

*Załącznik do Uchwały Nr 57/2022 Zarządu
Międzygminnego Banku Spółdzielczego w Zbuczynie
z dnia 7 października 2022 r.*

**Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów
w Międzygminnym Banku Spółdzielczym w Zbuczynie**

Zbuczyn, 2022 rok

SPIS TREŚCI

Rozdział 1. Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2. Rodzaje konfliktu interesów i źródła występowania	4
Oddział 1. Rodzaje konfliktu interesów	4
Oddział 2. Zasady identyfikacji konfliktu interesów	5
Oddział 3. Powiązania personalne	6
Oddział 4. Źródła występowania konfliktu interesów	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.....	8
Rozdział 5. Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów	9
Rozdział 6. Zawieranie transakcji istotnych dla Banku lub dotyczących członka organu	11
Rozdział 7. Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów	12
Rozdział 8. Rejestr konfliktów interesów.....	12
Rozdział 9. Zarządzanie konfliktem interesów.....	13
Oddział 1. Mechanizmy kontrolne w zakresie ryzyka konfliktu interesów	13
Oddział 2. Monitorowanie i raportowanie w zakresie ryzyka konfliktu interesów	14
Rozdział 10. Postanowienia końcowe.....	14

Załączniki:

Załącznik 1 – Oświadczenie dotyczące powiązań personalnych

Załącznik 2 – Oświadczenie o możliwości wystąpienia konfliktu interesów

Załącznik 3 – Oświadczenie dotyczące konfliktu/ potencjalnego konfliktu interesów

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Międzygminnym Banku Spółdzielczym w Zbuczynie, zwana dalej „Polityką”, określa zasady identyfikacji, oceny i zarządzania konfliktem interesów.
2. Bank unika konfliktu interesów stosując rozwiązania organizacyjne oraz zasady postępowania określone w regulacjach wewnętrznych.
3. Bank dokłada wszelkich starań, aby w przypadkach powstania konfliktu interesów nie doszło do naruszenia interesów klienta.
4. Bank z dochowaniem najwyższej staranności, podejmuje wszelkie możliwe kroki w celu zapobiegania negatywnym skutkom zaistniałego konfliktu interesów.
5. 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 2021r. 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** – Międzygminny Bank Spółdzielczy w Zbuczynie;
- 2) **Członek organu** – Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku;
- 3) **Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej** – stanowisko pełniące zadania mające na celu zapewnienie zgodności w Banku;
- 4) **klient** – osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna, która zawarła z Bankiem umowę dotyczącą czynności bankowych lub która zamierza z Bankiem taką umowę zawrzeć;

- 5) **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;
 - 6) **osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku** - wskazane w § 41 ust. 2 Statutu Banku
 - 7) **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, powiązanie które, może rodzić ryzyko konfliktu interesów pracownika/ członka organu Banku z racji posiadania relacji pozasłużbowych z innym pracownikiem/ członkiem organu Banku;
 - 8) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem;
 - 9) **pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, na stanowisku wymienionym na wykazie stanowiącym Załącznik nr 1 do Polityki zmiennych składników wynagrodzeń
 - 10) **rejestr konfliktów interesów** – rejestr konfliktów interesów , prowadzony w formie elektronicznej przez stanowisko ds. zgodności;
2. Użyte w Polityce określenia „jednostka” i „komórka organizacyjna” Banku zostały zdefiniowane w „Regulaminie Organizacyjnym Międzygminnego Banku Spółdzielczego w Zbuczynie”.

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 istnieje prawdopodobieństwo, że w danej sytuacji faktyczne działanie Banku jako instytucji, Członka organu Banku lub pracownika Banku może wpłynąć na ziszczenie się sytuacji, o których mowa w § 4 ust. 1 pkt 5 lit. a-d jednak w

- wyniku zastosowanych środków przeciwdziałania konfliktowi, nie doszło do jego urzeczywistnienia;
- 2) faktyczny – zachodzi, gdy pomimo zastosowania środków przeciwdziałania konfliktowi bądź ze względu na brak możliwości ich zastosowania dochodzi do urzeczywistnienia konfliktu interesów;
 - 11) utrzymujący się – potencjalny lub faktyczny konflikt interesów, który wymaga stałego monitorowania przez osobę, której dotyczy oraz stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji.
2. W odniesieniu do konfliktu, który zachodzi nieoczekiwanie i dotyczy pojedynczego zdarzenia, w szczególności obejmującego zawieranie transakcji, wyboru dostawcy usług – w celu przeciwdziałania konfliktowi wystarczy zastosować jednorazowy środek. W celu działania takiemu konfliktowi stosuje się środki, o których mowa w § 14 ust. 1 pkt.1.
 3. W przypadku konfliktu interesów utrzymującego się należy stale monitorować i zarządzać tym konfliktem, stosując mechanizmy kontrolne mające na celu zminimalizowanie ryzyka wynikającego z zidentyfikowanego konfliktu.

Oddział 2. Zasady identyfikacji konfliktu interesów

§ 6.

1. Z uwagi na charakter działalności Banku, podstawowe obszary ryzyka konfliktu interesów obejmują:
 - 1) konflikt dotyczący 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) pracownikami lub ich osobami bliskimi lub osobami trzecimi (powiązanymi, w tym personalnie), które mogą rodzić ryzyko wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji,
 - d) różnymi klientami.
 - 2) konflikt dotyczący relacji i transakcji Banku z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje, a także transakcji z podmiotami powiązanymi z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje;
 - 3) konflikt dotyczący powiązań personalnych w strukturze organizacyjnej Banku,
 - 4) konflikt dotyczący zawierania transakcji z podmiotami powiązanymi z Bankiem,
 - 5) konflikt dotyczący zawierania transakcji z różnymi klientami w sytuacji konfliktu interesów.
2. Bank nie określa kryteriów identyfikacji transakcji z podmiotami powiązanymi wymagających zatwierdzenia przez Zarząd lub przez Radę Nadzorczą z uwagi na brak posiadania takich podmiotów.

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 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. Stanowisko ds. zarządzania ryzykami i kadr na bieżąco dokonuje analizy powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń, w przypadku powstania wątpliwości sprawa konsultowana jest ze stanowiskiem ds. zgodności i kontroli wewnętrznej.
10. W przypadku wystąpienia powiązań personalnych stanowisko ds. zarządzania ryzykami i kadr informuje Zarząd o zaistniałej sytuacji.

Oddział 4. Źródła występowania konfliktu interesów

§ 8.

Najbardziej narażone na ryzyko wystąpienia konfliktu interesów w Banku zalicza się w szczególności następujące obszary:

- 1) podejmowanie decyzji kredytowych, monitorowanie transakcji kredytowych;
- 2) sprawy kadrowo-personalne, powiązania personalne;
- 3) postępowanie przetargowe, udzielanie zamówień, outsourcing;

- 4) rozpatrywanie reklamacji;
- 5) prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez Członków organów Banku oraz pracowników Banku;

Rozdział 3. Identyfikacja konfliktu interesów

§ 9.

1. Członkowie Zarządu/ Rady Nadzorczej Banku/ pozostali pracownicy są zobligowani do wypełnienia załącznika nr 1 i załącznika nr 2 w celu zidentyfikowania potencjalnego konfliktu interesów i w przypadku jego zaistnienia odpowiedniego zarządzania nim.
2. 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.

§ 10.

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 osoby powiązane 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. Dotyczy to nabywania towarów i usług bądź akceptowania zamówień, których wartość nie wymaga powołania komisji ds. przeprowadzania postępowań o udzielenie zamówienia;
- 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

§ 11.

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

- 1) wypełnienia oświadczenia zgodnie z zasadami określonymi w obowiązującej *Polityce oceny odpowiedniości Członków Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Międzygminnym Banku Spółdzielczym w Zbuczynie* oraz *Polityce oceny odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej w Międzygminnym Banku Spółdzielczym w Zbuczynie* i przekazania podpisanego oświadczenia komórce merytorycznej. W razie zidentyfikowania konfliktu interesów, pracownik pełniący funkcję komórki merytorycznej przekazuje skan lub kopię oświadczenia w części dotyczącej konfliktów interesów stanowisku ds. zgodności i kontroli wewnętrznej. Po otrzymaniu skanu lub kopii oświadczenia, stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej 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 § 14 Polityki.

Oddział 2. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku pracowników Banku

§ 12.

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 § 10, wypełnia oświadczenie zgodnie z wzorem stanowiącym załącznik nr 3 do niniejszej Polityki i podpisane oświadczenie przesyła na adres e-mail swojego bezpośredniego przełożonego lub przekazuje swojemu bezpośredniemu przełożonemu.
2. Bezpośredni przełożony pracownika, 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 § 14 Polityki. Następnie wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 niezwłocznie przesyła na adres e-mail lub przekazuje do stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
3. W sytuacji, gdy konflikt interesów dotyczy Dyrektora jednostki / komórki organizacyjnej Banku, Dyrektor samodzielnie podejmuje decyzję odnośnie sposobu postępowania, zgodnie z postanowieniami § 14 Polityki. Następnie wypełnia oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 i niezwłocznie przesyła je na adres e-mail lub przekazuje do stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.

4. W przypadku wątpliwości co do zastosowania środków przeciwdziałania i zarządzania konfliktem, odpowiednio Dyrektor, którego sprawa dotyczy, a w odniesieniu do pracownika – bezpośredni przełożony przekazuje wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 na adres e-mail stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej wraz z opisem działań planowanych do podjęcia, informacją czego dotyczą sygnalizowane wątpliwości oraz wnioskiem o rekomendację stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej.
5. Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej dokonuje oceny, 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.
6. Ocena zdarzenia, o którym mowa w ust. 5 dokonywana jest przez stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej 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.
7. 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 ds. zgodności i kontroli wewnętrznej 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. Adnotację o wydanej rekomendacji. Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej zamieszcza również w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 1.
8. Jeżeli rekomendacja stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej odnośnie sposobu przeciwdziałania i zarządzania konfliktem nie zostanie uwzględniona przez jednostkę / komórkę organizacyjną Banku, wówczas stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej raportuje do Członka Zarządu Banku nadzorującego daną jednostkę / komórkę organizacyjną w celu podjęcia dalszych decyzji dotyczących przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
9. Na podstawie informacji otrzymanych od stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, Członek Zarządu Banku podejmuje decyzję odpowiednio odnośnie akceptacji zdarzenia zaraportowanego przez stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej 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 stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej. Po jej otrzymaniu stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 8. Adnotację o decyzji Członka Zarządu Banku stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej zamieszcza również w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 1.

Rozdział 5. Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów

§ 13.

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

- 1) zapewnienie odpowiedniości Członków Zarządu Banku, Zarządu Banku jako organu kolegiального 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) powstrzymanie się przez Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub wpłynąć negatywnie na jego reputację;
- 7) określenie trybu postępowania przy zawieraniu transakcji kredytowych z osobami zatrudnionymi w Banku, w tym z Członkami Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku 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 § 13 pkt 6 Polityki;
- 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) 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.

§ 14.

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, powinno się uwzględniać fakt, że konflikty

interesów mogą wynikać nie tylko z obecnych ale także z przeszłych relacji osobistych lub zawodowych w okresie ostatnich pięciu lat

- 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;
 - d) uniemożliwienie członkom Zarządu Banku pełnienia funkcji w innych konkurencyjnych instytucjach, chyba że funkcje te dotyczą instytucji należących do tego samego instytucjonalnego systemu ochrony, o których mowa w art. 113 ust. 7 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, instytucji kredytowych trwale powiązanych z organem centralnym, o których mowa w art. 10 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 lub instytucji objętych zakresem konsolidacji ostrożnościowej,
 - e) stosowanie odpowiednich procedur zawierania transakcji z podmiotami zależnymi lub członkami organów Banku,
 - f) stosowanie podziału zadań oraz procedur zapewniających zapobieganie konfliktowi interesów oraz ryzyku, wynikających z powiązań personalnych.
- 2) zarządzania konfliktami interesów:
- a) decyzja Członka Zarządu Banku nadzorującego jednostkę / komórkę organizacyjną Banku, której sprawa dotyczy, o której mowa w § 12 ust. 9,
 - b) stałe monitorowanie faktycznego oraz utrzymującego się konfliktu interesów w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji.
2. Bank ustala odpowiednie zasady zawierania transakcji z:
- 1) Członkami organów, a także podmiotami powiązаныmi z członkami organów i osobami na stanowiskach kierowniczych,
 - 2) Pracownikami pełniącymi kluczowe funkcje lub funkcje kierownicze, a także podmiotami powiązаныmi kapitałowo lub organizacyjnie z tymi pracownikami.
3. Stosowany jest podział zadań, decyzyjności i procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz konfliktowi personalnemu, w szczególności w zakresie podejmowania decyzji i zawierania transakcji mogących rodzić konflikt interesów.

Rozdział 6. Zawieranie transakcji istotnych dla Banku lub dotyczących członka organu

§ 15.

- 1. W przypadku pożyczek oraz innych transakcji z podmiotami powiązаныmi z Bankiem, 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.
- 2. Wprowadza się zasadę uzyskania zgody Rady Nadzorczej oraz Zarządu na transakcję przekraczającą równowartość 10.000 euro z Członkiem Zarządu lub Członkiem Rady Nadzorczej, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze lub podmiotami powiązаныmi z

Członkiem organu lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze w Banku, zgodnie z art. 79a ust. 3 Prawa bankowego.

Rozdział 7. 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 8;
 - 2) wymaga stałego monitorowania przez osobę, której konflikt dotyczy oraz stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej w celu minimalizacji ryzyka negatywnych skutków dla interesu Banku.

Rozdział 8. Rejestr konfliktów interesów

§ 17.

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej prowadzi rejestr konfliktów interesów w formie elektronicznej.
2. Wpisowi do rejestru konfliktów interesów podlegają informacje dotyczące wszystkich zidentyfikowanych przypadków konfliktu interesów, w tym również dotyczących powiązań rodzinnych, wraz z opisem środków podjętych w celu zarządzania konfliktem, przekazane do stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, zawarte w oświadczeniach złożonych przez Członków organów Banku i pracowników zgodnie z zasadami określonymi w § 11 i § 12;
3. Ujawnieniu w oświadczeniach wymienionych w ust. 2 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 (w ostatnich pięciu latach), mogące rodzić konflikt interesów, np. zatrudnienie w podmiocie klienta, który podlega decyzji 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. Wpisy w rejestrze konfliktu interesów nie podlegają usuwaniu.
 5. Wzór Oświadczenia Członków Zarządu/ Rady/pozostałych pracowników stanowi Załącznik nr 1 i 2 do niniejszej Polityki.

§ 18.

1. Pracownicy lub Członkowie organów Banku zobowiązani są do bezzwłocznego informowania o występowaniu zdarzeń lub okoliczności ich dotyczących, powodujących występowanie konfliktu interesów. Oryginały złożonych oświadczeń gromadzone są przez stanowisko ds. analiz ryzyka i kadr, niezależnie od dokonanego wpisu w rejestrze, na podstawie przedstawionej informacji.
2. Zgłoszenia wystąpienia lub możliwości wystąpienia zdarzenia lub okoliczności, niosącego znamiona konfliktu interesów, może dokonać ponadto każdy pracownik Banku, który posiada w tym zakresie wiedzę. W tym celu może zostać wykorzystany załącznik nr 3 do niniejszej Procedury lub zgodnie z *Procedurą anonimowego zgłaszania naruszeń prawa, w tym naruszeń przepisów z zakresu przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych w Międzygminnym Banku Spółdzielczym w Zbuczynie*.

Rozdział 9. Zarządzanie konfliktem interesów

Oddział 1. Mechanizmy kontrolne w zakresie ryzyka konfliktu interesów

§ 19.

3. Mechanizmy kontrolne w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów obejmują:
 - 1) Rozwiązania organizacyjne zmniejszające prawdopodobieństwo wystąpienia sytuacji powodujących konflikt interesów;
 - 2) System zbierania, przekazywania i wykorzystywania informacji w zakresie ryzyka wystąpienia konfliktu interesów zapewniający możliwość reakcji kierownictwa Banku na zaistniałe zagrożenia.
4. W zakresie rozwiązań organizacyjnych w Banku stosuje się:
 - 1) Wyłączenie pracownika lub Członka Zarządu, którego konflikt dotyczy od uczestniczenia w procesie decyzyjnym;
 - 2) Jeśli zdarzenia lub okoliczności wskazujące na istnienie konfliktu interesów dotyczą Członka Rady Nadzorczej, 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, 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 zapewniających unikanie konfliktu interesów i nadzór nad ich stosowaniem.
3. W zakresie systemu zbierania, przekazywania i wykorzystywania 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. zgodności i kontroli wewnętrznej.

Oddział 2. Monitorowanie i raportowanie w zakresie ryzyka konfliktu interesów

§ 20.

1. Zgłoszone przypadki ryzyka konfliktu interesów są monitorowane przez stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, obejmuje to testy zgodności (przeglądy, kontrolę wewnętrzną) w zakresie przestrzegania zasad związanego ze zgłoszonymi przypadkami ryzyka konfliktu interesów.
2. Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej raz w roku przeprowadza testy w zakresie przeciwdziałania konfliktom interesów. Wyniki powyższych testów są raportowane do Zarządu i Rady Nadzorczej.
3. Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej na podstawie wpisów zawartych w rejestrze konfliktów interesów przygotowuje roczny raport z wykonywania czynności określonych w Polityce. Raport powinien również zawierać informacje dotyczące występowania istniejących konfliktów interesów, w tym dotyczących powiązań rodzinnych. Raport jest przedkładany Zarządowi i Radzie Nadzorczej Banku.

Rozdział 10. Postanowienia końcowe

§ 21.

1. Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej co najmniej raz w roku dokonuje przeglądu Polityki.
2. Niniejsza Polityka wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.