

Załącznik do Uchwały
Zarządu Banku Nr
212/2025
z dnia 23.01.2025 r.

Załącznik do Uchwały
Rady Nadzorczej Banku
Nr 1/6/2025
z dnia 04.03.2025 r.

Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Kłobucku

Kłobuck, 2025

Spis treści:

1. Postanowienia początkowe.....	3
2. Źródła powstawania konfliktu interesów.....	4
3. Opis działań w celu uniknięcia konfliktu interesów.....	5
4. Podział zadań w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów.....	6
5. Postępowanie w przypadku zgłoszenia konfliktów interesów.....	9
6. Rejestr konfliktów interesów.....	9
7. Postanowienia końcowe.....	10

Załączniki:

1. Rejestr wystąpienia lub możliwości wystąpienia konfliktu interesów
2. Oświadczenie pracownika/członka organu statutowego, poddanego testowaniu stosowania mechanizmów kontrolnych dotyczących unikania konfliktu interesów
3. Oświadczenie dotyczące konfliktu / potencjalnego konfliktu interesów

1. Postanowienia początkowe

§1

1. W Banku Spółdzielczym w Kłobucku stosuje się Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych, z uwzględnieniem unikania konfliktów interesów.
2. W ramach dokumentów stosuje się zatwierdzoną przez Zarząd i Radę Nadzorczą Banku Politykę przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Kłobucku, zwaną dalej Polityką.

§2

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.

§3

Przez pojęcia stosowane w niniejszej Polityce rozumie się:

1. Bank – Bank Spółdzielczy w Kłobucku
2. Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Kłobucku
3. Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego w Kłobucku
4. Stanowisko ds. zgodności – komórka organizacyjna pełniąca funkcję zgodności – Stanowisko ds. zgodności,
5. Stanowisko ds. zarządzania ryzykami i analiz – 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. Mobbing – oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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;

8. Powiązanie personalne – na podstawie zapisów Ustawy Prawo spółdzielcze, pokrewieństwo lub powinowactwo w linii prostej oraz w drugiej linii bocznej;
9. sygnał – anonimowe wystąpienie w sprawie nieprawidłowości złożone przez pracowników lub klientów za pośrednictwem dostępnego kanału komunikacyjnego;
10. sygnalista – osoba zgłaszająca informację na temat nieprzestrzegania przepisów zewnętrznych, regulacji wewnętrznych lub przyjętych standardów postępowania. Zasady ochrony sygnalisty w przypadku pracownika Banku zostały zdefiniowane w Zasady ochrony sygnalistów w Banku Spółdzielczym w Kłobucku.

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 – brak możliwości 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:

	Członkowie organów statutowych	Pracownicy	Klienci	Kontrahenci
Członkowie organów statutowych	Powiązania personalne	Powiązania personalne	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna
Pracownicy	Powiązania personalne	Powiązania personalne	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, 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. Stosowanie odpowiednich rozwiązań mających zapobieganie powstawania konfliktu interesów podczas wyboru członków rady – ocena pierwotna członków rady nadzorczej,
2. Stosowanie 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.
5. Uwzględnianie ofert współpracy składanych w Banku przez członków Rady Nadzorczej na zasadzie konkursu.

§9

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie zarządu Banku:

1. Stosowanie odpowiednich zapisów Regulaminu działania zarządu, wprowadzających zasadę, że Zarząd w składzie dwuosobowym może podejmować decyzję z wyjątkiem sytuacji, w którym w skład dwuosobowego zarządu wchodzi osoby spokrewnione / spowinowacane,
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, bądź też nałożenie na pracownika obowiązku udowodnienia, że prowadzona działalność nie ma istotnego wpływu (w rozumieniu zaistnienia konfliktu interesów) dla działalności Bankowej,
9. Wprowadzenie obowiązku informowania o wszystkich zmianach mogących stanowić powiązanie personalne oraz o podjęciu dodatkowego zatrudnienia poza bankiem lub rozpoczęcia / zmiany działalności gospodarczej.
10. Stosowanie Polityki różnorodności,
11. Zakaz stosowania mobbingu w miejscu pracy,
12. Wprowadzenie obowiązku informowania bezpośrednich przełożonych o stwierdzonych przypadkach występowania konfliktu interesów,
13. Wprowadzenie obowiązku informowania Zarząd/Radę Nadzorczą o możliwości wystąpienia konfliktu interesów.
14. Stanowisko ds. zgodności rejestruje źródło konfliktu interesów w rejestrze, którego wzór stanowi załącznik do niniejszej Polityki

4. Podział zadań w ramach zarządzania ryzykiem konfliktu interesów

§11

W procesie zarządzania ryzykiem wystąpienia konfliktu interesów uczestniczą:

1. WZ / ZP,
2. Rada Nadzorcza,
3. Zarząd,
4. Prezes Zarządu,

5. Wiceprezes ds. handlowych,
6. Wiceprezes ds. finansowo – księgowych,
7. Wiceprezes ds. informatyki,
8. Stanowisko ds. zarządzania ryzykami i analiz,
9. Stanowisko ds. zgodności.

§12

Podstawowe zadania WZ / 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 Polityki przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Kłobucku,
8. Zatwierdzenie planu działania stanowiska ds. zgodności,
9. Okresowa ocena stosowania zasad unikania konfliktu interesów na podstawie informacji otrzymanych od Zarządu.

§14

1. Obowiązkiem Zarządu jest zapewnienie, żeby w dokumentach określających zakres czynności, odpowiedzialności i uprawnień pracownika, nie występowały zadania mogące z założenia narażać go na konflikt interesów.

2. 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 przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Kłobucku,
8. Przeprowadzanie oceny stosowania Polityki unikania konfliktu 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. Zatwierdzenie zasad raportowania.

§15

Podstawowe zadania Prezesa Zarządu:

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

§16

Podstawowe zadania Wiceprezesów Zarządu:

1. Nadzór nad realizacją polityki unikania konfliktów interesów na styku pracownik – klient,
2. Wyłączanie odpowiednich pracowników z procesów decyzyjnych,
3. Ograniczanie dostępu do danych klientów w przypadku prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej,
4. Odpowiednia konstrukcja pełnomocnictw, upoważnień, uprawnień do pracy w systemie.

§17

Podstawowe zadania podczas rekrutacji:

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 zarządzania konfliktem interesów,
5. Opracowanie odpowiednich zakresów czynności, pełnomocnictw, upoważnień itp.,
6. Gromadzenie i raportowanie informacji o zaistniałych konfliktach interesów,
7. Ewidencjonowanie zaistnienia konfliktu interesów w rejestrze konfliktu interesów,
8. Prowadzenie oceny źródeł konfliktów interesów,
9. Proponowanie rozwiązań organizacyjnych mających na celu ograniczenie skutków konfliktów interesów,
10. Zapozdawanie pracowników z postanowieniami niniejszej Polityki.

§18

Podstawowe zadania Stanowiska ds. zarządzania ryzykami i analiz:

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

§19

Podstawowe zadania Stanowiska ds. 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 unikania konfliktu interesów.

§20

Obowiązkiem każdego pracownika jest unikanie sytuacji mogących prowadzić do powstania konfliktu interesów, a gdy nie da się tego uniknąć – poinformowanie o konflikcie przełożonego lub Stanowisko ds. zgodności i wstrzymanie się od wszelkich czynności mogących stanowić działania w warunkach konfliktu interesów.

5. Postępowanie w przypadku zgłoszenia konfliktów interesów

§ 21

1. Bank przyjmuje zasadę, zgodnie z którą dopuszczalne jest wykonywanie określonych czynności pomimo istniejącego w danej sytuacji konfliktu interesów, w przypadku gdy nie jest możliwe zastosowanie środków określonych w przedmiotowej Polityce bądź pomimo zastosowania ww. środków przeciwdziałania konfliktom nie jest możliwe usunięcie konfliktu.
2. W sytuacji, o której mowa w ust. 1, przypadek ten podlega:
 - a) ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 6.
 - b) wymaga stałego monitorowania przez Stanowisko ds. zgodności w celu minimalizacji ryzyka negatywnych skutków dla interesu Banku.

6. Rejestr konfliktów interesów

§ 22.

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów Stanowisko ds. zgodności prowadzi rejestr konfliktów interesów.
2. Wpisowi do rejestru konfliktów interesów podlegają informacje dotyczące zidentyfikowanych przypadków konfliktu interesów wraz z opisem środków podjętych w celu zarządzania konfliktem, przekazane do Stanowiska ds. zgodności.
3. Wpisy w rejestrze konfliktu interesów nie podlegają usuwaniu.

7. Postanowienia końcowe

§23

1. Niniejsza Polityka podlega co najmniej raz w roku przeglądom przeprowadzanym przez Stanowisko ds. zgodności.
2. Niniejsza Polityka oraz jej zmiany podlegają zatwierdzeniu przez Zarząd oraz Radę Nadzorczą.
3. Zarząd i Rada Nadzorcza dokonują co najmniej raz w roku oceny stosowania zasad unikania konfliktu interesów.
4. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do zapoznania się przestrzegania przepisów niniejszej Polityki.