

Załącznik nr 1 do Uchwały
Zarządu Banku Spółdzielczego
w Głogowie nr 41/2/2025
z dnia 15.10.2025 r.

Załącznik nr 1 do Uchwały
Rady Nadzorczej Banku
Spółdzielczego w Głogowie
nr 7/3/2025 z dnia 14.11.2025 r.

POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA I ZARZĄDZANIA KONFLIKTEM INTERESÓW W BANKU SPÓŁDZIELCZYM W GŁOGOWIE

Głogów, listopad 2025 rok

Spis treści

Rozdział 1. Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2. Zasady identyfikacji konfliktu interesów	5
Rozdział 3. Zasady zapobiegania konfliktowi interesów	6
Rozdział 4. Zarządzanie konfliktem interesów	8
Rozdział 6. Rejestr.....	10
Rozdział 7. Mechanizmy kontrolne służące zapobieganiu konfliktom interesów	12
Rozdział 8. Postanowienia końcowe	12

Załączniki :

Załącznik nr 1 : oświadczenie o możliwości wystąpienia konfliktu interesów.

Załącznik nr 2 : 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 potencjalnemu.
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) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe,
- 2) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2011 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach,
- 3) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA) z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2021/05),
- 4) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r.,
- 5) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach wydanej w kwietniu 2017 r.,
- 6) Rekomendacji M dotyczącej zarządzania ryzykiem operacyjnym w bankach, wydana przez Komisję Nadzoru Finansowego w 2013 r.,
- 7) Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach, wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego w październiku 2020 r.,
- 8) 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 Banku,
- 3) organ Banku — Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku,
- 4) komórka ds. zgodności i kontroli wewnętrznej — wydzielona komórka organizacyjna pełniąca zadania mające na celu zapewnienie zgodności, określone w Regulaminie organizacyjnym Banku, Regulaminie funkcjonowania komórki ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, Polityce zarządzania ryzykiem braku zgodności. Wykonuje zadania z zakresu zarządzania konfliktami interesów,
- 5) interes – obiektywny stan rzeczy stanowiący przedmiot pożądań lub dążeń danego podmiotu, także zespół okoliczności prawnych lub faktycznych, które mogą powodować korzyść dla danego podmiotu – interes może dotyczyć interesu prywatnego pracownika, interesu

- prywatnego członka organu Banku, a także interesu osób bliskich wobec pracownika lub członka organu lub interesu Banku jako instytucji,
- 6) interes prywatny – staranie się o powodzenie w życiu, zabieganie o sprawy majątkowe, karierę, szczęście, chęć dbałości o dobro swojej rodziny, sytuacja identyfikacji i odczuwanie potrzeby akceptacji ze strony określonej grupy społecznej, darzenie sympatią i większe zrozumienie członków tej grupy,
 - 7) 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,
 - 8) konflikt interesów — sytuacja wzajemnego przenikania się interesów, w sposób prowadzący do powstania sprzeczności między:
 - a) interesem prywatnym pracownika, członka organu, w tym najbliższych członków rodziny pracownika lub członka organu z interesem Banku,
 - b) sprzeczności interesu Banku z interesem innego podmiotu wobec którego Bank powinien być lojalny (np. interesem klienta, interesem udziałowców),
 - 9) konflikt interesów na poziomie instytucjonalnym – konflikt powstający w związku z różnymi rolami i działaniami Banku lub różnych jednostek w obrębie Banku lub też odnoszący się do zewnętrznych zainteresowanych stron, np. prowadzenie czynności z różnymi klientami przy wykorzystaniu informacji poufnej, dokonywanie transakcji z podmiotami powiązanymi lub zależnymi od Banku,
 - 10) konflikt interesów na poziomie pracowników lub członków organów – konflikt między interesami Banku, a prywatnymi interesami pracowników, członków organów lub interesami osób bliskich pracownika lub członka organu,
 - 11) konflikt interesów rzeczywisty — odnosi się do czynności wykonywanych w danej chwili, jeśli w trakcie ich wykonywania osoba podejmująca decyzję (pracownik, członek organu, Bank) ma szczególny interes, który może wpłynąć negatywnie na ocenę sytuacji, podejmowane decyzje, wykonywanie powierzonych zadań i może to prowadzić do naruszenia interesów Banku lub innego podmiotu wobec którego podmiot podejmujący decyzję powinien być lojalny,
 - 12) konflikt interesów potencjalny — jeśli dana osoba lub Bank ma szczególny interes, który może mieć negatywny wpływ na ocenę sytuacji, podejmowane decyzje, wykonywanie powierzonych zadań w przyszłości z naruszeniem interesów Banku lub innej strony np.:
 - a) w przypadku pracownika lub członka organu – obecna lub dawna działalność, np. interesy gospodarcze, fakt zatrudnienia/pełnienia roli członka organu w innym podmiocie gospodarczym, a także powiązania personalne z innymi członkami organu, pracownikami, innymi osobami zatrudnionymi które mogą wpłynąć w przyszłości niewłaściwie na bezinteresowność , bądź bezstronność w przypadku podejmowania decyzji, sprawowania nadzoru, kontroli itp. W zakresie relacji Banku z danym podmiotem gospodarczym lub osobom,
 - b) w przypadku Banku – relacja z podmiotem powiązanym, która może wpłynąć niewłaściwie w przyszłości na bezinteresowność, bądź bezstronność w zakresie decyzji dotyczącej relacji Banku wobec tego podmiotu gospodarczego,
 - 13) lojalność – postępowanie zgodnie z przyjętymi zobowiązaniami (np. względem pracodawcy, klienta) lub istniejącym prawem,
 - 14) osoba powiązana z pracownikiem lub członkiem organu — osoby z którymi pracownika lub członka organu łączą relacje pozasłużbowe, tj. relacje które potencjalnie mogą wpłynąć

negatywnie na niezależność osądu i decyzji a w konsekwencji na rzetelność wykonywania zadań powierzonych pracownikowi, w tym:

- a) relacje personalne,
 - b) inne relacje, których charakter może budzić uzasadnione wątpliwości co do bezstronności, np. pozostawanie we wspólnym gospodarstwie domowym, przynależność do jednej organizacji,
 - c) relacje kapitałowe:
 - posiadanie akcji lub udziałów podmiotów będących Klientami lub podmiotami świadczącymi usługi na rzecz Banku lub Partnerami biznesowymi Banku, w podmioty objęte umowami outsourcingu, bądź też
 - zasiadanie w organach takich podmiotów lub ciałach decyzyjnych takich podmiotów,
- 15) osoba bliska — osoba będąca w relacji osobistej, wynikającej z pokrewieństwa lub powinowactwa, tj. małżonek, wstępny, zstępny lub powinowaty w linii prostej lub bocznej do drugiego stopnia, a także osoba, która pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym z danym członkiem organu Banku lub pracownikiem,
- 16) 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,
- 17) podmioty powiązane – podmioty, w przypadku których występują bliskie powiązania, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 15 ustawy – Prawo bankowe oraz podmioty powiązane kapitałowo lub organizacyjnie, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 6 ustawy – Prawo bankowe,
- 18) podmiot zależny – podmiot, w stosunku do którego Bank jest podmiotem dominującym, przy czym wszystkie podmioty zależne od tego podmiotu zależnego uważa się również za podmioty zależne od Banku (Prawo bankowe art. 4 ust. 1 pkt 9),
- 19) 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,
- 20) zachęta - opłata, prowizja, korzyść pieniężna lub świadczenie niepieniężne, której przyjęcie przez pracownika lub Członka organu Banku może przyczynić się do powstania sytuacji konfliktu interesów. Za zachętę traktuje się także powierzenie pracy lub pełnienia funkcji za wynagrodzeniem.

Rozdział 2. Zasady identyfikacji konfliktu interesów

§ 4

1. Z uwagi na charakter działalności Banku podstawowe obszary konfliktu interesów obejmują:
- 1) w zakresie konfliktu interesów na poziomie pracowników lub członków organów
 - a) relacje biznesowe Banku z członkami organów lub osobami na stanowiskach kierowniczych, także transakcje z podmiotami powiązanymi z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych w tym pełniącymi kluczowe funkcje,
 - b) relacje biznesowe Banku z pracownikami lub podmiotami powiązanymi z pracownikami, innymi niż objęte w lit. a,
 - c) relacje biznesowe Banku z osobami bliskimi członków organów lub pracowników Banku,

- d) sytuacje, , gdy w ramach organów Banku lub pomiędzy członkami organów Banku oraz pracownikami Banku występują relacje pozasłużbowe wynikające z powiązań personalnych,
 - e) sytuacje, gdy członek organu lub pracownik zasiada w organach podmiotu świadczącego usługi Bankowi, w tym na podstawie umowy outsourcingu, a także jego dominującego wobec tego podmiotu,
 - f) sytuacje, gdy członek organu lub pracownik bierze udział w wyborze podmiotu świadczącego usługi Bankowi, w tym na podstawie umowy outsourcingu, a jednocześnie posiada znaczące udziały kapitałowe w tym podmiocie lub jest zatrudniony w tym podmiocie,
 - g) sytuacje, gdy członek Rady Nadzorczej jest pracownikiem Banku, a stanowisko zajmowane przez tego pracownika jest objęte bezpośrednim nadzorem Rady Nadzorczej – np. kierujący komórką ds. zgodności o której mowa w art. 9c ust. 2 pkt 2,
- 2) w zakresie konfliktu interesów na poziomie instytucjonalnym
- a) relacje biznesowe Banku z podmiotami powiązanymi lub zależnymi,
 - b) relacje biznesowe Banku z partnerami biznesowymi, których działalność w zakresie nieobjętym współpracą z Bankiem naraża Bank na straty, utratę korzyści lub utratę reputacji,
 - c) relacje biznesowe Banku z klientami w sytuacji konfliktu interesów Banku z klientem,
 - d) relacje biznesowe Banku z różnymi klientami w sytuacji konfliktu interesów między tymi klientami.
2. Bank z uwagi na ochronę swoich interesów oraz konieczność przestrzegania prawa zarządza konfliktem interesów:
- 1) rzeczywistym,
 - 2) potencjalnym.
3. Przykłady konfliktu interesów mogące powstać w związku z działalnością Banku:
- 1) 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,
 - 2) pracownik Banku lub inna osoba powiązana z Bankiem prowadzi działalność gospodarczą na tym samym rynku, co Klient,
 - 3) sprawowanie kontroli wewnętrznej i audytu przez osoby kierujące wcześniej audytowanymi obszarami,
 - 4) powiązania personalne pomiędzy osobami kontrolującymi a kontrolowanymi,
 - 5) bezpośrednia zależność służbowa osób powiązanych personalnie.
4. Bank bierze pod uwagę możliwość pojawienia się konfliktu interesów innego niż określony w katalogu w ust. 3.

Rozdział 3. Zasady i mechanizmy zapobiegania konfliktowi interesów

§ 5

1. Pracownicy lub Członkowie organów Banku zobowiązani są do bezzwłocznego informowania Banku, o występowaniu zdarzeń lub okoliczności ich dotyczących, powodujących występowanie konfliktu interesów. W tym celu składane są odpowiednie oświadczenia. Oryginały złożonych oświadczeń gromadzone są odpowiednio dla członków Rady Nadzorczej przez Biuro Zarządu, dla pozostałych pracowników przez Dyrektora

Zarządzającego i przechowywane w siedzibie firmy prowadzącej na rzecz Banku usługi kadrowo-płacowe (outsourcing).

2. Każdy zgłoszony konflikt interesów jest odpowiednio analizowany i podejmowane są w razie konieczności odpowiednie środki zaradcze odpowiednie do zaistniałej sytuacji. W razie konieczności komórka ds. zgodności opiniuje proponowane środki zaradcze.
3. Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:
 - 1) członkowie organów Banku oraz pracownicy są zobowiązani unikać działań, które mogą prowadzić do występowania rzeczywistego konfliktu interesów,
 - 2) osoby, które są objęte rzeczywistym lub potencjalnym konfliktem interesów obowiązane są zgłosić Bankowi fakt występowania tego konfliktu,
 - 3) osoby, które są objęte konfliktem interesów nie mogą występować w procesie decyzyjnym dotyczącym ich sprawy lub spraw osób powiązanych bez zastosowania odpowiednich mechanizmów zapewniających bezstronność i rzetelność rozpatrywania sprawy,
 - 4) członkowie Zarządu oraz osoby pełniące kluczowe funkcje w Banku nie mogą pełnić dodatkowych funkcji w podmiocie zależnym lub innym podmiocie należącym do grupy, w której znajduje się Bank, jeżeli mogłoby to negatywnie wpłynąć na efektywność wykonywanych obowiązków w Banku, w szczególności nie gwarantowałyby poświęcania niezbędnej ilości czasu na wykonywanie funkcji w Banku lub powodowałyby powstanie konfliktów interesów osłabiających niezależność osądu wobec funkcji pełnionej w Banku,
 - 5) członkowie Zarządu Banku mogą zasiadać w organach innych podmiotów po uzyskaniu zgody Rady Nadzorczej Banku,
 - 6) obowiązkiem organu Banku oraz pracownika jest ujawnienie wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą powodować konflikt interesów; dotyczy to też interesów ich osób bliskich, jeśli może to prowadzić do konfliktu interesów; powinno się odpowiednio uwzględniać fakt, że konflikty interesów mogą wynikać nie tylko z obecnych, ale także z przeszłych relacji osobistych lub zawodowych,
 - 7) Bank stosuje zasady (regulacje wewnętrzne), zgodne z przepisami ustawy Prawo bankowe w zakresie przeprowadzania transakcji dotyczące:
 - a) transakcji z członkami organów, a także z podmiotami powiązanymi kapitałowo lub organizacyjnie z członkami organów i osobami na stanowiskach kierowniczych,
 - b) osobami zatrudnionymi w Banku,
 - c) członkami Banku i podmiotami powiązanymi kapitałowo lub organizacyjnie z członkami Banku (udziałowcami),
 - 8) w przypadku członka Rady Nadzorczej Banku, Przewodniczący Rady zobowiązany jest zastosować dostępne instrumenty prawne w celu wyłączenia z procesu decyzyjnego tego członka Rady, którego dotyczy konflikt interesów,
 - 9) 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.
 - 10) w Banku stosowany jest podział zadań oraz procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz ryzyku, wynikających z powiązań personalnych,

- 11) stałe monitorowanie rzeczywistego oraz utrzymującego się konfliktu interesów w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacja,
 - 12) 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,
 - 13) działanie zgodnie z najlepiej pojętym interesem klientów Banku z uwzględnieniem interesu Banku.
4. 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.
 5. 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.
 6. Stosuje się raportowanie o zdarzeniach wypełniających znamiona konfliktu interesów, dotyczących pracownika lub Członka Zarządu Banku, odpowiednio:
 - 1) w przypadku członka Zarządu – Prezes Zarządu powiadamia Radę Nadzorczą niezwłocznie, najpóźniej na najbliższym posiedzeniu Rady Nadzorczej,
 - 2) w przypadku pracownika – Prezes Zarządu powiadamia Zarząd.

Rozdział 4. Zarządzanie konfliktem interesów

§ 6

1. Nadzór nad przestrzeganiem zasad Polityki w Banku sprawuje Rada Nadzorcza.
2. Rada Nadzorcza powinna w szczególności sposób uwzględniać zasady zapobiegania konfliktowi interesów w zakresie działań Rady Nadzorczej jako organu kolegialnego, jak również jej poszczególnych członków.
3. Członkowie Rady Nadzorczej powinni powstrzymywać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów.
4. Członkowie Rady Nadzorczej przestrzegają zasady wyłączania się z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia, na czas procedowania sprawy, której konflikt interesów dotyczy.
5. Rada Nadzorcza wyraża zgodę na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu, w szczególności dotyczy to zasiadania w organach podmiotu świadczącego usługi Bankowi, w tym na podstawie umowy outsourcingu, a także jego dominującego wobec tego podmiotu.
6. Rada Nadzorcza, korzystając z wyników sprawozdawczości wewnętrznej dotyczących przeglądów zarządczych struktury organizacyjnej, wyników audytu wewnętrznego, wyników analizy ryzyka braku zgodności, treści ewentualnych opinii prawnych, a także odpowiedniej dokumentacji kadrowej, treści protokołów z posiedzeń Zarządu, sprawuje nadzór nad wprowadzonymi przez Zarząd rozwiązaniami organizacyjnymi oraz procedurami, mającymi na celu ograniczenie występowania konfliktu interesów, zapewniających w szczególności:
 - 1) rozdzielenie funkcji kierowania i zwierzchności organizacyjnej nad jednostkami i komórkami operacyjnymi w Banku (w tym uwzględniające podejmowanie decyzji w okresie zastępstwa członków Zarządu);
 - 2) niezależność i obiektywizm sprawowanej kontroli wewnętrznej;
 - 3) przestrzeganie określonych w Banku zasad podejmowania decyzji.

§7

1. Podział zadań pomiędzy poszczególnych członków Zarządu Banku lub wskazanie obszarów

odpowiedzialności następuje z uwzględnieniem zasady minimalizowania ryzyka wystąpienia konfliktu interesów.

2. Członkowie Zarządu przestrzegają zasady wyłączania członka Zarządu z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.

§ 8

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.

§ 9

Podstawowym zadaniem Członka Zarządu ds. handlowych jest nadzór nad realizacją polityki unikania konfliktów interesów na styku pracownik - klient.

§ 10

Podstawowe zadania osoby wskazanej do współpracy z outsourcerem obszaru kadrowo-płacowego:

- 1) gromadzenie i przekazywanie danych o powiązaniach personalnych w celu umieszczenia aktach pracowników przez firmę współpracującą,
- 2) analiza powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń, w przypadku powstania wątpliwości sprawa konsultowana jest z komórką ds. zgodności i kontroli wewnętrznej,
- 3) gromadzenie informacji o zatrudnieniu pracowników w innych miejscach poza Bankiem,
- 4) realizacja procesu rekrutacji z uwzględnieniem Polityki unikania konfliktów interesów,
- 5) gromadzenie i raportowanie informacji o zaistniałych konfliktach interesów do Zarządu Banku i stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej,
- 6) zapoznavanie pracowników z postanowieniami niniejszej Polityki.

§ 11

Podstawowe zadania zespołu ds. ryzyka bankowego:

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

§ 12

Podstawowe zadania komórki ds. zgodności i kontroli wewnętrznej:

- 1) weryfikacja niniejszej Polityki,
- 2) monitorowanie zgłoszonych przez przypadków konfliktu interesów, powiązań personalnych,
- 3) testowanie obszaru konfliktu interesów w zakresie weryfikacji przestrzegania mechanizmów kontrolnych przez pracowników Banku,
- 4) gromadzenie oświadczeń pracowników lub członków organów Banku co do możliwości wystąpienia konfliktu interesów (załącznik nr 1 do przedmiotowej Polityki),
- 5) przedstawienie organom Banku w okresach wskazanych w Instrukcji sporządzania informacji zarządczej raportu zawierającego wyniki testów dotyczących stosowania mechanizmów kontrolnych w zakresie konfliktu interesów,

- 6) przedstawienie organom Banku w okresach wskazanych w Instrukcji sporządzania informacji zarządczej, w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności informacji na temat zidentyfikowanych konfliktów interesów, powiązań personalnych,
- 7) prowadzenie w formie elektronicznej rejestru konfliktu interesów w zakresie opisanym w rozdziale 6 niniejszej Polityki.

§ 13

Podstawowym zadaniem pracowników Banku w zakresie niniejszej Polityki jest zgłaszanie do wyznaczonej przez pracodawcę osoby :

- 1) powiązań personalnych,
- 2) przypadków wystąpienia konfliktu interesów.

Rozdział 5. Powiązania personalne

§ 14

1. Powiązania personalne to relacje z osobami bliskimi wewnątrz Banku, np. bezpośrednia podległość służbowa, bezpośredni wpływ na zakres i realizację obowiązków, w tym wspólne podejmowanie decyzji, czynności wynikające z systemu kontroli wewnętrznej wobec drugiej osoby.
2. Bank dąży do wyeliminowania ryzyka operacyjnego, wynikającego z powiązań personalnych osób, których zakres obowiązków jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka w szczególności dotyczy to procesów decyzyjnych.
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.
5. Bank akceptuje powiązania personalne w przypadku, gdy pomiędzy członkami organów i pracownikami lub pomiędzy pracownikami nie zachodzi bezpośrednia podległość służbowa lub bezpośredni wpływ na zakres i realizację obowiązków, w tym wspólne podejmowanie decyzji lub czynności wynikające z systemu kontroli wewnętrznej wobec drugiej osoby.
6. W przypadku wystąpienia powiązań personalnych, które nie są akceptowalne Dyrektor zarządzający informuje Zarząd o zaistniałej sytuacji.
7. Weryfikacja powiązań personalnych osób zatrudnionych w Banku na wszystkich stanowiskach pracy ma na celu unikanie nieprawidłowości w procesie decyzyjnym.
8. W przypadku zaistnienia powiązań personalnych pomiędzy pracownikami, innych niż w ust. 5 Bank podejmuje stosowne działania mające na celu wyeliminowanie ryzyka operacyjnego, które mogłoby prowadzić do nadużyć ze strony pracowników.
9. Pracownicy Banku składają oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów, które stanowi załącznik numer 4 do Polityki kadrowej w Banku Spółdzielczym w Głogowie.
10. Pracownik zobowiązany jest powiadomić komórkę ds. zgodności i kontroli wewnętrznej o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy.

Rozdział 6. Rejestr

§ 15

Informacje Ujmowane w rejestrze obejmują:

- 1) Data zgłoszenia

- 2) Osoba objęta konfliktem
- 3) Rodzaj konfliktu: P - potencjalny, F - faktyczny)
- 4) Opis przyczyn konfliktu, w tym ujawnienia w zakresie:
 - a) interesów gospodarczych mogących stanowić źródło konfliktu 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;
 - b) członkostwo w organie, bądź prawo własności organu lub podmiotu mającego sprzeczne interesy, w tym fakt zatrudnienia w takim podmiocie w okresie ostatnich 5 lat;
 - c) prowadzenie działalności gospodarczej w imieniu własnym;
 - d) 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;
 - e) 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;
 - f) wpływy lub relacje polityczne;
 - g) inne okoliczności, które mają lub mogą mieć w przyszłości wpływ na powstanie konfliktu interesów,
- 5) Ocena potencjalnych skutków oraz istotności konfliktu
- 6) Konflikt zaakceptowany (T,N)
- 7) Rodzaj podejmowanych przez Bank działań (J - jednorazowe, S - stałe)
- 8) Opis podjętych działań naprawczych lub zapobiegawczych, w tym zgody Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu, np. w organach podmiotów świadczących Bankowi usługi, w tym w zakresie umów outsourcingu, np. w zakresie reprezentowania interesów Banku poprzez działanie w organie.

§16

1. Komórka ds. zgodności i kontroli wewnętrznej prowadzi rejestr konfliktów interesów w zakresie opisanym w § 15.
2. Rejestr prowadzony jest w formie elektronicznej.
3. Wpisy w rejestrze nie podlegają usuwaniu / modyfikacji.
4. Komórka ds. zgodności i kontroli wewnętrznej raz w roku w terminie do 31 października, informuje pracowników Banku o konieczności składania oświadczeń dotyczących powiązań personalnych bądź możliwych konfliktach interesów (wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 1).
5. Po zweryfikowaniu informacji przekazywanych od pracowników Banku zespołu ds. zgodności i kontroli wewnętrznej w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności przedstawia organom Banku informację o treści wskazującej na brak lub możliwość wystąpienia konfliktów interesów zatrudnionych pracowników i członków organów lub o okolicznościach wskazujących na występowanie konfliktu interesów lub ryzyko jego wystąpienia oraz sytuacji w której Rada Nadzorcza Banku wydawała zgodę na wykonywanie dodatkowej działalności przez Członków Zarządu. Informacja ta będzie przekazywana do 30 listopada.

§ 17

1. Pracownicy lub Członkowie organów Banku zobowiązani są do bezzwłocznego informowania zespołu ds. zgodności i kontroli wewnętrznej o występowaniu zdarzeń lub okoliczności ich dotyczących, powodujących występowanie konfliktu interesów. Oryginały złożonych oświadczeń wg. wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszej procedury przechowywane są przez zespół

ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, 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 zgłaszania, również anonimowego naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku Spółdzielczym w Głogowie procedur i standardów etycznych*.

Rozdział 7. Mechanizmy kontrolne służące zapobieganiu konfliktom interesów

§ 18

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 konfliktów 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
 - 2) 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).

Rozdział 8. Postanowienia końcowe

§ 19

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.

§20

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

