

Załącznik do Uchwały nr 7/66/2021
Zarządu Banku Spółdzielczego w Gostyninie
z dnia 30.12.202r..

Załącznik do Uchwały nr 9/4/2021
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Gostyninie
z dnia 30.12.2021r.

**Polityka w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów
w Banku Spółdzielczym w Gostyninie**

Gostynin, 2021

Spis treści

Rozdział 1 Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2 Źródła powstania konfliktu interesów	4
Rozdział 3. Zasady zapobiegania konfliktowi interesów	6
Rozdział 4. Podział zadań w ramach zarządzania ryzykiem konfliktu interesów	7
Rozdział 5. Zawieranie transakcji istotnych dla Banku lub dotyczących członka organu.....	9
Rozdział 6. Raportowania o konfliktach interesów.....	9
Rozdział 7. Postanowienia końcowe.....	10

Rozdział 1 Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Bank Spółdzielczy w Gostyninie, zrzeszony w Banku Polskiej Spółdzielczości S.A. i będący uczestnikiem Systemu Ochrony Instytucjonalnej tego Zrzeszenia, prowadzi swoją działalność dążąc do unikania konfliktów interesów pomiędzy Bankiem i jego Klientami oraz podejmuje stosowne działania w celu identyfikacji unikania konfliktów interesów, a w przypadku ich wystąpienia, zarządza nimi w celu uniknięcia ryzyka wyrządzenia szkody interesom Klienta jak również zagrożenia reputacji Banku.
2. Celem niniejszej Polityki jest:
 - 1) wdrożenie i stosowanie zasad zarządzania konfliktami interesów w przejrzysty i zrozumiały sposób;
 - 2) wskazanie okoliczności, które w odniesieniu do poszczególnych czynności z zakresu działalności wykonywanej przez Bank powodują lub mogą powodować powstanie konfliktu interesów związanego z istotnym ryzykiem naruszenia interesów Klienta;
 - 3) wskazanie środków i procedur zarządzania konfliktami interesów.
3. Rozwiązania przewidziane w niniejszej Polityce służą zwłaszcza zapewnieniu, aby konflikty interesów były rozwiązywane na zasadzie gwarantowania równego traktowania Klientów oraz zapewnienia, że Bank, jego pracownicy oraz inne osoby powiązane z Bankiem nie będą uzyskiwać korzyści lub unikać strat kosztem interesów Klientów Banku.
4. Właściwe zarządzanie konfliktami interesów to część kultury korporacyjnej Banku, za którą odpowiadają Zarząd Banku, Kadra Kierownicza oraz wszyscy Pracownicy.
5. W szczególności ważne jest, aby członkowie Zarządu Banku oraz kierujący jednostkami/komórkami organizacyjnymi Banku byli zaangażowani w identyfikowanie konfliktów oraz wskazywanie swoim podwładnym właściwego sposobu postępowania w obliczu możliwości powstania konfliktu interesów.

§ 2.

Użyte w Polityce pojęcia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Gostyninie;
- 2) **Zarząd Banku** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Gostyninie;
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Gostyninie;
- 4) **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 ;
- 5) **Interes Banku** – zespół okoliczności prawnych lub faktycznych, korzystnie oddziałujących na sytuację finansową Banku lub jego pozytywny wizerunek na rynku; wynika z realizowania przez Bank zadań i funkcji określonych w Ustawie Prawo bankowe oraz zasad prawidłowej gospodarki majątkiem Banku;
- 6) **Osoba powiązana z Bankiem** – każda spośród następujących osób:
 - a) osoba wchodząca w skład statutowych organów Banku;
 - b) osoba pozostająca z Bankiem w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku

- prawnym o podobnym charakterze;
- c) osoba fizyczna wykonująca czynności wskazane przez Bank;
 - d) przedsiębiorca, któremu Bank powierzył wykonanie czynności związanych z działalnością bankową;
 - e) osoba wchodząca w skład organu zarządzającego podmiotu wykonującego czynności wskazane przez Bank, w przypadku gdy podmiot ten jest osobą prawną.
- 7) **Klient** – osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, na rzecz której Bank świadczył, świadczy lub będzie świadczyć usługi;
 - 8) **Pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnych, osoby zatrudnione przez podmioty zewnętrzne, które świadczą usługi na rzecz Banku (w tym czynności z zakresu działalności bankowej regulowane przepisami art. 6a-6e ustawy Prawo bankowe - tzw. outsourcing bankowy);
 - 9) **Dostawca Usług** - osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna świadcząca na rzecz Banku usługi;
 - 10) **Outsourcing** - powierzenie przedsiębiorcy, w drodze zawartej na piśmie umowy, wykonywania w imieniu i na rzecz Banku pośrednictwa w zakresie czynności bankowych, określonych ustawą Prawo bankowe lub czynności faktycznych związanych z działalnością bankową;
 - 11) **Umowa outsourcingu** – umowa zawierana przez Bank z podmiotem zewnętrznym na powierzenie wykonywania czynności bankowych lub czynności faktycznych związanych z działalnością bankową;
 - 12) **Umowa z Klientem o świadczenie usług** – umowa zawierana przez Bank z Klientem Banku na świadczenie usług bankowych; może to być w szczególności umowa kredytowa, umowa ramowa usług płatniczych, umowa lokat terminowych itp.
 - 13) **Bezpieczeństwo informacji** – odpowiedni poziom poufności, integralności i dostępności informacji, ochrona informacji przed nieautoryzowanym dostępem, modyfikacją, zatajeniem, kradzieżą i zniszczeniem;
 - 14) **Informacja poufna (stanowiąca tajemnicę)** – informacje prawnie chronione w Banku, zawarte w dokumencie elektronicznym, papierowym lub materiale (przedmiocie, urządzeniu) albo możliwe do przekazania (uzyskania) w inny sposób;
 - 15) **Powiązania personalne** - na podstawie zapisów Ustawy Prawo spółdzielcze, pokrewieństwo lub powinowactwo w linii prostej oraz w drugiej linii bocznej;

Rozdział 2

Źródła powstawania konfliktu interesów

§ 3.

W działalności Banku mogą wystąpić sytuacje, które powodują zarówno potencjalne, jak i rzeczywiste konflikty interesów.

§ 4.

Podstawowe źródła powstania konfliktów interesów stanowią :

1. Członkowie organów statutowych.
2. Pracownicy,
3. Klienci,
4. Udziałowcy,
5. Dostawcy lub partnerzy biznesowi,
6. inne powiązane strony niż wymienione powyżej.

§ 5.

Podstawowe przyczyny powstawania konfliktów interesów:

1. Powiązania personalne
2. Działalność dodatkowa- poświęcanie nie 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	Udziałowcy	Dostawcy lub partnerzy biznesowi
Członkowie organów statutowych	Powiązania personalne	Powiązania personalne	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna
Pracownicy	Powiązania personalne	Powiązania personalne	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna
Klienci	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna
Udziałowcy	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna
Dostawcy lub partnerzy biznesowi	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna

§ 7.

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

- 1) podejmowanie decyzji kredytowych, monitorowanie transakcji kredytowych;
- 2) polityka kadrowo-personalna, powiązania personalne;
- 3) dostarczanie usług dla Banku przez Osoby powiązane z Bankiem, outsourcing;
- 4) rozpatrywanie reklamacji;

- 5) prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez Członków organów Banku oraz pracowników Banku;
- 6) zawieranie transakcji własnych przez pracowników Banku, posiadanie przez pracowników Banku udziałów, akcji, praw własności w podmiotach będących klientami Banku.
- 7) kontrola wewnętrzna sprawowana przez osoby powiązane personalnie z Osobami powiązanymi z Bankiem,
- 8) bezpośrednia zależność służbowa osób powiązanych personalnie.

Rozdział 3. **Zasady zapobiegania konfliktowi interesów**

§ 8.

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

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

§ 9.

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.

§ 10.

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 / powinowaczone.
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 podejmowania 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.

§ 11.

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 Zespołu Organizacyjno-Administracyjnego 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 stanowiska ds. zgodności o możliwości wystąpienia lub wystąpieniu konfliktu interesów.

Rozdział 4

Podział zadań w ramach zarządzania ryzykiem konfliktu interesów

§ 12.

W procesie zarządzania ryzykiem wystąpienia konfliktu interesów uczestniczą:

1. Zebranie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza.
3. Zarząd.
4. Zespół Organizacyjno-Administracyjny.
5. Zespół Zarządzania Ryzykami.
6. Stanowisko ds. zgodności.

§ 13.

Podstawowe zadania Zebrania Przedstawicieli:

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.

§ 14.

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 zarządzania ryzykiem konfliktu interesów.

§ 15.

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, w tym wprowadzenie zasady wyłączenia członka Zarządu z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienie konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
5. Organizacja systemu kontroli, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie kontroli.
6. Wprowadzenie Polityki w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów.
7. Ocena ryzyka operacyjnego.
8. Analiza wyników kontroli wewnętrznej.
9. Zatwierdzenie procedury zarządzania kadrami.

§ 16.

Podstawowe zadania Zespołu Organizacyjno-Administracyjnego:

1. Gromadzenie danych o powiązaniach personalnych w aktach pracowników.
2. Gromadzenie informacji o zatrudnieniu pracowników w innych miejscach poza Bankiem.
3. Przyjmowanie w procesie rekrutacji oświadczenia dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów, które stanowi Załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.
4. Opracowanie odpowiednich zakresów czynności, pełnomocnictw, upoważnień.
5. Zapoznavanie pracowników z postanowieniami niniejszej Polityki.

§ 17.

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. Gromadzenie, rejestrowanie i raportowanie informacji o zaistniałych konfliktach interesów.

§ 18.

Podstawowe zadania pracowników w zakresie niniejszej Polityki:

1. Zgłaszanie do Zespołu Organizacyjno-Administracyjnego powiązań personalnych.
2. Informowanie Zespołu Organizacyjno-Administracyjnego o podjętym zatrudnieniu poza Bankiem.
3. Zgłaszanie przypadków wystąpienia konfliktu interesów do przełożonych lub stanowisku ds. zgodności.

Rozdział 5.

Zawieranie transakcji istotnych dla Banku lub dotyczących członka organu

§ 19.

1. W przypadku transakcji z podmiotami powiązаныmi z Bankiem, w tym z podmiotami zależnymi od Banku, wpływającymi w istotny sposób na sytuację finansową lub prawną Banku lub prowadzącymi do nabycia lub zbycia albo innego rozporządzenia znacznym majątkiem Banku, wprowadza się zasadę uzyskania zgody Rady Nadzorczej lub Zebrania Przedstawicieli Banku dla takiej transakcji zgodnie ze Statutem Banku.
2. Wprowadza się zasadę:
 - 1) uzyskania zgody Rady Nadzorczej oraz Zarządu na transakcję z podmiotami powiązаныmi z Członkiem organu lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze w Banku, zgodnie z art. 79a ust. 3 Prawa bankowego;
 - 2) stosowania odrębnych procedur zawierania transakcji (np. regulaminy wewnętrzne) z podmiotami powiązаныmi z Członkiem organu;
 - 3) decyzje dotyczące Członków organów Banku lub podmiotów powiązanych z Członkiem organu, zapadają w głosowaniu tajnym, bez obecności tej osoby.

Rozdział 6.

Raportowania o konfliktach interesów

§ 20.

1. Stanowisko ds. zgodności prowadzi Rejestr potencjalnych oraz zidentyfikowanych konfliktów interesów.
2. Pracownik Banku posiadający wiedzę odnośnie sytuacji, które mogą wywołać bądź w których wystąpił konflikt interesów jego dotyczący, wypełnia oświadczenie zgodnie z wzorem stanowiącym Załącznik nr 1 do Polityki i podpisane oświadczenie przedkłada do bezpośredniego przełożonego bądź osoby go zastępującej.
3. Bezpośredni przełożony pracownika bądź osoba go zastępująca, wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1, niezwłocznie przedkłada podlegającemu służbowo Członkowi Zarządu. Członek Zarządu podejmuje decyzję odnośnie sposobu postępowania i oświadczenie przesyła stanowisku ds. zgodności wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.

4. Stanowisko ds. zgodności prowadzi Rejestr zgłoszonych przypadków zaistnienia lub potencjalnego wystąpienia konfliktu interesów, zawierający w szczególności:
 - 1) informacje o dodatkowych działalnościach gospodarczych zgłoszonych przez członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz pracowników,
 - 2) informacje o udziale w zewnętrznych organizacjach lub komitetach, mogącym generować konflikt interesów,
 - 3) informacje o innych okolicznościach mogących generować konflikt interesów.
5. Stanowisko ds. zgodności w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności przedstawia Zarządowi i Radzie Nadzorczej informację na temat zidentyfikowanych konfliktów interesów.

Rozdział 7.

Postanowienia końcowe

§ 21.

1. Niniejsza Polityka podlega weryfikacji w okresach rocznych, w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku.
2. Weryfikacji, której mowa w ust. 1 dokonuje stanowisko ds. zgodności.
3. Zarząd Banku dokonuje aktualizacji niniejszej Polityki.
4. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad przestrzeganiem niniejszej Polityki.

Josef Włodarczyk
Tadeusz Janowski

BANK SPÓŁDZIELCZY
w GOSTYNINIE
Poz *[signature]* *[signature]*