

*Załącznik do Uchwały nr 21/32/2021  
Zarząd Banku Spółdzielczego w Rykach  
z dnia 30 grudnia 2021 r.*

*Załącznik do Uchwały nr 11/1/2022  
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Rykach  
z dnia 24 lutego 2022 r.*

**Polityka w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów  
w Banku Spółdzielczym w Rykach**

## Metryka regulacji

### Podstawowe dane regulacji:

Właściciel dokumentu	
Pełna nazwa dokumentu	<b>Polityka w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Rykach</b>
Data wydania	<b>01.2022 r.</b>
Data obowiązywania	<b>01.2022 r.</b>
Uchyła	<b>Politykę w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Rykach stanowiącą Załącznik do Uchwały nr 1/22/2020 Zarządu Banku Spółdzielczego w Rykach z dnia 14.09.2020 r. oraz Załącznik do Uchwały nr 3/5/2020 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Rykach z dnia 29.10.2020 r.</b>
Zmienia	<b>Nie dotyczy</b>
Kogo obowiązuje	<b>Wszystkie jednostki i komórki organizacyjne</b>

### Osoby zaangażowane:

Sporządzony przez	
Zaakceptowany przez	
Uzgodniony merytorycznie z:	
Sprawdzono pod względem prawnym	

### Historia zmian:

Data	Rodzaj zmian	Autor	Zatwierdził (osoba/stanowisko)
09.2020	Utworzenie dokumentu		
12.2021	Korekta dokumentu		

## SPIS TREŚCI

I. WSTĘP .....	3
II. ZASADY IDENTYFIKACJI KONFLIKTU INTERESÓW .....	5
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

### Załączniki:

- Załącznik nr 1 – Oświadczenie dotyczące powiązań personalnych
- Załącznik nr 2 – Oświadczenie o możliwości wystąpienia konfliktu interesów
- Załącznik nr 3 – rejestr konfliktu interesów
- Załącznik nr 4 – Rejestr powiązań personalnych

## I. WSTĘP

### § 1.

1. Polityka zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Rykach, 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 lub pracownika 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 lub członków organów Banku oraz osób trzecich powiązanych z pracownikami lub członkami organów, minimalizacja lub zapobieganie ich występowaniu, a także zapobieganie konfliktowi postrzeganemu.
3. Bank dokłada wszelkich starań, aby w przypadkach powstania konfliktu interesów nie doszło do naruszenia interesów klienta.
4. Bank z dochowaniem najwyższej staranności, podejmuje wszelkie możliwe kroki w celu zapobiegania negatywnym skutkom zaistniałego konfliktu interesów.
5. Konflikt interesów wygasa, jeżeli ustaną okoliczności, które go spowodowały.

### § 2.

Polityka stanowi wykonanie w szczególności postanowień:

- 1) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA) z dnia 21 marca 2018 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2017/11);
- 2) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach wydanej w kwietniu 2017 r.;
- 3) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach wydanej w październiku 2020 r.;
- 4) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych – wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014r.;

### § 3.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
  - 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Rykach;
  - 2) **Członek organu** – Członek Zarządu albo Rady Nadzorczej;
  - 3) **organ Banku** – Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku;
  - 4) **stanowisko ds. zgodności** – Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej zgodnie z Regulaminem organizacyjnym Banku, wykonujące zadania z zakresu zarządzania konfliktami interesów;
  - 5) **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;
  - 6) **konflikt interesów** – zbiór okoliczności prawnych lub faktycznych znanych w Banku, które mogą doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku, a osobami powiązanych z Bankiem, jak również występowanie postaw lub zachowania, dla których intencją jest realizacja prywatnych celów majątkowych lub celów osób

trzecich, pozostających w sprzeczności z interesem Banku. Konflikt interesów może powstać w szczególności w relacjach pomiędzy:

- a) Bankiem bądź pracownikiem Banku a klientem Banku lub grupą klientów – w sytuacji gdy interes Banku bądź interes własny pracownika Banku może wpływać na podejmowanie działań zgodnych z najlepiej pojętym interesem klienta;
  - b) Bankiem a Członkiem organu bądź pracownikiem – w sytuacji gdy interes własny Członka organu Banku bądź interes własny pracownika może wpływać na bezstronne i obiektywne wykonywanie obowiązków służbowych wobec Banku;
  - c) Bankiem a jego członkiem – w sytuacji, gdy działanie zgodnie z interesem Banku może skutkować naruszeniem interesu członka;
  - d) Bankiem a podmiotem zewnętrznym, z którym Bank ma zamiar zawrzeć umowę outsourcingu, umowę o świadczenie usług, umowę dostawy towaru – w sytuacji, gdy działanie zgodnie z interesem Banku może skutkować naruszeniem interesu podmiotu, z którym Bank ma zamiar zawrzeć umowę.
- 7) **konflikt interesów rzeczywisty** - odnosi się do czynności wykonywanych w danej chwili, jeśli w trakcie ich wykonywania osoba podejmująca decyzję dostrzeże własne powiązanie z osobą której dotyczy rezultat czynności;
  - 8) **konflikt interesów potencjalny** - jeśli działalność (w tym dawna, np. fakt zatrudnienia w innym podmiocie, interesy gospodarcze danej osoby, powiązania osobiste, itp.) danej osoby może wpływać w przyszłości niewłaściwie na jej bezinteresowność, bądź bezstronność;
  - 9) **konflikt interesów postrzegany** - występuje podejrzenie kierowania się osobistymi korzyściami w trakcie wykonywania obowiązków przez daną osobę pomimo iż w rzeczywistości tak się nie dzieje;
  - 10) **osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku** – Główny Księgowy, Dyrektorzy Oddziałów, Kierownicy Filii, Stanowisko Radcy Prawnego, Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, Stanowisko Zarządzania Ryzykami i Analiz, Stanowisko Analityka kredytowego;
  - 11) **osoba powiązana** – osoba związana z Bankiem stosunkiem pracy, zlecenia lub innym stosunkiem pracy o podobnym charakterze; osoby wchodzące w skład statutowych organów Banku; osoby wchodzące w skład organu, kierujące działalnością lub pozostające w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku o podobnym charakterze z podmiotem, któremu Bank przekazał do wykonania czynności zgodnie z umową outsourcingową;
  - 12) **osoba bliska** – osoba powiązana personalnie z Członkiem organu Banku, pracownikiem tj. jego małżonek, wstępny, zstępny lub powinowaty w linii prostej lub bocznej do drugiego stopnia a także osoba, która z jakiegokolwiek powodu może liczyć na szczególne względy u Członka organu Banku lub pracownika;
  - 13) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem;
  - 14) **powiązania personalne** - związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych, dotyczą relacji między podmiotami o charakterze rodzinnym, majątkowym oraz wynikającym ze stosunku pracy, powiązanie, które może rodzić ryzyko konfliktu interesów pracownika/członka organu Banku z racji posiadania relacji pozasłużbowych z innym pracownikiem/członkiem organu Banku;
  - 15) **proces decyzyjny** – zbiór czynności prowadzących do merytorycznego rozpoznania przez organ Banku lub pracowników Banku w ramach ich obowiązków służbowych konkretnej sprawy; wyłączenie Członka organu z procesu decyzyjnego odnosi się tylko do tej sprawy, której konflikt interesów dotyczy;

- 16) **rejestr konfliktów interesów** – rejestr konfliktów interesów, prowadzony w formie elektronicznej przez stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej;
- 17) **Zrzeszenie BPS/Zrzeszenie** – zrzeszone Banki Spółdzielcze.
2. Użyte w Polityce określenia „jednostek” i „komórek organizacyjnych” Banku zostały zdefiniowane w „Regulaminie Organizacyjnym Banku Spółdzielczego w Rykach”.

## **II. Zasady identyfikacji konfliktu interesów**

### **§ 4.**

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 powiązanymi z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje,
  - 2) konflikt dotyczący transakcji Banku z pracownikami, a także z podmiotami powiązanymi (w tym personalnie) z pracownikami,
  - 3) konflikt dotyczący powiązań personalnych w strukturze organizacyjnej Banku,
  - 4) konflikt dotyczący zawierania transakcji z podmiotami powiązanymi z Bankiem,
  - 5) konflikt dotyczący zawierania transakcji z różnymi klientami w sytuacji konfliktu interesów.
2. Konflikt interesów może dotyczyć relacji i transakcji:
  - 1) 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 lub ich osobami bliskimi lub osobami trzecimi, które mogą rodzić ryzyko wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji,
    - e) istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi,
    - f) innymi powiązanymi stronami niż wymienione powyżej (np. podmiotami zależnymi).
  - 2) różnymi klientami Banku.
3. Bank z uwagi na ochronę swoich interesów oraz konieczność przestrzegania prawa zarządza konfliktem interesów:
  - 1) rzeczywistym,
  - 2) potencjalnym,
  - 3) postrzeganym.

## **III. Zasady zapobiegania konfliktowi interesów**

### **§ 5.**

1. Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:
  - 1) osoby powiązane, w tym 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 osoby powiązanej, w tym członka organu Banku oraz pracownika 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 członka organu Banku lub pracownika jest wyłączenie się odpowiednio od głosowania lub podejmowania decyzji w sprawach, gdzie występuje konflikt interesu 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 § 8.
2. Bank ustala odpowiednie zasady zawierania przez Bank transakcji z:
    - 1) członkami organów, a także podmiotami powiązanymi z członkami organów i osobami na stanowiskach kierowniczych;
    - 2) pracownikami, w tym pełniącymi kluczowe funkcje lub funkcje kierownicze, a także podmiotami powiązanymi kapitałowo lub organizacyjnie 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. Niestosowanie korzystniejszych warunków, a w szczególności korzystniejszych stóp oprocentowania, niż stosowane przez bank dla danego rodzaju umowy przy prowadzeniu rachunków oraz przy udzielaniu kredytów, pożyczek pieniężnych, gwarancji bankowych, poręczeń osobom i podmiotom, o których mowa w ust. 2.

## **IV. Rada Nadzorcza Banku**

### **§ 6.**

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 podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu.
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) sprawowanie kontroli wewnętrznej w sposób niezależny i obiektywny;
- 3) przestrzeganie określonych w Banku zasad podejmowania decyzji.

## **V. Zarząd Banku**

### **§ 7.**

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 Procedurą dokonywania ocen odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu Banku, a także oceny Zarządu Banku oraz jego członków w trakcie kadencji.
4. Wprowadza się formalne zasady wyłączenia członka Zarządu z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.

## **VI. Powiązania personalne**

### **§ 8.**

1. Powiązania personalne to związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych. Powiązania personalne dotyczą relacji między podmiotami o charakterze rodzinnym, majątkowym oraz wynikającym ze stosunku pracy.
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 pracowników pełniących kluczowe funkcje lub stanowisk kierowniczych, ma na celu unikanie nieprawidłowości w procesie decyzyjnym.



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, które stanowi Załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.
8. Nowo zatrudniani pracownicy składają w/w oświadczenia w dniu podpisania umowy.
9. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank (pracodawcę) o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy.
10. Stanowisko ds. samorządowych i organizacyjno – administracyjnych na bieżąco dokonuje analizy powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń, w przypadku powstania wątpliwości sprawa konsultowana jest ze Stanowiskiem ds. zgodności.
11. W przypadku wystąpienia powiązań personalnych Stanowisko ds. samorządowych i organizacyjno – administracyjnych informuje Zarząd o zaistniałej sytuacji.

## **VII. Zawieranie transakcji istotnych dla Banku lub dotyczących członka organu**

### **§ 9.**

1. W przypadku transakcji z podmiotami powiązаныmi 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 lub Zebrania Przedstawicieli Banku dla takiej transakcji zgodnie ze Statutem Banku.
2. Wprowadza się zasadę:
  - 1) uzyskania zgody Rady Nadzorczej oraz Zarządu na transakcję z podmiotami powiązаныmi 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 powiązаныmi 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**

### **§ 10.**

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 dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów Banku;
  - 2) oświadczenia pracowników, członków organów Banku i osób zajmujących stanowiska kierownicze dotyczące konfliktu interesów/potencjalnego konfliktu interesów;
  - 3) informacje o zdarzeniach lub okolicznościach wskazujących występowanie konfliktu interesów lub ryzyko jego wystąpienia,
  - 4) zgody Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu,
  - 5) działania jakie Bank podjął w związku z zidentyfikowanym konfliktem interesów.
3. Oświadczenia o których mowa w ust. 2 pkt. 1 rejestrowane są przez Stanowisko ds. samorządowych i organizacyjno – administracyjnych w odrębnym Rejestrze stanowiącym załącznik nr 4 do niniejszej Polityki.

4. Ujawnieniu w oświadczeniach wymienionych w ust. 2 pkt. 2 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;
  - 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;
  - 3) prowadzenie działalności gospodarczej w imieniu własnym;
  - 4) inne zatrudnienie oraz poprzednie zatrudnienie w niedawnej przeszłości (np. w ostatnich pięciu latach), mogące rodzić konflikt interesów, np. zatrudnienie w podmiocie klienta, który podlega decyzyjności danej osoby;
  - 5) relacje osobiste lub zawodowe 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) wpływy lub relacje polityczne;
  - 7) inne okoliczności, które mają lub mogą mieć w przyszłości wpływ na powstanie konfliktu interesów.

#### § 11.

1. Stanowisko ds. zgodności prowadzi rejestr konfliktu interesów w zakresie opisanym w § 10.
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.
4. Wpisy w Rejestrze nie podlegają usuwaniu / modyfikacji.
5. Wzór Oświadczenia pracowników/Członków Zarządu/ Rady/ osób zajmujących stanowiska kierownicze stanowi Załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.

#### § 12.

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. samorządowych i organizacyjno – administracyjnych**, 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 każdy pracownik Banku, który posiada w tym zakresie wiedzę za pomocą anonimowych kanałów przekazywania informacji, zgodnie z zasadami określonymi w „Instrukcji anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych w Banku Spółdzielczym w Rykach”.
3. Stosuje się powiadamianie 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;
  - 2) w przypadku pracownika - Prezes Zarządu, powiadamia Zarząd.

4. Każdy zgłoszony konflikt interesów jest odpowiednio analizowany i podejmowane są w razie konieczności odpowiednie środki zaradcze, np. odpowiednio do zaistniałej sytuacji ujęte w Rozdziale IX. W razie potrzeby Stanowisko ds. zgodności dokonuje odpowiedniej analizy i rekomendacji, a działania odnotowuje w Rejestrze.

## **IX. Zarządzanie konfliktem interesów**

### **§ 13.**

#### **Mechanizmy kontrolne w zakresie ryzyka konfliktu interesów**

1. Mechanizmy kontrolne w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów obejmują:
  - 1) rozwiązania organizacyjne zmniejszające prawdopodobieństwo wystąpienie 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 następujące zasady:
  - 1) 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,
  - 2) 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,
  - 3) 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,
  - 4) aktualizacja i dokonywanie przeglądów zarządczych regulacji wewnętrznych w zakresie struktury organizacyjnej, podziału zadań, systemu decyzyjnego, zapewniające identyfikację i wyeliminowanie potencjalnego konfliktu interesów,
  - 5) 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.

### **§ 14.**

#### **Monitorowanie i raportowanie w zakresie ryzyka konfliktu interesów**

1. Zgłoszone przypadki ryzyka konfliktu interesów są monitorowane przez Stanowisko ds. zgodności. Obejmuje to testy zgodności (przeeglądy, kontrolę wewnętrzną) w zakresie przestrzegania zasad zgłaszania przypadków ryzyka konfliktu interesów.
2. Stanowisko ds. zgodności dokonuje również, poprzez odpowiednie testy zgodności (przeeglądy, kontrolę wewnętrzną) monitorowania mechanizmów kontroli wewnętrznej (kontroli ryzyka).
3. 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**

### **§ 15.**

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.

### **§ 16.**

Stanowisko ds. zgodności co najmniej raz w roku:

- 1) dokonuje przeeglądu Polityki;
- 2) sporządza sprawozdanie dotyczące weryfikacji i oceny przestrzegania Polityki. Sprawozdanie jest przedkładane Zarządowi i Radzie Nadzorczej Banku.

### **§ 17.**

1. Zasady publicznego ujawniania odpowiednich informacji dotyczących niniejszej Polityki określa Polityka informacyjna Banku Spółdzielczego w Rykach.
2. Informacje, o których mowa w ust. 1, a także informacje o istnieniu w Banku potencjalnych istotnych konfliktów interesów, są przekazywane przez stanowisko ds. zgodności do Komisji Nadzoru Finansowego, a także do Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia.
3. Zarząd Banku odpowiada za wprowadzenie Polityki i zapewnienie przestrzegania przez pracowników Banku zasad w niej określonych.
4. Rada Nadzorcza Banku, w oparciu o sprawozdanie, o którym mowa w § 15 pkt 2, raporty o wynikach identyfikacji, oceny, kontroli i monitorowania wielkości i profilu ryzyka braku zgodności, a także na podstawie wyników sporządzanego przez stanowisko ds. zgodności przeeglądu stosowania w Banku Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych, ocenia czy struktura organizacyjna Banku, podział zadań i kompetencji oraz wprowadzone procedury zapewniają skuteczny i efektywny proces przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów.

### **§ 18.**

Niestosowanie się przez pracowników do postanowień Polityki stanowi naruszenie ich obowiązków określonych w obowiązujących w Banku regulacjach wewnętrznych.

## **§ 19.**

Niniejsza Polityka wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.