

*Załącznik do Uchwały Nr 71/2021 Zarządu
Międzygminnego Banku Spółdzielczego w Zbuczynie
z dnia 3 grudnia 2021 r.*

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

weryfikacja grudzień 2021

SPIS TREŚCI

Rozdział 1	Postanowienia ogólne.....	3
Rozdział 2	Źródła powstawania konfliktu interesów.....	4
Rozdział 3	Identyfikacja konfliktu interesów.....	5
Rozdział 4	Zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów.....	6
Rozdział 5	Zarządzanie konfliktem interesów.....	7
Rozdział 6	Zasady dokonywania zgłoszeń wystąpienia konfliktu interesów.....	8
Rozdział 7	Rejestr konfliktu interesów.....	9
Rozdział 8	Postanowienia końcowe.....	9

Załączniki:

Załącznik nr 1 - Oświadczenie dotyczące konfliktu/ potencjalnego konfliktu interesów.

Załącznik nr 2 – Rejestr 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, ograniczania oraz zarządzania zidentyfikowanymi przypadkami konfliktu 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 minimalizacji zaistniałego konfliktu interesów.
5. Konflikt interesów wygasa, jeżeli ustaną okoliczności go powodujące.

§ 2.

Polityka stanowi wykonanie w szczególności postanowień:

1. Ustawa Prawo bankowe,
2. Ustawa prawo spółdzielcze
3. Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA) z dnia 21 marca 2018r. w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2017/11);
4. Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach wydanej w kwietniu 2017r.;
5. Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjętych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014r.
6. Metodyka odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez KNF
7. Kodeks pracy

§ 3.

1. Celem niniejszej Polityki jest:
 - 1) wskazanie okoliczności, które stanowią konflikt interesów lub mogą powodować jego powstanie;
 - 2) ustalenie zasad przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w przejrzysty i zrozumiały sposób;
 - 3) wskazanie środków i procedur stosowanych przez Bank w celu zarządzania konfliktem interesów.

§ 4.

:

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Międzygminny Bank Spółdzielczy w Zbuczynie;
- 2) **Stanowisko ds. zgodności** – stanowisko pełniące zadania mające na celu zapewnienie zgodności w Banku;
- 3) **członek organu** – członek Zarządu lub Rady Nadzorczej Międzygminnego Banku Spółdzielczego w Zbuczynie;
- 4) **klient** – osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna, która zawarła z Bankiem umowę lub która zamierza z Bankiem taką umowę zawrzeć;
- 5) **konflikt interesów** – faktyczna lub potencjalna sytuacja, w której zachowanie Banku, członka organu Banku lub pracownika Banku pozostaje w sprzeczności z interesem innego podmiotu lub osoby, w szczególności klienta Banku, wobec których Bank, członek organu Banku lub pracownik Banku winni działać z uwzględnieniem ich najlepiej pojętego interesu. Konflikt interesów może powstać wskutek działań własnych lub okoliczności zewnętrznych i przejawiać się w sprzeczności interesów ekonomicznych, zawodowych lub osobistych stron pozostających w konflikcie, w szczególności interesów Banku i prywatnych interesów pracowników;
- 6) **osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku** – Prezes Zarządu, Wiceprezes Zarządu, Główny Księgowy, Dyrektorzy Oddziałów, Kierownicy Zespołów oraz inne osoby zatrudnione w Banku podległe bezpośrednio Członkom Zarządu Banku;
- 7) **powiązania personalne** – osobami powiązanymi personalnie są w szczególności małżonkowie lub partnerzy, a także osoby będące krewnymi lub powinowatymi do drugiego stopnia;
- 8) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem;
- 9) **rejestr konfliktów interesów** – rejestr konfliktów interesów, prowadzony w formie elektronicznej przez stanowisko ds. zgodności;
- 10) **Zrzeszenie BPS/Zrzeszenie** – Bank Polskiej Spółdzielczości S.A. i zrzeszone Banki Spółdzielcze
- 11) **Sygnal** – anonimowe wystąpienie w sprawie nieprawidłowości złożone przez pracowników lub klientów;
- 12) **Sygnalista** – osoba zgłaszająca anonimowo informację na temat nieprzestrzegania przepisów zewnętrznych, regulacji wewnętrznych lub przyjętych standardów postępowania. Zasady ochrony sygnalistów w przypadku pracowników zostały zdefiniowane w *Procedurze 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 2. Źródła powstawania konfliktu interesów

§ 5.

1. Podstawowe źródła powstawania konfliktu interesów stanowią:

- 1) Członkowie organów statutowych;

- 2) Pracownicy;
 - 3) Klienci;
 - 4) Kontrahenci.
2. 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.

2. Konflikt interesów może powstawać w szczególności w relacjach pomiędzy:
- 1) Bankiem a klientem Banku lub grupą klientów;
 - 2) Bankiem a jego pracownikiem;
 - 3) pracownikiem Banku a klientem Banku;
 - 4) Bankiem a członkiem jego organu;
 - 5) Bankiem a członkiem Zrzeszenia BPS;
 - 6) członkami organów Banku.

§ 7.

3. Powiązania personalne mogą wystąpić w relacjach pomiędzy:
- 1) członkami organów Banku;
 - 2) członkami organów Banku a klientami Banku;
 - 3) członkami organów Banku a innymi pracownikami Banku;
 - 4) pracownikami Banku;
 - 5) pracownikami Banku a klientami Banku.

Rozdział 3. Identyfikacja konfliktu interesów

§ 8.

1. Członkowie organu Banku oraz inni pracownicy Banku, na potrzeby zarządzania konfliktem interesów, zobowiązani są do ujawniania swoich powiązań personalnych z osobami, z którymi pozostają w relacjach służbowych.
2. 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 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 zaangażowani w proces 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.
3. Dyrektorzy Oddziałów/ Kierownicy Zespołów oraz członkowie organu Banku zobowiązani są do nadzoru nad relacjami pomiędzy osobami powiązanymi personalnie pozostającymi w relacjach służbowych tak, aby zwierzchnictwo i podległość tych osób nie skutkowały narażeniem na uszczerbek interesów Banku.

Rozdział 4. Zapobieganie wystąpieniu konfliktom interesów

§ 9.

3. W celu unikania konfliktu interesów Bank podejmuje szereg działań na poziomie Rady Nadzorczej, Zarządu i Pracowników Banku.
4. Obowiązujące w Banku zasady zapobiegania konfliktowi interesów i zarządzania nim, zostały określone w szczególności w regulacjach wewnętrznych dotyczących:
- 1) zapewnienia odpowiedniości członków organu Banku oraz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
 - 2) zasad etyki;
 - 3) przeciwdziałania i zarządzania konfliktami;
 - 4) zawierania transakcji kredytowych z Członkami Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze oraz podmiotami powiązanymi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie;
 - 5) anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych.

§ 10.

1. Każdy pracownik Banku, niezależnie od zajmowanego stanowiska i zakresu odpowiedzialności, zobowiązany jest do ujawniania wszelkich okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów, a także do przeciwdziałania konfliktom interesów.
2. Tryb i sposób ujawniania konfliktu interesów, o którym mowa w ust. 1, określają m.in. regulacje wewnętrzne wymienione w § 9.
3. Członkowie organu Banku zobowiązani są do wskazywania swoim podwładnym właściwego sposobu postępowania w przypadku możliwości lub powstania konfliktu interesów.

§ 11.

1. W sprawach, w których występuje lub może wystąpić konflikt interesów Bank stosuje szereg rozwiązań i mechanizmów kontrolnych służących zapobieganiu konfliktowi interesów i minimalizowaniu ryzyka jego występowania w Banku, tj.:
 - 1) przeciwdziałania konfliktom interesów:
 - a) wprowadzenie odpowiednich zapisów w Procedurze dokonywania ocen odpowiedniości członków organów zarządzających i osób pełniących najważniejsze stanowiska w Międzygminnym Banku Spółdzielczym w Zbuczynie;
 - b) ujawnianie okoliczności, które mogą wywołać konflikt interesów bądź w których wystąpił konflikt interesów;
 - c) zapewnienie odpowiedniej struktury organizacyjnej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie organizacyjnym;
 - d) odpowiedni podział zadań uwzględniony w zakresie czynności;
 - e) wyłączenie pracownika, którego konflikt dotyczy z podejmowania decyzji/ głosowania;
 - f) zapobieganie dokonywaniu przez pracowników Banku transakcji własnych związanych z wykorzystaniem informacji poufnych oraz informacji stanowiących tajemnicę bankową;
 - g) opracowanie zasad kontroli wewnętrznej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie kontroli;
 - h) system kontroli wewnętrznej – zapewnienie kontroli przestrzegania zasad unikania konfliktu interesów;
 - i) 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;
 - j) 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;
 - k) nie stosowanie działań o charakterze represyjnym w stosunku do sygnalistów;
 - l) zakaz stosowania mobbingu.
 - 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 komórkę organizacyjną Banku, której sprawa dotyczy, o której mowa w § 13 ust. 5 ;
 - c) stałe monitorowanie faktycznego oraz utrzymującego się konfliktu interesów w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji.

Rozdział 5. Zarządzanie konfliktem interesów

§ 12.

1. W Banku zarządzanie konfliktem interesów realizowane jest przez:
 - 1) właściwą organizację i prawidłowe funkcjonowanie organów Banku;
 - 2) odpowiednie działania organizacyjne, podział zadań i odpowiedzialności;

- 3) stosowanie szczególnych zasad zawierania transakcji z podmiotami zależnymi, a także podmiotami powiązanymi kapitałowo lub organizacyjnie z członkami organów Banku oraz osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku;
 - 4) dbałość o zapisy w regulacjach wewnętrznych, zapewniające zgodność z zasadami niniejszej Polityki;
 - 5) nadzór organów Banku nad przestrzeganiem zasad określonych w niniejszej Polityce;
 - 6) promowanie zasad transparentności, odpowiedzialności i uczciwości oraz aktywnej postawy w promowaniu biznesu opartego na przestrzeganiu wartości etycznych przez osoby kierujące w Banku pracą innych osób, na wszystkich szczeblach zarządzania;
 - 7) zapewnienie anonimowych kanałów przekazywania informacji o naruszeniach oraz szkolenia dla pracowników m.in. z zakresu zasad przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów.
2. W Banku szczególnemu monitoringowi podlegają powiązania personalne osób pozostających w relacjach służbowych.

Rozdział 6. Zasady dokonywania zgłoszeń wystąpienia konfliktu interesów

§ 13.

1. Pracownik Banku posiadający wiedzę o sytuacji, które mogą wywołać bądź w których wystąpił konflikt interesów jego dotyczący, wypełnia oświadczenie zgodnie z wzorem stanowiącym załącznik nr 1 do Polityki i podpisane oświadczenie przesyła na adres e-mail swojego bezpośredniego przełożonego.
2. Bezpośredni przełożony pracownika, w związku z otrzymanym sygnałem, o którym mowa w ust. 1, w porozumieniu z pracownikiem, którego sprawa dotyczy, podejmuje decyzję o sposobu postępowania, zgodnie z postanowieniami § 11 Polityki. Następnie, wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 niezwłocznie przesyła na adres e-mail stanowiska ds. zgodności wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
3. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w odniesieniu do podjętych decyzji bądź środków wdrożonych w celu zapobiegania konfliktom lub negatywnym skutkom ich wystąpienia, stanowisko ds. zgodności przekazuje na adres e-mail pracownika, którego konflikt dotyczy oraz na adres e-mail bezpośredniego przełożonego, informację o sposobie przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
4. Jeżeli rekomendacja stanowiska ds. zgodności o sposobie przeciwdziałania i zarządzania konfliktem nie zostanie uwzględniona przez pracownika, którego dotyczy konflikt wówczas stanowisko ds. zgodności raportuje do Członka Zarządu Banku nadzorującego daną jednostkę / komórkę organizacyjną w celu podjęcia dalszych decyzji dotyczących przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
5. Na podstawie informacji otrzymanych od stanowiska ds. zgodności, Członek Zarządu Banku podejmuje decyzję odpowiednio o akceptacji zdarzenia zareportowanego przez stanowisko ds. 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 stanowiska ds. zgodności. Po jej otrzymaniu stanowisko ds. zgodności dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 7. adnotację o decyzji Członka Zarządu Banku stanowisko ds. zgodności zamieszcza również w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 1

Rozdział 7. Rejestr konfliktów interesów

§ 14.

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów w Banku prowadzony jest rejestr konfliktu interesów – załącznik nr 2.
2. Stanowisko ds. zgodności, po przyjęciu zgłoszenia wystąpienia lub możliwości wystąpienia zdarzenia lub okoliczności, niosącego znamiona konfliktu interesów otrzymanego od pracownika Banku posiadającego wiedzę w tym zakresie, dokonuje oceny jego istotności oraz wpisu do rejestru, a także informuje Zarząd Banku w celu dalszego zarządzania konfliktem.
3. Ocena zdarzenia, o którym mowa w ust. 2 dokonywana jest przez stanowisko ds. zgodności 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.
4. Wpisy w rejestrze konfliktu interesów nie podlegają usuwaniu.

Rozdział 8. Postanowienia końcowe

§ 15.

Stanowisko ds. zgodności, nie rzadziej, niż raz na 12 miesięcy:

- 1) dokonuje przeglądu Polityki;
- 2) przygotowuje raport zbiorczy z wykonywania czynności określonych w niniejszej Polityce; raport jest przedkładany Zarządowi Banku.

§ 16.

1. Niniejsza Polityka oraz jej zmiany podlegają zatwierdzeniu przez Zarząd oraz Radę Nadzorczą.
2. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów niniejszej Polityki.

§ 17.

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

§ 18.

Niezależnie od postanowień niniejszej Polityki, pracownik Banku posiadający wiedzę o 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 „Procedurze anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych w Międzygminnym Banku Spółdzielczym w Zbuczynie”.