



Powiatowy Bank Spółdzielczy w Gostyniu
Spółdzielcza Grupa Bankowa



Załącznik nr 1
do uchwały nr 65/II/2024 Zarządu
Powiatowego Bank Spółdzielczego
w Gostyniu
z dnia 27.02.2024 r.

Załącznik nr 1
do uchwały nr 31/II/2024
Rady Nadzorczej Powiatowego Bank
Spółdzielczego w Gostyniu
z dnia 28.02.2024 r.

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

Metryka regulacji

Podstawowe dane regulacji:

Właściciel dokumentu	Zespół ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej
Pełna nazwa dokumentu	Polityka w zakresie przeciwdziałania konfliktowi interesów w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Gostyniu
Data wydania	27.02.2024 r.
Data obowiązywania	01.03.2024 r.
Uchyla	Uchwałę Zarządu Banku Nr 277/XII/2021 z dnia 02.12.2021 r. oraz Uchwałę Rady Nadzorczej Nr 93/XII/2021 z dnia 03.12.2021 r.
Kogo obowiązuje	Członkowie Rady Nadzorczej, Zarządu oraz osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku

Historia zmian:

Data obowiązywania	Nr Uchwały i data podjęcia	Rodzaj zmian	Opracował/a	Przyjął/ęła	Zatwierdził/a
31.12.2021 r.	Uchwała Zarządu Banku Nr 277/XII/2021 z dnia 02.12.2021 r. Uchwała Rady Nadz. Nr 93/XII/2021 z dnia 03.12.2021 r.	Utworzenie dokumentu	Anna Halągowska	Zarząd	Rada Nadzorcza
01.03.2024 r.	Uchwała Zarządu Banku Nr 65/II/2024 z dnia 27.02.2024 r. Uchwała Rady Nadzorczej Nr / /2024 z dnia2024 r.	Modyfikacja dokumentu w związku z bieżącymi doświadczeniami i zaleceniami wydanymi przez UKNF	Zespół ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej	Zarząd	Rada Nadzorcza

Spis treści

I. WSTĘP	3
II. PODSTAWOWE ZASADY	6
III. ZARZĄDZANIE RYZYKIEM KONFLIKTU INTERESÓW	8
IV. ZADANIA ORGANÓW BANKU I STANOWISKA DS. ZGODNOŚCI I KONTROLI WEWNĘTRZNEJ	13
V. PRZEPISY KOŃCOWE.....	15

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 (w tym interesów ich najbliższych członków rodziny) i ich minimalizacji lub zapobiegania im; obejmuje to także konflikty z interesami członków organów Banku. Jednocześnie, zadaniem Polityki jest zagwarantowanie, że Bank, członkowie organów, pracownicy oraz współpracownicy Banku, jak i wszelkie inne osoby powiązane z Bankiem nie będą uzyskiwać korzyści lub unikać strat kosztem interesu klientów.
3. Postanowienia Polityki obowiązują wszystkie osoby powiązane i wszystkich klientów, bez względu na ich status.
4. Funkcjonujący w Banku proces zarządzania konfliktami interesów obejmuje następujące etapy:
 - 1) pierwszy etap - zakłada generalne unikanie sytuacji, które mogłyby doprowadzić do powstania potencjalnego konfliktu interesów, poprzez opracowywanie i wdrażanie w Banku rozwiązań o charakterze organizacyjnym i proceduralnym, mających eliminować ryzyko naruszenia najlepiej pojętego interesu klienta lub Banku;
 - 2) drugi etap - sprowadza się do właściwej identyfikacji oraz odpowiedniego zarządzania tymi konfliktami interesów, których nie udało się uniknąć, włączając w to poinformowanie klienta o zaistniałym konflikcie interesów i uzależnienie świadczenia przez Bank usług na rzecz klienta od świadomej decyzji klienta w przedmiocie kontynuowania określonych czynności pomimo wystąpienia konfliktu interesów.

§ 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) **grupa** – grupa kapitałowa w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt. 44 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości;

- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku;
- 4) **Zarząd** – Zarząd Banku;
- 5) **organ Banku** – Rada Nadzorcza i Zarząd Banku;
- 6) **Członek organu Banku** – członek Rady Nadzorczej albo Zarządu Banku, bez względu na podstawę prawną pełnienia funkcji (np. stosunek pracy, wybór, powołanie);
- 7) **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;
- 8) **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;
- 9) **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;
- 10) **istotny kontrahent** – istotny dostawca usług lub firma konsultingowa;
- 11) **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;
- 12) **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;
- 13) **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;
- 14) **rejestr** – rejestr konfliktów interesów Członków organów Banku, osób zajmujących stanowiska kierownicze lub pracowników Banku, zawierający informacje 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;

- 15) **Zespół 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;
- 16) **stanowisko kierownicze** – stanowisko wymienione w § 45 Regulaminu Organizacyjnego Banku;
- 17) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę;
- 18) **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;
- 19) **konflikt interesów rzeczywisty** – zachodzi, gdy mimo zastosowania środków służących do zapobiegania konfliktów interesów bądź ze względu na brak możliwości ich zastosowania dochodzi do urzeczywistnienia konfliktu interesów;
- 20) **konflikt interesów potencjalny** – zachodzi, gdy działalność (np. interesy gospodarcze, fakt zatrudnienia w innym podmiocie, powiązania osobiste) danej osoby może wpłynąć w przyszłości niewłaściwie na jej bezinteresowność bądź bezstronność, jednak w wyniku zastosowanych środków przeciwdziałania konfliktowi interesów nie doszło do jego urzeczywistnienia;
- 21) **konflikt interesów istotny** – zachodzi, gdy istnieje powiązanie personalne pomiędzy Członkiem Zarządu a Członkiem Rady Nadzorczej; istotnym kontrahentem a Członkiem Zarządu; istotnym kontrahentem a Członkiem Rady Nadzorczej; osobą zajmującą stanowisko kluczowe a Członkiem Rady Nadzorczej. Konflikt interesów, który w ocenie stopnia istotności konfliktu interesów otrzymał ocenę liczbową 3 – stopień istotności konfliktu interesów - wysoki (istotny).

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) wpływy polityczne lub powiązania polityczne.

§ 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

1. 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.
 - 5) 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.
2. 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 powiązanymi z Bankiem, podmiotami i osobami powiązanymi 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. W szczególności Bank nie powinien dopuszczać do sytuacji, w których ze względu na łączące poszczególnych pracowników pozasłużbowe więzi niezbędna dla rzetelnego wykonywania powierzonych im zadań niezależność osądu i decyzji mogłaby być zagrożona.
3. Bank powinien ograniczać ryzyko operacyjne wynikające z powiązań personalnych osób, których zakres obowiązków jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka.
4. 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.

5. 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.
6. 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.
7. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank (pracodawcę) o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy.

§ 10

Ujawnienia

1. Rada Nadzorcza i Zarząd Banku powinny zapewnić publiczne ujawnianie odpowiednich informacji dotyczących przyjętej w Banku Polityki w zakresie przeciwdziałania konfliktów interesów. Ujawnienia te powinny obejmować 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. Publicznemu ujawnieniu nie mogą podlegać informacje objęte ochroną: stanowiące dane osobowe, tajemnicę bankową lub tajemnicę przedsiębiorstwa.
2. Powyższe informacje, a także informacje o istnieniu w Banku istotnych konfliktów interesów oraz ich zakresie są przekazywane przez Zespół ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej do Komisji Nadzoru Finansowego, a także do jednostki zarządzającej Spółdzielczym Systemem Ochrony SGB.

§ 11

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.

§ 12

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 Zespołu 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 pozostawania 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 Zespół 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 Zespołu 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. Oryginał złożonego oświadczenia – Załącznik nr 1 po wpisie do ewidencji zgodnie z ust. 7. przekazywane są **do Zastępcy Głównego Księgowego** celem ich przechowywania w zbiorach osobowych.
 13. Oryginały złożonych oświadczeń – Załącznik nr 2 i 3 po wpisie do ewidencji zgodnie z ust. 7. przechowywane są przez Zespół ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej.

§ 13

Monitorowanie i raportowanie w zakresie ryzyka konfliktu interesów

1. Zgłoszone przypadki ryzyka konfliktu interesów są monitorowane przez Zespół 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. Zespół ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej dokonuje również, poprzez odpowiednie testy zgodności (przeglądy, kontrolę wewnętrzną), monitorowania mechanizmów kontroli wewnętrznej (kontroli ryzyka).
3. Zespół ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej raportuje w raportach kwartalnych i rocznych dotyczących identyfikacji, oceny, kontroli i monitorowania ryzyka braku zgodności do Zarządu oraz Rady Nadzorczej wyniki testów zgodności w zakresie zgłoszonych przypadków ryzyka konfliktu interesów oraz testów dotyczących mechanizmów kontroli wewnętrznej.
4. W przypadku wystąpienia konfliktu interesów, Zespół ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej stopień jego istotności, określa charakter występowania konfliktu (stały/jednorazowy), a także ocenia skutki ryzyka tego konfliktu, podejmuje proponuje decyzję działania Zarządowi/Radzie Nadzorczej i w stosownych przypadkach wdraża środki w celu ich minimalizacji.
5. Stopień istotności konfliktu interesu ocenia się na podstawie Tabeli nr 1 zawartej poniżej.

Tabela nr 1 Ocena stopnia istotności konfliktu interesów

Stopień istotności konfliktu interesu	Ocena liczbowa	Opis	Działanie
WYSOKI (ISTOTNY)	3	Powiązanie personalne pomiędzy Członkiem Zarządu a Członkiem Rady Nadzorczej; Członkiem Zarządu a istotnym kontrahentem; Członkiem Rady Nadzorczej a istotnym kontrahentem; osobą zajmującą stanowisko kluczowe a Członkiem Rady Nadzorczej.	Zgłoszenie do Komisji Nadzoru Finansowego, a także do Spółdzielczego Systemu Ochrony SGB niezwłocznie po zaistnieniu.
ŚREDNI (NIEISTOTNY)	2	Powiązanie personalne pomiędzy pracownikami a osobami pełniącymi funkcje kierownicze; pracownikami a członkami organów Banku przy występującej bezpośredniej podległości służbowej.	Podjęcie stosownych działań w celu eliminacji konfliktu interesu.
NISKI (NIEISTOTNY)	1	Powiązanie personalne pomiędzy pracownikami; osobami pełniącymi funkcje kierownicze a pracownikami; pracownikami a członkami organów Banku, ale nie występuje bezpośrednia podległość służbowa.	Nie są podejmowane czynności.

6. Informacje o istotnym konflikcie interesu w Banku są przekazywane przez Zespół ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej do Komisji Nadzoru Finansowego, a także do Spółdzielczego Systemu Ochrony SGB niezwłocznie po zaistnieniu.

IV. ZADANIA ORGANÓW BANKU I STANOWISKA DS. ZGODNOŚCI I KONTROLI WEWNĘTRZNEJ

§ 14

Rada Nadzorcza

1. Nadzór nad przestrzeganiem zasad Polityki w Banku sprawuje Rada Nadzorcza.
2. W ramach sprawowanego nadzoru Rada Nadzorcza powinna w szczególny 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, ,0,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.

§ 15

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.

§ 16

Zespół ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej

1. Zespół ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej odpowiada za identyfikację braku zgodności całości Banku, a wynikającego z ryzyka konfliktu interesów.
2. Dane z ewidencji prowadzonej przez Zespół 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

§ 17

Regulacje powiązane z Polityką

Regulacje powiązane z Polityką to:

- 1) Regulamin Organizacyjny w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Gostyniu;
- 2) Regulamin działania Rady Nadzorczej Powiatowego Banku Spółdzielczego w Gostyniu;
- 3) Regulamin działania Zarządu Powiatowego Banku Spółdzielczego w Gostyniu;
- 4) Standardy obsługi w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Gostyniu;
- 5) Zasady dobrych praktyk i etyki w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Gostyniu;
- 6) Polityka Kadrowa w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Gostyniu;
- 7) Zasady Ładu Korporacyjnego Powiatowego Banku Spółdzielczego w Gostyniu;
- 8) Polityka oceny odpowiedniości kandydatów na członków Rady Nadzorczej, członków Rady Nadzorczej, Rady Nadzorczej oraz zasad wyboru i odwoływania członków Rady Nadzorczej w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Gostyniu;
- 9) Polityka oceny odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu, członków Zarządu, Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Gostyniu”;
- 10) Procedura anonimowego informowania o nieprawidłowościach w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Gostyniu;
- 11) Regulamin udzielania kredytów, pożyczek pieniężnych, gwarancji bankowych i poręczeń osobom i podmiotom wymienionym w art. 79 i 79a Prawa bankowego w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Gostyniu;
- 12) Polityka zgodności w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Gostyniu;
- 13) Instrukcja dokonywania przeglądów zarządczych w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Gostyniu, przeglądu ICAAP;
- 14) Zasady funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Gostyniu.