przeprowadzanie przez Radę Nadzorczą oceny pierwotnej i wtórnej członków Zarządu, uwzględniającej unikanie konfliktów interesów,
4. Zapewnienie odpowiedniej struktury organizacyjnej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie organizacyjnym,
5. Odpowiedni podział zadań w Zarządzie,
6. Konstrukcja pełnomocnictw oraz upoważnień, wyłączających możliwość podejmowanie decyzji lub zawierania umów wspólnie przez osoby powiązane personalnie,

7. Opracowanie zasad kontroli wewnętrznej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie kontroli,
8. System kontroli wewnętrznej – zapewnienie kontroli przestrzegania zasad unikania konfliktu interesów.
9. Wyłączanie z głosowania osób których dotyczy sprawa,
10. Nie stosowanie działań o charakterze represyjnym w stosunku do sygnalistów.

## §10

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie pracowników Banku:

1. Zapewnienie odpowiedniej struktury organizacyjnej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie organizacyjnym,
2. Odpowiedni podział zadań uwzględniony w zakresie czynności,
3. Konstrukcja pełnomocnictw oraz upoważnień, wyłączających możliwość podejmowanie decyzji lub zawierania umów wspólnie przez osoby powiązane personalnie,
4. Opracowanie zasad kontroli wewnętrznej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie kontroli, tj. nie weryfikowały oraz nie testowały stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej.
5. System kontroli wewnętrznej – zapewnienie kontroli przestrzegania zasad unikania konfliktu interesów.
6. Wyłączanie z głosowania/podejmowania decyzji osób których dotyczy sprawa,
7. W przypadku pracowników kredytowych, zajmujących się dodatkową działalnością wyłączanie ich z procesów decyzyjnych dotyczących ich kontrahentów oraz konkurentów, będących klientami Banku.
8. Wprowadzenie zakazu działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności bankowej,
9. Wprowadzenie obowiązku informowania przez pracowników Komórki ds. kadr o wszystkich zmianach mogących stanowić powiązanie personalne.
10. Stosowanie Polityki różnicowania,
11. Zakaz stosowania mobbingu w miejscu pracy,
12. Wprowadzenie obowiązku informowania bezpośrednich przełożonych o stwierdzonych przypadkach występowania konfliktu interesów,
13. Wprowadzenie obowiązku informowania Komórki ds. kadr o możliwości wystąpienia konfliktu interesów.

### **4. Podział zadań w ramach zarządzania ryzykiem konfliktu interesów**

## §11

W procesie zarządzania ryzykiem wystąpienia konfliktu interesów uczestniczą:

1. ZP,
2. Rada Nadzorcza,

3. Zarząd,
4. Prezes Zarządu,
5. Wiceprezes ds. Rozwoju,
6. Komórka ds. kadr
7. Komórka ds. ryzyka,
8. Komórka ds. zgodności.

## §12

Podstawowe zadania WZ ZP:

1. Zatwierdzenie Statutu Banku,
2. Przyjęcie procedury oceny pierwotnej i wtórnej członków Rady Nadzorczej,
3. Wybór członków Rady Nadzorczej zgodnie z zasadą unikania konfliktu interesów – ocena pierwotna,
4. Ocena członków Rady Nadzorczej – ocena wtórna.

## §13

Podstawowe zadania Rady Nadzorczej:

1. Zatwierdzenie procedury oceny odpowiedniości członków Zarządu,
2. Wybór członków zarządu – ocena pierwotna,
3. Ocena wtórna członków zarządu,
4. Zatwierdzenie Regulaminu działania zarządu,
5. Zatwierdzenie zasad kontroli wewnętrznej,
6. Ocena zarządzania ryzykiem operacyjnym,
7. Zatwierdzenie planu działania komórki ds. zgodności.
8. Składanie i aktualizowanie oświadczeń dot. możliwości powstawania konfliktów interesów.

## §14

Podstawowe zadania zarządu Banku:

1. Zapewnienie odpowiedniej organizacja pracy banku,
2. Organizacja podziału zadań z uwzględnieniem unikania konfliktów interesów,
3. Nadawanie uprawnień, pełnomocnictw, upoważnień, tak aby osoby spokrewnione lub spowinowaczone nie podejmowały wspólnie decyzji, nie zawierały umów w imieniu Banku,
4. Zatwierdzanie procedur podejmowania decyzji kredytowych,
5. Organizacja systemu kontroli, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie kontroli,
6. Zatwierdzenia matrycy funkcji kontroli,
7. Zatwierdzenie Polityki unikania konfliktu interesów,
8. Ocena ryzyka operacyjnego,
9. Analiza wyników kontroli wewnętrznej,
10. Zatwierdzenie procedury zarządzania kadrami, w tym oceny okresowej pracowników,

11. Zatwierdzenie Polityki zróżnicowania,
12. Zatwierdzanie zasad raportowania.
13. Składanie i aktualizowanie oświadczeń dot. możliwości powstawania konfliktów interesów- zgodnie z załącznikiem nr 2.

#### §15

Podstawowe zadania Prezesa Zarządu:

1. Pełnienie funkcji kierownika zakładu pracy,
2. Nadzór nad zarządzaniem ryzykiem istotnym – ryzykiem operacyjnym,
3. Nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej.

#### §16

Podstawowe zadania Wiceprezesa ds. Rozwoju:

1. Nadzór nad realizacją polityki unikania konfliktów interesów na styku pracownik – klient,
2. Nadzór nad systemem anonimowego informowania o naruszeniach (...),
3. Raportowanie do Rady Nadzorczej w ww. sprawie,
4. Wyłączanie odpowiednich pracowników z procesów decyzyjnych,
5. Odpowiednia konstrukcja pełnomocnictw, upoważnień, uprawnień do pracy w systemie IT.

#### §17

Podstawowe zadania Komórki ds. kadr:

1. Gromadzenie danych o powiązaniach personalnych oraz oświadczeń o możliwości wystąpienia konfliktu interesów w aktach pracowników.
2. Organizacja procesu rekrutacji pracowników z uwzględnieniem Polityki zróżnicowania oraz Polityki zarządzania konfliktami interesów,
3. Gromadzenie wraz z włożeniem do akt pracowniczych: odpowiednich zakresów czynności, ocen pracowniczych, pełnomocnictw, upoważnień itp.,
4. Gromadzenie i raportowanie informacji o zaistniałych konfliktach interesów, wraz z prowadzeniem rejestru.
5. Bieżące prowadzenie i uzupełnianie wpisów w rejestrze konfliktów interesów.

#### §18

Podstawowe zadania Komórki ds. ryzyka:

1. Gromadzenie informacji o zdarzeniach ryzyka operacyjnego, których źródłem jest konflikt interesów,
2. Raportowanie w sprawie ryzyka operacyjnego.

#### §19

Podstawowe zadania Komórki ds. zgodności:

1. Weryfikacja procedur w zakresie unikania zarządzania konfliktami interesów, w tym niniejszej Polityki,



2. Testowanie stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej w obszarze zarządzania konfliktami interesów.
3. Zapozdawanie pracowników z postanowieniami niniejszej Polityki.

## §20

Podstawowe zadania pracowników w zakresie niniejszej Polityki:

1. Zgłaszanie do Komórki ds. kadr powiązań personalnych- zgodnie z załącznikiem nr 1
2. Składanie do Komórki ds. kadr oświadczeń o możliwości wystąpienia konfliktu interesów- zgodnie z załącznikiem nr 2
3. Zgłaszanie przypadków wystąpienia konfliktu interesów do przełożonych lub do Komórki ds. kadr.
4. Bieżące aktualizowanie załącznika nr 1 i 2 w momencie wystąpienia zmian.

## 5. Powiązania personalne

### §21

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.
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 mogłoby prowadzić do nadużyć ze strony pracowników.
7. Pracownicy Banku składają oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów, które stanowi Załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.
8. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank (pracodawcę) o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy.
9. Komórka ds. kadr na bieżąco dokonuje analizy powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń, w przypadku powstania wątpliwości sprawa konsultowana jest ze Stanowiskiem ds. zgodności.
10. W przypadku wystąpienia powiązań personalnych Komórka ds. kadr informuje Zarząd o zaistniałej sytuacji.

## 6. Rejestr

### § 22

1. W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów w Banku prowadzony jest Rejestr- zgodnie z załącznikiem nr 3.
2. Wpisowi do Rejestru podlegają:
  - 1) oświadczenia pracowników lub Członków organów Banku co do możliwości wystąpienia konfliktu interesów;
  - 2) informacje o zdarzeniach lub okolicznościach wskazujących wystąpienie konfliktu interesów lub ryzyko jego wystąpienia,
  - 3) zgody Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez Członków Zarządu,
  - 4) oświadczenia, informacje i zgody, o których mowa w pkt 1 i 3, prowadzone są w Rejestrze w odrębnej ewidencji.
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.

### § 23

1. Rejestr konfliktów interesów prowadzony jest przez Kierownika Zespołu Zaplecza w Centrali Banku.
2. Wpisów do Rejestru konfliktu interesów dokonuje, Kierownik Zespołu Zaplecza, na podstawie dokonanych zgłoszeń oraz składanych oświadczeń przez Członków organów Banku i pracowników.
3. Zgłoszenia wystąpienia lub możliwości wystąpienia zdarzenia lub okoliczności, niosącego znamiona konfliktu interesów, może dokonać każdy Członek organów Banku oraz pracownik Banku, który posiada w tym zakresie wiedzę.
4. Podstawą wpisu zdarzenia lub okoliczności świadczącej o wystąpieniu / ryzyku wystąpienia konfliktu interesów jest także oświadczenie złożone przez Członka organu Banku, udzielone w trybie określonym w ust. 5.
5. Członkowie organów Banku i pracownicy Banku zobowiązani są do bieżącego informowania, o występowaniu zdarzeń lub okoliczności ich dotyczących, powodujących występowanie konfliktu interesów. Stosowne oświadczenia w zakresie konfliktów

interesów składane są przez członków organów każdorazowo podczas dokonywania oceny odpowiedniości, zgodnie z wzorem określonym w „Polityce oceny odpowiedniości ...”

6. Pracownicy banku składają oświadczenia zgodnie z załącznikiem nr 2 do niniejszej Polityki. Oryginały złożonych oświadczeń gromadzone są, przez Kierownika Zespołu Zaplecza niezależnie od dokonanego wpisu w Rejestrze, na podstawie przedstawionej informacji.
7. W przypadku zmiany stanu faktycznego przedstawionego w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 5 i 6, wskazującej na istnienie konfliktu interesów, Członek organu Banku lub pracownik Banku zobowiązany jest niezwłocznie zaktualizować swoje oświadczenie.

#### § 24

Rejestr prowadzony jest w Banku w formie elektronicznej.

#### § 25

1. Wgląd do Rejestru mają: Członkowie Rady Nadzorczej, Członkowie Zarządu, Stanowisko ds. zgodności.
2. Na podstawie zgromadzonych w Rejestrze wpisów Stanowisko ds. Kadr sporządza sprawozdanie roczne dla Zarządu, w terminach określonych w SIZ.

#### § 26

Wpisy w Rejestrze nie podlegają usuwaniu / modyfikacji.

### **7. Mechanizmy kontrolne w zakresie ryzyka konfliktu interesów**

1. 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.
2. W zakresie rozwiązań organizacyjnych w Banku stosuje się:
  - 1) 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) 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) aktualizacja 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 zapewniające unikanie konfliktu interesów i nadzór nad ich stosowaniem.
3. 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) prowadzenie ewidencji dotyczącej przypadków zgłoszenia ryzyka konfliktu interesów, uzyskanych od członków organów lub pracowników lub też będące skutkiem przeglądu zarządczego przekazywanych do Stanowiska ds. kadr.

## **8. Postanowienia końcowe**

### §27

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) przydzielenie pisemnego, indywidualnego zakresu czynności pracownikom Banku,
- 4) indywidualne nadawanie pełnomocnictw wyłącznie przez Zarząd Banku (brak możliwości nadawania pełnomocnictw przez pełnomocników),
- 5) nie dopuszczenie do nepotyzmu,
- 6) w obszarach obarczonych wysokim ryzykiem wprowadzenie zasady kontroli bieżącej „na drugą rękę”,
- 7) wprowadzenie zasad zawierania transakcji z podmiotami powiązanymi z Członkami organów Banku oraz osobami zajmującymi inne stanowiska kierownicze w Banku;
- 8) dbałość o zapisy w regulacjach wewnętrznych, zapewniające zgodność z zasadami Polityki;
- 9) działalność Stanowiska ds. zgodności;
- 10) nadzór organów Banku nad ich przestrzeganiem.

### §28

1. „Polityka zarządzania konfliktami interesów Banku Spółdzielczego w Zawadzkiem” została przyjęta Uchwałą Nr 245/113/2021 Zarządu BS w Zawadzkiem z dnia 13.12.2021 roku oraz zatwierdzono Uchwałą Rad Nadzorczej Nr 36/7/2021 dnia 17.12.2021 roku i wchodzi w życie z dniem 01.01.2022 roku.
2. Traci moc „ Polityka zarządzania konfliktami interesów Banku Spółdzielczego w Zawadzkiem” przyjęta Uchwałą Nr 227/108/2018 Zarządu BS w Zawadzkiem z dnia 13.12.2018 roku zatwierdzona Uchwałą Rad Nadzorczej Nr 27/9/2018 dnia 20.12.2018 roku.

**Zarząd Banku Spółdzielczego  
w Zawadzkiem**

**Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego  
w Zawadzkiem**