



BANK SPÓLDZIELCZY W KONOPISKACH

*Załącznik do Uchwały nr 4/21/24  
Zarządu Banku Spółdzielczego w Konopiskach.  
z dnia 29.03.2024r.*

*Załącznik do Uchwały nr 28/2/24  
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w  
Konopiskach  
z dnia 28.05.2024r.*

## **Polityka zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Konopiskach**

## Spis treści:

1. Postanowienia początkowe.
2. Źródła powstawania konfliktu interesów.
3. Opis działań w celu uniknięcia konfliktu interesów.
4. Polityka różnorodności.
5. Podział zadań w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów.
6. Publiczne ujawnienie.
7. Rejestr konfliktu interesów.
8. Postanowienia końcowe.

### 1. Postanowienia początkowe

#### §1

1. Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Konopiskach, 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.

#### §1

Podstawy opracowania niniejszej Polityki są:

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. Rekomendacja Z Komisji Nadzoru Finansowego,
10. Inne.

#### §2

Przez pojęcia stosowane w niniejszej Polityce rozumie się:

1. Bank – Bank Spółdzielczy w Konopiskach;
2. Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Konopiskach;
3. Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego w Konopiskach;
4. Komórka ds. kadr – komórka organizacyjna Banku odpowiedzialna za realizację zadań związanych z rekrutacją, zatrudnianiem i oceną okresową pracowników – w Banku funkcję tę pełni Stanowisko d/s zarządzania obszarami kluczowymi obejmujące: - sprawy organizacyjno-administracyjne;
5. Komórka d/s zgodności – Komórka organizacyjna pełniąca funkcję zgodności – Stanowisko d/s. zarządzania obszarami kluczowymi obejmujące: - obowiązki Stanowiska d/s zgodności;
6. Komórka ds. ryzyka – komórka organizacyjna Banku, gromadząca dane i raportująca w sprawie ryzyka operacyjnego – Stanowisko d/s zarządzania ryzykami;
7. 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;
8. Konflikt interesów potencjalny - to sytuacja, która stwarza ryzyko powstania konfliktu interesów, występuje jeśli działalność ( w tym dawna, np. fakt zatrudnienia w innym podmiocie, interesy gospodarcze danej osoby, powiązania osobiste, itp.) danej osoby może wpłynąć w przyszłości niewłaściwie na jej bezinteresowność;
9. Konflikt interesów rzeczywisty - to sytuacja, w której konflikt interesów już zaistniał, odnosi się do czynności wykonywanych w danej chwili, jeśli w trakcie ich wykonywania osoba podejmująca decyzję dostrzeże własne powiązania z osobą, której dotyczy rezultat czynności;
10. Mobbing – oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
11. Powiązanie personalne – na podstawie zapisów Ustawy Prawo spółdzielcze, pokrewieństwo lub powinowactwo w linii prostej oraz w drugiej linii bocznej;
12. sygnał – anonimowe wystąpienie w sprawie nieprawidłowości złożone przez pracowników lub klientów za pośrednictwem autonomicznego kanału komunikacyjnego;
13. 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 personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność 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 Rady Nadzorczej – ocena pierwotna członków Rady Nadzorczej,
2. Wprowadzenie odpowiednich zapisów w Metodyce oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej oraz oceny kolegalnej 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 odpowiednich zapisów w Regulaminie działania Zarządu, wprowadzających zasadę, że zarząd w składzie dwuosobowym może podejmować decyzję z wyjątkiem sytuacji, w którym w skład dwuosobowego zarządu wchodzi osoby spokrewnione / spowinowaczone,
2. Odpowiednia konstrukcja oceny pierwotnej i wtórnej odpowiedniości członków zarządu, między innymi pod kątem powiązań personalnych oraz czasu poświęcanego 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 wyłączanie 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 Stanowiska ds. zarządzania obszarami kluczowymi 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 Komórki d/s kadr o możliwości wystąpienia konfliktu interesów.
13. Wprowadzenie obowiązku informowania Komórki ds. zgodności o możliwości wystąpienia konfliktu interesów.

## **4. Polityka różnorodności**

### §11

1. Celem Polityki różnorodności jest:

- 1) upowszechnienie różnorodnych punktów widzenia, doświadczeń, pomysłów w celu tworzenia istotnego potencjału biznesowego Banku;
  - 2) przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy;
  - 3) promowanie równości;
  - 4) realizacja misji społecznej odpowiedzialności Banku;
  - 5) angażowanie wszystkich osób zatrudnionych oraz partnerów biznesowych i społecznych w działania na rzecz spójności i równości społecznej.
2. Bank traktuje różnorodność jako jeden z atrybutów kultury organizacyjnej, pozwalający na skuteczniejszą realizację celów strategicznych w zmieniającym się otoczeniu rynkowym i zróżnicowanych preferencjach klientów. Realizując politykę różnorodności Bank wzmacnia swoją innowacyjność i przewagę konkurencyjną, którą osiąga dzięki szerokiej wachlarzowi doświadczeń i kompetencji pracowników. Dzięki takiemu podejściu Bank buduje swoją przewagę konkurencyjną, przyciąga i utrzymuje talenty, cieszy się lojalnością pracowników oraz szacunkiem klientów i partnerów biznesowych oraz tworzy przyjazne i satysfakcjonujące środowisko pracy.
3. Bank wzmacnia inicjatywy łączące i angażujące wszystkich pracowników, tworząc dla nich równe warunki i szanse, doceniając indywidualność każdego pracownika przy jednoczesnym budowaniu wspólnoty w zespole i dążąc do budowania zespołów o różnym doświadczeniu i punktach widzenia, otwartych na wzajemną komunikację i dzielenie się poglądami i pomysłami.
  4. Bank nie realizuje polityki różnorodności poprzez uprzywilejowanie określonych grup lecz poprzez tworzenie równych szans i budowanie otwartej i poszukującej różnorodności postawy wśród pracowników, tak aby w Banku nie dochodziło do sytuacji dyskryminacji ze względu na uprzywilejowanie.
  5. W Banku wszyscy pracownicy kierują się w swoim postępowaniu zasadą niedyskryminacji oraz poszanowania godności osobistej innych.
  6. Szczególny obowiązek realizacji strategii równych szans oraz kultury otwartej na różnorodność w Banku należy do kadry kierowniczej, która poprzez właściwe zachowanie stanowi przykład dla pozostałych pracowników. Kadra kierownicza Banku zobowiązana jest w szczególności do:
    - 1) podejmowania inicjatyw na rzecz różnorodności i budowania kultury współpracy w oparciu o wartości osobiste i/lub korzyści biznesowe, tzw. „przykład z góry”;
    - 2) zabierania głosu i kwestionowania stanu aktualnego, w sytuacjach, gdy nie jest on zgodny z celami i kierunkami niniejszej Polityki;
    - 3) dostrzegania i kontestowania sytuacji, których podłożem mogą być uprzedzenia lub stereotypy oraz przeciwdziałania mechanizmom wykluczenia i reagowania na sytuacje braku szacunku;
    - 4) działania z uwzględnieniem otwartości na perspektywę innej osoby;
    - 5) podnoszenia kwalifikacji w zakresie zarządzania zróżnicowanymi zespołami;
    - 6) budowania atmosfery współpracy w zespole.

## §12

1. Zapewnienie różnorodności w Banku realizowane jest w szczególności poprzez:

- 1) określenie odpowiednich zasad i kryteriów w procesach personalnych realizowanych w Banku, m.in. w procesie rekrutacji, rozwoju zawodowego, wynagradzania;
  - 2) umożliwienie godzenia życia zawodowego z rodzinnym;
  - 3) oddziaływanie na kulturę organizacyjną.
2. Bank wdraża Politykę poprzez definiowanie regulacji wewnętrznych m.in. w takich obszarach jak obszar personalny, produktowy, obsługi klienta, którym towarzyszą w szczególności: szkolenia, komunikacja, system kontroli i raportowania.
  3. W Banku dużą dbałością objęte są te grupy zawodowe, które potencjalnie najbardziej narażone są na nierówne traktowanie i są to przede wszystkim pracownicy powyżej 50 i poniżej 26 roku życia, kobiety i mężczyźni, ze względu na równość płciową, osoby zatrudnione na podstawie innej umowy niż umowa o pracę oraz osoby z niesprawnościami
  4. Bank dostosowuje miejsca pracy do potrzeb różnych generacji osób m.in. poprzez tworzenie możliwości rozwoju umiejętności osobom z mniejszym stażem, elastyczność warunków pracy, dopasowanie benefitów do indywidualnych potrzeb, zatrudnianie pracowników bez względu na wiek, płeć, pochodzenie itp.
  5. W Banu występuje zróżnicowanie z uwzględnieniem płci.
  6. Bank dąży do zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, ograniczając liczbę i czas obowiązywania umów terminowych do niezbędnego minimum. Wykonywanie pracy na podstawie innych umów niż umowy o pracę Bank zleca jedynie w uzasadnionych przypadkach.
  7. W procesie rekrutacji, na wszystkich jej etapach, kandydaci są równo traktowani niezależnie od wieku, płci, wyznania, poglądów politycznych, niesprawności, pochodzenia rasowego i etnicznego czy orientacji seksualnej. Na wszystkich etapach rekrutacji wobec wszystkich zakwalifikowanych kandydatów stosuje się te same kryteria oceny.

### §13

1. Celem zarządzania różnorodnością w organach Banku jest zapewnienie wysokiej jakości realizacji zadań, poprzez zapewnienie kadry o odpowiednich kwalifikacjach, potencjale rozwojowym, zmotywowanej i gotowej do pracy w atmosferze szacunku, zaufania współpracy, stosując w pierwszej kolejności obiektywne kryteria merytoryczne i uwzględniając korzyści wynikające z różnorodności.
2. W ramach oceny odpowiedniości dokonywanej zgodnie z zapisami Metodyki oceny odpowiedniości, organy Banku podlegają ocenie grupowej, uwzględniającej ocenę zróżnicowania w odniesieniu do:
  - 1) W przypadku rady nadzorczej – zróżnicowanie pod względem wieku, płci, pochodzenia geograficznego oraz kompetencji,
  - 2) W przypadku zarządu – zróżnicowanie pod względem ról pełnionych w zarządzie, zgodnie z art. 22a ustawy Prawo bankowe.
3. Zróżnicowanie członków w organach Banku szczególnie uwzględnia płeć. W celu zapewnienia dostatecznej różnorodności, Bank dąży do osiągnięcia stanu, w którym obie płcie są dostatecznie reprezentowane.



4. Bank będzie dążył do zapewniania odpowiedniego udziału płci niedostatecznie reprezentowanej w organach Banku, o której mowa w ust. 3, przy użyciu dostępnych narzędzi takich jak:
  - 1) rekrutacja;
  - 2) ocena odpowiedzialności;
  - 3) tworzenie kadry rezerwowej,z zastrzeżeniem, że nie odbywa się to ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedzialności organu jako całości lub kosztem odpowiedzialności pojedynczych członków organu Banku.

#### § 14

1. Podejmując decyzję w ramach rekrutacji osób do składu Zarządu oraz Rady Nadzorczej, Bank bierze pod uwagę w szczególności zróżnicowanie ze względu na wykształcenie, doświadczenie zawodowe, wiek osób w składzie poszczególnych organów oraz zróżnicowanie ze względu na płeć w składzie Zarządu oraz Rady Nadzorczej łącznie, przy czym decyzja w zakresie rekrutacji poszczególnych członków Zarządu lub wyboru członków Rady Nadzorczej nie może być podjęta wyłącznie w celu zwiększenia stopnia zróżnicowania, ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedzialności organu lub kosztem odpowiedzialności pojedynczych członków organu Banku.
2. Powołanie do składu Zarządu lub Rady Nadzorczej poprzedzone jest oceną odpowiedzialności,

#### § 15

1. Bank zapewnia sukcesję na członków Zarządu oraz na stanowiska pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku. W ramach planowania sukcesji wysoki poziom kwalifikacji sukcesorów jest zapewniany poprzez ocenę potencjału kandydatów na sukcesorów, która obejmuje ocenę kwalifikacji w kontekście przyszłego stanowiska, ocenę reputacji i etyczności, umiejętności menadżerskich oraz wyniki okresowej oceny pracowniczej.
2. Sukcesorom powinien zostać zapewniony rozwój kompetencji niezbędnych do realizacji zadań na planowanym stanowisku.
3. W przypadku wakatu na stanowisko członka Zarządu lub na stanowisko pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w procesie rekrutacji w pierwszej kolejności rozpatrywane są kandydatury sukcesorów. Sukcesorzy podlegają ocenie odpowiedzialności na równi z innymi kandydatami.
4. W celu zapewnienia w Banku równości płci w procesach personalnych przestrzega się w szczególności następujących standardów:
  - 1) w procesie rekrutacji zewnętrznej i wewnętrznej, dąży się do zapewnienia reprezentacji obu płci poprzez przygotowanie list rekomendowanych kandydatów, która zawiera co najmniej jednego kandydata każdej płci;
  - 2) przygotowywane oferty pracy oraz opisy stanowisk pracy analizowane są pod kątem eliminacji możliwych kryteriów dyskryminujących ze względu na płeć;
  - 3) przygotowywane programy rozwojowe oraz plany rozwoju analizowane są pod kątem eliminacji możliwych kryteriów dyskryminujących ze względu na płeć;

- 4) zakres i treść wdrożonej polityki różnorodności, w tym w zakresie przyjętych standardów zapewnienia równości płci, są powszechnie komunikowane;
- 5) promuje się inicjatywy i działania przeciwdziałające myśleniu w oparciu o stereotypy, w tym związane z płcią;
- 6) zapewnia się równość szans w dostępie do zarobków poprzez różnicowanie płacy zasadniczej w oparciu o wartościowanie stanowisk pracy, uzależniając ją od kryteriów takich samych dla obu płci, tj.: rodzaj realizowanej pracy, kompetencje wymagane na stanowisku, wpływ stanowiska na wyniki Banku, kryteria rynkowe w odniesieniu do stanowiska;
- 7) w procesie organizacji pracy, przy uwzględnieniu wymagań oraz potrzeb biznesowych i organizacyjnych, dąży się do wdrażania rozwiązań, umożliwiających zachowanie równowagi życia zawodowego i prywatnego pracowników poprzez wykorzystanie takich narzędzi jak:
  - a) oferowanie elastycznych modeli pracy, np.: zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy,
  - b) wspieranie pracowników w trakcie i po zakończeniu długotrwałej nieobecności, np.: po urlopie macierzyńskim/ojcowskim, urlopie bezpłatnym, chorobie i wszelkich długotrwałych nieobecnościach, poprzez: wykorzystanie narzędzi oferowanych w procesie adaptacji, umożliwienie pracownikom pozostawania w kontakcie z Bankiem w czasie długotrwałej nieobecności oraz ułatwianie powrotu po długotrwałej nieobecności zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa,
  - c) oferowanie zróżnicowanych benefitów;
- 8) zagadnienia dotyczące równości płci uwzględniane są w programach szkoleniowych, w tym między innymi w programach dla kadry kierowniczej, adaptacyjnych oraz w innych formach szkolenia i komunikacji;
- 9) aktywnie przeciwdziałano się mobbingowi, w szczególności poprzez: promowanie pożądanych postaw i zachowań w relacjach między pracownikami, niezwłoczne reagowanie na sygnały dotyczące stosowania mobbingu, upowszechnianie wiedzy na temat zjawiska mobbingu, metod zapobiegania oraz konsekwencji jego wystąpienia, wyciąganie konsekwencji służbowych w stosunku do pracowników, którym udowodniono stosowanie mobbingu;
- 10) brak jakiegokolwiek tolerancji na działania czy zachowania mające znamiona mobbingu;
- 11) brak jakiegokolwiek tolerancji na działania czy zachowania mające znamiona dyskryminacji;
- 12) brak jakiegokolwiek tolerancji na fizyczne, werbalne lub pozawerbalne działania czy zachowania mające znamiona molestowania seksualnego, w szczególności budujące atmosferę poniżenia, upokorzenia lub uwłaczające godności osoby.

## §16

1. W Banku poszanowanie godności człowieka i poszanowania jego praw jest implementowane do innych regulacji, w szczególności do procedur zarządzania kadrami.

2. Bank dąży aby jego klienci, partnerzy biznesowi przestrzegali zasady niedyskryminowania i zapewnienia równych szans.
3. Bank odnotowuje zgłaszane oraz potwierdzone przypadki naruszania praw człowieka w stosunku do Banku oraz do jego interesariuszy. Bank zwraca szczególną uwagę na to, aby nie nawiązywać współpracy biznesowej z klientami lub kontrahentami podejmującymi działania niezgodne z prawem lub nieprzestrzegającymi standardów etyki.
4. Bank odnotowuje zgłaszane oraz potwierdzone w stosunku do jego interesariuszy przypadki pracy dzieci lub pracy przymusowej.
5. Bank nie stosuje polityki zatrudniania osób w ramach outsourcingu personalnego oraz polityki zatrudniania pracowników na umowy cywilnoprawne w zastępstwie umów o pracę.

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

### §17

W procesie zarządzania ryzykiem wystąpienia konfliktu interesów uczestniczą:

1. Walne Zgromadzenie,
2. Rada Nadzorcza,
3. Zarząd,
4. Prezes Zarządu,
5. Członek Zarządu ds. handlowych,
6. Komórka d/s.kadr,
7. Komórka d/s ryzyka,
8. Komórka d/s zgodności.

### §18

Podstawowe zadania Walnego Zgromadzenia:

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.

### §19

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 systemu kontroli wewnętrznej,

6. Ocena zarządzania ryzykiem operacyjnym,
7. Zatwierdzenie planu działania komórki ds. zgodności.
8. Zatwierdzanie zmian w Polityce zarządzania konfliktem interesów.
9. Okresowa ocena stosowania Polityki zarządzania konfliktem interesów na podstawie informacji otrzymanych od Zarządu.

## §20

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 spowinowacane 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 zarządzania konfliktem interesów,
8. Przeprowadzanie oceny stosowania Polityki zarządzania konfliktem interesów oraz przekazywanie wyników ww. oceny Radzie Nadzorczej,
9. Ocena ryzyka operacyjnego,
10. Analiza wyników kontroli wewnętrznej,
11. Zatwierdzenie procedury zarządzania kadrami, w tym oceny okresowej pracowników,
12. Stosowanie Polityki różnorodności.
13. Zatwierdzanie zasad raportowania.

## §21

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.

## §22

Podstawowe zadania Członka Zarządu ds. handlowych:

1. Nadzór nad realizacją polityki zarządzania konfliktem interesów na styku pracownik – klient,
2. Wyłączanie odpowiednich pracowników z procesów decyzyjnych,

3. Ograniczenie dostępu do danych klienta w przypadku prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej,
4. Odpowiednia konstrukcja pełnomocnictw, upoważnień, uprawnień do pracy w systemie IT.

#### §23

Podstawowe zadania Komórki ds. kadr:

1. Gromadzenie danych o powiązaniach personalnych w aktach pracowników,
2. Gromadzenie informacji o zatrudnieniu pracowników w innych miejscach poza Bankiem,
3. Gromadzenie informacji o prowadzonej działalności gospodarczej prowadzonej przez pracowników,
4. Realizacja procesu rekrutacji oraz okresowej oceny pracowników z uwzględnieniem polityki różnorodności oraz Polityki zarządzania konfliktem interesów,
5. Opracowanie odpowiednich zakresów czynności, pełnomocnictw, upoważnień itp.,
6. Gromadzenie i raportowanie informacji o zaistniałych konfliktach interesów,
7. Proponowanie rozwiązań organizacyjnych mających na celu ograniczenie skutków konfliktów interesów,
8. Zapoznawanie pracowników z postanowieniami niniejszej Polityki.

#### §24

Podstawowe zadania Komórki ds. ryzyka:

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

#### §25

Podstawowe zadania Komórki d/s zgodności:

1. Weryfikacja procedur w zakresie unikania konfliktów interesów, w tym niniejszej Polityki,
2. Testowanie stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej w obszarze unikania konfliktów interesów.
3. Przygotowanie informacji dla Zarządu i Rady Nadzorczej w celu przeprowadzenia oceny przestrzegania Polityki zarządzania konfliktem interesów.
4. Prowadzenie rejestru konfliktów interesów.

#### §26

Podstawowe zadania pracowników w zakresie niniejszej Polityki:

1. Zgłaszanie do Komórki d/s kadr powiązań personalnych,
2. Informowanie Komórki d/s kadr o podjętym zatrudnieniu poza Bankiem,
3. Zgłaszanie przypadków wystąpienia konfliktu interesów do przełożonych lub do Komórki d/s kadr lub do Komórki ds. zgodności.

## **6. Publiczne ujawnienie**

1. Bank dokonuje na stronie internetowej publicznego ujawnienia odpowiednich informacji dotyczących przyjętej przez Bank polityki zarządzania konfliktami interesów.
2. Ujawnianie obejmuje wskazanie rodzajów możliwych konfliktów interesów, sposobów zarządzania nimi, w tym wskazanie podstawowych mechanizmów kontrolnych jak np. podział obowiązków, wyłączenie z podejmowanych decyzji.
3. Informacje dotyczące istotnych konfliktów interesów Bank przekazuje do Komisji Nadzoru Finansowego oraz SSOZ BPS.

## **7. Rejestr konfliktu interesów**

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów w Banku prowadzony jest rejestr konfliktu interesów potencjalnych i rzeczywistych.
2. Komórka d/s zgodności, po przyjęciu zgłoszenia wystąpienia lub możliwości wystąpienia zdarzenia lub okoliczności, niosącego znamiona konfliktu interesów (potencjalny, rzeczywisty) 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. Wpisy w rejestrze konfliktu interesów (potencjalny, rzeczywisty) nie podlegają usuwaniu.

## **8. Postanowienia końcowe**

### §27

1. Niniejsza Polityka podlega co najmniej raz w roku przeglądom przeprowadzanym przez Komórkę ds. 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. Zarząd i Rada Nadzorcza dokonują co najmniej raz w roku oceny stosowania Polityki zarządzania konfliktem interesów.
5. Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.