

*Załącznik do Uchwały nr 49/2025
Zarząd Banku Spółdzielczego
w Niedrzwicy Dużej z dnia 22 maja 2025 r.
z póź. zm. ost 21.04.2026
Załącznik do Uchwały nr 24/2025
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Niedrzwicy
Dużej z dnia 29 maja 2025 r.
z póź. zm. ost. 23.04.2026.*

**Polityka w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów
w Banku Spółdzielczym w Niedrzwicy Dużej**

Niedzwica Duża, 2026 r.

Spis treści

I. WSTĘP	2
II. ZASADY IDENTYFIKACJI KONFLIKTU INTERESÓW	4
III. ZASADY ZAPOBIEGANIA KONFLIKTOWI INTERESÓW	5
IV. RADA NADZORCZA BANKU.....	6
V. ZARZĄD BANKU.....	7
VI. POWIĄZANIA PERSONALNE	7
VII. ZAWIERANIE TRANSAKCJI ISTOTNYCH DLA BANKU LUB DOTYCZĄCYCH CZŁONKA ORGANU	8
VIII. REJESTR.....	8
IX. ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM INTERESÓW	10
X. POSTANOWIENIA KOŃCOWE	11

I. WSTĘP

§ 1.

1. Polityka zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Niedrzwicy Dużej, 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/ 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.

Podstawą do przyjęcia Polityki są przepisy prawne i regulacyjne w postaci:

- 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe;
- 2) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach;
- 3) Rekomendacji H dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach, wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego;
- 4) Rekomendacji M dotycząca zarządzania ryzykiem operacyjnym w bankach, wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego;
- 5) Rekomendacja Z dotycząca zasad ładu wewnętrznego w bankach wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego;
- 6) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie zarządzania wewnętrznego;
- 7) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych – wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego.

§ 3.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
 - 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Niedrzwicy Dużej;
 - 2) **Członek organu** – członek Zarządu albo Rady Nadzorczej, bez względu na podstawę prawną pełnienia funkcji (np. stosunek pracy, umowa zlecenia itp.);
 - 3) **organ Banku** – Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku;
 - 4) **stanowisko ds. zgodności** – komórka zgodności; stanowisko ds. zgodności wykonujące zadania z zakresu zarządzania konfliktem interesów;
 - 5) **interes** – obiektywny stan rzeczy stanowiący przedmiot pożądań lub dążeń danego podmiotu, a także zespół okoliczności faktycznych lub prawnych, które mogą powodować korzyść dla danego podmiotu;
 - 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;
 - 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 prowadząca 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);
- 9) **konflikt interesów rzeczywisty** – odnosi się do czynności wykonywanych w danej chwili, jeśli w trakcie ich wykonywania osoba podejmująca decyzję (pracownik lub Członek organu Banku) dostrzeże własne powiązanie z osobą/podmiotem której owe czynności dotyczą, które to powiązanie może prowadzić do naruszenia interesów Banku lub innego podmiotu wobec którego osoba podejmująca decyzję powinna być lojalna. Rzeczywisty konflikt interesów to sytuacja, w której konflikt interesów **już zaistniał**;
- 10) **konflikt interesów potencjalny** - występuje jeśli działalność osoby (pracownika lub Członka organu Banku) może wpłynąć w przyszłości niewłaściwie na jej bezinteresowność bądź bezstronność w procesie podejmowania decyzji/wykonywania powierzonych zadań z naruszeniem interesów Banku lub innego podmiotu wobec którego osoba podejmująca decyzję/wykonująca powierzone zadania powinna być lojalna. Potencjalny konflikt interesów to sytuacja, która **stwarza ryzyko powstania** konfliktu interesów;
- 11) **lojalność** - postępowanie zgodne z przyjętymi zobowiązaniami (np. względem pracodawcy, klienta) lub istniejącym prawem;
- 12) **osoba powiązana z pracownikiem lub członkiem organu** – osoby z którymi pracownika lub członka organu łączą relacje pozasłużbowe, tj. relacje, które potencjalnie mogą wpływać negatywnie na niezależność osądu i decyzji a w konsekwencji na rzetelność wykonywania zadań powierzonych pracownikowi, w tym:
- 1) relacje personalne;
 - 2) inne relacje, których charakter może budzić uzasadnione wątpliwości co do bezstronności, np. pozostawanie we wspólnym gospodarstwie domowym, przynależność do jednej organizacji;
 - 3) relacje kapitałowe:
 - a) 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
 - b) zasiadanie w organach takich podmiotów lub ciałach decyzyjnych takich podmiotów;
- 13) **osoba bliska** – osoba będąca w relacji osobistej, wynikającej z pokrewieństwa lub powinowactwa z Członkiem organu Banku lub pracownikiem Banku, tj.
- a) jego małżonek;
 - b) osoba pozostająca we wspólnym pożyciu;
 - c) rodzice, dziadkowie lub rodzice, dziadkowie osób wskazanych w lit. a lub lit. b;
 - d) zstępni (dziecko, wnuk) lub przysposobieni albo zstępni (dziecko, wnuk) albo przysposobieni osób wskazanych w lit. a lub lit. b;
 - e) rodzeństwo lub rodzeństwo osób wskazanych w lit. a lub lit. b;
 - f) synowa, zięć;
- 14) **powiązania personalne** - 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;
- 15) **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;

- 16) **podmiot zależny** - jednostka kontrolowana przez Bank; 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 (Ustawa Prawo Bankowe art. 4 ust. 1 pkt 9);
- 17) **proces decyzyjny** – zbiór czynności prowadzących do merytorycznego rozpoznania przez organ Banku konkretnej sprawy; wyłączenie Członka organu z procesu decyzyjnego odnosi się tylko do tej sprawy, której konflikt interesów dotyczy;
- 18) **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.

II. Zasady identyfikacji konfliktu interesów

§ 4.

1. Źródłem konfliktu interesów mogą być w szczególności:
 - 1) wzajemne niespójności regulacji wewnętrznych Banku, skutkujące zachwianiem procesu podejmowania decyzji, w tym poprzez nakładanie się kompetencji lub zadań przyporządkowanych do poszczególnych pionów zarządzania;
 - 2) prowadzenie dodatkowej działalności, np. na podstawie umów cywilnych z Bankiem albo innymi instytucjami przez Członka organu Banku lub jego 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) powstanie stosunku organizacyjnego pomiędzy Członkiem organu Banku lub jego osobą bliską a podmiotem zależnym, w szczególności na skutek stania się Członkiem organu podmiotu zależnego;
 - 4) przyjęcie przez pracownika lub Członka organu 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) sytuacje, gdy w ramach organów Banku lub pomiędzy Członkami organów Banku oraz pracownikami Banku występują relacje pozasłużbowe wynikające z powiązań personalnych, które mogą wpływać negatywnie na niezależność osądu i decyzji, a w konsekwencji na rzetelność wykonywania powierzonych zadań.
2. W każdym przypadku należy mieć na uwadze, że źródłem konfliktów może być zdarzenie mające wpływ na niezależność osądu członków organu Banku, o którym mowa w art. 22aa ust. 7 Prawo bankowe.

§ 5.

1. Z uwagi na charakter działalności Banku, podstawowe obszary ryzyka konfliktu interesów w Banku obejmują:
 - 1) konflikt dotyczący relacji i transakcji Banku z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje, a także transakcji z podmiotami powiązаныmi z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje,
 - 2) konflikt dotyczący transakcji Banku z pracownikami, a także z podmiotami powiązаныmi (w tym personalnie) z pracownikami,
 - 3) konflikt dotyczący powiązań personalnych w strukturze organizacyjnej Banku,
 - 4) konflikt dotyczący zawierania transakcji z podmiotami powiązаныmi z Bankiem,

- 5) konflikt dotyczący zawierania transakcji z różnymi klientami w sytuacji konfliktu interesów.
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 (np. podmiotami zależnymi).
3. Bank z uwagi na ochronę swoich interesów oraz konieczność przestrzegania prawa identyfikuje konflikty interesów o charakterze:
 - 1) rzeczywistym
 - 2) potencjalnym.

III. Zasady zapobiegania konfliktowi interesów

§ 6.

1. Pracownicy, jak i Członkowie organów Banku zobligowani są do bezzwłocznego informowania Banku o występowaniu zdarzeń lub okoliczności ich dotyczących powodujących lub mogących spowodować konflikt interesów. W tym celu składane są odpowiednie oświadczenia.
2. Pracownicy składają oświadczenia stanowiące **Załącznik nr 1** (Oświadczenie o możliwości wystąpienia konfliktu interesów) oraz **Załącznik nr 2** (Oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów Banku Spółdzielczego w Niedrzwicy Dużej) do niniejszej Polityki. Członkowie organów Banku składają odpowiednie oświadczenie w ramach procesu pierwotnej oraz wtórej oceny odpowiedniości, a także między ocenami – kwestie te regulują odpowiednie polityki zapewnienia odpowiedniości w składzie Rady Nadzorczej oraz członków Zarządu.
3. Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:
 - 1) pracownicy, a także Członkowie organów Banku, zobowiązani są do unikania działań, które mogą spowodować lub powodują możliwość wystąpienia konfliktu interesów;
 - 2) członkowie Zarządu Banku mogą zasiadać w organach innych podmiotów po uzyskaniu zgody Rady Nadzorczej Banku;
 - 3) obowiązkiem pracowników, a także Członków organu Banku jest ujawnienie wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą powodować konflikt interesu; dotyczy to też interesów ich najbliższych członków rodziny; powinno się odpowiednio uwzględniać fakt, że konflikty interesów mogą wynikać nie tylko z obecnych, ale także z przeszłych relacji osobistych lub zawodowych;
 - 4) obowiązkiem Członków organu Banku lub pracowników jest wyłączenie się odpowiednio 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) w Banku stosowane są odpowiednie procedury zawierania transakcji z podmiotami zależnymi lub Członkami organów Banku;

- 6) w Banku stosowany jest podział zadań oraz procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz ryzyku, wynikających z powiązań personalnych, o których mowa w § 9.
2. Bank ustala odpowiednie zasady zawierania przez Bank transakcji z:
 - 1) podmiotami zależnymi lub powiązаныmi z Bankiem lub członkami organów, a także podmiotami powiązаныmi z członkami organów i osobami na stanowiskach kierowniczych,
 - 2) pracownikami, w tym pełniącymi kluczowe funkcje, a także podmiotami powiązаныmi z tymi pracownikami;
 - 3) członkami Banku.
3. 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.
4. Szczegółowe zasady dokonywania czynności bankowych przez Bank z członkiem organów Banku i osobami zajmującymi stanowisko kierownicze w Banku w zakresie udzielania kredytu, pożyczek, gwarancji lub poręczenia, określone są w odrębnych regulacjach.

IV. Rada Nadzorcza Banku

§ 7.

1. Nadzór nad przestrzeganiem zasad Polityki w Banku sprawuje Rada Nadzorcza.
2. Rada Nadzorcza powinna w szczególny sposób uwzględniać zasady zapobiegania konfliktowi interesów w zakresie działań Rady Nadzorczej 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 Banku, przy czym powyższe nie dotyczy wykonywania funkcji w organach Banków Spółdzielczych zrzeszonych lub współpracujących z Bankiem na zasadach określonych przepisami prawa, Statutem Banku lub Umową Zrzeszenia.
4. Wprowadza się zasadę wyłączenia członka Rady Nadzorczej 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 prowadzenie dodatkowej działalności przez Członka organu Banku, o czym mowa w § 4 ust. 1 pkt 2.
6. Rada Nadzorcza, korzystając z 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, 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 zastępstw Członków Zarządu);
 - 2) niezależność i obiektywizm sprawowanej kontroli wewnętrznej;
 - 3) przestrzeganie określonych w Banku zasad podejmowania decyzji.
7. Członek Rady Nadzorczej Banku powstrzymuje 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 Rady Nadzorczej Banku.

V. Zarząd Banku

§ 8.

1. Przydzielenie zadań poszczególnym Członkom Zarządu Banku lub wskazanie obszarów odpowiedzialności następuje z uwzględnieniem zasady minimalizowania ryzyka wystąpienia konfliktu interesów.
2. Członkowie Zarządu aktywnie angażują się w działalność Banku, podejmują własne prawidłowe decyzje, kierując się zasadami obiektywizmu, autonomii i doświadczenia życiowego.
3. Skład Zarządu ustala się w taki sposób, aby indywidualne kompetencje poszczególnych jego Członków dopełniały się umożliwiając zapewnienie odpowiedniego poziomu przygotowania merytorycznego do kolegialnego zarządzania Bankiem. Doboru składu Zarządu w celu zapewnienia możliwie najlepszego wsparcia Zarządu pod względem merytorycznym i organizacyjnym, dokonuje się zgodnie z Polityką zapewnienia odpowiedniości w składzie Zarządu Banku.
4. Wprowadza się formalne zasady wyłączenia członka Zarządu z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
5. Członek Zarządu Banku powinien powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstawania konfliktu interesów lub miałyby negatywny wpływ na jego reputację, jako członka Zarządu Banku.

VI. Powiązania personalne

§ 9.

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.
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. Weryfikacja powiązań personalnych osób zatrudnionych w Banku na wszystkich stanowiskach pracy, ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk kluczowych i kierowniczych, ma na celu zapewnienie ciągłości realizacji funkcji istotnych dla Banku.
6. W przypadku zaistnienia powiązań personalnych pomiędzy pracownikami, Bank podejmuje stosowne działania mające na celu wyeliminowanie ryzyka operacyjnego, które mogłoby prowadzić do nadużyć ze strony pracowników.

7. Pracownicy Banku składają oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów Banku, które stanowi **Załącznik nr 2** do niniejszej Polityki.
8. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank (pracodawcę) o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy.
9. Osoba pełniąca funkcję działu kadr na bieżąco dokonuje analizy powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń, w przypadku powstania wątpliwości sprawa konsultowana jest ze Stanowiskiem ds. zgodności.
10. 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.
11. W przypadku wystąpienia powiązań personalnych Osoba pełniąca funkcję działu kadr informuje Zarząd o zaistniałej sytuacji.

VII. Zawieranie transakcji istotnych dla Banku lub dotyczących członka organu

§ 10.

1. W przypadku transakcji z podmiotami powiązanymi z Bankiem, w tym z podmiotami zależnymi od Banku, wpływającymi w istotny sposób na sytuację finansową lub prawną Banku lub prowadzącymi do nabycia lub zbycia albo innego rozporządzenia znacznym majątkiem Banku, wprowadza się zasadę uzyskania zgody Rady Nadzorczej Banku dla takiej transakcji zgodnie ze Statutem Banku.
2. Wprowadza się zasadę:
 - 1) uzyskania zgody Rady Nadzorczej oraz Zarządu na transakcję z podmiotami powiązanymi z Członkiem organu lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze w Banku, zgodnie z art. 79a ust. 3 Prawa bankowego;
 - 2) stosowania odrębnych procedur zawierania transakcji (np. regulaminy wewnętrzne) z podmiotami powiązanymi z Członkiem organu;
 - 3) decyzje dotyczące Członków organów Banku lub podmiotów powiązanych z Członkiem organu, zapadają w głosowaniu tajnym, bez obecności tej osoby.

VIII. Rejestr

§ 11.

1. W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów w Banku prowadzony jest Rejestr stanowiący **Załącznik nr 3** do niniejszej Polityki.
2. Wpisowi do Rejestru podlegają:
 - 1) oświadczenia pracowników Banku co do możliwości wystąpienia konfliktu interesów oraz dotyczące powiązań personalnych;
 - 2) informacje o zdarzeniach lub okolicznościach wskazujących występowanie konfliktu interesów lub ryzyko jego wystąpienia,
 - 3) zgody Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu,

- 4) oświadczenia i zgody, o których mowa w pkt 1 i 3, odnotowywane są w tym samym pliku Microsoft Excel co Rejestr, w oddzielnych arkuszach.
3. Ujawnieniu w oświadczeniach wymienionych w ust. 2 pkt. 1 podlegają:
 - 1) interesy gospodarcze mogące stanowić źródło konfliktu interesów w tym: posiadane akcje lub udziały w spółkach prawa handlowego, inne prawa własności i udziały oraz inne interesy gospodarcze związane z klientami, prawa własności intelektualnej, kredyty udzielone przez Bank spółce należącej do pracowników lub członków organów, które mogą prowadzić do wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie Banku;;
 - 2) członkostwo w organie, bądź prawo własności organu lub podmiotu mającego sprzeczne interesy, w tym fakt zatrudnienia w takim podmiocie w okresie ostatnich 5 lat, które mogą prowadzić do wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie w Banku;
 - 3) prowadzenie działalności gospodarczej w imieniu własnym, które może prowadzić do wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie w Banku;
 - 4) inne równoległe zatrudnienie oraz poprzednie zatrudnienie w niedawnej przeszłości (w ostatnich pięciu latach), które mogą prowadzić do wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie w Banku;
 - 5) relacje osobiste lub zawodowe z odpowiednimi zewnętrznymi zainteresowanymi stronami (np. związki osobiste (zażyłość) z istotnymi dostawcami, firmami doradczymi lub innymi dostawcami usług) skutkujące wyłączeniem obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie w Banku;
 - 6) wpływy lub relacje polityczne, które mogą prowadzić do wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie w Banku;
 - 7) inne okoliczności, które mają lub mogą mieć w przyszłości wpływ na powstanie konfliktu interesów w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnieniem funkcji w organie.
4. Zobowiązuje się członków organów Banku a także pracowników do niezwłocznego przedstawienia zdarzeń, a w szczególności czynności bankowych, które mogą być powiązane z konfliktem interesów, w formie pisemnej bezpośrednio do Stanowiska ds. zgodności w trybie określonym w §13.

§ 12.

1. Stanowisko ds. zgodności prowadzi rejestr konfliktu interesów w zakresie opisanym w § 11.
2. Rejestr prowadzony jest w Banku w formie elektronicznej.
3. Stanowisko ds. zgodności w okresach kwartalnych w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności przedstawia organom Banku informację na temat zidentyfikowanych konfliktów interesów. Brak informacji na temat konfliktów interesów równoznaczny jest z brakiem ich zidentyfikowania.
4. Każdy zgłoszony konflikt interesów jest należycie analizowany i podejmowane są w razie konieczności odpowiednie środki zaradcze. W razie potrzeby Stanowisko ds. zgodności

dokonuje odpowiedniej analizy i jej wyniki przekazuje w formie notatki służbowej, a działania odnotowuje w Rejestrze.

5. Wpisy w Rejestrze nie podlegają usuwaniu / modyfikacji.
6. Oświadczenia Członków Zarządu/ Rady są elementem procesu pierwotnej oraz wtórej oceny odpowiedniości (składane również poza ocenami) dokonywanej na podstawie odpowiednich polityk zapewnienia odpowiedniości w składzie Rady Nadzorczej oraz członków Zarządu i nie są odnotowywane w Rejestrze, a przechowywane w odrębnej ewidencji.

§ 13.

1. Pracownicy lub Członkowie organów Banku zobowiązani są do bezzwłocznego informowania Banku, o występowaniu zdarzeń lub okoliczności ich dotyczących, powodujących występowanie konfliktu interesów. Oryginały złożonych oświadczeń gromadzone są przez Stanowisko ds. zgodności, 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.
3. Zgłoszenia wystąpienia lub prawdopodobieństwa wystąpienia zdarzenia lub okoliczności mających znamiona konfliktu interesów przez pracownika, który zauważa naruszenie zasad przez innego pracownika powinno być zakomunikowane bezpośrednio **komórcze ds. zgodności (zgłoszenie naruszenia)** lub w razie potrzeby poprzez *Procedurę anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych*.
4. O zdarzeniach wypełniających znamiona konfliktu interesów, dotyczących pracownika lub Członka Zarządu Banku, które mogą dodatkowo uprawdopodobniać ryzyko zaistnienia przestępstwa albo działań, które wywołały lub mogą wywołać w przyszłości szkodę majątkową w Banku lub wpłynęły/mogą wpłynąć negatywnie na wizerunek Banku, odpowiednio:
 - 1) w przypadku Członka Zarządu - Prezes Zarządu Banku powiadamia Radę Nadzorczą niezwłocznie, najpóźniej na najbliższym posiedzeniu Rady Nadzorczej;
5. w przypadku pracownika – realizowane jest raportowanie dotyczące konfliktu interesów dokonywane przez Komórkę ds. zgodności.
6. 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. Pracownik lub Członek Zarządu nie może reprezentować Banku na etapie wykonywania podjętych decyzji, w sprawach w których uprzednio podlegał wyłączeniu.
7. 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.

IX. Zarządzanie konfliktem interesów

§ 14.

Mechanizmy kontrolne w zakresie ryzyka konfliktu interesów

1. Mechanizmy kontrolne w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów obejmują

- 1) rozwiązania organizacyjne zmniejszające prawdopodobieństwo wystąpienia 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) 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,
 - 2) aktualizacja i dokonywanie przeglądów zarządczych regulacji wewnętrznych w zakresie struktury organizacyjnej, podziału zadań, systemu decyzyjnego, zapewniające identyfikację i wyeliminowanie potencjalnych konfliktów interesów,
 - 3) przyjęcie odpowiednich regulacji wewnętrznych dotyczących zawierania transakcji zapewniające unikanie konfliktu interesów i nadzór nad ich stosowaniem.
3. W zakresie systemu zbierania, przekazywania i wykorzystania informacji Bank wdraża:
- 1) obowiązek zgłaszania ryzyka konfliktu interesów przez członków organów Banku i pracowników, a także odpowiednio obowiązek powstrzymania się od decydowania lub zabierania głosu w danej sprawie (dotyczy to również sytuacji konfliktu interesów między Bankiem i klientem lub członkiem organu/pracownikiem i klientem),
 - 2) prowadzenie ewidencji dotyczącej przypadków zgłoszenia ryzyka konfliktu interesów, uzyskanych od członków organów lub pracowników lub też będące skutkiem przeglądu zarządczego przekazywanych do stanowiska ds. zgodności.
 - 3) Działania, które pozwolą na wyeliminowanie stwierdzonego konfliktu interesów.

§ 15.

Monitorowanie i raportowanie w zakresie ryzyka konfliktu interesów

1. Stanowisko ds. zgodności dokonuje przeglądów oraz kontroli wewnętrznej w zakresie przestrzegania zasad związanych zarządzaniem ryzyka konfliktu interesów.
2. Stanowisko ds. zgodności raportuje do Zarządu oraz Rady Nadzorczej wyniki testów zgodności w zakresie zgłoszonych przypadków ryzyka konfliktu interesów oraz testów dotyczących mechanizmów kontroli wewnętrznej.

X. Postanowienia końcowe

§ 16.

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) wprowadzenie zasad zawierania transakcji z podmiotami zależnymi, a także podmiotami powiązаныmi z Członkami organów Banku oraz osobami zajmującymi inne stanowiska kierownicze w Banku;
- 4) dbałość o zapisy w regulacjach wewnętrznych, zapewniające zgodność z zasadami Polityki;
- 5) nadzór organów Banku nad ich przestrzeganiem.

§ 17.

1. Polityka w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Niedzwicy Dużej podlega corocznemu przeglądowi przez Stanowisko ds. zgodności.
2. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów niniejszej Polityki.
3. Niniejsza Polityka wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.