



Powiatowy Bank Spółdzielczy w Gostyniu
Spółdzielcza Grupa Bankowa



Załącznik nr 1
do uchwały nr 277/XII/2021 Zarządu
Powiatowego Bank Spółdzielczego w
Gostyniu
z dnia 02.12.2021

Załącznik nr 1
do uchwały nr 93/XII/2021
Rady Nadzorczej Powiatowego Bank
Spółdzielczego w Gostyniu
z dnia 03.12.2021

POLITYKA
W ZAKRESIE PRZECIWDZIAŁANIA
KONFLIKTOWI INTERESÓW
W POWIATOWYM BANKU SPÓLDZIELCZYM
W GOSTYNIU

Spis treści

I. WSTĘP	2
II. PODSTAWOWE ZASADY.....	4
III. ZARZĄDZANIE RYZYKIEM KONFLIKTU INTERESÓW.....	5
IV. ZADANIA ORGANÓW BANKU I STANOWISKA DS. ZGODNOŚCI I KONTROLI WEWNĘTRZNEJ	9
V. PRZEPISY KOŃCOWE.....	10

Załącznik nr 1 – wzór oświadczenia osoby podejmującej zatrudnienie w Banku

Załącznik nr 2 – wzór oświadczenia Członka organu Banku lub osoby na stanowisku kierowniczym

Załącznik nr 3 – wzór formularza w zakresie oceny odpowiedniości Członków organów Banku w zakresie
konfliktu interesów

Załącznik nr 4 – wzór rejestru – ewidencji

I. WSTĘP

§ 1

Zakres i cele Polityki

1. Polityka zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Gostyniu, zwana dalej „Polityką”, określa zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania ryzyku wynikającego z rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów interesów, a także zasady wyłączenia z procesu decyzyjnego członka organu zarządzającego lub nadzorującego Banku, w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
2. Celem Polityki jest identyfikacja i ocena rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów między interesami Banku, a prywatnymi interesami pracowników i ich minimalizacji lub zapobiegania im; obejmuje to także konflikty z interesami członków organów Banku.

§ 2

Polityka stanowi wykonanie postanowień:

- 1) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie zarządzania wewnętrznego;
- 2) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych, Rekomendacji Z – wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego.

§ 3

Definicje

Użyte w Polityce pojęcia oznaczają:

- 1) **Bank** – Powiatowy Bank Spółdzielczy w Gostyniu;
- 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku;
- 3) **Zarząd** – Zarząd Banku;
- 4) **organ Banku** – Rada Nadzorcza i Zarząd Banku;
- 5) **Członek organu Banku** – członek Rady Nadzorczej albo Zarządu Banku, bez względu na podstawę prawną pełnienia funkcji (np. stosunek pracy, wybór, powołanie);
- 6) **interes Banku** – zespół okoliczności prawnych lub faktycznych oddziałujących korzystnie na sytuację finansową Banku, jego pozycję na rynku lub pozytywny wizerunek w środowisku, a wynikający z realizowania przez Bank przynależnych mu zadań i funkcji określonych ustawowo oraz z zasad prawidłowej gospodarki majątkiem Banku;
- 7) **konflikt interesów** – faktyczna lub potencjalna sytuacja, w której zachowanie Banku, Członka organu Banku, osoby zajmującej stanowisko kierownicze lub pracownika Banku pozostaje w sprzeczności z interesem innego podmiotu lub osoby, w szczególności klientów Banku, wobec których Bank, Członek organu Banku, osoba zajmująca stanowisko kierownicze w Banku lub pracownik Banku winni działać z uwzględnieniem ich najlepiej pojętego interesu. Konflikt interesów może powstać wskutek działań własnych lub okoliczności zewnętrznych i przejawiać się w sprzeczności interesów ekonomicznych, zawodowych lub osobistych stron pozostających w konflikcie, w szczególności interesów Banku i prywatnych interesów Członków organu Banku, osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku, pracowników Banku lub osób i podmiotów powiązanych z nimi;
- 8) **osoba bliska** – osoba powiązana personalnie: z Członkiem organu Banku, osobą na stanowisku kierowniczym lub pracownikiem Banku, tj.: małżonek, osoba pozostająca we

wspólnym pożyciu, krewny, powinowaty do drugiego stopnia, a także osoba pozostająca z kandydatem w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli, która z określonego powodu może liczyć na szczególne względy u Członka organu Banku, osoby na stanowisku kierowniczym lub pracownika Banku;

- 9) **istotny kontrahent** – istotny dostawca usług lub firma konsultingowa;
- 10) **Podmiot powiązany z Członkiem organu lub osobą na stanowisku kierowniczym** – podmiot, w którym:
 - a) członkiem organu podmiotu jest Członek organu Banku lub osoba na stanowisku kierowniczym, albo
 - b) Członek organu Banku lub osoba na stanowisku kierowniczym posiada większościowy pakiet udziałów lub akcji w tym podmiocie;
- 11) **powiązania personalne** – związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych, dotyczą relacji między podmiotami i osobami o charakterze rodzinnym, majątkowym oraz wynikającym ze stosunku pracy, powiązanie, które może rodzić ryzyko konfliktu interesów Członków organu Banku, osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku, pracowników Banku lub osób i podmiotów powiązanych z racji posiadania relacji pozasłużbowych między sobą;
- 12) **proces decyzyjny** – sekwencja czynności prowadzących do merytorycznego rozpoznania przez organ Banku konkretnej sprawy, zaś wyłączenie Członka organu lub osoby zajmującej stanowisko kierownicze z tego procesu odnosi się tylko do tej sprawy, której konflikt interesów dotyczy;
- 13) **rejestr** – rejestr konfliktów interesów Członków organów Banku, osób zajmujących stanowiska kierownicze lub pracowników Banku, zawierający informację o indywidualnych i konkretnych zdarzeniach lub okolicznościach wskazujących na pozostawanie któregokolwiek z nich w relacji faktycznej lub prawnej, uzasadniającej możliwość istnienia konfliktu interesów, względnie sytuacji mogącej skutkować powstaniem takiego konfliktu w przyszłości;
- 14) **Stanowisko ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej** – wyodrębniona w strukturze Banku komórka organizacyjna, której podstawowym zadaniem jest identyfikacja, ocena, kontrola i monitorowanie ryzyka braku zgodności działania Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi, a także normami etycznego działania oraz przedstawianie raportów w tym zakresie;
- 15) **stanowisko kierownicze** – stanowisko wymienione w § 45 Regulaminu Organizacyjnego Banku;
- 16) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę;
- 17) **zachęta** – opłata, prowizja, korzyść pieniężna, materialna lub niematerialna (np. powierzenie pracy w Banku lub poprawa wynagrodzenia osoby w nim zatrudnionej), której przyjęcie przez Członka organu Banku lub osoby na stanowisku kierowniczym może przyczynić się do powstania sytuacji konfliktu interesów.

II. PODSTAWOWE ZASADY

§ 4

Źródła konfliktu interesów

Źródłem konfliktu interesów mogą być w szczególności:

- 1) wzajemne niespójności regulacji wewnętrznych Banku, skutkujące zachwianiem procesu podejmowania decyzji przez organ Banku, w tym poprzez nakładanie się kompetencji lub zadań przyporządkowanych do poszczególnych pionów zarządzania;
- 2) zawarte umowy cywilne z Bankiem albo innymi podmiotami przez Członka organu Banku, osobę zajmującą stanowisko kierownicze, pracownika Banku oraz osobę bliską, skutkujące wyłączeniem lub zachwianiem u niego swobody podejmowania decyzji lub składania oświadczeń woli w imieniu Banku, których celem nadrzędnym powinien być interes Banku;
- 3) istnienie stosunku organizacyjnego pomiędzy Członkiem organu Banku, osobą zajmującą stanowisko kierownicze, pracownikiem lub osobą bliską, a osobą lub podmiotem ubiegającym się o określony produkt lub usługę Banku;
- 4) przyjęcie lub obietnica przyjęcia przez Członka organu Banku, osobę zajmującą stanowisko kierownicze lub pracownika Banku zachęty, w tym ze skutkiem wyłączenia lub zachwiania swobodą podejmowania decyzji lub składania oświadczeń woli w imieniu Banku, których celem nadrzędnym powinien być interes Banku.

§ 5

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

1. Z uwagi na charakter działalności Banku, podstawowe obszary ryzyka konfliktu interesów w Banku obejmują konflikty:
 - 1) dotyczące relacji i transakcji Banku z Członkami jego organów lub osobami zajmującymi stanowiska kierownicze;
 - 2) w relacjach pomiędzy Członkami organów Banku;
 - 3) w transakcjach z podmiotami lub osobami powiązanymi z Członkami organów Banku albo osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku;
 - 4) między Bankiem, reprezentowanym przez jego Zarząd, jako ciało kolegialne, a Członkiem organu Banku;
 - 5) dotyczące powiązań personalnych w strukturze organizacyjnej Banku.
2. Konflikt interesów może dotyczyć relacji i transakcji między:
 - 1) różnymi klientami Banku;
 - 2) 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.

§ 6

Podstawowe zasady zapobiegania ryzyku konfliktu interesów

- 2. Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania ryzyku konfliktu interesów:
 - 1) Członkowie organów Banku oraz osoby na stanowiskach kierowniczych zobowiązani są do unikania działań, które powodują lub mogą spowodować możliwość wystąpienia konfliktu interesów;
 - 2) Członkowie organów Banku, którzy pełnią lub mają pełnić określone funkcje w organach innych podmiotów, informują o tym fakcie Radę Nadzorczą Banku;
 - 3) obowiązkiem Członków organów Banku, osób na stanowiskach kierowniczych i pracowników Banku jest ujawnienie Bankowi wszelkich spraw, w tym informacji dotyczących osób bliskich lub podmiotów powiązanych z Członkami organów Banku albo osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku, które spowodowały lub mogą powodować konflikt interesów;
 - 4) obowiązkiem Członków organów Banku oraz osób na stanowiskach kierowniczych jest wyłączenie się od głosowania lub podejmowania decyzji w sprawach, gdzie występuje konflikt interesów lub występuje inna możliwość niekorzystnego wpływu na poziom obiektywizmu podejmowanej decyzji, albo właściwej realizacji obowiązków wobec Banku.
- 3. Dla zapobieżenia konfliktowi interesów w Banku winny być stosowane:
 - 1) odpowiednie procedury zawierania przez Bank transakcji z Członkami organów Banku, osobami na stanowiskach kierowniczych, a także podmiotami i osobami z nimi powiązаныmi;
 - 2) podział zadań oraz procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz ryzyku, wynikającemu z powiązań personalnych, w szczególności w zakresie podejmowania decyzji i zawierania transakcji mogących rodzić konflikt interesów;
 - 3) zdecydowane działania w odpowiedzi na wszelkie naruszenia Polityki.

III. ZARZĄDZANIE RYZYKIEM KONFLIKTU INTERESÓW

§ 7

Działania zmierzające do realizacji Polityki

Przestrzeganie zasad Polityki winno być realizowane poprzez:

- 1) właściwą organizację i funkcjonowanie organów Banku;
- 2) odpowiednie działania organizacyjne, zmierzające do wprowadzenia podziału zadań i odpowiedzialności, zapobiegające konfliktowi interesów;
- 3) wprowadzenie zasad zawierania transakcji z podmiotami powiązаныmi z Bankiem, podmiotami i osobami powiązаныmi z Członkami organów Banku oraz osobami na stanowiskach kierowniczych;
- 4) dbałość o zapisy w regulacjach wewnętrznych, zapewniające zgodność z zasadami Polityki;
- 5) nadzór organów Banku nad ich przestrzeganiem.

§ 8

Identyfikacja ryzyka konfliktu interesów

1. Ryzyko konfliktu interesów pojawia się na skutek okoliczności mogących doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku a interesem Członka organu Banku, osoby zajmującej stanowisko kierownicze lub osób trzecich, w sytuacji braku uwzględnienia obowiązku działania w sposób rzetelny, zgodnie z najlepiej pojętym interesem drugiej strony.
2. Konflikt interesów powstaje w szczególności, gdy jedna ze stron relacji/transakcji posiada obiektywny powód, aby preferować w sposób naruszający przyjęte normy interes własny lub interes osoby trzeciej w stosunku do interesów drugiej strony.
3. Za identyfikację ryzyka konfliktu interesów odpowiada osoba odpowiedzialna za przeprowadzenie transakcji, podjęcie decyzji lub za relacje wewnętrzne (np. za podległość służbową, podział zadań w zakresie decyzyjności, kontroli wewnętrznej itp.).

§ 9

Powiązania personalne

1. Powiązania personalne 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 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 oni wzajemnego wpływu na zakres i realizację swoich obowiązków.
4. W przypadku zaistnienia powiązań personalnych pomiędzy pracownikami, Bank podejmuje stosowne działania mające na celu wyeliminowanie ryzyka operacyjnego, które mogłyby prowadzić do nadużyć z ich strony.
5. Osoba podejmująca zatrudnienie w Banku składa oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z Członkami organów Banku lub osobami zajmującymi stanowiska kierownicze, które to oświadczenie stanowi *Załącznik nr 1* do niniejszej Polityki.
6. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank (pracodawcę) o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy.

§ 10

Zawieranie transakcji z podmiotami powiązanymi z Bankiem, Członkami organu Banku i osobami lub podmiotami z nimi powiązanymi, względnie osobą zajmującą stanowisko kierownicze

1. W przypadku transakcji w istotny sposób wpływających na sytuację finansową lub prawną Banku, ewentualnie prowadzących do nabycia lub zbycia albo innego rozporządzenia znacznym majątkiem, wprowadza się zasadę uzyskania akceptacji Rady Nadzorczej dla takiej transakcji zgodnie z § 23 Statutu Banku.
2. Przestrzega się zasady:

- 1) rozpatrywania odpowiednio przez Radę Nadzorczą lub Zarząd Banku, względnie przez oba organy transakcji z podmiotami lub osobami powiązanymi z Członkiem organu Banku;
- 2) stosowania odrębnych procedur zawierania transakcji z podmiotami powiązanymi z Członkiem organu Banku lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze.
3. W przypadku rozpatrywania propozycji transakcji dotyczących Członków organów Banku, względnie podmiotów lub osób z nimi powiązanych, głosowanie w sprawie tego Członka, osoby zajmującej stanowisko kierownicze, osób lub podmiotów z nimi powiązanych odbywa się bez ich uczestnictwa, a decyzja podejmowana jest zgodnie z zapisami odpowiedniego regulaminu obowiązującego w Banku.

§ 11

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, czemu służy, między innymi, dokonywanie przeglądów zarządczych regulacji wewnętrznych w zakresie struktury organizacyjnej, podziału zadań i 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, osób na stanowiskach kierowniczych i pracowników Banku, 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).
5. Przypadki zgłoszenia ryzyka konfliktu interesów, uzyskane od Członków organów Banku, osób na stanowiskach kierowniczych lub pracowników Banku, względnie będące skutkiem przeglądu zarządczego są przekazywane do Stanowiska ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej, prowadzącego odpowiednią ewidencję – rejestr – wzór stanowi załącznik nr 4.
6. Ewidencja, o której mowa w ust. 5, winna zawierać:
 - 1) oświadczenia Członków organów Banku i osób zajmujących stanowiska kierownicze, co do pozostawania w stanie konfliktu interesów (wg *Załącznika nr 2* do Polityki);
 - 2) oświadczenia osób podejmujących zatrudnienie w Banku oraz informacje przekazane w okresie świadczenia pracy, co do pozostawania w stanie konfliktu interesów (wg *Załącznika nr 1* do niniejszej Polityki);
 - 3) informacje o zdarzeniach lub okolicznościach uzasadniających istnienie konfliktu interesów lub ryzyko jego wystąpienia;

- 4) oświadczenia Członków organów Banku oraz osób zatrudnionych na stanowiskach kluczowych w Banku ujęte w formularzach oceny sytuacji finansowej oraz, co do pozostania w stanie konfliktu interesów (wg *Załącznika nr 3* do niniejszej Polityki), zawierające:
 - a) informacje w zakresie interesów gospodarczych mogących 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 podmiotom należących do członków organów Banku lub osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku,
 - b) informacje dotyczące członkostwa w organie, bądź prawo własności organu lub podmiotu mającego sprzeczne interesy, w tym fakt zatrudnienia w takim podmiocie w okresie ostatnich 5 lat,
 - c) informacje w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej w imieniu własnym,
 - d) informacje obejmujące inne zatrudnienie oraz poprzednie zatrudnienie w niedawnej przeszłości (w ostatnich pięciu latach), mogące rodzić konflikt interesów, np. zatrudnienie w podmiocie klienta, który podlega decyzyjności danej osoby,
 - e) informacje dotyczące relacji osobistych lub zawodowych 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) informacje w zakresie wpływów lub relacji politycznych,
 - g) informacje w zakresie innych okoliczności, które mają lub mogą mieć w przyszłości wpływ na powstanie konfliktu interesów.
7. Stosownych wpisów do ewidencji dokonuje Stanowisko ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej na podstawie oświadczeń i informacji, o których mowa w ust. 6.
8. Zgłoszenia wystąpienia lub możliwości wystąpienia zdarzenia względnie okoliczności, niosących znamiona konfliktu interesu, może dokonać także każdy pracownik Banku, który posiada w tym zakresie wiedzę.
9. Członkowie organów Banku oraz osoby sprawujące funkcje kierownicze przedkładają corocznie, w terminie do końca pierwszego kwartału, według stanu za rok poprzedni, oświadczenia o występowaniu zdarzeń lub okoliczności ich dotyczących w przedmiocie konfliktu interesów, *które przekazują do Stanowiska ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej*. Wzór oświadczenia stanowi *Załącznik nr 2* do niniejszej Polityki.
10. Dodatkowo Członkowie organów Banku oraz osoby pełniące funkcje Kluczowe w Banku przedkładają corocznie, w terminie do końca pierwszego kwartału, według stanu za rok poprzedni, wypełnione formularze oceny odpowiedniości kandydatów na stanowiska członków organów Banku w zakresie konfliktu interesów. Wzór formularza stanowi *Załącznik nr 3* do niniejszej Polityki.
11. W przypadku zmiany stanu faktycznego przedstawionego w oświadczeniu, o którym mowa wyżej, wskazującej na istnienie konfliktu interesów, Członkowie organów Banku oraz osoby zajmujące stanowiska kierownicze zobowiązane są złożyć niezwłocznie oświadczenie aktualne.
12. Oryginały złożonych oświadczeń po wpisie do ewidencji zgodnie z ust. 7. przekazywane są do Stanowiska Kardyt i Płace celem ich przechowywania w zbiorach osobowych.

§ 12

Monitorowanie i raportowanie w zakresie ryzyka konfliktu interesów

1. Zgłoszone przypadki ryzyka konfliktu interesów są monitorowane przez Stanowisko ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej, które obejmuje je testami zgodności (poprzez przeglądy, kontrolę wewnętrzną) w zakresie przestrzegania zasad związanego ze zgłoszonymi przypadkami ryzyka konfliktu interesów.
2. Stanowisko ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej dokonuje również, poprzez odpowiednie testy zgodności (przeglądy, kontrolę wewnętrzną), monitorowania mechanizmów kontroli wewnętrznej (kontroli ryzyka).
3. Stanowisko ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej raportuje do Zarządu oraz Rady Nadzorczej wyniki testów zgodności w zakresie zgłoszonych przypadków ryzyka konfliktu interesów oraz testów dotyczących mechanizmów kontroli wewnętrznej.

IV. ZADANIA ORGANÓW BANKU I STANOWISKA DS. ZGODNOŚCI

I KONTROLI WEWNĘTRZNEJ

§ 13

Rada Nadzorcza

1. Nadzór nad przestrzeganiem zasad Polityki w Banku sprawuje Rada Nadzorcza.
2. W ramach sprawowanego nadzoru Rada Nadzorcza powinna w szczególności sposób uwzględniać zasady zapobiegania konfliktowi interesów w zakresie jej działań jako organu kolegialnego, jak również jej poszczególnych członków.
3. 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 członków organu Banku.
4. Wprowadza się zasadę wyłączenia członka Rady Nadzorczej w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia – na czas procedowania sprawy, której konflikt interesów dotyczy.
5. Rada Nadzorcza powinna upewnić się, na podstawie wyników sprawozdawczości z 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, 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) od zawierania transakcji rodzących konflikt interesów;
 - 2) niezależność i obiektywizm sprawowanej kontroli wewnętrznej;
 - 3) przestrzeganie określonych w Banku zasad podejmowania decyzji przez osoby bliskie.

§ 14

Zarząd

1. Wewnętrzny podział odpowiedzialności i nadzoru nad poszczególnymi obszarami działalności Banku pomiędzy członków Zarządu powinien być dokonany w sposób przejrzysty i jednoznaczny oraz zostać odzwierciedlony w regulacjach wewnętrznych.
2. Podział, o którym mowa w ust. 1, nie powinien prowadzić do zbędnego nakładania się kompetencji członków Zarządu lub do 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 z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.

§ 15

Stanowisko ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej

1. Stanowisko ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej odpowiada za identyfikację braku zgodności całości Banku, a wynikającego z ryzyka konfliktu interesów.
2. Dane z ewidencji prowadzonej przez Stanowisko ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej, przekazywane są do Stanowiska Ryzyka Operacyjnego, które nie rzadziej niż raz na rok sporządza sprawozdanie (informacja zbiorczą) – Analiza Powiązań Personalnych i Konfliktu Interesów dla organów Banku nie później niż do końca kwietnia za rok poprzedni zgodnie z SIZ.

V. PRZEPISY KOŃCOWE

§ 16

Regulacje powiązane z Polityką

Regulacje powiązane z Polityką to:

- 1) Regulamin Organizacyjny Banku;
- 2) Regulamin działania Rady Nadzorczej;
- 3) Regulamin działania Zarządu;
- 4) Standardy obsługi w PBS w Gostyniu;
- 5) Zasady Dobrej Praktyki bankowej;
- 6) Polityka Kadrowa w PBS w Gostyniu;
- 7) Zasady Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych;
- 8) Procedura dokonywania ocen odpowiedniości członków Rady Nadzorczej Banku;
- 9) Procedura oceny odpowiedniości członków Zarządu Banku i osób pełniących kluczowe funkcje w Banku;
- 10) Procedura anonimowego informowania o nieprawidłowościach w PBS w Gostyniu;
- 11) Regulamin udzielania kredytów pożyczek pieniężnych , gwarancji bankowych i poręczeń osoba i podmiotom w wymienionym w w art. 79 i 79a ustawy – Prawo bankowe w PBS w Gostyniu;
- 12) Polityka zgodności;
- 13) Instrukcja dokonywania przeglądów zarządczych PBS w Gostyniu, przeglądu ICAAP;
- 14) Zasady funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej w PBS w Gostyniu.

*Załącznik nr 1
do „Polityki w zakresie przeciwdziałania
konfliktowi interesów
w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Gostyniu”*

.....
(imię i nazwisko)

.....
(adres zamieszkania)

.....
(miejsowość, data)

.....

**OŚWIADCZENIE
OSOBY PODEJMUJĄCEJ ZATRUDNIENIE
W POWIATOWYM BANKU SPÓŁDZIELCZYM W GOSTYNIU**

Oświadczam, że:

- 1) następujące osoby zasiadające w Radzie Nadzorczej lub Zarządzie, albo zajmujące stanowiska kierownicze w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Gostyniu są ze mną powiązane */:

.....
.....
.....
.....

- 2) żadna z osób, o których mowa w pkt 1, nie jest ze mną powiązana.

.....
(podpis składającego oświadczenie)

Stwierdzam własnoręcznie podpisu

.....
(data, pieczęćka imienna i podpis przyjmującego oświadczenie)

*/ w przypadku odpowiedzi twierdzącej podać, z jakiego tytułu jest to powiązanie

*Załącznik nr 2
do „Polityki w zakresie przeciwdziałania
konfliktowi interesów
w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Gostyniu”*

.....
(imię i nazwisko)

.....
(funkcja/stanowisko)

.....

**Powiatowy Bank Spółdzielczy
w Gostyniu**

Oświadczenie o istnieniu konfliktu interesów

Według *Polityki w zakresie przeciwdziałania konfliktowi interesów w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Gostyniu*, konflikt interesów to zbiór okoliczności prawnych lub faktycznych znanych w Banku, które mogą doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku a interesem osoby powiązanej z Bankiem, pełniącej funkcję w Zarządzie Banku, jego Radzie Nadzorczej lub sprawującej funkcję kierowniczą, jak również występowanie postaw lub zachowań, dla których intencją jest realizacja prywatnych celów majątkowych lub innych celów osób trzecich, pozostających w sprzeczności z interesem Banku.

Mając na uwadze powyższe, oświadczam, że:

Tak	Nie	Treść oświadczenia
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Według mojej najlepszej wiedzy, znajduję się w rzeczywistym/potencjalnym* konflikcie interesów z Bankiem. Jeśli Tak , to należy wskazać podstawę, z której konflikt wynika**.
	
	
	
	
	
	
	

- Istnieją okoliczności mogące stawiać mnie w rzeczywistym/potencjalnym* konflikcie interesów w najbliższej przyszłości

Jeśli **Tak**, to należy wskazać okoliczności z których konflikt może wyniknąć**.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Zobowiązuję się niezwłocznie informować Bank o każdym rzeczywistym lub potencjalnym 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.

.....
(miejsowość, data)

.....
(podpis)

* Niepotrzebne skreślić.

** Ujawnieniu podlegają informacje w następującym zakresie:

- 1) interesów gospodarczych mogących 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 podmiotom należących do członków organów Banku lub osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku;
- 2) członkostwa w organie, bądź prawo własności organu lub podmiotu mającego sprzeczne interesy, w tym fakt zatrudnienia w takim podmiocie w okresie ostatnich 5 lat;
- 3) prowadzenia działalności gospodarczej w imieniu własnym;
- 4) innych zatrudnień oraz poprzedniego zatrudnienia w niedawnej przeszłości (w ostatnich pięciu latach);
- 5) relacji osobistych lub zawodowych 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) wpływów lub relacji politycznych;
- 7) innych okoliczności, które mają lub mogą mieć w przyszłości wpływ na powstanie konfliktu interesów.

Załącznik G(b) – sektor bankowy
do formularza oceny odpowiedniości kandydatów na stanowiska członków organów
banków
SYTUACJA FINANSOWA I KONFLIKT INTERESÓW

SEKCJA 1 – wypełnia kandydat

I. Działalność gospodarcza kandydata

W okresie ostatnich 5 lat:

nie prowadzę i nie prowadziłem/am działalności gospodarczej.

prowadzę lub prowadziłam działalność gospodarczą (jaką):

W okresie ostatnich 5 lat osoby pozostające ze mną we wspólnym gospodarstwie domowym:

nie prowadzą i nie prowadziły działalności gospodarczej.

prowadzą lub prowadziły działalność gospodarczą (jaką):

II. Posiadane akcje i udziały

W okresie ostatnich 5 lat:

nie posiadam i nie posiadałem/am ani udziału, ani akcji, ani innego rodzaju tytułu uczestnictwa w spółce.

posiadam lub w okresie ostatnich 5 lat posiadałem/am następujące udziały, akcje lub innego rodzaju tytuły uczestnictwa w spółkach:

W okresie ostatnich 5 lat osoby pozostające ze mną we wspólnym gospodarstwie domowym:

nie posiadają i nie posiadały ani udziału, ani akcji, ani innego rodzaju tytułu uczestnictwa w spółce.

posiadają lub posiadały następujące udziały, akcje, lub innego rodzaju tytuły uczestnictwa w spółkach:

III. Postępowania sądowe, które mogą mieć negatywny wpływ na moją sytuację finansową

Obecnie i w okresie ostatnich 5 lat:

nie występuję i nie występowałem/am jako strona w postępowaniu sądowym.

występuję lub w okresie ostatnich 5 lat występowałem/am jako strona w następujących postępowaniach sądowych (wymienić jakie):

IV. Postępowania administracyjne, dyscyplinarne lub egzekucyjne, które mogą lub mogły mieć negatywny wpływ na moją sytuację finansową

Obecnie i w okresie ostatnich 5 lat:		
nie występuję i nie występowałem/am jako strona.	<input type="checkbox"/>	
występuję lub w okresie ostatnich 5 lat występowałem/am jako strona.	<input type="checkbox"/>	
V. Zaświadczenia właściwych organów podatkowych		
Do formularza zostało załączone zaświadczenie o niezaleganiu w podatkach.	<input type="checkbox"/>	
Do formularza zostało załączone zaświadczenie stwierdzające stan zaległości.	<input type="checkbox"/>	
VI. Oświadczenia kandydata odnośnie do konfliktu interesów		
Aktualnie i w okresie ostatnich 5 lat:	Aktualnie	Ostatnie 5 lat
posiadam bezpośrednio lub pośrednio akcje lub udziały w spółce prawa handlowego lub prawo do powołania co najmniej jednego członka zarządu tej spółki, która prowadzi działalność konkurencyjną w stosunku do podmiotu, w którym pełnię/będę pełnić funkcję.	<input type="checkbox"/>	
<i>Proszę wymienić spółki konkurencyjne w stosunku do podmiotu, w którym pełni/będzie Pan/i pełnić funkcję:</i>		
posiadam bezpośrednio lub pośrednio udziały w innym podmiocie gospodarczym (np. towarzystwo ubezpieczeń wzajemnych, bank spółdzielczy, spółdzielcza kasa oszczędnościowo-kredytowa) lub prawo do powołania co najmniej jednego członka zarządu tego podmiotu, który prowadzi działalność konkurencyjną w stosunku do podmiotu, w którym pełnię/będę pełnić funkcję.	<input type="checkbox"/>	
z podmiotem, w którym pełnię/będę pełnił funkcję, łączą mnie interesy ekonomiczne w zakresie prowadzonej przeze mnie działalności gospodarczej, praw własności intelektualnej lub innego tytułu.	<input type="checkbox"/>	
<i>Proszę wymienić przedmiot współpracy Pana/i z podmiotem, w którym pełni/będzie pełnić Pan/i funkcję</i>		
spółka, której jestem współnikiem/udziałowcem/akcjonariuszem, posiada kredyt/pożyczkę udzielony przez podmiot, w którym pełnię/będę pełnił funkcję.	<input type="checkbox"/>	
posiadam kredyt/pożyczkę udzielony, w związku z prowadzoną przeze mnie działalnością gospodarczą, przez podmiot, w którym pełnię/będę pełnił funkcję.	<input type="checkbox"/>	
osoba bliska ¹ dla mnie jest posiadaczem znacznych pakietów akcji/udziałów podmiotu, w którym pełnię/będę pełnił funkcję.	<input type="checkbox"/>	
jestem/byłem pracownikiem/współpracownikiem ² podmiotu będącego posiadaczem znacznych pakietów akcji/udziałów podmiotu, w którym pełnię/będę pełnił funkcję.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

osoba bliska dla mnie jest pracownikiem podmiotu, w którym pełnię/będę pełnił funkcję lub podmiotu objętego zakresem konsolidacji ostrożnościowej.	<input type="checkbox"/>	
pozostaję/pozostawałem w stosunku pracy/współpracy z osobą będącą pracownikiem podmiotu, w którym pełnię/będę pełnił funkcję lub podmiotu objętego zakresem konsolidacji ostrożnościowej.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pozostaję/pozostawałem w stosunku zatrudnienia w innym podmiocie, co może prowadzić do faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Proszę wymienić podmioty, których powyższe dotyczy:</i>		
jestem współnikiem/udziałowcem/akcjonariuszem/członkiem organu podmiotu będącego istotnym kontrahentem ³ podmiotu, w którym pełnię/będę pełnił funkcję.	<input type="checkbox"/>	
<i>Proszę wymienić podmioty, których powyższe dotyczy:</i>		
osoba bliska dla mnie jest istotnym kontrahentem lub członkiem organu istotnego kontrahenta podmiotu, w którym pełnię/będę pełnił funkcję.	<input type="checkbox"/>	
<i>Proszę wymienić podmioty, których powyższe dotyczy:</i>		
pozostaję w stosunku pracy/współpracy z podmiotem będącym istotnym kontrahentem lub z osobą będącą członkiem organu istotnego kontrahenta podmiotu, w którym pełnię/będę pełnił funkcję.	<input type="checkbox"/>	
<i>Proszę wymienić podmioty, których powyższe dotyczy:</i>		
jestem członkiem organu podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do podmiotu, w którym pełnię/będę pełnił funkcję.	<input type="checkbox"/>	
<i>Proszę wymienić podmioty konkurencyjne, których powyższe dotyczy:</i>		
moja aktywność społeczna rodzi konflikt interesów wobec działalności podmiotu, w którym pełnię/będę pełnił funkcję.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Data i podpis kandydata:		

¹ Osoba bliska w rozumieniu niniejszego kwestionariusza – to małżonek, osoba pozostająca we wspólnym pożyciu, krewny, powinowaty do drugiego stopnia, a także osoba pozostająca z kandydatem w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli.

² Współpraca w rozumieniu niniejszego kwestionariusza – to współpraca na zasadach innych niż umowa o pracę, np. umowa zlecenia, umowa o dzieło, inna umowa cywilnoprawna.

³ Istotny kontrahent w rozumieniu niniejszego kwestionariusza – to np. istotny dostawca usług, firma konsultingowa.

SEKCJA 2 – wypełnia podmiot dokonujący oceny			
VII. Przyjęte rozwiązania w zakresie zarządzania zidentyfikowanymi konfliktami interesów			
Lp.	Zidentyfikowana nieprawidłowość:	Przyjęte rozwiązania w zakresie zarządzania:	Czy rozwiązanie jest skuteczne?
1.			<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie
Podsumowanie oceny przeprowadzonej przez podmiot			
Przedstawione przez kandydata w niniejszym formularzu informacje wpływają negatywnie na ocenę jego niezależności osądu w aspekcie występowania ryzyka konfliktu interesów, pod kątem odpowiedniości do powołania na stanowisko członka organu podmiotu nadzorowanego.			<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie
Data i podpis upoważnionego przedstawiciela podmiotu:			

