

Załącznik do Uchwały Nr 42/2023
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Tyczynie
z dnia 28.12.2023r.

Załącznik do Uchwały nr 1/59/2023
Zarządu Banku Spółdzielczego w Tyczynie
z dnia 27.12.2023r.



**POLITYKA W ZAKRESIE PRZECIWDZIAŁANIA
KONFLIKTOWI INTERESÓW
W BANKU SPÓŁDZIELCZYM W TYCZYNIE**

Tytuł regulacji	Polityka w zakresie przeciwdziałania konfliktowi interesów w Banku Spółdzielczym w Tyczynie
Nazwa komórki opracowującej regulację	Stanowisko ds. zgodności
Przedmiot regulacji	Zasady ograniczania konfliktu interesów, w tym zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania konfliktom interesów, a także zasady wyłączenia członka organu zarządzającego lub na stanowisku kierowniczym w Banku, w tym funkcji kluczowych w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
Przyczyny wprowadzenia / zmiany regulacji	Zmiana przepisów zewnętrznych
Podstawa prawna, z której wynika regulacja /zmiana regulacji	
Charakterystyka regulacji (opisać tylko w przypadku nowych regulacji; w pozostałych przypadkach wpisać „nie dotyczy”)	Nie dotyczy
Zakres i powód zmian w regulacji (opisać tylko w przypadku zmienionych regulacji; w pozostałych przypadkach wpisać „nie dotyczy”)	Dodano zapisy dot. Polityki różnorodności. Ponadto w dokumencie zaktualizowano / doprecyzowano zapisy dotyczące: <ol style="list-style-type: none"> w §1 ust 5. do podstaw opracowania Polityki dodano Rekomendację Z Komisji Nadzoru Finansowego, w §4 rozszerzono katalog podstawowych obszarów ryzyka konfliktu interesów w Banku, w §7 dodano ust.4 opisujący rodzaj potencjalnego konfliktu interesów występujący na styku relacji różnych grup. §12 rozszerzono zakres działań realizujących Przestrzeganie zasad Polityki.
Data wejścia w życie regulacji	01.01.2024r
Czy przewidywane jest szkolenie z zakresu regulacji (wpisać „TAK” lub „NIE” z ewentualnym komentarzem)	NIE

Spis treści

ZAŁĄCZNIKI:	1
I. WSTĘP	2
II. PODSTAWOWE ZASADY	3
III. ZARZĄDZANIE RYZYKIEM KONFLIKTU INTERESÓW	9
IV. ZADANIA ZWIĄZANE Z POLITYKĄ	12
V. POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI	15
VI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE	19

Załączniki:

- Oświadczenie pracownika / członka organu statutowego
- Rejestr zdarzeń konfliktów interesów
- Oświadczenie o zapoznaniu się z Polityką

I. WSTĘP

§ 1

Zakres i cele Polityki

1. Niniejsza „Polityka w zakresie przeciwdziałania konfliktowi interesów w Banku Spółdzielczym w Tyczynie” zwana dalej „Polityką” określa zasady ograniczania konfliktu interesów, w tym zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania konfliktom interesów, a także zasady wyłączenia członka organu zarządzającego lub na stanowisku kierowniczym w Banku, w tym funkcji kluczowych w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
2. Celem niniejszej Polityki jest zapobieganie niekorzystnym zjawiskom powodowanym konfliktem interesów, a także zapobieganie naruszeniu prawa i regulacji nadzorczych.
3. Rada Nadzorcza i Zarząd Banku zatwierdza Politykę zarządzania ładem korporacyjnym w Banku Spółdzielczym w Tyczynie, z uwzględnieniem unikania konfliktów interesów.
4. W ramach dokumentów wykonawczych do Polityki zarządzania ładem korporacyjnym Zarząd zatwierdza Politykę unikania konfliktów interesów w Banku Spółdzielczym w Tyczynie zwaną dalej Polityką.
5. Podstawy opracowania niniejszej Polityki są:
 - a) Ustawa Prawo bankowe,
 - b) Ustawa Prawo spółdzielcze,
 - c) Ustawa o biegłych rewidentach (...),
 - d) Zasady Ładu Korporacyjnego,
 - e) Rekomendacja H Komisji Nadzoru Finansowego,
 - f) Metodyka BION,
 - g) Metodyka oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez KNF
 - h) Kodeks pracy,
 - i) Rekomendacja Z Komisji Nadzoru Finansowego,
 - j) Inne.

§ 2

Definicje

Użyte w Polityce pojęcia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Tyczynie
- 2) **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;

- 3) **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;
- 4) **organ Banku** – Rada Nadzorcza i Zarząd Banku
- 5) **powiązania personalne** - powiązanie, które może rodzić ryzyko konfliktu interesów pracownika/członka organu Banku z racji posiadania relacji pozasłużbowych z innym pracownikiem/członkiem organu Banku.
- 6) **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.
- 7) **sygnał** – anonimowe wystąpienie w sprawie nieprawidłowości złożone przez pracowników lub klientów za pośrednictwem autonomicznego kanału komunikacyjnego;
- 8) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Tyczynie
- 9) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Tyczynie

II. PODSTAWOWE ZASADY

§ 3

Zakres Polityki

Polityka obejmuje relacje i transakcje między:

- 1) różnymi klientami Banku;
- 2) dostawcą usług a klientem;
- 3) między Bankiem, a:
 - a) klientami (w rezultacie modelu handlowego lub różnych usług oferowanych przez bank i prowadzonej przez niego działalności),
 - b) udziałowcami,
 - c) członkami Rady Nadzorczej i Zarządu,
 - d) pracownikami,

- e) istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi,
- f) innymi powiązаныmi stronami niż wymienione powyżej (np. podmiotami zależnymi).

§ 4

Relacje, usługi, działalność lub transakcje zawierane przez Bank, w których mogą powstać konflikty interesów

Z uwagi na charakter działalności Banku, podstawowe obszary ryzyka konfliktu interesów w Banku obejmują:

- 1) konflikt dotyczący relacji i transakcji Banku z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje, a także transakcji z podmiotami powiązаныmi z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje,
- 2) konflikt dotyczący transakcji Banku z pracownikami, a także z podmiotami powiązаныmi (w tym personalnie) z pracownikami,
- 3) konflikt dotyczący powiązań personalnych w strukturze organizacyjnej Banku,
- 4) konflikt dotyczący zawierania transakcji z podmiotami powiązаныmi z Bankiem,
- 5) konflikt dotyczący zawierania transakcji z różnymi klientami w sytuacji konfliktu interesów.
- 6) działalność dodatkowa – poświęcanie wystarczającej ilości czasu na realizację zadań w Banku,
- 7) działalność konkurencyjna w stosunku do działalności Banku,
- 8) działalność konkurencyjna w stosunku do klientów Banku,
- 9) nierówne traktowanie.

§ 5

Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy:

- 1) Bank lub Osoba powiązana z Bankiem może uzyskać lub uniknąć straty wskutek poniesienia straty lub niezyskania korzyści przez co najmniej jednego Klienta Banku,
- 2) Bank lub Osoba powiązana z Bankiem posiada powody natury finansowej lub innej, aby preferować Klienta lub grupę Klientów w stosunku do innego Klienta lub grupy Klientów Banku,
- 3) Bank lub Osoba powiązana z Bankiem ma interes w określonym wyniku usługi świadczonej na rzecz Klienta albo transakcji przeprowadzonej w imieniu Klienta i jest on rozbieżny z interesem Klienta;
- 4) Bank lub Osoba powiązana z Bankiem prowadzi taką samą działalność jak działalność prowadzona przez Klienta;
- 5) Bank lub Osoba powiązana z Bankiem otrzyma od osoby innej niż Klient korzyść majątkową, inną niż standardowe prowizje i opłaty, w związku z usługą świadczoną na rzecz Klienta;

- 6) Bank lub Osoba powiązana z Bankiem posiada powody natury finansowej lub innej, aby deprecjonować Klienta lub grupę Klientów w celu uzyskania własnych korzyści,
- 7) Bank lub Osoba powiązana z Bankiem posiada powody natury finansowej lub innej, aby wykonywać swoje obowiązki bankowe w sposób nierzetelny, naruszający wewnętrzne procedury Banku w celu uzyskania osobistych korzyści, lub uzyskania korzyści osobistych przez osoby powiązane z nią personalnie.

§ 6

Potencjalnymi źródłami Konflikty interesów są w szczególności sytuacje, w których występuje:

- 1) prawdopodobieństwo uzyskania korzyści finansowej, lub uniknięcia straty finansowej, kosztem Klienta;
- 2) zainteresowanie rezultatem usługi świadczonej Klientowi lub transakcji przeprowadzonej w imieniu Klienta, które różni się od zainteresowania jakie Klient pokłada w takim rezultacie;
- 3) zachęta (w postaci pieniędzy, towarów lub usług, innych niż standardowa prowizja lub opłata za taką usługę) do oferowania Klientowi określonego produktu/usługi lub przedkładania interesu Klienta lub grupy Klientów nad interesem innego Klienta;
- 4) zbieżność działalności prowadzonej przez Bank, Dostawcę Usług lub Osobę powiązaną z Bankiem z działalnością Klienta;
- 5) powiązania personalne pomiędzy Osobami powiązanymi z Bankiem, Dostawcami Usług i klientami Banku.

§ 7

1. Obszarami narażonymi szczególnie na wystąpienie Konflikty interesów mogą być następujące rodzaje działalności Banku:
 - a) przyjmowanie i przekazywanie zleceń nabycia lub zbycia produktów uzupełniających Banku (np. ubezpieczenia, papiery wartościowe itp.);
 - b) finansowanie przedsiębiorstw,
 - c) dostarczanie usług dla Banku przez Osoby powiązane z Bankiem,
 - d) prowadzenie własnej działalności gospodarczej przez Osoby powiązane z Bankiem,
 - e) kontrola wewnętrzna i/lub audyt sprawowany przez osoby powiązane personalnie z Osobami powiązanymi z Bankiem,
 - f) wykonywanie własnych czynności bankowych przez Pracowników Banku,
 - g) uczestnictwo Osób powiązanych personalnie z Klientami i Dostawcami usług w procesach decyzyjnych dotyczących współpracy z Klientami i Dostawcami Usług,
 - h) własna działalność inwestycyjna Banku.
2. Przykłady Konflikty Interesów, mogące powstać w związku z działalnością Banku:

- a) Bank może prowadzić działalność inwestycyjną na własny rachunek oraz na rachunek Klientów, podczas gdy inni Klienci są aktywni na tych samych rynkach w tym samym czasie;
 - b) Bank lub Osoba powiązana z Bankiem otrzymują znaczące prezenty lub korzyści osobiste (włącznie z zachętami o charakterze niepieniężnym), które mogą mieć wpływ na zachowanie pozostające w konflikcie z interesami Klientów Banku,
 - c) Pracownik Banku lub inna Osoba powiązana z Bankiem prowadzi działalność gospodarczą na tym samym rynku, co Klient,
 - d) sprawowanie kontroli wewnętrznej i audytu przez osoby kierujące wcześniej audytowanymi obszarami,
 - e) powiązania personalne pomiędzy osobami kontrolującymi a kontrolowanymi,
 - f) bezpośrednia zależność służbowa osób powiązanych personalnie.
3. Bank bierze pod uwagę możliwość pojawienia się konfliktu interesów innego niż określony w katalogu w pkt. 2), do którego stosować się będzie zasady dotyczące identyfikacji i zarządzania zgodnie z zasadami określonymi w niniejszej Polityce.
4. 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
Klienci	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna
Kontrahenci	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna

§ 8

Podstawowe zasady zapobiegania ryzyku konfliktu interesów

1. Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania ryzyku konfliktu interesów:
 - 1) członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej, a także osoby pełniące kluczowe funkcje powinny unikać działań, które mogą spowodować możliwość wystąpienia konfliktu interesów,
 - 2) członkowie organów, którzy mają zasiadać w organach innych podmiotów informują o tym fakcie Radę Nadzorczą,
 - 3) obowiązkiem członków organów Banku jest ujawnienie Bankowi wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą spowodować konflikt interesu,
 - 4) obowiązkiem członka organu jest uchylenie się od głosowania lub decyzji w sprawach, gdzie występuje konflikt interesu lub występuje inna możliwość niekorzystnego wpływu na poziom obiektywizmu podejmowanej decyzji, albo właściwej realizacji obowiązków wobec Banku,
 - 5) jednostki organizacyjne Banku działają w odpowiednim stopniu niezależności poprzez wprowadzenie odpowiedniej struktury organizacyjnej i zapewnienie kontrolowanego dostępu do pomieszczeń jednostek, które w swoim codziennym działaniu mają do czynienia z informacjami poufnymi,
 - 6) istnieją procesy i procedury wewnętrzne zapewniające przeciwdziałanie przepływowi informacji poufnych, który mógłby zaszkodzić interesom Klienta,
 - 7) wewnętrzne rozwiązania organizacyjno - techniczne zapewniają nadzór nad działaniami pracowników jednostek, które w swoim codziennym działaniu mają do czynienia z informacjami poufnymi,
 - 8) istnieją procedury zapewniające ujawnianie uczestnictwa osób powiązanych z Bankiem w organizacjach czy instytucjach i ich aktywności biznesowej prowadzonej poza pracą w Banku oraz powiązań z klientami Banku,
 - 9) informacje poufne będące w posiadaniu Banku są analizowane pod kątem identyfikacji i zarządzania potencjalnymi konfliktami interesów,
 - 10) Bank bada każdy przypadek podejrzenia wystąpienia konfliktu interesów,
 - 11) unika się powiązań personalnych wśród osób powiązanych z Bankiem,
 - 12) w przypadku powiązań personalnych pracowników Banku z klientami Banku, stosuje się zasadę nie uczestniczenia pracownika Banku w procesach decyzyjnych dotyczących klienta,
 - 13) osoba powiązana z Bankiem może zostać poproszona o odstąpienie od podejmowania czynności zawodowych przy realizacji określonej transakcji lub od uczestnictwa w zarządzaniu potencjalnym konfliktem interesów,
 - 14) osoba powiązana z Bankiem jest zobowiązana do stosowania zasad dotyczących transakcji na rachunek własny,
 - 15) osoby powiązane z Bankiem zobowiązane są do zgłaszania otrzymanych i wręczanych korzyści majątkowych i stosowania się do zasad obowiązujących w tym zakresie,

- 16) istnieje okresowa kontrola adekwatności systemów i mechanizmów kontroli Banku.
2. Stosowane są odpowiednie zasady zawierania przez Bank transakcji z:
 - 1) podmiotami zależnymi lub powiązаныmi z Bankiem lub członkami organów, a także podmiotami powiązаныmi z członkami organów i osobami na stanowiskach kierowniczych,
 - 2) pracownikami, w tym pełniącymi kluczowe funkcje, a także podmiotami powiązаныmi z tymi pracownikami,
 - 3) członkami Banku.
 3. Stosowany jest podział zadań, decyzyjności i procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz konfliktowi personalnemu, w szczególności w zakresie podejmowania decyzji i zawierania transakcji mogących rodzić konflikt interesów.
 4. Bank zachowuje w poufności informacje, które otrzymuje od swoich klientów. Informacje poufne są udostępnione wyłącznie osobom lub instytucjom upoważnionym do ich otrzymania. W tym celu, Bank zapewnia istnienie i przestrzeganie procedur zapewniających kontrolę nad udostępnianiem informacji poufnych. Zasady traktowania informacji poufnych określa „Instrukcja bezpieczeństwa środowiska teleinformatycznego i informacji”.
 5. Podejmowane są zdecydowane działania w odpowiedzi na wszelkie naruszenia Polityki.

§ 9

W celu unikania Konfliktów Interesów Bank stosuje dodatkowe środki, takie jak w szczególności:

1. wprowadzenie specyficznych dla danej transakcji lub działalności Banku barier informacyjnych lub innych dodatkowych metod segregacji informacji, po uprzednim rozważeniu wszystkich dostępnych faktów;
2. podejmowanie decyzji w zakresie zarządzania Konfliktem Interesów przez osoby odpowiedzialne za strategię Banku oraz za zarządzanie ryzykiem reputacji, tj. Zarząd Banku;
3. w uzasadnionych przypadkach odmowa działania.

§ 10

W przypadku powstania Konflikту Interesów po zawarciu umowy z Klientem o świadczenie usług, Bank informuje Klienta o powstaniu Konflikту Interesów niezwłocznie po jego stwierdzeniu. Bank powinien powstrzymać się od świadczenia usługi do czasu otrzymania od Klienta wyraźnego oświadczenia o kontynuacji lub rozwiązaniu umowy.

§ 11

Przed zawarciem umowy Bank informuje Klienta o wystąpieniu Konflikту Interesów w celu umożliwienia mu podjęcia świadomej decyzji. Umowa może zostać zawarta wyłącznie wtedy, kiedy Klient potwierdzi otrzymanie informacji o Konflikcie Interesów oraz wyraźnie potwierdzi wolę

zawarcia umowy z Bankiem. Bank zapewnia, iż w przypadku pojawienia się Konfliktu Interesów nie dojdzie do naruszenia interesu Klienta.

III. ZARZĄDZANIE RYZYKIEM KONFLIKTU INTERESÓW

§ 12

Działania zmierzające do realizacji Polityki

Przestrzeganie zasad Polityki jest realizowane poprzez:

- 1) właściwą organizację i funkcjonowanie organów Banku,
- 2) odpowiednie działania organizacyjne, zmierzające do wprowadzenia podziału zadań i odpowiedzialności, zapobiegającemu konfliktowi interesów,
- 3) wprowadzenie zasad zawierania transakcji z podmiotami powiązаныmi z Bankiem, a także podmiotami powiązаныmi z członkami Rady Nadzorczej, członkami Zarządu, a także osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku,
- 10) wprowadzenie zasad zawierania transakcji w sytuacji ryzyka konfliktu interesów z tytułu zawierania transakcji z pracownikami, podmiotami powiązаныmi z pracownikami,
- 11) wprowadzenie zasad zawierania transakcji w sytuacji ryzyka konfliktu interesów pomiędzy Bankiem i klientem lub pomiędzy klientami,
- 4) dbałość o zapisy w regulacjach wewnętrznych zapewniające zgodność z zasadami Polityki,
- 5) nadzór organów Banku nad ich przestrzeganiem,
- 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, tj. nie weryfikowały oraz nie testowały stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej,
- 8) system kontroli wewnętrznej – zapewnienie kontroli przestrzegania zasad unikania konfliktu interesów,
- 9) wyłączenie z głosowania osób których dotyczy sprawa,
- 10) wprowadzenie obowiązku informowania przez pracownika zajmującego się kadrami (Stanowisko w Zespole Organizacyjno-Administracyjnym) o wszystkich zmianach mogących stanowić powiązanie personalne oraz o podjęciu dodatkowego zatrudnienia poza Bankiem.
- 11) zakaz stosowania mobbingu w miejscu pracy,
- 12) stosowanie Polityki różnorodności,
- 13) wprowadzenie obowiązku informowania Stanowiska ds. zgodności ~~bezpośrednich przełożonych~~ o stwierdzonych przypadkach występowania konfliktu interesów.
- 14) Stanowisko ds. zgodności rejestruje źródło konfliktu interesów w rejestrze, którego wzór stanowi załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.

§ 13 **Identyfikacja ryzyka konfliktu interesów**

1. Konflikt interesów - okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku i interesami pracownika, lub interesami Banku i interesami klienta z uwzględnieniem obowiązku działania w sposób rzetelny, zgodnie z najlepiej pojętym interesem drugiej strony.
2. Powstaje w szczególności, gdy jedna ze stron relacji/transakcji (członek organu, pracownik, Bank) posiada obiektywny powód, aby preferować w sposób naruszający przyjęte normy interes własny lub interes osoby trzeciej (np. podmiotu powiązanego, klienta), w stosunku do interesów drugiej strony (np. Banku, klienta, innego klienta).
3. Za identyfikację ryzyka konfliktu interesów odpowiada osoba odpowiedzialna za przeprowadzenie transakcji, podjęcie decyzji lub za relacje wewnętrzne (np. podległość służbową, podział zadań w zakresie decyzyjności, kontroli wewnętrznej, itp.).

§ 14 **Powiązania personalne**

1. Powiązania personalne to związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych. Powiązania osobowe dotyczą relacji między podmiotami o charakterze rodzinnym, majątkowym oraz wynikającym ze stosunku pracy.
2. Bank powinien ograniczać ryzyko operacyjne wynikające z powiązań personalnych osób, których zakres obowiązków jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka.
3. W Banku za powiązania personalne uznaje się powiązania o charakterze rodzinnym wynikające z małżeństwa, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej i w drugim stopniu linii bocznej.
4. W Banku są określone akceptowalne zależności służbowe w związku z występowaniem powiązań personalnych, w tym zakresie akceptowalne są powiązania personalne pomiędzy pracownikami w przypadku, gdy nie zachodzi pomiędzy nimi bezpośrednia podległość służbowa, lub nie mają wzajemnego wpływu na zakres i realizację swoich obowiązków.
5. W przypadku zaistnienia powiązań personalnych pomiędzy pracownikami, Bank podejmuje stosowne działania mające na celu wyeliminowanie ryzyka operacyjnego, które mogłoby prowadzić do nadużyć ze strony pracowników.
6. Zatrudniony pracownik składa oświadczenie dotyczące braku powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów banku, które stanowi załącznik do niniejszej procedury.
7. W przypadku zaistnienia zmiany (powstanie/likwidacja/zmiana charakteru powiązania) w powiązaniach personalnych, pracownik niezwłocznie informuje władze Banku.

§ 15

Zawieranie transakcji z podmiotami zależnymi lub powiązаныmi z Bankiem lub członkiem organu lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze

1. W przypadku transakcji w istotny sposób wpływających na sytuację finansową lub prawną Banku lub prowadzących do nabycia lub zbycia albo innego rozporządzenia znacznym majątkiem wprowadza się zasadę uzyskania akceptacji Rady Nadzorczej dla takiej transakcji.
2. Wprowadza się zasadę:
 - 1) zasięgnięcia opinii Rady Nadzorczej w odniesieniu do transakcji z podmiotami zależnymi lub powiązаныmi z Bankiem,
 - 2) zatwierdzania przez Radę Nadzorczą oraz Zarząd transakcji z podmiotami powiązаныmi z członkiem organu Banku,
 - 3) stosowania odrębnych procedur zawierania transakcji (np. regulaminy wewnętrzne) z podmiotami powiązаныmi z członkiem organu Banku lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze.
3. W przypadku decyzji dotyczących osób zasiadających w organie Banku, osób na stanowiskach kierowniczych lub podmiotów powiązanych z członkiem organu Banku lub osobą na stanowisku kierowniczym głosowanie w sprawie tej osoby lub podmiotu powiązanego odbywa się bez uczestnictwa tej osoby, a decyzja podejmowana jest zgodnie z zapisami odpowiedniego regulaminu obowiązującego w Banku.

§ 16

Mechanizmy kontrolne w zakresie ryzyka konfliktu interesów

1. W Banku powinny zostać jednoznacznie określone kompetencje oraz schematy podległości służbowej w obszarze zarządzania na różnych szczeblach organizacyjnych.
2. Podział kompetencji powinien zapobiegać przyporządkowaniu zakresu odpowiedzialności mogącemu prowadzić do konfliktu interesów. Przypisanie poszczególnym osobom bądź zespołom zakresu odpowiedzialności powodującego powstawanie konfliktu interesów może prowadzić do ukrywania szkód, błędów lub niewłaściwych działań.
3. Tworząc, dokumentując i aktualizując schematy podległości zawarte w Regulaminie organizacyjnym, a także w innych regulacjach wewnętrznych należy identyfikować i eliminować potencjalne konflikty interesów, służy temu m.in. dokonywanie przeglądów zarządczych regulacji wewnętrznych w zakresie struktury organizacyjnej, podziału zadań, systemu decyzyjnego.
4. Mechanizmem kontrolnym jest również :
 - 1) przyjęcie odpowiednich regulacji wewnętrznych dotyczących zawierania transakcji i nadzór nad ich stosowaniem,
 - 2) obowiązek zgłaszania ryzyka konfliktu interesów przez członków organów Banku i pracowników, a także odpowiednio powstrzymania się od decydowania lub zabierania głosu

w danej sprawie (dotyczy to również sytuacji konfliktu interesów między Bankiem i klientem lub członkiem organu/pracownikiem i klientem).

- Przypadki zgłoszenia ryzyka konfliktu interesów, uzyskane od członków organów lub pracowników są przekazywane do Stanowiska ds. Zgodności – prowadzącej odpowiednią ewidencję.

§ 17

Monitorowanie i raportowanie w zakresie ryzyka konfliktu interesów

- Zgłoszone przypadki ryzyka konfliktu interesów są monitorowane przez Stanowisko ds. Zgodności, obejmuje to testy zgodności (przeeglądy, kontrolę wewnętrzną) w zakresie przestrzegania zasad związanego ze zgłoszonymi przypadkami ryzyka konfliktu interesów.
- Stanowisko ds. Zgodności dokonuje również, poprzez odpowiednie testy zgodności (przeeglądy, kontrolę wewnętrzną) monitorowania mechanizmów kontroli wewnętrznej (kontroli ryzyka).
- Stanowisko ds. Zgodności raportuje do Zarządu oraz Rady Nadzorczej wyniki testów zgodności w zakresie zgłoszonych przypadków ryzyka konfliktu interesów oraz testów dotyczących mechanizmów kontroli wewnętrznej.

IV. ZADANIA ZWIĄZANE Z POLITYKĄ

§ 18

Zebranie Przedstawicieli:

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

§ 19

Rada Nadzorcza

- Nadzór nad przestrzeganiem zasad Polityki w Banku sprawuje Rada Nadzorcza.
- Rada Nadzorcza dokonuje okresowej ocena stosowania zasad Polityki na podstawie informacji otrzymanych od Zarządu.
- W związku z tym Rada Nadzorcza powinna w szczególny sposób uwzględniać zasady zapobiegania konfliktowi interesu w zakresie działań Rady Nadzorczej jako organu kolegialnego, jak również jej poszczególnych członków.
- Członkowie Rady Nadzorczej powinni powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub w inny sposób wpływać negatywnie na reputację jako członka organu Banku.
- Wprowadza się zasadę wyłączenia członka Rady Nadzorczej w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.

6. Rada Nadzorcza powinna upewnić się, na podstawie wyników sprawozdawczości z przeglądów zarządczych struktury organizacyjnej, wyników analizy ryzyka braku zgodności, treści ewentualnych opinii prawnych, a także oświadczeń o braku powiązań personalnych, treści protokołów z posiedzeń Zarządu, że wprowadzone przez Zarząd rozwiązania organizacyjne oraz procedury mające na celu ograniczenie występowania konfliktu interesów i powiązań personalnych zapewniają w szczególności:
 - 1) rozdzielenie funkcji kierowania i zwierzchności organizacyjnej nad jednostkami operacyjnymi w banku (w tym uwzględniające podejmowanie decyzji w okresie zastępstw członków zarządu banku),
 - 2) niezależność i obiektywizm sprawowanej kontroli wewnętrznej,
 - 3) przestrzeganie określonych w Banku zasad podejmowania decyzji przez osoby powiązane personalnie.

§ 20 Zarząd

1. Wewnętrzny podział odpowiedzialności za poszczególne obszary działalności instytucji nadzorowanej pomiędzy członków Zarządu powinien być dokonany w sposób przejrzysty i jednoznaczny oraz zostać odzwierciedlony w regulacjach wewnętrznych.
2. Podział taki nie powinien prowadzić do zbędnego nakładania się kompetencji członków Zarządu lub wewnętrznych konfliktów interesów.
3. Członek Zarządu powinien powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub w inny sposób wpływać negatywnie na jego reputację jako członka organu Banku.
4. Wprowadza się formalne zasady wyłączenia członka Zarządu w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
5. Zarząd przeprowadza oceny stosowania Polityki unikania konfliktu interesów oraz przekazuje wyniki ww. oceny Radzie Nadzorczej,
6. Zarząd nie stosuje działań o charakterze represyjnym w stosunku do sygnalistów.

§ 21 Stanowisko ds. Zgodności

1. Odpowiada za identyfikację braku zgodności całości Banku wynikającego z ryzyka konfliktu interesów.
2. Zadaniem Stanowiska ds. Zgodności jest również monitorowanie przypadków ryzyka konfliktu interesów, monitorowanie mechanizmów kontroli wewnętrznej w zakresie ryzyka konfliktu interesów, a także raportowanie na temat ryzyka konfliktu interesów.

3. Odpowiada za weryfikację procedur w zakresie unikania konfliktów interesów, w tym niniejszej Polityki,
4. Odpowiada za testowanie stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej w obszarze unikania konfliktów interesów,
5. Przygotowuje informacje dla Zarządu i Rady Nadzorczej w celu przeprowadzenia oceny przestrzegania Polityki unikania konfliktu interesów.
6. Odpowiada za przegląd zarządczy struktury organizacyjnej uwzględniający wyniki zidentyfikowanych i monitorowanych przypadków konfliktu interesów.

§ 22

Stanowisko w Zespole Organizacyjno-Administracyjnym

1. Odpowiada za zbieranie oświadczeń o braku powiązań personalnych, analizowaniu ich oraz identyfikowaniu przypadku powstania konfliktu interesów.
2. Odpowiada za gromadzenie danych o powiązaniach personalnych w aktach pracowników,
3. Odpowiada za gromadzenie informacji o zatrudnieniu pracowników w innych miejscach poza Bankiem,
4. Realizuje proces rekrutacji oraz okresowej oceny pracowników z uwzględnieniem Polityki unikania konfliktów interesów,
5. Opracowuje odpowiednie zakresy czynności, pełnomocnictwa, upoważnienia itp.,
6. Zapoznaje pracowników z postanowieniami niniejszej Polityki.
7. Współpracuje ze Stanowiskiem ds. Zgodności i Zespołem Zarządzania Ryzykami i Analiz w zakresie realizacji polityki zapobiegania konfliktowi interesów.

§ 23

Zespół Zarządzania Ryzykami i Analiz

1. Gromadzenie informacji o zdarzeniach ryzyka operacyjnego, których źródłem jest konflikt interesów,
2. Raportowanie w sprawie ryzyka operacyjnego.
3. Współpracuje ze Stanowiskiem ds. Zgodności i Stanowiskiem w Zespole Organizacyjno-Administracyjnym w zakresie realizacji polityki zapobiegania konfliktowi interesów.

§ 24

Podstawowe zadania pracowników w zakresie niniejszej Polityki:

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

V. POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI

§ 25

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 szerokieму 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.

§ 26

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 Banku na poszczególnych szczeblach zarządzania występuje zróżnicowanie, ze szczególnym 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.

§ 27

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 odpowiedniości;
 - 3) tworzenie kadry rezerwowej,z zastrzeżeniem, że nie odbywa się to ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedniości organu jako całości lub kosztem odpowiedniości pojedynczych członków organu Banku.

§ 28

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 odpowiedniości organu lub kosztem odpowiedniości pojedynczych członków organu Banku.
2. Powołanie do składu Zarządu lub Rady Nadzorczej poprzedzone jest oceną odpowiedniości.

§ 29

1. 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 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, praca zdalna,
 - 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.
- 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 przeciwdziała się mobbingowi, w szczególności poprzez: promowanie pożądaných 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.

§ 30

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.

VI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 31

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 przestrzegania przepisów niniejszej Polityki.