Załącznik nr 1 do Uchwały
Zarządu Banku Spółdzielczego
w Głogowie nr...37/3/2022
z dnia ..25..08.2022r.

Załącznik nr 1 do Uchwały
Rady Nadzorczej Banku
Spółdzielczego w Głogowie
nr...10/3/2022
z dnia ..29.08.2022r.

POLITYKA
PRZECIWDZIAŁANIA I ZARZĄDZANIA KONFLIKTEM INTERESÓW W BANKU SPÓŁDZIELCZYM W GŁOGOWIE

Głogów, sierpień 2022

METRYKA REGULACJI

Podstawowe dane regulacji :

Właściciel dokumentu	Judyta Walczuk-Rojek
Pełna nazwa dokumentu	Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Głogowie
Data obowiązywania	
Uchyla	✓ Uchwała nr 9/9/2020 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Głogowie z dnia 30 grudnia 2020 r. ✓ Uchwała nr 63/2//2020 Zarządu Banku Spółdzielczego w Głogowie z dnia 18 listopada 2020 r. ✓ Uchwała nr 27/3//2021 Zarządu Banku Spółdzielczego w Głogowie z dnia 24 marca 2021 r. ✓ Uchwała nr 2/10/2021 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Głogowie z dnia 01 kwietnia 2021 r. ✓ Uchwała nr 70/11//2021 Zarządu Banku Spółdzielczego w Głogowie z dnia 16 grudnia 2021 r. ✓ Uchwała nr 6/20/2021 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Głogowie z dnia 30 grudnia 2021 r.
Zmienia	Nie dotyczy

Osoby zaangażowane :

Sporządzony przez:	Judyta Walczuk - Rojek
Uzgodnione merytorycznie z :	Edyta Sałata
Akceptuje :	----------

Historia zmian :

L.p.	Data	Rodzaj zmian	Autor
1	02.11.2020 r.	Wprowadzenie nowej regulacji, która odnosi się do przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Głogowie w oparciu o Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego oraz Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie zarządzania wewnętrznego .	Judyta Walczuk-Rojek
2	23.03.2021	Realizacja zaleceń poinspekcyjnych UKNF poprzez wprowadzenie zapisu dotyczącego wskazania komórek organizacyjnych Banku wykonujących zadania z zakresu zarządzania konfliktami interesów.	Judyta Walczuk-Rojek
2	11.08.2022	Ujednolicenie tekstu regulacji, dostosowanie do obowiązujących przepisów prawa.	Judyta Walczuk-Rojek

SPIS TREŚCI

Rozdział 1. Postanowienia ogólne..... 4
Rozdział 2. Zasady identyfikacji konfliktu interesów..... 6
Rozdział 3. Zasady zapobiegania konfliktowi interesów..... 7
Rozdział 4. Zarządzanie konfliktem interesów 8
Rozdział 5. Powiązania personalne.....11
Rozdział 6. Rejestr.....11
Rozdział 7. Mechanizmy kontrolne służące zapobieganiu konfliktom interesów.....13
Rozdział 8. Postanowienia końcowe.....13

Załączniki :

Załącznik nr 1 : oświadczenie o możliwości wystąpienia konfliktu interesów.
Załącznik nr 2 : graficzne ujęcie stopni pokrewieństwa.
Załącznik nr 3 : wzór rejestru konfliktu interesów.

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Głogowie, zwana dalej „Polityką", określa zasady identyfikacji, oceny i zarządzania konfliktem interesów.
2. Celem Polityki jest identyfikacja i ocena rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów między interesami Banku, a prywatnymi interesami pracowników lub członków organów Banku oraz osób trzecich powiązanych z pracownikami lub członkami organów, oraz ich minimalizacji lub zapobiegania ich występowaniu, a także zapobieganie konfliktowi postrzeganemu.
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 zapobiegania negatywnym skutkom zaistniałego konfliktu interesów.
5. Konflikt interesów wygasa, jeżeli ustaną okoliczności go powodujące.

§ 2

Polityka stanowi wykonanie postanowień:

1. Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA) z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2021/05),
2. Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r.,
3. Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach wydanej w kwietniu 2017 r.,
4. Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach, wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego w październiku 2020 r.,
5. Wytycznych Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS dotyczące wdrażania Rekomendacji Z KNF u Uczestników Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

§ 3

Użyte w niniejszej Polityce określenia oznaczają :

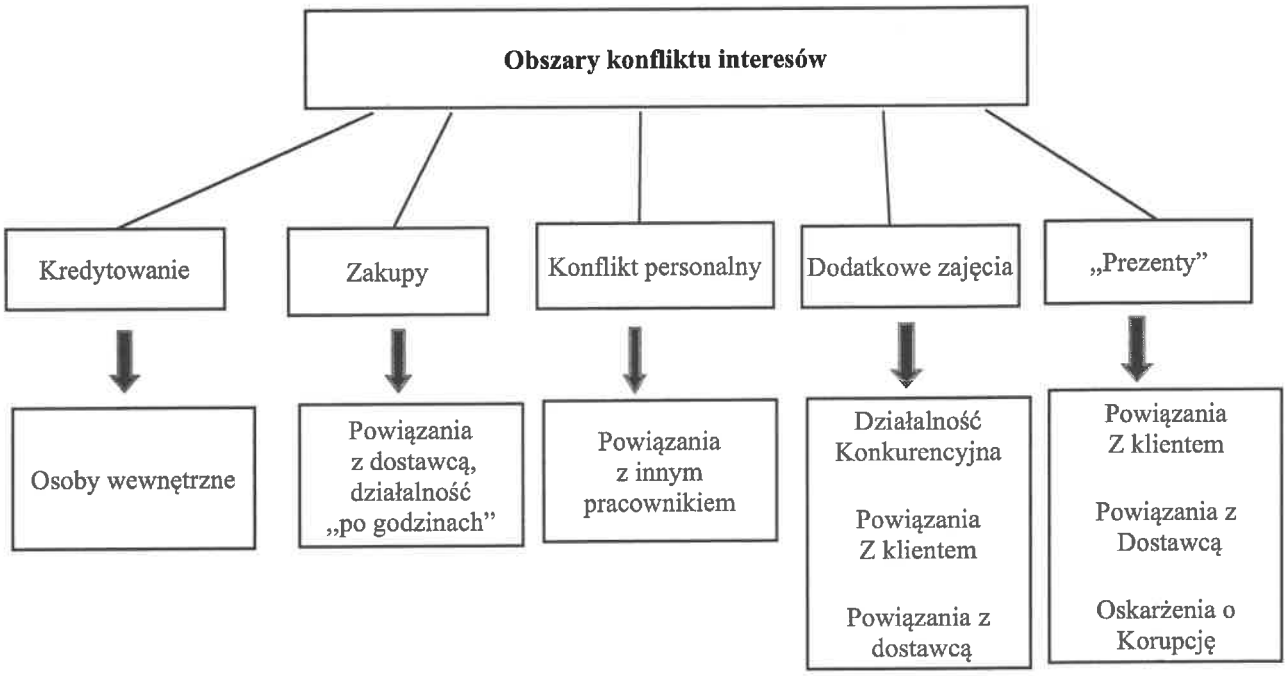
1. Bank – Bank Spółdzielczy w Głogowie,
2. Członek organu – członek Zarządu albo Rady Nadzorczej,
3. organ Banku – Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku,
4. stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej – wydzielona komórka organizacyjna pełniąca zadania mające na celu zapewnienie zgodności, określone w Regulaminie organizacyjnym, Regulaminie funkcjonowania stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, Polityce zarządzania ryzykiem braku zgodności. Wykonuje zadania z zakresu zarządzania konfliktami interesów,
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 z zasad prawidłowej gospodarki majątkiem Banku,
6. konflikt interesów – znane Bankowi okoliczności, mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku, osoby powiązanej z Bankiem (tj. w szczególności osoby wchodzącej w skład statutowych organów Banku oraz osoby pozostającej z Bankiem w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze) a obowiązkiem działania przez Bank w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu Klienta Banku, jak również znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesami kilku jego Klientów,

7. konflikt interesów rzeczywisty – odnosi się do czynności wykonywanych w danej chwili, jeśli w trakcie ich wykonywania osoba podejmująca decyzję dostrzeże własne powiązanie z osobą której dotyczy rezultat czynności,
8. konflikt interesów potencjalny – 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, bądź bezstronność,
9. konflikt interesów postrzegany – występuje podejrzenie kierowania się osobistymi korzyściami w trakcie wykonywania obowiązków przez daną osobę pomimo, iż w rzeczywistości tak się nie dzieje,
10. osoba powiązana – osoba związana z Bankiem stosunkiem pracy, zlecenia lub innym stosunkiem pracy o podobnym charakterze, osoby wchodzące w skład statutowych organów Banku, osoby wchodzące w skład organu, kierujące działalnością lub pozostające w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku o podobnym charakterze z podmiotem, któremu Bank przekazał do wykonania czynności zgodnie z umową outsourcingową,
11. osoba bliska – osoba powiązana personalnie z Członkiem organu Banku, tj. jego małżonek, wstępny, zstępny lub powinowaty w linii prostej lub bocznej do drugiego stopnia a także osoba, która z jakiegokolwiek powodu może liczyć na szczególne względy u Członka organu Banku lub pracownika,
12. powiązania personalne – związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych, dotyczą relacji między podmiotami o charakterze rodzinnym, majątkowym oraz wynikającym ze stosunku pracy, powiązanie, które może rodzić ryzyko konfliktu interesów pracownika/członka organu Banku z racji posiadania relacji pozasłużbowych z innym pracownikiem/członkiem organu Banku,
13. proces decyzyjny – zbiór czynności prowadzących do merytorycznego rozpoznania przez organ Banku lub pracowników Banku w ramach ich obowiązków służbowych konkretnej sprawy, wyłączenie Członka organu z procesu decyzyjnego odnosi się tylko do tej sprawy, której konflikt interesów dotyczy,
14. zachęta – opłata, prowizja, korzyść pieniężna lub świadczenie niepieniężne, której przyjęcie przez pracownika lub Członka organu Banku może przyczynić się do powstania sytuacji konfliktu interesów.

Rozdział 2. Zasady identyfikacji konfliktu interesów

§ 4

1. Z uwagi na charakter działalności Banku podstawowe obszary konfliktu interesów obejmują:



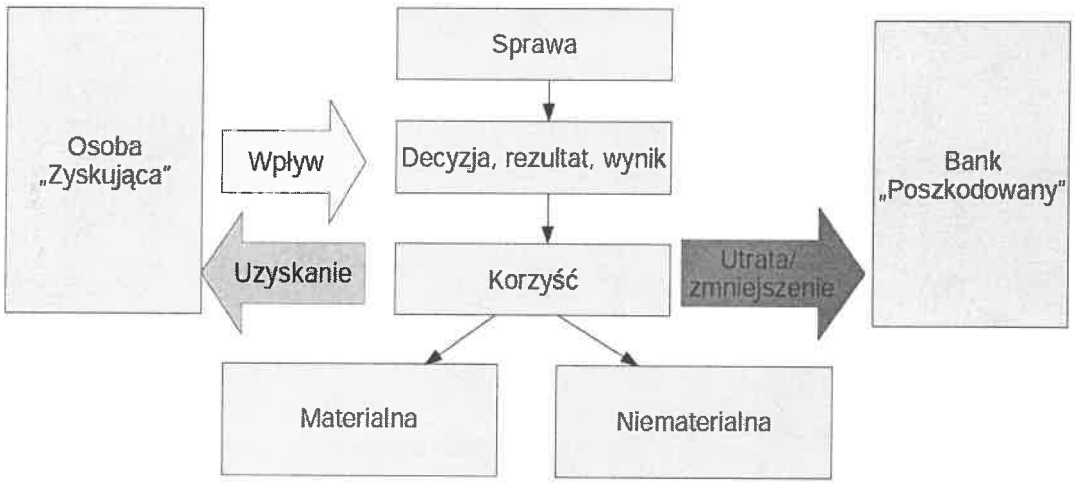
   1) konflikt dotyczący relacji i transakcji Banku z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje a także transakcji z podmiotami powiązanymi z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych w tym pełniącymi kluczowe funkcje,
   2) konflikt dotyczący transakcji Banku z pracownikami, a także z podmiotami powiązanymi (w tym personalnie) z pracownikami,
   3) konflikt dotyczący powiązań personalnych w strukturze organizacyjnej Banku,
   4) konflikt dotyczący zawierania transakcji z podmiotami powiązanymi z Bankiem,
   5) konflikt dotyczący zawierania transakcji z różnymi klientami w sytuacji konfliktu interesów.
2. Konflikt interesów może dotyczyć relacji i transakcji :
   1) między Bankiem a :
      a) klientem (w rezultacie modelu handlowego lub różnych usług oferowanych przez bank i prowadzonej przez niego działalności),
      b) pracownikami lub ich osobami bliskimi lub trzecimi, które mogą rodzić ryzyko wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji,
      c) udziałowcami,
      d) członkami Rady Nadzorczej i Zarządu,
      e) istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi,
      f) innymi powiązanymi stronami niż wymienione powyżej,
   2) różnymi klientami Banku.
3. Powyższy katalog nie jest katalogiem zamkniętym i w konkretnej sytuacji faktycznej do konfliktu interesów może dojść także pomiędzy innymi konfiguracjami spośród wyżej wymienionych podmiotów.

4. Bank z uwagi na ochronę swoich interesów oraz konieczność przestrzegania prawa zarządza konfliktem interesów:
   1) rzeczywistym,
   2) potencjalnym,
   3) postrzeganym.
5. Przykłady konfliktu interesów mogące powstać w związku z działalnością Banku:
   1) 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,
   2) 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,
   3) pracownik Banku lub inna Osoba powiązana z Bankiem prowadzi działalność gospodarczą na tym samym rynku, co Klient,
   4) sprawowanie kontroli wewnętrznej i audytu przez osoby kierujące wcześniej audytowanymi obszarami,
   5) powiązania personalne pomiędzy osobami kontrolującymi a kontrolowanymi,
   6) bezpośrednia zależność służbowa osób powiązanych personalnie.
6. Bank bierze pod uwagę możliwość pojawienia się konfliktu interesów innego niż określony w katalogu w ust. 5.

Rozdział 3. Zasady zapobiegania konfliktowi interesów

§ 5

1. Graficzne ujęcie jak działania konflikt interesów :



2. Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:
   1) osoby powiązane, w tym członkowie organów Banku, zobowiązani są do unikania działań, które mogą spowodować lub powodują możliwość wystąpienia konfliktu interesów,
   2) w przypadku członków Zarządu Banku wymagana jest zgoda Rady Nadzorczej Banku na prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej, na zasiadanie w organach innych podmiotów oraz na pobieranie z tego tytułu wynagrodzenia,

3) obowiązkiem osoby powiązanej, w tym członka organu Banku oraz pracownika jest ujawnienie wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą powodować konflikt interesu (dotyczy to też interesów ich najbliższych członków rodziny, powinno się odpowiednio uwzględniać fakt, że konflikty interesów mogą wynikać nie tylko z obecnych, ale także z przeszłych relacji osobistych lub zawodowych),
4) obowiązkiem członka organu Banku lub pracownika jest wyłączenie się w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia, w tym w szczególności ustanawia się obowiązek wstrzymania się przez członków Zarządu i Rady Nadzorczej od głosowania nad wszelkimi sprawami w przypadku których dany Członek znajduje się lub może znajdować się w konflikcie interesów, bądź jego obiektywność lub też zdolność do należytego wypełniania obowiązków wobec Banku może ulec zmniejszeniu w inny sposób.
5) w Banku stosowany jest podział zadań oraz procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz ryzyku, wynikających z powiązań personalnych, o których mowa w rozdziale 5,
6) stałe monitorowanie rzeczywistego oraz utrzymującego się konfliktu interesów w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacja,
7) zakaz nadużywania przez pracowników uprawnień wynikających z zajmowanego stanowiska lub realizowanych zadań poprzez wydawanie poleceń służbowych bądź podejmowanie działań niezgodnych z regulacjami wewnętrznymi Banku oraz powszechnie obowiązującymi przepisami prawa,
8) działanie zgodnie z najlepiej pojętym interesem klientów Banku z uwzględnieniem interesu Banku,
9) zapewnienie anonimowych kanałów przekazywania informacji o naruszeniach oraz szkolenia dla pracowników m.in. z zakresu zasad przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów.

3. Bank ustala odpowiednie zasady zawierania transakcji z Członkami Zarządu, Członkami Rady Nadzorczej Banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku oraz z podmiotami powiązanymi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie.
4. 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.

Rozdział 4. Zarządzanie konfliktem interesów

§ 6

W procesie zarządzania ryzykiem wystąpienia konfliktu interesów uczestniczą:
1. Zebranie Przedstawicieli,
2. Rada Nadzorcza,
3. Zarząd,
4. Prezes Zarządu,
5. Wiceprezes Zarządu ds. handlowych,
6. Stanowisko obsługi kadr i płac,
7. Zespół ds. ryzyka bankowego,
8. Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej.

§ 7

Podstawowe zadania Zebrania Przedstawicieli :
1. uchwalanie zmian w Statucie Banku,

2. przyjęcie Polityki oceny odpowiedniości Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej w Banku,
3. wybór członków Rady Nadzorczej zgodnie z zasadą unikania konfliktu interesów – ocena pierwotna,
4. ocena członków Rady Nadzorczej – ocena wtórna.

§ 8

Podstawowe zadania Rady Nadzorczej:

1. zatwierdzenie Polityki oceny odpowiedniości Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej w Banku,
2. wybór Członków zarządu – ocena pierwotna,
3. ocena wtórna Członków Zarządu,
4. zatwierdzenie Regulaminu działania Zarządu,
5. zatwierdzenie Regulaminu kontroli wewnętrznej,
6. ocena zarządzania ryzykiem operacyjnym,
7. zatwierdzenie planu działania stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej na dany rok.

§ 9

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 spowinowacone 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 Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Głogowie,
8. analiza wyników kontroli wewnętrznej,
9. zatwierdzenie polityki kadrowej,
10. zatwierdzanie zasad raportowania,
11. odpowiednia konstrukcja pełnomocnictw.

§ 10

Podstawowe zadania Prezesa Zarządu:

1. wykonywanie czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników,
2. nadzór nad zarządzaniem ryzykiem istotnym w tym ryzykiem operacyjnym,
3. odpowiedzialność za bieżące funkcjonowanie Procedury zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku Spółdzielczym w Głogowie procedur i standardów etycznych,
4. raportowanie do Rady Nadzorczej, nie rzadziej niż raz na pół roku informacji o otrzymanych istotnych zgłoszeniach naruszeń.

§ 11

Podstawowe zadania Członka Zarządu ds. handlowych:

1. nadzór nad realizacją polityki unikania konfliktów interesów na styku pracownik- klient.

§ 12

Podstawowe zadania stanowiska obsługi kadr i płac :

1. gromadzenie danych o powiązaniach personalnych w aktach pracowników,
2. analiza powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń, w przypadku powstania wątpliwości sprawa konsultowana jest ze stanowiskiem ds. zgodności i kontroli wewnętrznej,
3. gromadzenie oświadczeń pracowników lub członków organów Banku co do możliwości wystąpienia konfliktu interesów (załącznik nr 1 do przedmiotowej Polityki),
4. gromadzenie informacji o zatrudnieniu pracowników w innych miejscach poza Bankiem,
5. realizacja procesu rekrutacji z uwzględnieniem Polityki unikania konfliktów interesów,
6. gromadzenie i raportowanie informacji o zaistniałych konfliktach interesów do Zarządu Banku i stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej,
7. zapoznawanie pracowników z postanowieniami niniejszej Polityki.

§ 13

Podstawowe zadania zespołu ds. ryzyka bankowego:

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

§ 14

Podstawowe zadania stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej:

1. weryfikacja niniejszej Polityki,
2. monitorowanie zgłoszonych przez stanowisko obsługi kadr i płac przypadków konfliktu interesów, powiązań personalnych,
3. testowanie obszaru konfliktu interesów w zakresie weryfikacji przestrzegania mechanizmów kontrolnych przez pracowników Banku,
4. przedstawianie organom Banku w okresach wskazanych w Instrukcji sporządzania informacji zarządczej raportu zawierającego wyniki testów dotyczących stosowania mechanizmów kontrolnych w zakresie konfliktu interesów,
5. przedstawianie organom Banku w okresach wskazanych w Instrukcji sporządzania informacji zarządczej, w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności informacji na temat zidentyfikowanych konfliktów interesów, powiązań personalnych,
6. prowadzenie w formie elektronicznej rejestru konfliktu interesów w zakresie opisanym w rozdziale 6 niniejszej Polityki.

§ 15

Podstawowe zadania pracowników Banku w zakresie niniejszej Polityki:

1. zgłaszanie do stanowiska obsługi kadr i płac :
    1) powiązań personalnych,
    2) przypadków wystąpienia konfliktu interesów.

Rozdział 5. Powiązania personalne

§ 16

1. Powiązania personalne mogą wystąpić w relacjach pomiędzy:
   1) członkami organów Banku,
   2) członkami organów Banku a klientami Banku,
   3) członkami organów Banku a członkami organów podmiotu ze Zrzeszenia BPS,
   4) członkami organów Banku a innymi pracownikami Banku,
   5) pracownikami Banku,
   6) pracownikami Banku a klientami Banku.
2. Bank dąży do wyeliminowania ryzyka operacyjnego, wynikającego z powiązań personalnych osób, których zakres obowiązków jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka.
3. W Banku są określone akceptowalne zależności służbowe w związku z występowaniem powiązań personalnych, w tym 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.
4. 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 (załącznik numer 2).
5. Weryfikacja powiązań personalnych osób zatrudnionych w Banku na wszystkich stanowiskach pracy ma na celu unikanie nieprawidłowości w procesie decyzyjnym.
6. 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.
7. Pracownicy Banku składają oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów, które stanowi załącznik numer 2 do Polityki kadrowej w Banku Spółdzielczym w Głogowie.
8. Pracownik zobowiązany jest powiadomić stanowisko obsługi kadr i płac o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy.

Rozdział 6. Rejestr

§ 17

1. W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów w Banku prowadzony jest rejestr, którego wzór stanowi załącznik numer 3 do Polityki.
2. Wpisowi do rejestru podlegają:
   1) oświadczenia pracowników lub członków organów Banku co do możliwości wystąpienia konfliktu interesów,
   2) informacje o zdarzeniach lub okolicznościach wskazujących na występowanie konfliktu interesów lub ryzyko jego wystąpienia,
   3) zgody Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu,
   4) oświadczenia i zgody, o których mowa w pkt 1 i 3, prowadzone są w rejestrze w odrębnej ewidencji.
3. ujawnieniu w oświadczeniu wymienionym w ust. 2 pkt. 1 podlegają:
   1) interesy gospodarcze mogące stanowić źródło konfliktu interesów w tym: posiadane akcje lub udziały w spółkach prawa handlowego, inne prawa własności i udziały oraz inne interesy gospodarcze związane z klientami, prawa własności intelektualnej, kredyty udzielone przez bank spółce należącej do pracowników,

2) członkostwo w organie, bądź prawo własności organu lub podmiotu mającego sprzeczne interesy, w tym fakt zatrudnienia w takim podmiocie w okresie ostatnich 5 lat,
3) prowadzenie działalności gospodarczej w imieniu własnym,
4) inne zatrudnienie oraz poprzednie zatrudnienie w niedawnej przeszłości (np. w ostatnich pięciu latach), mogące rodzić konflikt interesów, np. zatrudnienie w podmiocie klienta, który podlega decyzyjności danej osoby,
5) relacje osobiste lub zawodowe z odpowiednimi zewnętrznymi zainteresowanymi stronami (np. związki z istotnymi dostawcami, firmami doradczymi lub innymi dostawcami usług) skutkujące wyłączeniem obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych w Banku,
6) wpływy lub relacje polityczne,
7) inne okoliczności, które mają lub mogą mieć w przyszłości wpływ na powstanie konfliktu interesów,

4. działania jakie Bank podjął w związku z identyfikowanym konfliktem interesów.

§ 18

1. Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej prowadzi rejestr konfliktów interesów w zakresie opisanym w § 17.
2. Rejestr prowadzony jest w formie elektronicznej.
3. Wpisy w rejestrze nie podlegają usuwaniu / modyfikacji.

§ 19

1. Pracownicy lub Członkowie organów Banku zobowiązani są do bezzwłocznego informowania stanowiska obsługi kadr i płac o występowaniu zdarzeń lub okoliczności ich dotyczących, powodujących występowanie konfliktu interesów. Oryginały złożonych oświadczeń gromadzone są przez stanowisko obsługi kadr i płac, niezależnie od dokonanego wpisu w rejestrze, na podstawie przedstawionej informacji.
2. Zgłoszenia wystąpienia lub możliwości wystąpienia zdarzenia lub okoliczności, niosącego znamiona konfliktu interesów może dokonać ponadto każdy pracownik Banku, który posiada w tym zakresie wiedzę, w tym celu może być wykorzystana Procedura anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych.
3. Stosuje się powiadamianie o zdarzeniach wypełniających znamiona konfliktu interesów, dotyczących pracownika lub Członka Zarządu Banku, które mogą dodatkowo uprawdopodabniać ryzyko zaistnienia przestępstwa albo działań, które wywołały lub mogą wywołać w przyszłości szkodę majątkową w Banku lub wpłynęły/ mogą wpłynąć negatywnie na wizerunek Banku, odpowiednio:
   1) w przypadku Członka Zarządu - Prezes Zarządu Banku powiadamia Radę Nadzorczą niezwłocznie, najpóźniej na najbliższym posiedzeniu Rady Nadzorczej,
   2) w przypadku pracownika - Prezes Zarządu, powiadamia Zarząd.
4. Jeśli zdarzenia lub okoliczności wskazujące na istnienie konfliktu interesów dotyczą Członka Rady Nadzorczej Banku, to przewodniczący Rady zobowiązany jest zastosować dostępne w Banku instrumenty prawne w celu wyłączenia od działania w pracach tego Członka Rady, którego okoliczności lub zdarzenia dotyczą.
5. Każdy zgłoszony konflikt interesów jest odpowiednio analizowany i podejmowane są w razie konieczności odpowiednie środki zaradcze ujęte m.in. w rozdziale 7.

Rozdział 7. Mechanizmy kontrolne służące zapobieganiu konfliktom interesów

§ 20

1. Mechanizmy kontrolne w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów obejmują :
   1) rozwiązania organizacyjne zmniejszające prawdopodobieństwo wystąpienie sytuacji powodujących konflikt interesów oraz
   2) system zbierania, przekazywania i wykorzystania informacji w zakresie ryzyka wystąpienia konfliktu interesów zapewniający możliwość reakcji kierownictwa Banku na zaistniałe zagrożenia.
2. W zakresie rozwiązań organizacyjnych w Banku stosuje się:
   1) pracownika lub Członka Zarządu, którego konflikt interesów dotyczy, wyłącza się od uczestniczenia w procesie decyzyjnym, w sprawie której konflikt interesów dotyczy lub na którą wywiera wpływ, do czasu zakończenia się procesu decyzyjnego.
   2) Pracownik lub Członek Zarządu nie może reprezentować Banku na etapie wykonywania podjętych decyzji, w sprawach w których uprzednio podlegał wyłączeniu,
   3) jeśli zdarzenia lub okoliczności wskazujące na istnienie konfliktu interesów dotyczą członka Rady Nadzorczej Banku, to przewodniczący Rady zobowiązany jest zastosować dostępne w Banku instrumenty prawne w celu wyłączenia od działania w pracach tego Członka Rady, którego okoliczności lub zdarzenia dotyczą,
   4) tworzenie i dokumentowanie zadań i schematów podległości służbowej zapewniające jednoznaczne określanie tych kompetencji oraz podległości w obszarze zarządzania operacjami i decyzyjności na różnych szczeblach organizacyjnych, zapobiegające przyporządkowaniu zakresu odpowiedzialności mogącemu prowadzić do konfliktu interesów, w tym ukrywania szkód, błędów lub niewłaściwych działań,
   5) aktualizacja i dokonywanie przeglądów zarządczych regulacji wewnętrznych w zakresie struktury organizacyjnej, podziału zadań, systemu decyzyjnego, zapewniające identyfikację i wyeliminowanie potencjalnych konflikty interesów,
   6) przyjęcie odpowiednich regulacji wewnętrznych dotyczących zawierania transakcji zapewniające unikanie konfliktu interesów i nadzór nad ich stosowaniem.
3. W zakresie systemu zbierania, przekazywania i wykorzystania informacji Bank wdraża:
   1) obowiązek zgłaszania ryzyka konfliktu interesów przez członków organów Banku i pracowników, a także odpowiednio obowiązek 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),
   2) prowadzenie ewidencji dotyczącej przypadków zgłoszenia ryzyka konfliktu interesów, uzyskanych od członków organów lub pracowników lub też będące skutkiem przeglądu zarządczego przekazywanych do stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej.

Rozdział 8. Postanowienia końcowe

§ 21

1. Przestrzeganie zasad Polityki jest realizowane poprzez:
   1) właściwą organizację i prawidłowe funkcjonowanie organów Banku,
   2) odpowiednie działania organizacyjne, zmierzające do wprowadzenia podziału zadań i odpowiedzialności, zapobiegające konfliktowi interesów,
   3) dbałość o zapisy w regulacjach wewnętrznych, zapewniające zgodność z zasadami Polityki,
   4) nadzór organów Banku nad ich przestrzeganiem.

2. Wszyscy pracownicy Banku przy wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych powinni postępować w sposób uczciwy i etyczny oraz kierować się starannością, rozsądkiem i rzetelnością w najlepiej pojętym interesie Banku, własnym oraz Klientów.
3. Rada Nadzorcza i Zarząd Banku zapewniają publiczne ujawnienie odpowiednich informacji dotyczących przyjętej w Banku Polityki. Ujawnienia te obejmują informacje na temat sposobu zarządzania przez Bank istotnymi konfliktami interesów oraz konfliktami, które mogłyby powstać z powodu przynależności banku do grupy lub transakcji zawieranych przez bank z innymi podmiotami w grupie.
4. Publicznemu ujawnieniu nie mogą podlegać informacje objęte ochroną:
   1) stanowiące dane osobowe,
   2) tajemnicę bankową lub tajemnicę przedsiębiorstwa.

Powyższe informacje, a także informacje o istnieniu w Banku takich potencjalnych konfliktów oraz ich zakresie są przekazywane do Komisji Nadzoru Finansowego oraz Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia za pomocą systemu KOS.

§ 22

Niniejsza Polityka podlega weryfikacji przynajmniej raz w roku przez stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej.

STANOWISKO
ds. zgodności i kontroli wewnętrznej

Sporządził:.....
Judyta Walczuk-Rojek

Uzgodnione merytorycznie z:.....

Załącznik nr 1 do Polityki przeciwdziałania i
zarządzania konfliktem interesów
w Banku Spółdzielczym w Głogowie

....., dnia .....

Imię i nazwisko

.....

Funkcja/stanowisko

.....

Bank Spółdzielczy w Głogowie

Oświadczenie o możliwości wystąpienia konfliktu interesów

Zgodnie z Polityką przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Głogowie, konflikt interesów to znane Bankowi okoliczności, mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku, osoby powiązanej z Bankiem (tj. w szczególności osoby wchodzącej w skład statutowych organów Banku oraz osoby pozostającej z Bankiem w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze) a obowiązkiem działania przez Bank w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu Klienta Banku, jak również znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesami kilku jego Klientów,

Mając na uwadze powyższe, oświadczam, że :

Tak	Nie	Treść oświadczenia
☐	☐	Według mojej najlepszej wiedzy znajduję się potencjalnym/rzeczywistym konflikcie interesów z Bankiem. Jeśli ***Tak***, to należy wskazać podstawę, z której konflikt wynika*. ....
☐	☐	Istnieją okoliczności mogące stawiać mnie w potencjalnym / rzeczywistym konflikcie interesów w najbliższej przyszłości Jeśli ***Tak***, to należy wskazać okoliczności z których konflikt może wyniknąć*. ....

Zobowiązuję się niezwłocznie informować Bank o każdym potencjalnym / rzeczywistym konflikcie interesów, na wypadek wystąpienia w przyszłości jakichkolwiek okoliczności, które mogą wskazywać na możliwość wystąpienia lub istnienie konfliktu.

Oświadczam, że powyżej wskazane informacje są prawdziwe i żadne inne zdarzenia lub okoliczności mające związek z powstaniem lub istnieniem konfliktu interesów nie zostały zatajone.

.....

podpis

*Ujawnieniu podlegają:

1. interesy gospodarcze mogące stanowić źródło konfliktu interesów w tym: posiadane akcje lub udziały w spółkach prawa handlowego, inne prawa własności i udziały oraz inne interesy gospodarcze związane z klientami, prawa własności intelektualnej, kredyty udzielone przez bank spółce należącej do pracowników,
2. członkostwo w organie, bądź prawo własności organu lub podmiotu mającego sprzeczne interesy, w tym fakt zatrudnienia w takim podmiocie w okresie ostatnich 5 lat,
3. prowadzenie działalności gospodarczej w imieniu własnym,
4. inne zatrudnienie oraz poprzednie zatrudnienie w niedawnej przeszłości (np. w ostatnich pięciu latach),
5. relacje osobiste lub zawodowe z odpowiednimi zewnętrznymi zainteresowanymi stronami (np. związki z istotnymi dostawcami, firmami doradczymi lub innymi dostawcami usług) skutkujące wyłączeniem obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych w Banku,
6. wpływy lub relacje polityczne,
7. inne okoliczności, które mają lub mogą mieć w przyszłości wpływ na powstanie konfliktu interesów.

Załącznik nr 2 do Polityki przeciwdziałania
i zarządzania konfliktem interesów
Banku Spółdzielczym w Głogowie

Stopnie pokrewieństwa

<table>
<tr><th colspan="2">Nazwy stopni pokrewieństwa pełnego</th><th>Nazwy stopni pokrewieństwa niepełnego</th><th colspan="3">Nazwy stopni powinowactwa rodzinnego</th></tr>
<tr><th>Stopień pokrewieństwa pełnego w linii prostej</th><th>Stopień pokrewieństwa pełnego w linii bocznej</th><th>Pokrewieństwo zastępcze</th><th>Nazwy wyrażające stosunki powinowactwa między małżonkami</th><th>Pierwszy stopień powinowactwa rodzinnego w linii prostej</th><th>Stopień powinowactwa rodzinnego w linii bocznej</th></tr>
<tr><td>Pierwszy stopień pokrewieństwa:
1) ojciec
2) matka
3) rodzice
4) syn
5) córka
6) dziecko</td><td>brak</td><td rowspan="4">1) macocha
2) ojczym
3) pasierb
4) pasierbica
5) pasierbi</td><td rowspan="4">1) żona
2) mąż
3) małżeństwo</td><td rowspan="4">1) ojciec męża, ojciec żony
2) matka męża, matka żony
3) rodzice męża lub rodzice żony
4) mąż córki
5) żona syna</td><td>brak</td></tr>
<tr><td>Drugi stopień pokrewieństwa:
1) dziadek
2) babka
3) dziadek i babka
4) wnuk
5) wnuczka
6) wnuk i wnuczka</td><td>Drugi stopień pokrewieństwa w linii bocznej:
1) brat
2) siostra
3) rodzeństwo</td><td>Drugi stopień powinowactwa rodzinnego w linii bocznej:
1) nazwy rodzeństwa współmałżonka – brat męża, siostra męża, brat żony, siostra żony
2) nazwy współmałżonka rodzeństwa – żona brata, mąż siostry</td></tr>
<tr><td>Trzeci stopień pokrewieństwa:
1) pradziadek
2) prababka
3) pradziadek i prababka
4) prawnuk, prawnuczka
5) prawnuki</td><td>Trzeci stopień pokrewieństwa w linii bocznej:
1) brat ojca
2) brat matki
3) siostra matki lub ojca
4) syn brata w stosunku do stryja
5) córka brata w stosunku do stryja
6) syn brata w stosunku do siostry ojca
7) córka brata w stosunku do siostry ojca
8) syn siostry
9) córka siostry</td><td>Trzeci stopień powinowactwa rodzinnego w linii bocznej:
1) żona brata ojca
2) żona brata matki
mąż siostry matki lub siostry ojca</td></tr>
<tr><td>Czwarty stopień pokrewieństwa:
1) prapradziadek prapradziadek
2) praprawnuk praprawnuczka</td><td>Czwarty stopień pokrewieństwa w linii bocznej:
1) syn brata ojca
2) córka brata ojca
3) syn brata matki
4) córka brata matki
5) syn siostry ojca lub siostry matki
6) córka siostry ojca lub siostry matki</td><td>brak</td></tr>
</table>

Rejestr Konfliktu Interesów

Załącznik nr 3 do Polityki przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Głogowie

Data zgłoszenia	Osoba objęta konfliktem	Rodzaj konfliktu (P-potencjalny, F- faktyczny)	Opis przyczyn konfliktu	Ocena potencjalnych skutków oraz istotności konfliktu	Konflikt zaakceptowany (T,N)	Rodzaj działań (J - jednorazowe, S - stałe)	Opis podjętych działań naprawczych lub zapobiegawczych

Imię i nazwisko pracownika lub członka organów Banku składającego oświadczenie co do możliwości wystąpienia konfliktu interesów	Data złożenia oświadczenia	Rodzaj konfliktu (P-potencjalny, F- faktyczny)	Opis podjętych działań

Imię i nazwisko członka Zarządu	Zgoda Rady Nadzorczej/ data	Odmowa / data	Miejsce wyknywania dodatkowej działalności/ charakter