



**BANK SPÓŁDZIELCZY
W SZCZUCINIE**

*Załącznik Nr 1 do Uchwały Nr 2/3/2025
Zarządu BS w Szczucinie
z dnia 17 grudnia 2025 r.*

*Załącznik Nr 1 do Uchwały Nr 4/3/2025
Rady Nadzorczej BS w Szczucinie
z dnia 18 grudnia 2025 r.*

**Polityka unikania konfliktów interesów
w Banku Spółdzielczym w Szczucinie**

Szczucin, grudzień 2025 r.

Spis treści:

1. Postanowienia ogólne.
2. Źródła powstawania konfliktu interesów.
3. Opis działań w celu uniknięcia konfliktu interesów.
4. Podział zadań w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów.
5. Postanowienia końcowe.

1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. Rada Nadzorcza i Zarząd Banku zatwierdza Politykę zarządzania ładem korporacyjnym w Banku Spółdzielczym w Szczucinie, z uwzględnieniem unikania konfliktów interesów.
2. W ramach dokumentów wykonawczych do Polityki zarządzania ładem korporacyjnym Zarząd zatwierdza Politykę unikania konfliktów interesów w Banku Spółdzielczym w Szczucinie, zwaną dalej Polityką.

§ 2

Podstawy opracowania niniejszej Polityki są:

1. Ustawa Prawo bankowe,
2. Ustawa Prawo spółdzielcze,
3. Ustawa o biegłych rewidentach (...),
4. Zasady Ładu Korporacyjnego,
5. Rekomendacja H Komisji Nadzoru Finansowego,
6. Metodyka BION,
7. Metodyka oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez KNF
8. Kodeks pracy,
9. Inne.

§ 3

Przez pojęcia stosowane w niniejszej Polityce rozumie się:

1. **Bank** – Bank Spółdzielczy w Szczucinie,
2. **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Szczucinie,
3. **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Szczucinie,
4. **Komórka ds. zgodności** – Stanowisko organizacyjno-administracyjne i ds. zgodności zgodnie z Regulaminem organizacyjnym Banku, wykonujące zadania z zakresu zarządzania konfliktami interesów;
5. **Komórka ds. ryzyka** – komórka organizacyjna Banku, gromadząca dane i raportująca w sprawie ryzyka operacyjnego – Stanowisko Ekonomiczne,
6. **Konflikt interesów** - według unijnej dyrektywy konflikt interesów obejmuje co najmniej każdą sytuację, w której członkowie personelu instytucji zamawiającej (...) biorący udział w prowadzeniu postępowania o udzielenie zamówienia lub mogący wpłynąć na wynik tego postępowania mają, bezpośrednio lub pośrednio, interes finansowy, ekonomiczny lub inny interes osobisty, który postrzegać można jako zagrażający ich bezstronności i niezależności w związku z postępowaniem o udzielenie zamówienia;
7. **Konflikt interesów na poziomie instytucjonalnym** – konflikt powstający w związku z różnymi rolami i działaniami Banku lub różnych jednostek w obrębie Banku lub też odnoszące się do zewnętrznych zainteresowanych stron, np. prowadzenie czynności

- z różnymi klientami przy wykorzystaniu informacji poufnej, dokonywanie transakcji z podmiotami powiązanymi lub zależnymi od Banku;
8. **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;
 9. **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 osobą;
 - 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.
 10. **Konflikt interesów rzeczywisty** - odnosi się do czynności wykonywanych w danej chwili, jeśli w trakcie jej wykonywania podmiot podejmujący 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 decyzje powinien być lojalny;
 11. **Mobbing** – oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
 12. **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 16 ustawy - Prawo bankowe;
 13. **Powiązanie personalne** – na podstawie zapisów Ustawy Prawo spółdzielcze, pokrewieństwo lub powinowactwo w linii prostej oraz w drugiej linii bocznej; 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;
 14. **Sygnal** – anonimowe wystąpienie w sprawie nieprawidłowości złożone przez pracowników lub klientów za pośrednictwem autonomicznego kanału komunikacyjnego;
 15. **Sygnalista** – osoba zgłaszająca anonimowo informację na temat nieprzestrzegania przepisów zewnętrznych, regulacji wewnętrznych lub przyjętych standardów postępowania. Zasady ochrony sygnalisty w przypadku pracownika Banku zostały zdefiniowane w „Zasadach ochrony Sygnalistów w BS Szczucinie”.

2. Źródła powstawania konfliktu interesów

§ 4

Podstawowe źródła powstawania konfliktów interesów stanowią:

1. Członkowie organów statutowych,
2. Pracownicy,
3. Klienci,
4. Kontrahenci.

§ 5

Podstawowe przyczyny powstawania konfliktów interesów:

1. Powiązania personalne,
2. Działalność dodatkowa – poświęcanie wystarczającej ilości czasu na realizację zadań w Banku,
3. Działalność konkurencyjna w stosunku do działalności Banku,
4. Działalność konkurencyjna w stosunku do klientów Banku,
5. Nierówne traktowanie.

§ 6

Konflikt interesów może powstać na styku:

	Członkowie organów statutowych	Pracownicy	Klienci	Kontrahenci
Członkowie organów statutowych	Powiązania personalne	Powiązania personalne	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna
Pracownicy	Powiązania personalne	Powiązania personalne	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna
Klienci	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna
Kontrahenci	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna

3. Opis działań w celu uniknięcia konfliktu interesów

§ 7

W celu unikania konfliktu interesów wynikających z powiązań personalnych Bank podejmuje odpowiednie działania w następujących obszarach:

1. Rada Nadzorcza,
2. Zarząd,
3. Pracownicy.

§ 8

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie Rady Nadzorczej Banku:

1. Wprowadzenie odpowiednich zapisów w Regulaminie wyborów Członków Rady Nadzorczej (uwzględniającym wymogi KNF zawarte w „*Metodyce oceny odpowiedniości Członków organów podmiotów nadzorowanych*”) – ocena pierwotna Członków Rady Nadzorczej,
2. Wyłączanie z procesów decyzyjnych Członków Rady Nadzorczej, będących jednocześnie kontrahentami Banku ze spraw ich dotyczących.
3. Wyłączanie z głosowania osób których dotyczy sprawa.

§ 9

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie Zarządu Banku:

1. Wprowadzenie odpowiednich zapisów w Regulaminie działania Zarządu, wprowadzających zasadę, że Zarząd w składzie dwuosobowym może podejmować decyzję z wyjątkiem sytuacji, w którym w skład dwuosobowego Zarządu wchodzi osoby spokrewnione / spowinowaczone.
2. Odpowiednia konstrukcja oceny pierwotnej i wtórnej odpowiedniości Członków Zarządu, między innymi pod kątem powiązań personalnych oraz czasu poświęcanego na pracę w Banku.
3. Przeprowadzanie przez Radę Nadzorczą oceny pierwotnej i wtórnej Członków Zarządu, uwzględniającej unikanie konfliktów interesów.
4. Zapewnienie odpowiedniej struktury organizacyjnej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie organizacyjnym.
5. Odpowiedni podział zadań w Zarządzie.
6. Konstrukcja pełnomocnictw oraz upoważnień, wyłączających możliwość podejmowanie decyzji lub zawierania umów wspólnie przez osoby powiązane personalnie.
7. Opracowanie zasad kontroli wewnętrznej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie kontroli.
8. System kontroli wewnętrznej – zapewnienie kontroli przestrzegania zasad unikania konfliktu interesów.
9. Wyłączanie z głosowania osób których dotyczy sprawa.
10. Nie stosowanie działań o charakterze represyjnym w stosunku do sygnalistów.

§ 10

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie Pracowników Banku:

1. Zapewnienie odpowiedniej struktury organizacyjnej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie organizacyjnym.
2. Odpowiedni podział zadań uwzględniony w zakresie czynności,
3. Konstrukcja pełnomocnictw oraz upoważnień, wyłączających możliwość podejmowanie decyzji lub zawierania umów wspólnie przez osoby powiązane personalnie.
4. Opracowanie zasad kontroli wewnętrznej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie kontroli, tj. nie weryfikowały oraz nie testowały stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej.
5. System kontroli wewnętrznej – zapewnienie kontroli przestrzegania zasad unikania konfliktu interesów.
6. Wyłączanie z głosowania osób których dotyczy sprawa.
7. W przypadku pracowników kredytowych, zajmujących się dodatkową działalnością wyłączanie ich z procesów decyzyjnych dotyczących ich kontrahentów oraz konkurentów, będących klientami Banku.
8. Wprowadzenie zakazu działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności bankowej.
9. Wprowadzenie obowiązku informowania przez pracowników osoby na Stanowisku Organizacyjno – Administracyjnym i ds. zgodności o wszystkich zmianach mogących stanowić powiązanie personalne oraz o podjęciu dodatkowego zatrudnienia poza bankiem.
10. Stosowanie zasad etycznych, niezależnej ocena indywidualnej i zbiorowej w tym odpowiedniości Organów Banku.
11. Zakaz stosowania mobbingu w miejscu pracy.
12. Wprowadzenie obowiązku informowania bezpośrednich przełożonych o stwierdzonych przypadkach występowania konfliktu interesów.
13. Wprowadzenie obowiązku informowania osoby na Stanowisku Organizacyjno - Administracyjnym i ds. zgodności o możliwości wystąpienia konfliktu interesów.
14. Komórka organizacyjno-administracyjna i ds. zgodności rejestruje źródło konfliktu interesów w rejestrze, którego wzór stanowi załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.

4. Podział zadań w ramach zarządzania ryzykiem konfliktu interesów

§ 11

W procesie zarządzania ryzykiem wystąpienia konfliktu interesów uczestniczą:

1. Zebranie Przedstawicieli.
2. Rada Nadzorcza.
3. Zarząd.
4. Prezes Zarządu.
5. Członek Zarządu ds. handlowych.
6. Stanowisko Organizacyjno- Administracyjne i ds. Zgodności.
7. Stanowisko Ekonomiczne.

§ 12

Podstawowe zadania Zebrania Przedstawicieli:

1. Zatwierdzenie Statutu Banku.
2. Przyjęcie procedury oceny pierwotnej i wtórnej Członków Rady Nadzorczej.
3. Wybór Członków Rady nadzorczej zgodnie z zasadą unikania konfliktu interesów – ocena pierwotna.
4. Ocena Członków Rady Nadzorczej – ocena wtórna.

§ 13

Podstawowe zadania Rady Nadzorczej:

1. Zatwierdzenie procedury oceny odpowiedniości Członków Zarządu.
2. Wybór Członków Zarządu – ocena pierwotna.
3. Ocena wtórna Członków Zarządu.
4. Zatwierdzenie Regulaminu działania Zarządu.
5. Zatwierdzenie zasad kontroli wewnętrznej.
6. Ocena zarządzania ryzykiem operacyjnym.
7. Zatwierdzenie planu działania komórki ds. zgodności.
8. Zatwierdzanie zmian w Polityce unikania konfliktów interesów w Banku Spółdzielczym w Szczucinie.

§ 14

Podstawowe zadania Zarządu Banku:

1. Zapewnienie odpowiedniej organizacja pracy Banku.
2. Organizacja podziału zadań z uwzględnieniem unikania konfliktów interesów.
3. Nadawanie uprawnień, pełnomocnictw, upoważnień, tak aby osoby spokrewnione lub spowinowaczone nie podejmowały wspólnie decyzji, nie zawierały umów w imieniu Banku,
4. Zatwierdzanie procedur podejmowania decyzji kredytowych.
5. Organizacja systemu kontroli, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie kontroli.
6. Zatwierdzenia matrycy funkcji kontroli.
7. Zatwierdzenie Polityki unikania konfliktu interesów.
8. Ocena ryzyka operacyjnego.
9. Analiza wyników kontroli wewnętrznej.
10. Zatwierdzenie procedury zarządzania kadrą, w tym oceny okresowej pracowników.
11. Zatwierdzanie zasad raportowania.

§ 15

Podstawowe zadania Prezesa Zarządu:

1. Pełnienie funkcji kierownika zakładu pracy.
2. Nadzór nad zarządzaniem ryzykiem istotnym – ryzykiem operacyjnym.
3. Nadzór nad systemem anonimowego informowania o naruszeniach (...).
4. Raportowanie do Rady Nadzorczej w wyżej wymienionej sprawie.

5. Nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej.

§ 16

Podstawowe zadania Członka Zarządu ds. handlowych:

1. Nadzór nad realizacją polityki unikania konfliktów interesów na styku pracownik – klient.
2. Wyłączanie odpowiednich Pracowników z procesów decyzyjnych.
3. Odpowiednia konstrukcja pełnomocnictw, upoważnień, uprawnień do pracy w systemie IT.
4. Realizacja procesu rekrutacji oraz okresowej oceny pracowników z uwzględnieniem Polityki unikania konfliktów interesów.
5. Opracowanie odpowiednich zakresów czynności, pełnomocnictw, upoważnień itp.

§ 17

Podstawowe zadania Pracownika na Stanowisku Organizacyjno – Administracyjnym i ds. zgodności:

1. Weryfikacja procedur w zakresie unikania konfliktów interesów, w tym niniejszej Polityki.
2. Testowanie stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej w obszarze unikania konfliktów interesów.
3. Gromadzenie danych o powiązaniach personalnych w aktach pracowników.
4. Gromadzenie informacji o zatrudnieniu pracowników w innych miejscach poza Bankiem.
5. Gromadzenie i raportowanie informacji o zaistniałych konfliktach interesów.
6. Prowadzenie rejestru konfliktu interesów.
7. Proponowanie rozwiązań organizacyjnych mających na celu ograniczenie skutków konfliktów interesów.
8. Zapozdawanie pracowników z postanowieniami niniejszej Polityki.

§ 18

Podstawowe zadania Stanowiska Ekonomicznego:

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

§ 19

Podstawowe zadania Pracowników w zakresie niniejszej Polityki:

1. Zgłaszanie do osoby na Stanowisku Organizacyjno - Administracyjnym i ds. zgodności powiązań personalnych.
2. Informowanie osoby na Stanowisku Organizacyjno – Administracyjnym i ds. zgodności o podjętym zatrudnieniu poza Bankiem.
3. Zgłaszanie przypadków wystąpienia konfliktu interesów do przełożonych lub osoby na Stanowisku Organizacyjno – Administracyjnym i ds. zgodności.

5. Postanowienia końcowe

§ 20

1. Niniejsza Polityka podlega co najmniej raz w roku przeglądom przeprowadzanym przez Komórkę ds. zgodności.
2. Niniejsza Polityka oraz jej zmiany podlegają zatwierdzeniu przez Zarząd oraz Radę Nadzorczą.
3. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów niniejszej Polityki.
4. Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia.