

Uchwała Zarządu nr 18/2023
z dnia 16.03.2023
Uchwała Rady Nadzorczej nr 24/2023
z dnia 28.03.2023

**Polityka unikania konfliktów interesów
W Banku Spółdzielczym w Mielcu**

Mielec, 2023

Spis treści:

1. Postanowienia początkowe.
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 początkowe

§1

1. Rada Nadzorcza i Zarząd Banku zatwierdza Politykę zarządzania ładem korporacyjnym w Banku Spółdzielczym w Mielcu, 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 Mielcu, 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. Rekomendacja Z Komisji Nadzoru Finansowego,
10. Inne.

§3

Przez pojęcia stosowane w niniejszej Polityce rozumie się:

1. Bank – Bank Spółdzielczy w Mielcu,
2. Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Mielec,
3. Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego w Mielec,

4. Stanowisko ds. samorządowo-kadrowych – komórka organizacyjna Banku odpowiedzialna z realizację zadań związanych z rekrutacją i zatrudnianiem pracowników,
5. Komórka ds. zgodności – Komórka organizacyjna pełniąca funkcję zgodności – Stanowisko ds. zgodności,
6. Zespół zarządzania ryzykami i analiz – komórka organizacyjna Banku, gromadząca dane i raportująca w sprawie ryzyka m.in. operacyjnego,
7. 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;
8. Mobbing – oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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;
9. Powiązanie personalne – na podstawie Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych to małżonkowie, krewni oraz powinowaci w drugim stopniu;

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 niewystarczającej ilości czasu na realizację zadań w Banku,
3. Działalność konkurencyjna w stosunku do działalności Banku,

4. Działalność konkurencyjna w stosunku do klientów Banku,
5. Działanie szkodzące reputacji Banku,

§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 Polityce zapewnienia odpowiedzialności w składzie Rady nadzorczej Banku – ocena pierwotna i wtórna oraz kolegialna członków Rady Nadzorczej,
2. Wprowadzenie odpowiednich zapisów w Regulaminie działania Rady Nadzorczej,

3. Wyłączanie z procesów decyzyjnych członków rady nadzorczej, będących jednocześnie kontrahentami Banku z spraw ich dotyczących,
4. 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 decyzje w formie: uchwał, przyjęcia, akceptacji, zatwierdzenia, zawierania umów będące w kompetencjach Zarządu określone w Statucie Banku lub Regulaminie działania Zarządu mogą być podejmowane przez minimum dwóch członków Zarządu (niezbędne kworum) jeżeli są to osoby nie powiązane ze sobą personalnie.

W przypadku dwóch osób powiązanych ze sobą personalnie, wchodzących w skład Zarządu, wymagany jest do podejmowania decyzji minimum trzyosobowy skład Zarządu, z możliwością, że jedna z tych osób może głosować w trybie obiegowym lub zdalnym.

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. Opracowanie zasad kontroli wewnętrznej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie kontroli,
7. System kontroli wewnętrznej – zapewnienie kontroli przestrzegania zasad unikania konfliktu interesów.
8. Wyłączanie z głosowania osób których dotyczy sprawa,

§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. 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
4. System kontroli wewnętrznej – zapewnienie kontroli przestrzegania zasad unikania konfliktu interesów.
5. Wyłączanie z głosowania osób których dotyczy sprawa,
6. W przypadku pracowników kredytowych, zajmujących się dodatkową działalnością wyłączanie ich z procesów decyzyjnych dotyczących ich kontrahentów oraz konkurentów, będących klientami Banku.
7. Wprowadzenie zakazu działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności bankowej,
8. Wprowadzenie obowiązku informowania przez pracownika Stanowiska ds. samorządowo-kadrowych o wszystkich zmianach mogących stanowić powiązanie personalne oraz o podjęciu dodatkowego zatrudnienia poza bankiem.
9. Zakaz stosowania mobbingu w miejscu pracy,
10. Wprowadzenie obowiązku informowania bezpośrednich przełożonych o stwierdzonych przypadkach występowania konfliktu interesów,
11. Wprowadzenie obowiązku informowania Stanowiska ds. samorządowo-kadrowych o możliwości wystąpienia konfliktu interesów.

4. Podział zadań w ramach zarządzania ryzykiem konfliktu interesów

§11

W procesie zarządzania ryzykiem wystąpienia konfliktu interesów uczestniczą:

1. ZP,
2. Rada Nadzorcza,
3. Zarząd,
4. Prezes Zarządu,
5. Członek Zarządu ds. handlowych,
6. Stanowisko ds. samorządowo-kadrowych,
7. Zespół zarządzania ryzykami i analiz,
8. Komórka ds. zgodności.

§12

Podstawowe zadania ZP:

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, w ramach oceny ryzyk istotnych,
7. Zatwierdzenie planu działania komórki ds. zgodności,
8. Okresowa ocena stosowania zasad unikania konfliktu interesów na podstawie informacji otrzymanych od Zarządu, w ramach oceny stosowania zasad ładu wewnętrznego.

§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,
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. Przeprowadzanie oceny stosowania Polityki unikania konfliktu interesów (w ramach oceny stosowania zasad ładu wewnętrznego) oraz przekazywanie wyników ww. oceny Radzie Nadzorczej,
9. Ocena ryzyka operacyjnego,
10. Analiza wyników kontroli wewnętrznej,
11. Zatwierdzenie procedury zarządzania kadrami, w tym oceny okresowej pracowników,

12. Zatwierdzenie Polityki odpowiedzialności,
13. Zatwierdzanie zasad raportowania.

§15

Podstawowe zadania Prezesa Zarządu:

1. Pełnienie funkcji kierownika zakładu pracy,
2. Nadzór nad zarządzaniem ryzykiem istotnym,
3. Nadzór nad systemem anonimowego informowania o naruszeniach (...),
4. Raportowanie do rady nadzorczej w ww. sprawie,
5. Nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej.

§16

Podstawowe zadania Wiceprezesa Zarządu ds. handlowych:

1. Nadzór nad realizacją polityki unikania konfliktów interesów na styku pracownik – klient,
2. Wyłączanie odpowiednich pracowników z procesów decyzyjnych,

§17

Podstawowe zadania Stanowiska ds. samorządowo-kadrowych:

1. Gromadzenie informacji o zatrudnieniu pracowników w innych miejscach poza Bankiem,
2. Koordynacja procesu rekrutacji i zatrudniania oraz przestrzeganie Polityki unikania konfliktów interesów,
3. Opracowanie odpowiednich zakresów czynności, pełnomocnictw, upoważnień itp.,
4. Gromadzenie i raportowanie informacji o zaistniałych konfliktach interesów,
5. Zapozdawanie pracowników z postanowieniami niniejszej Polityki.

§18

Podstawowe zadania Zespołu zarządzania ryzykami i analiz:

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

§19

Podstawowe zadania Komórki 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. Przygotowanie informacji dla Zarządu i Rady Nadzorczej (w ramach oceny przestrzegania zasad ładu wewnętrznego) w celu przeprowadzenia oceny przestrzegania Polityki unikania konfliktu interesów.

§20

Podstawowe zadania pracowników w zakresie niniejszej Polityki:

1. Zgłaszanie do Stanowiska ds. samorządowo-kadrowych powiązań personalnych,
2. Informowanie Stanowiska ds. samorządowo-kadrowych o podjętym zatrudnieniu poza Bankiem,
3. Zgłaszanie przypadków wystąpienia konfliktu interesów do przełożonych lub do Stanowiska ds. samorządowo-kadrowych.

5. Postanowienia końcowe

§21

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. Zarząd i Rada Nadzorcza dokonują co najmniej raz w roku oceny stosowania zasad unikania konfliktu interesów (w ramach oceny stosowania zasad ładu wewnętrznego).
4. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów niniejszej Polityki.
5. Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Banku.