



BANK SPÓŁDZIELCZY W KRASNOSIELCU
z siedzibą w Makowie Mazowieckim

*Załącznik do Uchwały nr 75/2021.
Zarządu Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu
z siedzibą w Makowie Mazowieckim z dnia 14.12.2021.
Załącznik do Uchwały nr 22/2021
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu
z siedzibą w Makowie Mazowieckim z dnia 20.12.2021.*

Polityka unikania konfliktów interesów

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. Postanowienia końcowe.

1. Postanowienia początkowe

§1

1. Zarząd Banku uchwała, a Rada Nadzorcza zatwierdza Politykę zarządzania ła dem korporacyjnym z uwzględnieniem unikania konfliktów interesów.
2. W ramach dokumentów wykonawczych do Polityki zarządzania ła dem korporacyjnym Zarząd zatwierdza Politykę unikania konfliktów interesów, zwaną dalej Polityką.

§2

Podstawy opracowania niniejszej Polityki są:

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

§3

Przez pojęcia stosowane w niniejszej Polityce rozumie się:

1. **Bank** – Bank Spółdzielczy w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim
2. **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim
3. **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Krasnosielcu z siedzibą w Makowie Mazowieckim
4. **Komórka ds. kadr** – komórka organizacyjna Banku odpowiedzialna z realizację zadań związanych z rekrutacją, zatrudnianiem i oceną okresową pracowników – w Banku funkcję tę pełni Stanowisko ds. organizacyjno-administracyjnych,
5. **Komórka ds. zgodności** – Komórka organizacyjna pełniąca funkcję zgodności – Stanowisko ds. zgodności/ kontroli wewnętrznej,
6. **Komórka ds. ryzyka** – komórka organizacyjna Banku, gromadząca dane i raportująca w sprawie ryzyka operacyjnego – Zespół sprawozdawczości , analiz i ryzyka bankowych,
7. **Konflikt interesów** - według unijnej dyrektywy konflikt interesów obejmuje co najmniej każdą sytuację, w której członkowie personelu instytucji zamawiającej (...) biorący udział w prowadzeniu postępowania o udzielenie zamówienia lub mogący wpłynąć na wynik tego postępowania mają, bezpośrednio lub pośrednio, interes finansowy, ekonomiczny lub inny interes osobisty, który postrzegać można jako

zagrożający ich bezstronności i niezależności w związku z postępowaniem o udzielenie zamówienia;

8. **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;
9. **Powiązanie personalne** – na podstawie zapisów Ustawy Prawo spółdzielcze, pokrewieństwo lub powinowactwo w linii prostej oraz w drugiej linii bocznej;

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:

	Członkowie organów statutowych	Pracownicy	Klienci	Kontrahenci
Członkowie organów statutowych	Powiązania personalne	Powiązania personalne	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna
Pracownicy	Powiązania	Powiązania	Powiązania	Powiązania

	personalne	personalne	personalne, Działalność konkurencyjna	personalne, Działalność konkurencyjna
Klienci	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna
Kontrahenci	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna

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 Metodycy 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 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 osoby spokrewnione / spowinowaczone,

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

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 osób których dotyczy sprawa,
7. W przypadku pracowników kredytowych, zajmujących się dodatkową działalnością wyłączenie 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 oraz o podjęciu dodatkowego zatrudnienia poza bankiem.
10. Zakaz stosowania mobbingu w miejscu pracy,
11. Wprowadzenie obowiązku informowania bezpośrednich przełożonych o stwierdzonych przypadkach występowania konfliktu interesów,

12. 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. Zebranie przedstawicieli,
2. Rada Nadzorcza,
3. Zarząd,
4. Prezes Zarządu,
5. Członek Zarządu ds. handlowych,
6. Komórka organizacyjno – kadrowa,
7. Komórka ds. ryzyka,
8. Komórka ds. zgodności.

§12

Podstawowe zadania Zebrania Przedstawicieli:

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.

§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. Zatwierdzanie zasad raportowania .

§15

Podstawowe zadania Prezesa Zarządu:

1. Pełnienie funkcji kierownika zakładu pracy,
2. Nadzór nad zarządzaniem ryzykiem istotnym – ryzykiem operacyjnym,
3. Nadzór nad systemem anonimowego informowania o naruszeniach,
4. Raportowanie do rady nadzorczej w ww. sprawie,
5. Nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej.

§16

Podstawowe zadania Członka Zarządu ds. handlowych:

1. Nadzór nad realizacją polityki unikania konfliktów interesów na styku pracownik – klient,
2. Wyłączenie odpowiednich pracowników z procesów decyzyjnych,
3. Odpowiednia konstrukcja pełnomocnictw, upoważnień, uprawnień do pracy w systemie IT.

§17

Podstawowe zadania Komórki ds. kadr:

1. Gromadzenie danych o powiązaniach personalnych w aktach pracowników,
2. Gromadzenie informacji o zatrudnieniu pracowników w innych miejscach poza Bankiem,
3. Realizacja procesu rekrutacji oraz okresowej oceny pracowników z uwzględnieniem Polityki unikania konfliktów interesów,
4. Opracowanie odpowiednich zakresów czynności, pełnomocnictw, upoważnień itp.,
5. Gromadzenie i raportowanie informacji o zaistniałych konfliktach interesów,

6. Zapoznavanie pracowników z postanowieniami niniejszej Polityki.

§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 konfliktów interesów, w tym niniejszej Polityki,
2. Testowanie stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej w obszarze unikania konfliktów interesów.

§20

Podstawowe zadania pracowników w zakresie niniejszej Polityki:

1. Zgłaszanie do Komórki ds. kadr powiązań personalnych,
2. Informowanie Komórki ds. kadr o podjętym zatrudnieniu poza Bankiem,
3. Zgłaszanie przypadków wystąpienia konfliktu interesów do przełożonych lub do Komórki ds. kadr.

5. Postanowienia końcowe

§21

1. Niniejsza Polityka podlega co najmniej raz w roku przeglądom przeprowadzanym przez Komórkę ds. zgodności.
2. Niniejsza Polityka oraz jej zmiany podlegają przyjęciu przez Zarząd oraz zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
3. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów niniejszej Polityki.
4. Polityka wchodzi w życie z dniem 01.01.2022.