

*Załącznik nr 24 do Uchwały
Zarządu Banku Spółdzielczego w Słomnikach
Nr 55/4/2025 z dnia 17.12.2025 r.*

*Załącznik nr 24 do Uchwały Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Słomnikach
Nr 12/4/2025 z dnia 18.12.2025 r.*

BANK SPÓŁDZIELCZY w Słomnikach

Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Słomnikach

SPIS TREŚCI

Rozdział 1.	Postanowienia ogólne.....	3
Rozdział 2.	Strony, źródła i identyfikacja konfliktu interesów	5
Rozdział 3.	Zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów.....	6
Rozdział 4.	Rejestr konfliktów interesów	7
Rozdział 5.	Postanowienia końcowe.....	7

ZAŁĄCZNIKI:

Załącznik nr 1 – Rejestr



Załącznik nr 1 do
polityki.xlsx

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Słomnikach, 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.
6. Polityka stanowi wykonanie w szczególności postanowień:
 - 1) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA) z dnia 21 marca 2018 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2017/11);
 - 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.

§ 2.

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.
2. W Banku zarządzanie konfliktem interesów realizowane jest przez:
 - 1) właściwą organizację i prawidłowe funkcjonowanie organów Banku;
 - 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 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.

§ 3.

Bank stosuje następujące rozwiązania i mechanizmy kontrolne służące zapobieganiu konfliktowi interesów i minimalizowaniu ryzyka jego występowania:

- 1) odpowiednia struktura organizacyjna oraz podział obowiązków służące przeciwdziałaniu ryzyku powstania konfliktu interesów;
- 2) bariery informacyjne zapewniające ochronę przepływu informacji;
- 3) procedury:
 - a) określające zasady dokonywania transakcji własnych przez pracowników Banku,
 - b) ograniczające ryzyko konfliktu interesów wynikającego z powiązań personalnych,
 - c) określające zasady monitorowania i oceny konfliktów interesów,
 - d) określające zasady raportowania o konfliktach interesów.

§ 4.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Słomnikach ;
- 2) **Stanowisko ds. zgodności** – komórka organizacyjna Banku odpowiedzialna za koordynowanie procesu zapewnienia zgodności, zarządzanie ryzykiem braku zgodności oraz wykonująca zadania z zakresu zarządzania konfliktem interesów;
- 3) **członek organu** – członek Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Słomnikach;
- 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** – Główny Księgowy Banku, Dyrektor Oddziału 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.

Rozdział 2. Strony, źródła i identyfikacja konfliktu interesów

§ 5.

1. 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;
2. Do obszarów działania Banku najbardziej narażonych na ryzyko wystąpienia konfliktu interesów należy zaliczyć w szczególności:
 - 1) podejmowanie decyzji kredytowych, monitorowanie transakcji kredytowych; w przypadku gdy o kredyt wnioskuje osoby powiązane personalnie z pracownikiem Banku.
 - 2) polityka kadrowo-personalna, powiązania personalne; 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) rozpatrywanie 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.

- 4) prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez Członków organów Banku oraz pracowników Banku; 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;
- 5) zawieranie transakcji własnych przez pracowników Banku, posiadanie przez pracowników Banku udziałów, akcji, praw 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.

§ 6.

1. W Banku szczególnemu monitoringowi podlegają powiązania personalne osób pozostających w relacjach służbowych.
2. 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.
3. 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.
4. Dyrektorzy Oddziałów/ kierownicy komórek organizacyjnych 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 skutkowało narażeniem na uszczerbek interesów Banku.

Rozdział 3. Zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów

§ 7.

Obowiązujące w Banku zasady zapobiegania konfliktowi interesów i zarządzania nim, zostały określone w szczególności w regulacjach wewnętrznych dotyczących:

- 1) Polityka zgodności;
- 2) Polityka zapewnienia odpowiedniości i różnorodności w składzie Zarządu Banku Spółdzielczego w Słownikach ;
- 3) Kodeks etyki Banku Spółdzielczego;
- 4) zawierania transakcji kredytowych z osobami i podmiotami o których mowa w art. 79 i 79a ustawy Prawo bankowe.
- 5) Procedura zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych.

§ 8.

1. W Banku zostały określone standardy postępowania dla pracowników, przy wykonywaniu przez nich obowiązków służbowych, mające służyć zapobieganiu konfliktowi interesów, których pracownicy zobowiązani są przestrzegać.
2. Członkowie organów Banku oraz wszyscy pracownicy 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 w szczególności w okolicznościach o których mowa w § 5 pkt 2.
3. Tryb i sposób ujawniania konfliktu interesów, o którym mowa w ust. 2, określają m.in. regulacje wewnętrzne wymienione w § 7.
4. Członkowie organu Banku oraz Dyrektorzy Oddziałów / kierownicy komórek organizacyjnych zobowiązani są do wskazywania swoim podwładnym właściwego sposobu postępowania w przypadku możliwości lub powstania konfliktu interesów.

Rozdział 4. Rejestr konfliktów interesów

§ 9.

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów w Banku prowadzony jest rejestr konfliktu interesów.
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 stanowiącego zał. nr 1 do Polityki a także informuje Zarząd Banku w celu dalszego zarządzania konfliktem.
3. Wpisy w rejestrze konfliktu interesów nie podlegają usuwaniu.

Rozdział 5. Postanowienia końcowe

§ 10.

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 i Radzie Nadzorczej Banku.

§ 11.

1. Zasady publicznego ujawniania odpowiednich informacji dotyczących Polityki określa „Polityka informacyjna Banku Spółdzielczego w Słownikach”
2. Informacje o istnieniu w Banku potencjalnych istotnych konfliktów interesów, są przekazywane przez Stanowisko ds. zgodności do Komisji Nadzoru Finansowego a także do Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia.

3. Niniejsza polityka oraz jej zmiany podlegają zatwierdzeniu przez Zarząd oraz Radę Nadzorczą.
4. Zarząd i Rada Nadzorcza dokonują co najmniej raz w roku oceny stosowania zasad konfliktu interesów.
5. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów niniejszej polityki.