

Załącznik do Uchwały nr 7/2022  
Zarządu Banku Spółdzielczego  
w Leżajsku z dnia 09.03.2022  
Załącznik do Uchwały nr 8/11/2022  
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego  
w Leżajsku z dnia 30.03.2022

## **Polityka unikania konfliktów interesów w Banku Spółdzielczym w Leżajsku**

Leżajsk, 2022

**Spis treści:**

1. Postanowienia początkowe.
2. Źródła powstawania konfliktu interesów.
3. Opis działań w celu uniknięcia konfliktu interesów.
4. Podział zadań w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów.
5. Postanowienia końcowe.

## 1. Postanowienia początkowe

### §1

1. Rada Nadzorcza i Zarząd Banku zatwierdza Politykę zarządzania ładem korporacyjnym w Banku Spółdzielczym w Leżajsku, z uwzględnieniem unikania konfliktów interesów.
2. W ramach dokumentów wykonawczych do Polityki zarządzania ładem korporacyjnym Zarząd zatwierdza Politykę unikania konfliktów interesów w Banku Spółdzielczym w Leżajsku, zwaną dalej Polityką.

### §2

Podstawy opracowania niniejszej Polityki:

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

### §3

Przez pojęcia stosowane w niniejszej Polityce rozumie się:

1. Bank – Bank Spółdzielczy w Leżajsku
2. Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Leżajsku
3. Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego w Leżajsku
4. Stanowisko zgodności – Komórka organizacyjna pełniąca funkcję zgodności,
5. Stanowisko analiz i ryzyk (SAR) – komórka organizacyjna Banku, gromadząca dane i raportująca w sprawie ryzyka operacyjnego,
6. Konflikt interesów - według unijnej dyrektywy konflikt interesów obejmuje co najmniej każdą sytuację, w której członkowie personelu instytucji zamawiającej (...) biorący udział w prowadzeniu postępowania o udzielenie zamówienia lub mogący wpłynąć na wynik tego postępowania mają, bezpośrednio lub pośrednio, interes finansowy, ekonomiczny lub inny interes osobisty, który postrzegać można jako zagrażający ich bezstronności i niezależności w związku z postępowaniem o udzielenie zamówienia;

7. Powiązanie personalne – na podstawie zapisów Ustawy Prawo spółdzielcze, pokrewieństwo lub powinowactwo w linii prostej oraz w drugiej linii bocznej;
8. sygnalista – osoba zgłaszająca anonimowo informację na temat nieprzestrzegania przepisów zewnętrznych, regulacji wewnętrznych lub przyjętych standardów postępowania. Zasady ochrony sygnalisty w przypadku pracownika Banku zostały zdefiniowane w Instrukcji anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń przepisów prawa, regulacji wewnętrznych lub przyjętych standardów postępowania.

## 2. Źródła powstawania konfliktu interesów

### §4

Podstawowe źródła powstawania konfliktów interesów stanowią:

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

### §5

Podstawowe przyczyny powstawania konfliktów interesów:

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

### §6

Konflikt interesów może powstać na styku:

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

	personalne, Działalność konkurencyjna	personalne, Działalność konkurencyjna	konkurencyjna	konkurencyjna
--	---------------------------------------------	---------------------------------------------	---------------	---------------

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

#### §7

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

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

#### §8

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

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

#### §9

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie Zarządu Banku:

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

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

## §10

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie pracowników Banku:

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

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

### §11

W procesie zarządzania ryzykiem wystąpienia konfliktu interesów uczestniczą:

1. Zebranie Przedstawicieli,

2. Rada Nadzorcza,
3. Zarząd,
4. Prezes Zarządu,
5. Członkowie Zarządu,
6. SAR,
7. Stanowisko zgodności.

## §12

Podstawowe zadania ZP:

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

## §13

Podstawowe zadania Rady Nadzorczej:

1. Zatwierdzenie procedury oceny odpowiedniości członków zarządu,
2. Wybór członków zarządu – ocena pierwotna,
3. Ocena wtórna członków zarządu,
4. Zatwierdzenie Regulaminu działania zarządu,
5. Zatwierdzenie zasad kontroli wewnętrznej,
6. Ocena zarządzania ryzykiem operacyjnym,
7. Zatwierdzenie planu działania stanowiska zgodności.

## §14

Podstawowe zadania Zarządu Banku:

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

## §15

Podstawowe zadania Prezesa Zarządu:

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

## §16

Podstawowe zadania pozostałych Członków Zarządu:

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

## §17

Podstawowe zadania Stanowiska organizacyjno-samorządowego:

1. Gromadzenie informacji o zatrudnieniu pracowników w innych miejscach poza Bankiem.
2. Gromadzenie danych o powiązaniach personalnych w aktach pracowników.
3. Opracowanie odpowiednich zakresów czynności, pełnomocnictw, upoważnień itp.
4. Zapoznawanie pracowników z postanowieniami niniejszej Polityki.

## §18

Podstawowe zadania Stanowiska analiz i ryzyk:

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

## §19

Podstawowe zadania stanowiska zgodności:

1. Weryfikacja procedur w zakresie unikania konfliktów interesów, w tym niniejszej Polityki,
2. Testowanie stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej w obszarze unikania konfliktów interesów.

## §20

Podstawowe zadania pracowników w zakresie niniejszej Polityki:

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



## **5. Postanowienia końcowe**

### §21

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