Załącznik nr 1
do uchwały nr 128/2021 Rady Nadzorczej Gospodarczego Banku Spółdzielczego w Barlinku
z dnia 08.12.2021 r.

I zmiana – uchwała Rady Nadzorczej nr 12/2022 z dnia 24.01.2022 r.

Załącznik nr 1
do uchwały nr 380/2021 Zarządu Gospodarczego Banku Spółdzielczego w Barlinku
z dnia 01.12.2021 r.

I zmiana – uchwała Zarządu nr 414/2021 z dnia 21.12.2021 r.

Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Gospodarczym Banku Spółdzielczym w Barlinku

Barlinek, grudzień 2021 rok

SPIS TREŚCI

Rozdział 1. Postanowienia ogólne 3
Rozdział 2. Rodzaje Konfliktu interesów i źródła występowania 6
Rozdział 3. Zasady identyfikacji Konfliktu interesów 6
Rozdział 4. Rada Nadzorcza Banku 8
Rozdział 5. Zarząd Banku 9
Rozdział 6. Powiązania personalne 9
Rozdział 7. Zapobieganie wystąpieniu Konfliktu interesów 10
Rozdział 8. Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania Konfliktem interesów 11
Rozdział 9. Monitorowanie i raportowanie w zakresie ryzyka Konfliktu interesów 13
Rozdział 10. Rejestr Konfliktów interesów 13
Rozdział 11. Postanowienia końcowe 14

Załączniki:

Załącznik nr 1 – Oświadczenie dotyczące Konfliktu/potencjalnego Konfliktu interesów

Załącznik nr 2 – Wzór Rejestru Konfliktu interesów

Załącznik nr 3 – Schemat postępowania pracowników w przypadku identyfikacji Konfliktu interesów

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka przeciwdziałania i zarządzania Konfliktem interesów w Gospodarczym Banku Spółdzielczym w Barlinku, zwana dalej Polityką, określa zasady identyfikacji, ograniczania, zarządzania oraz zapobiegania ryzyku wynikającego z faktycznych oraz potencjalnych Konfliktów interesów.
2. Bank unika Konfliktu interesów stosując rozwiązania organizacyjne oraz zasady postępowania określone w regulacjach wewnętrznych.
3. Bank dokłada wszelkich starań, aby zapobiegać przypadkom powstania Konfliktu interesów oraz 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 oraz zapobiegania negatywnym skutkom zaistniałego Konfliktu interesów.
5. Konflikt interesów wygasa, jeżeli ustaną okoliczności go powodujące.

§ 2.

1. Celem niniejszej Polityki jest:
   1) wskazanie okoliczności, które stanowią wystąpienie Konfliktu interesów lub mogą powodować jego powstanie;
   2) ustalenie zasad przeciwdziałania i zarządzania Konfliktem interesów w przejrzysty i zrozumiały sposób;
   3) ocena faktycznych oraz potencjalnych Konfliktów interesów między interesami Banku, a prywatnymi interesami Pracowników oraz osób trzecich powiązanych z Pracownikami, oraz ich minimalizacji lub zapobiegania ich występowaniu;
   4) wskazanie środków i procedur stosowanych przez Bank w celu zarządzania Konfliktem interesów (minimalizacja lub zapobieganie występowaniu Konfliktu interesów).
2. Rozwiązania przewidziane w Polityce mają zwłaszcza zapewniać, aby Konflikty interesów rozwiązywać na zasadzie równego traktowania Klientów. Ponadto mają one gwarantować, że Bank, jego Pracownicy oraz inne osoby powiązane z Bankiem:
   1) nie będą mieć korzyści; oraz
   2) nie będą unikać strat;

   kosztem interesów Klientów.
3. W Banku zarządzanie Konfliktem interesów realizowane jest w szczególności przez:
   1) właściwą organizację i prawidłowe funkcjonowanie organów statutowych Banku, w tym rozdzielenie funkcji kontrolnej i funkcji operacyjnej;
   2) odpowiednie działania organizacyjne, podział zadań i odpowiedzialności oraz tworzenie barier informacyjnych zapobiegających Konfliktowi interesów;
   3) stosowanie szczególnych zasad zawierania transakcji z Podmiotami zależnymi, a także Podmiotami powiązanymi kapitałowo lub organizacyjnie z Pracownikami;
   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.

4. Zarządzanie Konfliktami interesów jest częścią kultury korporacyjnej, za którą odpowiadają wszyscy Pracownicy. Zwłaszcza Zarząd oraz kadra kierownicza powinni angażować się w identyfikację Konfliktów interesów. Osoby na tych stanowiskach powinny również wskazywać właściwe sposoby, jak zapobiegać Konfliktom interesów oraz jak postępować, jeśli wystąpią.
5. Postanowienia Polityki obowiązują wszystkich Pracowników.
6. Pracownicy muszą przewidywać i unikać sytuacji, w których ich prywatne interesy mogą być sprzeczne z interesami Klienta, Banku lub Podmiotu zależnego. W szczególności powinni pod powyższym kątem analizować kwestie:
   1) zatrudnienia w podmiotach innych niż Bank;
   2) pełnienia funkcji w organach innych podmiotów;
   3) posiadania udziałów kapitałowych lub zaangażowania finansowego w innych podmiotach;
   4) powiązań kapitałowych i organizacyjnych oraz Powiązań osobowych z Klientami i Grupą kapitałową.

   Pracownicy muszą w toku powyższych analiz brać pod uwagę także znane im działania osób im bliskich.
7. Zakres czynności lub dokumenty, które określają zadania i obowiązki Pracowników, powinny wykluczać zadania, które powodują Konflikt interesów.

§ 3.

1. Polityka stanowi wykonanie postanowień:
   1) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie zarządzania wewnętrznego;
   2) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych – wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego;
   3) Rekomendacji H dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego;
   4) Rekomendacji Z dotyczącej ładu wewnętrznego w Bankach wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego;
   5) Rekomendacji M dotyczącej dotyczącą zarządzania ryzykiem operacyjnym w bankach.
2. Postanowienia Polityki stosuje się łącznie z innymi obowiązującymi w Banku regulacjami wewnętrznymi dotyczącymi:
   1) postępowania z informacjami poufnymi oraz informacjami stanowiącymi tajemnicę zawodową;
   2) zakazów wykorzystywania i ujawniania Informacji poufnych oraz Informacji objętych tajemnicą zawodową;
   3) wręczania i przyjmowania prezentów przez Pracowników, przeciwdziałania korupcji.

§ 4.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
   1) **Bank** – Gospodarczy Bank Spółdzielczy w Barlinku;
   2) **Członek organu** – członek Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku;
   3) **Grupa kapitałowa** – Bank i Podmioty zależne;
   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** – faktyczna lub potencjalna sytuacja, w której zachowanie Banku, lub Pracownika pozostaje w sprzeczności z interesem innego podmiotu lub osoby, w szczególności klienta Banku, wobec których Bank, członek organu Banku lub pracownik winni działać z uwzględnieniem ich najlepiej pojętego interesu. Konflikt interesów to także występowanie postaw lub zachowania, dla których intencją jest realizacja prywatnych celów majątkowych lub celów osób trzecich, pozostających w sprzeczności z interesem Banku;

6) **Ład wewnętrzny** – zbiór dobrych praktyk, na który składają się w szczególności: system zarządzania bankiem, organizacja banku, zasady działania, uprawnienia, obowiązki i odpowiedzialność oraz wzajemne relacje rady nadzorczej, zarządu i osób pełniących kluczowe funkcje w banku;

7) **Osoba bliska** – osoba powiązana personalnie z Pracownikiem, tj. jego małżonek, wstępny, zstępny lub powinowaty w linii prostej lub bocznej do drugiego stopnia a także osoba, która z jakiegokolwiek powodu może liczyć na szczególne względy u Pracownika (np. osoba wspólnie prowadząca gospodarstwo domowe);

8) **Osoba powiązana –** osoba związana z Bankiem stosunkiem pracy, zlecenia lub innym stosunkiem pracy o podobnym charakterze; osoby wchodzące w skład statutowych organów Banku; osoby wchodzące w skład organu kierujące działalnością lub pozostające w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku o podobnym charakterze z podmiotem, któremu Bank przekazał do wykonania czynności zgodnie z umową outsourcingową;

9) **Osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku** – Główny Księgowy Banku, Dyrektorzy Oddziałów, Kierownicy Centrali oraz inne osoby zatrudnione w Banku podległe bezpośrednio członkom Zarządu Banku;

10) **Podmiot zależny** – jednostka zależna, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia nr 575/2013;

11) **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 z racji posiadania relacji pozasłużbowych z innym Pracownikiem lub Bankiem;

12) **Pracownik** – członek organu statutowego Banku lub osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem;

13) **Pracownicy, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku** – zgodnie z definicją zawartą w Polityce identyfikowania kluczowych funkcji oraz powoływania i odwoływania osób pełniących kluczowe funkcje w Gospodarczym Banku Spółdzielczym w Barlinku;

14) **Rejestr Konfliktów interesów** – rejestr Konfliktów interesów, prowadzony w formie elektronicznej przez ZZZ;

15) **Rejestr powiązań personalnych** - rejestr powiązań personalnych, prowadzony w formie elektronicznej przez ZZZ;

16) **Rozporządzenie nr 575/2013** – rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012 (Dz. Urz. UE L 176 z 27.06.2013, str. 1, z późn. zm.);

17) **Zrzeszenie BPS/Zrzeszenie** – Bank Polskiej Spółdzielczości S.A. i zrzeszone Banki Spółdzielcze;

18) **ZZZ** – Zespół ds. Zapewnienia Zgodności.

2. Użyte w Polityce określenia „jednostek" i „komórek organizacyjnych" Banku zostały zdefiniowane w „Regulaminie organizacyjnym Gospodarczego Banku Spółdzielczego w Barlinku".

Rozdział 2. Rodzaje Konfliktu interesów i źródła występowania

§ 5.

1. W obszarach działalności Banku mogą zachodzić poniższe rodzaje Konfliktu interesów:
   1) faktyczny – zachodzi gdy pomimo zastosowania środków przeciwdziałania Konfliktowi interesów bądź ze względu na brak możliwości ich zastosowania dochodzi do urzeczywistnienia Konfliktu interesów;
   2) potencjalny – zachodzi gdy istnieje prawdopodobieństwo, że w danej sytuacji faktyczne działanie Banku jako instytucji, lub Pracownika może wpłynąć na wystąpienie Konfliktu interesów jednak w wyniku zastosowanych środków przeciwdziałania Konfliktowi interesów, nie doszło do jego urzeczywistnienia;
   3) utrzymujący się – potencjalny lub faktyczny Konflikt interesów, który wymaga stałego monitorowania przez osobę, której dotyczy oraz ZZZ w celu zapobiegania negatywnym skutkom Konfliktu interesów bądź ich minimalizacji.
2. W odniesieniu do pojedynczego zdarzenia w szczególności obejmującego zawieranie transakcji, wyboru dostawcy usług – w celu przeciwdziałania Konfliktowi interesów stosuje się odpowiednie środki, o których mowa w § 16 ust. 1.
3. Bank zabrania wszelkiego bezpośredniego lub pośredniego stosowania działań (udzielania, przyjmowania, żądania lub egzekwowania wszelkiego rodzaju korzyści) mających znamiona przekupstwa na rzecz Pracowników, urzędników państwowych, organizacji handlowych lub na rzecz osób związanych z Bankiem lub jego obszarami działalności. W takim przypadku potencjalnym Konfliktom interesów należy zapobiegać lub nimi zarządzać zgodnie z obowiązującymi w Banku regulacjami wewnętrznymi, w tym Polityką przeciwdziałania nadużyciom.

§ 6.

Do obszarów działania Banku najbardziej narażonych na ryzyko wystąpienia Konfliktu interesów należy zaliczyć w szczególności:

1) podejmowanie decyzji kredytowych, monitorowanie transakcji kredytowych;
2) politykę kadrowo-personalną, Powiązania personalne;
3) postępowania przetargowe, udzielanie zamówień, outsourcing;
4) rozpatrywanie reklamacji;
5) prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez Pracowników;
6) zawieranie transakcji własnych przez Pracowników,
7) posiadanie przez Pracowników udziałów, akcji, praw własności: Banku, Podmiotów zależnych lub w podmiotach będących Klientami Banku;
8) transakcje skarbowe.

Rozdział 3. Zasady identyfikacji Konfliktu interesów

§ 7.

Konflikt interesów może powstawać w szczególności w relacjach pomiędzy:

1) Bankiem a Klientem Banku lub grupą Klientów;
2) Bankiem a Pracownikiem;
3) Pracownikiem a Klientem Banku;
4) Bankiem a członkiem Zrzeszenia BPS;
5) Pracownikami;

6) Bankiem a udziałowcami Banku;

7) 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;

8) Bankiem a Podmiotem zależnym;

9) Pracownikiem a Podmiotem zależnym.

§ 8.

1. Wszyscy Pracownicy są zobowiązani do zgłaszania sytuacji, które wywołują lub mogą wywołać Konflikt interesów, jak również sytuacji, w których wystąpił Konflikt interesów w szczególności ich dotyczący, zgodnie z zasadami określonymi w Polityce.
2. Bank, musi brać pod uwagę interesy Grupy kapitałowej oraz to jaki mają one wpływ na długofalowe interesy zarówno poszczególnych Podmiotów zależnych jak i całej Grupy kapitałowej. Jednocześnie, wszystkie podmioty w Grupie muszą brać pod uwagę interesy całej Grupy kapitałowej i w związku z tym analizować jak decyzje podejmowane na poziomie danego podmiotu mogą wpłynąć na całą Grupę kapitałową.

§ 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 zaangażowani w proces podejmowania decyzji kredytowych oraz monitorowania transakcji kredytowej** – w przypadku gdy o kredyt wnioskują osoby Powiązane personalnie i/lub kapitałowo z Pracownikiem. Dotyczy to również procesu zawierania detalicznych transakcji kredytowych z wykorzystaniem modeli scoringowych;

2) **Pracownicy zaangażowani w zawieranie transakcji skarbowych z Klientami** – w przypadku rozbieżności interesu Banku bądź Pracownika z interesem Klienta w określonym wyniku transakcji przeprowadzanej w jego imieniu;

3) **Pracownicy komórki ds. kadrowych oraz inni Pracownicy zaangażowani w proces rekrutacji** – w przypadku udziału w procesie rekrutacji Pracownika powiązanego z kandydatem w sposób, który może niekorzystnie wpływać na poziom obiektywizmu podejmowanej decyzji dotyczącej zatrudnienia;

4) **Pracownicy zaangażowani w proces zawierania umów z podmiotami zewnętrznymi lub Podmiotami zależnymi, nabywania towarów i usług bądź akceptowania zamówień** dot. podmiotów zewnętrznych lub **Podmiotów zależnych** – w przypadku powiązań Pracowników 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;

5) **Pracownicy jednostek / komórek organizacyjnych Banku będących właścicielami umów z podmiotami zależnymi wchodzącymi w skład Grupy Kapitałowej** – w przypadku rozbieżności interesu Banku oraz interesu Podmiotu zależnego co do zakresu i charakteru czynności stanowiących przedmiot i zakres umowy, którą Bank ma zamiar zawrzeć z danym Podmiotem zależnym wchodzącym w skład Grupy Kapitałowej;

6) **Pracownicy jednostki / Pracownicy komórki organizacyjnej** – w przypadku rozpatrywania reklamacji / zgłoszeń przez Pracownika 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;

7) **Pracownicy 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 w szczególności w zakresie wykorzystania potencjału biznesowego Banku oraz informacji i wiedzy zdobytej w ramach pełnienia obowiązków pracowniczych w sposób powodujący szkody Banku;

8) **Pracownicy jednostki sprzedażowej Banku** – w przypadku gdy Pracownik przenosi się do jednostki kontrolującej Konflikt interesów może zmaterializować się, gdy Pracownik jednostki kontrolującej będzie podejmował działania kontrolne wobec jednostki, w której wcześniej pracował. Do Konfliktu interesów mogą prowadzić zwłaszcza kontrole dotyczące jego własnych działań lub działań Pracowników jednostki sprzedażowej, których nadzorował;

9) **Pracownicy jednostki/ pracownicy komórki organizacyjnej** – w przypadku udostępnionego Pracownikom sprzętu teleinformatycznego i samochodów służbowych w przypadku wykorzystywania tego majątku do innej działalności niż na rzecz Banku, zwłaszcza zarobkowej, sytuację uznaje się za dopuszczalną, jeśli umowa między Pracownikiem a Bankiem stanowi inaczej;

10) **Pracownicy posiadających 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.

11) **Pracownicy posiadających udziały Banku, udziały, akcje, obligacje, prawa własności w Podmiotach zależnych** w sytuacji gdy ich posiadanie może wpływać na brak obiektywizmu i bezstronności przy wykonywaniu przez tych lub innych Pracowników czynności dotyczących Banku lub podmiotów zależnych.

Rozdział 4. Rada Nadzorcza Banku

§ 10.

1. Nadzór nad przestrzeganiem zasad Polityki w Banku sprawuje Rada Nadzorcza.
2. Rada Nadzorcza powinna w szczególny sposób uwzględniać zasady zapobiegania Konfliktowi interesów w zakresie działań Rady Nadzorczej, jako organu kolegialnego, jak również jej poszczególnych członków.
3. Członkowie Rady Nadzorczej nie mogą posiadać równocześnie członkostwa w podmiocie posiadającym sprzeczne interesy w stosunku do Banku.
4. Członkowie Rady Nadzorczej nie mogą pracować w podmiocie posiadającym sprzeczne interesy w stosunku do Banku lub współpracować z takim podmiotem.
5. Członkowie Rady Nadzorczej powinni ujawniać także na forum organu, że powstał lub może powstać Konflikt interesów.
6. 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.
7. Wprowadza się zasadę wykluczania członka Rady Nadzorczej z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia Konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia, na czas procedowania sprawy, której Konflikt interesów dotyczy.
8. Rada Nadzorcza podejmuje decyzję w sprawie wyrażenia zgody na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu.
9. Rada Nadzorcza, korzystając z wyników sprawozdawczości z przeglądów zarządczych struktury organizacyjnej, wyników audytu wewnętrznego, 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.

Rozdział 5. Zarząd Banku

§ 11.

1. Przydzielenie zadań poszczególnym członkom Zarządu Banku lub wskazanie obszarów odpowiedzialności następuje z uwzględnieniem zasady minimalizowania ryzyka wystąpienia Konfliktu interesów.
2. Członkowie Zarządu powinni ujawniać na forum organu, że powstał lub może powstać Konflikt interesów.
3. Członkowie Zarządu aktywnie angażują się w działalność Banku, podejmują własne prawidłowe decyzje, kierując się zasadami obiektywizmu, autonomii i doświadczenia życiowego.
4. Skład Zarządu ustala się w taki sposób, aby indywidualne kompetencje poszczególnych jego członków dopełniały się umożliwiając zapewnienie odpowiedniego poziomu przygotowania merytorycznego do kolegialnego zarządzania Bankiem. Doboru składu Zarządu w celu zapewnienia możliwie najlepszego wsparcia Zarządu pod względem merytorycznym i organizacyjnym, dokonuje się zgodnie z procedurą dokonywania ocen odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu Banku, a także oceny Zarządu Banku oraz jego członków w trakcie kadencji.
5. Wprowadza się zasadę wykluczania członka Zarządu z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia Konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.

Rozdział 6. Powiązania personalne

§ 12.

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. 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.
5. 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.
6. Pracownicy zobowiązani są do złożenia oświadczenia dotyczącego powiązań personalnych z Pracownikami i pracownikami podmiotów zależnych, które stanowi Załącznik do Polityki kadrowej.
7. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank o zaistnieniu powiązań personalnych, niezwłocznie po ich zaistnieniu.

8. Komórka ds. kadrowych na bieżąco, na podstawie posiadanej wiedzy i/lub złożonych oświadczeń dokonuje analizy Powiązań personalnych, w przypadku wątpliwości podejmuje konsultacje z ZZZ.

9. W przypadku wystąpienia Powiązań personalnych komórka ds. kadrowych niezwłocznie informuje Zarząd Banku oraz ZZZ o zaistniałej sytuacji.

Rozdział 7. Zapobieganie wystąpieniu Konfliktu interesów

§ 13.

1. Pracownik, w zakresie zbadania wystąpienia Konfliktów interesów jego dotyczących jest zobowiązany do powstrzymania się od udziału w rozstrzyganiu spraw, w których występuje Konflikt interesów, zgodnie z postanowieniami § 16 niniejszej Polityki.

2. Przyjmuje się, że takie (przykładowe) sytuacje mogą generować faktyczny lub potencjalny Konflikt interesów pomiędzy Pracownikami a Bankiem:

   1) interes ekonomiczny (np. posiadanie papierów wartościowych z tytułu własności, prawa członkostwa, czy innych interesów ekonomicznych dotyczących Klientów, jak np. prawa własności intelektualnej, czy kredytu udzielonego przez Bank spółce, w której wspólnikiem jest członek Organu statutowego Banku, lub z którą członek Organu statutowego Banku jest powiązany),

   2) osobiste lub zawodowe powiązania z właścicielami udziałów Banku,

   3) osobiste lub zawodowe powiązania z Pracownikami lub podmiotu z Grupy kapitałowej (np. bliskie powiązania rodzinne),

   4) inne zatrudnienie lub poprzednie zatrudnienie (w ciągu ostatnich np. pięciu lat),

   5) Powiązania osobiste lub zawodowe z określonymi osobami lub podmiotami, będącymi kontrahentami Banku (np. firmami konsultingowymi czy dostawcami innych usług),

   6) członkostwo w podmiocie posiadającym sprzeczne interesy w porównaniu do Banku;

   7) powiązania polityczne.

§ 14.

1. Pracownik posiadający wiedzę odnośnie sytuacji, które mogą wywołać bądź w których wystąpił Konflikt interesów w szczególności jego dotyczący, w szczególności w okolicznościach, o których mowa w § 9, wypełnia oświadczenie zgodnie z wzorem stanowiącym załącznik nr 1 do Polityki. Następnie podpisane oświadczenie niezwłocznie przesyła na adres e-mail swojego bezpośredniego przełożonego bądź osoby go zastępującej (jeżeli takowego posiada) oraz adres e-mail ZZZ. W przypadku braku przełożonego wypełnione i podpisane oświadczenie składa do sekretariatu Banku, który z kolei przekazuje oświadczenie do ZZZ.

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 § 16 Polityki. Następnie, wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 niezwłocznie przesyła na adres e-mail ZZZ wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania Konfliktem interesów.

3. W sytuacji gdy Konflikt interesów dotyczy kierującego komórką organizacyjną Banku, kierujący samodzielnie podejmuje decyzję odnośnie sposobu postępowania, zgodnie z postanowieniami § 16 Polityki. Następnie, wypełnia oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 i niezwłocznie przesyła je na adres e-mail ZZZ wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania Konfliktem interesów.

4. W przypadku wątpliwości co do zastosowania środków przeciwdziałania i zarządzania Konfliktem interesów, odpowiednio kierujący komórką organizacyjną Banku, którego sprawa dotyczy, a w odniesieniu do pracownika – bezpośredni przełożony lub osoba go zastępująca, przesyła wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 na adres e-mail ZZZ wraz z opisem działań planowanych do podjęcia, informacją czego dotyczą sygnalizowane wątpliwości oraz wnioskiem o rekomendację ZZZ.

5. ZZZ dokonuje oceny, czy dane zdarzenie nosi znamiona wystąpienia Konfliktu interesów, weryfikuje czy podjęto decyzje i wdrożono odpowiednie środki w celu zapobiegania Konfliktowi interesów bądź negatywnym skutkom jego wystąpienia oraz dokonuje ewidencji w Rejestrze Konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 10.

6. Ocena zdarzenia, o którym mowa w ust. 5 dokonywana jest przez ZZZ w szczególności w oparciu o następujące kryteria:

   1) powiązania zdarzenia z wykonywaniem przez Pracowników 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 interesów lub negatywnym skutkom ich wystąpienia, a także w przypadku otrzymania wniosku o rekomendację ZZZ co do sposobu postępowania, ZZZ przekazuje na adres e-mail Pracownika, którego Konflikt interesów dotyczy oraz na adres e-mail bezpośredniego przełożonego bądź osoby go zastępującej, informację odnośnie sposobu przeciwdziałania i zarządzenia Konfliktem interesów. Adnotację o wydanej rekomendacji ZZZ zamieszcza również w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 1.

8. Jeżeli rekomendacja ZZZ odnośnie sposobu przeciwdziałania i zarządzenia Konfliktem interesów nie zostanie uwzględniona przez jednostkę / komórkę organizacyjną Banku, wówczas ZZZ raportuje do członka Zarządu Banku nadzorującego daną jednostkę / komórkę organizacyjną w celu podjęcia dalszych decyzji dotyczących przeciwdziałania i zarządzania Konfliktem interesów.

9. Na podstawie informacji otrzymanych z ZZZ, Członek Zarządu Banku podejmuje decyzję odpowiednio odnośnie akceptacji zdarzenia zaraportowanego przez ZZZ 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 ZZZ. Po jej otrzymaniu Pracownik ZZZ dokonuje ewidencji w Rejestrze Konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 10. Adnotację o decyzji członka Zarządu Banku ZZZ zamieszcza również w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 1.

Rozdział 8. Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania Konfliktem interesów

§ 15.

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 kolegialnego oraz Pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;

2) zapewnienie przekazywania przez Pracowników 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 Pracownikami, Podmiotami zależnymi od Banku oraz jednostkami zależnymi i stowarzyszonymi z Bankiem, a także podmiotami powiązanymi kapitałowo, organizacyjnie lub Powiązanymi osobowo z Pracownikami;

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 transakcji własnych związanych z wykorzystaniem informacji poufnych oraz informacji stanowiących tajemnicę bankową;

9) określenie trybu podejmowania przez Pracowników decyzji odnośnie inwestycji Banku w podmioty z Grupy Kapitałowej lub transakcji mogących skutkować zaliczeniem podmiotu, w który angażowane są środki Banku do podmiotów Grupy Kapitałowej, a także podejmowania decyzji odnośnie inwestycji Banku w fundusze inwestycyjne zamknięte i fundusze inwestycyjne otwarte;

10) pełnienie przez Pracowników, w ramach sprawowania nadzoru właścicielskiego przez Bank, funkcji w organach podmiotów zależnych wchodzących w skład Grupy kapitałowej, udział w komitetach inwestycyjnych, doradczych, audytowych lub innych, ustanawianych w podmiotach zależnych Grupy kapitałowej na zasadach określonych przepisami prawa, Statutami oraz ewentualnymi innymi umowami i porozumieniami jak np. umowami inwestycyjnymi oraz umowami o współpracy w ramach Grupy kapitałowej;

11) 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;

12) zapewnienie struktury organizacyjnej Banku, której celem jest rozdzielenie funkcji kontrolnych i funkcji operacyjnych;

13) zapewnienie przez kierujących komórką organizacyjną Banku 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.

§ 16.

1. W sprawach, w których występuje lub może wystąpić Konflikt interesów 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 interesów 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 § 14 ust. 9.;

      c) stałe monitorowanie faktycznego oraz utrzymującego się Konfliktu interesów w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji;

      d) decyzja Organu statutowego Banku w przypadku transakcji z Podmiotami powiązanymi zgodnie z regulacjami obowiązującymi w Banku.

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 wchodzą członkowie organów Banku – w odniesieniu do członków organów Banku. Wyciąg z protokołów pracownik odpowiedzialny za obsługę posiedzeń organów Banku bądź odpowiednich Komitetów niezwłocznie przesyła na adres e-mail ZZZ. Po jego otrzymaniu Pracownik ZZZ dokonuje ewidencji w rejestrze Konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 10;

2) oświadczenia, którego wzór stanowi załącznik nr 1 do niniejszej Polityki, zgodnie z postanowieniami § 14 Polityki – w odniesieniu do pozostałych pracowników.

3. Wszystkie decyzje dotyczące właściwego rozwiązywania Konfliktów interesów powinny opierać się na następujących podstawowych zasadach:

1) zapewnieniu sprawiedliwego traktowania wszystkich Klientów i zaangażowanych stron;

2) braniu pod uwagę indywidualnej skali odpowiednich transakcji w kontekście Konfliktu interesów;

3) ograniczeniu do minimum narażenia Banku na ryzyko, w szczególności: prawne, regulacyjne czy też ryzyko utraty reputacji.

4. Pracownicy, którzy zasiadają w zarządzie, radzie nadzorczej lub komisji rewizyjnej podmiotu, który jest Klientem lub współpracują z tym Klientem lub na podstawie innych powiązań mają dostęp do informacji wrażliwych Klienta, nie mogą na ich podstawie przeprowadzać transakcji na rzecz Banku z tym Klientem.

Rozdział 9. Monitorowanie i raportowanie w zakresie ryzyka Konfliktu interesów

§ 17.

1. Każdy zgłoszony Konflikt interesów jest odpowiednio monitorowany przez ZZZ i podejmowane są w razie konieczności odpowiednie środki zaradcze, np. odpowiednio do zaistniałej sytuacji ujęte w Rozdziale 8. W razie potrzeby ZZZ dokonuje odpowiedniej analizy i jej wyniki przekazuje w formie notatki służbowej, a działania odnotowuje w Rejestrze Konfliktów interesów.

2. Stosuje się powiadamianie o zdarzeniach wypełniających znamiona Konfliktu interesów, dotyczących Pracownika, które mogą dodatkowo uprawdopodabniać ryzyko zaistnienia przestępstwa albo działań, które wywołały lub mogą wywołać w przyszłości szkodę majątkową w Banku lub wpłynęły / mogą wpłynąć negatywnie na wizerunek Banku, odpowiednio:

1) w przypadku członka Rady Nadzorczej powiadamiani są wszyscy członkowie Rady Nadzorczej;

2) w przypadku członka Zarządu - kierujący komórką zgodności powiadamia Radę Nadzorczą niezwłocznie, najpóźniej na najbliższym posiedzeniu Rady Nadzorczej;

3) w przypadku pracownika Banku - kierujący komórką zgodności powiadamia Zarząd;

3. ZZZ dokonuje również, poprzez odpowiednie testy zgodności (przeglądy, kontrolę wewnętrzną) monitorowania mechanizmów kontroli wewnętrznej (kontroli ryzyka).

4. ZZZ w okresach kwartalnych w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności przedstawia organom Banku informację na temat zidentyfikowanych Konfliktów interesów oraz raportuje do Zarządu i Rady Nadzorczej wyniki testów zgodności w zakresie zgłoszonych przypadków ryzyka Konfliktu interesów oraz testów dotyczących mechanizmów kontroli wewnętrznej.

Rozdział 10. Rejestr Konfliktów interesów

§ 18.

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących Konfliktem interesów ZZZ prowadzi Rejestr konfliktów interesów oraz Rejestr powiązań personalnych.

2. Wpisowi do Rejestru Konfliktów interesów podlegają:

1) oświadczenia Pracowników co do możliwości wystąpienia Konfliktu interesów / wystąpienia Konfliktu interesów;

2) informacje o zdarzeniach lub okolicznościach wskazujących występowanie Konfliktu interesów lub ryzyko jego wystąpienia,

3) zgody Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu,

4) zgody Zarządu na podejmowanie dodatkowej działalności przez pracowników Banku,

5) oświadczenia, informacje i zgody, o których mowa w pkt 1, 3 i 4, prowadzone są w rejestrze w odrębnej ewidencji,

6) działania, jakie Bank podjął w związku z identyfikowanym Konfliktem interesów.

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: powiązanej kapitałowo, Powiązanej osobowo lub organizacyjnie z Pracownikiem, 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 mogącej rodzić Konflikt interesów;

4) inne zatrudnienie oraz poprzednie zatrudnienie w niedawnej przeszłości (w okresie ostatnich 5 lat), 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.

4. Rejestr powiązań personalnych prowadzony jest w oparciu o przekazywane (w trybie bieżącym) przez komórkę ds. kadrowych do ZZZ skany oświadczeń (wg wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do Procedury weryfikacji powiązań personalnych).

5. Rejestr: Konfliktów interesów oraz Rejestr powiązań personalnych prowadzone są i przechowywane w formie elektronicznej.

6. Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa, wpisy w rejestrach, o których mowa w ust. 5 nie podlegają usuwaniu/modyfikacji.

Rozdział 11. Postanowienia końcowe

§ 19.

Zespół ds. Zapewnienia Zgodności odpowiedzialny jest za:

1) przygotowanie informacji na temat sposobu zarządzania przez Bank istotnymi Konfliktami interesów oraz Konfliktami interesów, które mogłyby powstać z powodu przynależności banku do grupy lub z powodu zawarcia transakcji przez bank z innymi podmiotami w grupie celem ich publicznego ujawnienia;

2) okresowe dokonywanie przeglądu Polityki;

3) weryfikację aktualność rejestru powiązań personalnych.

§ 20.

1. Zarząd Banku odpowiada za wprowadzenie niniejszej Polityki, poinformowanie o tym fakcie Komisji Nadzoru Finansowego oraz Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS, publiczne ujawnianie odpowiednich informacji dotyczących przyjętej w Banku polityki zarządzania Konfliktami interesów, a także zapewnienie przestrzegania przez Pracowników zasad w niej określonych. Publicznemu ujawnieniu nie mogą podlegać informacje objęte ochroną: stanowiące dane osobowe, tajemnicę bankową lub tajemnicę przedsiębiorstwa.
2. Informacje o wykrytych istotnych Konfliktach interesów będą przekazywane do Komisji Nadzoru Finansowego oraz do Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.
3. Rada Nadzorcza Banku, w oparciu o raporty prezentujące wyniki identyfikacji, oceny, kontroli i monitorowania wielkości i profilu ryzyka braku zgodności, a także na podstawie wyników sporządzanego przez ZZZ 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.

§ 21.

1. Należy zwrócić uwagę na Konflikty interesów między poprzednio pełnionymi obowiązkami a nową funkcją w Banku. W szczególności, jeśli kandydat był wcześniej zatrudniony w instytucji państwowej, takiej jak sąd lub organ publiczny (np. organy podatkowe, organy ścigania lub organy nadzorcze, takie jak KNF, UOKiK itp.), Konflikt interesów może mieć znaczenie dla prawa karnego, szczególnie jeśli prowadzi to do naruszenia tajemnicy służbowej. Konflikty interesów mogą również powstać, jeśli osoby bliskie pracowników mają zostać zatrudnione w Banku oraz gdy przy wyborze kandydatów do pracy mogą decydować względy pozamerytoryczne (np. zatrudnienie klientów lub kontrahentów lub ich krewnych jako stażystów lub konsultantów).
2. Niestosowanie się przez Pracowników do postanowień Polityki stanowi naruszenie ich obowiązków określonych w obowiązujących w Banku regulacjach wewnętrznych.

§ 22.

Niezależnie od postanowień niniejszej Polityki, Pracownik 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 „Procedurze przyjmowania i rozpatrywania zgłoszeń naruszeń w Gospodarczym Banku Spółdzielczym w Barlinku."