



Bank Spółdzielczy w Ełku

Grupa BPS

Załącznik do Uchwały nr 15/2024
Zarządu Banku Spółdzielczego w Ełku
z dnia 31.01.2024 r.

Załącznik do Uchwały nr 5/2024
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Ełku
z dnia 30.01.2024 r.

POLITYKI
BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W EŁKU
NA 2024 ROK

Spis treści:

I.	Postanowienia ogólne.....	3
II.	Definicje	3
III.	Polityka kredytowa (w tym polityka zarządzania ryzykiem koncentracji, ryzykiem rezydualnym, ryzykiem detalicznych ekspozycji kredytowych oraz ryzykiem ekspozycji zabezpieczonych hipotecznie).....	4
IV.	Polityka zarządzania ryzykiem płynności i ryzykiem finansowania.....	12
V.	Polityka zarządzania ryzykiem ogólnym stóp procentowych w portfelu bankowym	15
VI.	Polityka zarządzania ryzykiem operacyjnym	17
VII.	Polityka antykorupcyjna	19
VIII.	Polityka ładu wewnętrznego.....	22
IX.	Polityka outsourcingu	23
X.	Polityka unikania konfliktów interesów.....	29
XI.	Polityka inwestycyjna.....	33
XII.	Polityka handlowa	35
XIII.	Polityka cenowa produktów kredytowych	37
XIV.	Polityka kadrowa	41
XV.	Polityka antymobbingowa.....	43
XVI.	Polityka zarządzania ryzykiem reputacji	45
XVII.	Polityka kapitałowa	48
XVIII.	Polityka zgodności	52
XIX.	Polityka zarządzania ryzykiem prowadzenia działalności	54
XX.	Polityka bezpieczeństwa informacji.....	57
XXI.	Polityka w zakresie bancassurance	60
XXII.	Polityka w wynagrodzeń	67
XXIII.	Spis tabel	70
	Metryka dokumentu.....	71

X. Polityka unikania konfliktów interesów

1. Postanowienia początkowe	29
2. Źródła powstawania konfliktu interesów	29
3. Opis działań w celu uniknięcia konfliktu interesów	30
4. Podział zadań w ramach zarządzania ryzykiem konfliktu interesów	31

1. Postanowienia początkowe

§ 1.

Podstawą 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.

§ 2.

Na potrzeby niniejszej Polityki przyjmuje się następujące definicje:

- 1) **Komórka ds. zgodności** – komórka organizacyjna pełniąca funkcję zgodności;
- 2) **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;
- 3) **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;
- 4) **powiązanie personalne** – na podstawie zapisów Ustawy Prawo spółdzielcze, pokrewieństwo lub powinowactwo w linii prostej oraz w drugiej linii bocznej;
- 5) **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 Instrukcji anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń przepisów prawa, regulacji wewnętrznych lub przyjętych standardów postępowania.
- 6) **sygnał** – anonimowe wystąpienie w sprawie nieprawidłowości złożone przez pracowników lub klientów za pośrednictwem autonomicznego kanału komunikacyjnego;

2. Źródła powstawania konfliktu interesów

§ 3.

Podstawowe źródła powstawania konfliktów interesów stanowią:

- 1) członkowie organów statutowych,
- 2) pracownicy,
- 3) klienci,
- 4) kontrahenci.

§ 4.

Podstawowe przyczyny powstawania konfliktów interesów to:

- 1) powiązania personalne,
- 2) działalność dodatkowa – poświęcanie niewystarczającej ilości czasu na realizację zadań w Banku,
- 3) działalność konkurencyjna w stosunku do działalności Banku i/lub w stosunku do klientów Banku,
- 4) nierówne traktowanie.

§ 5.

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,	Powiązania personalne,

			Działalność konkurencyjna	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

§ 6.

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

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

§ 7.

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

- 1) wprowadzanie odpowiednich zapisów w Regulaminie wyborów członków Rady Nadzorczej – ocena pierwotna członków Rady Nadzorczej,
- 2) wprowadzanie odpowiednich zapisów w procedurach oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej oraz oceny kolegalnej Rady Nadzorczej,
- 3) wyłączenie z procesów decyzyjnych członków Rady Nadzorczej będących jednocześnie kontrahentami Banku w zakresie spraw ich dotyczących,
- 4) wyłączenie z głosowania osób, których dotyczy sprawa objęta porządkiem obrad.

§ 8.

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie Zarządu Banku:

- 1) wprowadzanie odpowiednich zapisów w Regulaminie działania Zarządu, wprowadzających zasadę dopuszczającą dwuosobowe podejmowanie decyzji jedynie w przypadku, gdy osoby podejmujące decyzję nie są spokrewnione/spowinowacone,
- 2) odpowiednia konstrukcja oceny pierwotnej i wtórnej odpowiedniości członków Zarządu, między innymi pod względem powiązań personalnych oraz czasu poświęcanego na wykonywanie powierzonych obowiązków w Banku,
- 3) przeprowadzanie przez Radę Nadzorczą oceny pierwotnej i wtórnej członków Zarządu, uwzględniającej unikanie konfliktu interesów,
- 4) zapewnienie odpowiedniej struktury organizacyjnej celem wykluczenia podległości organizacyjnej osób powiązanych personalnie,
- 5) odpowiedni podział zadań w Zarządzie Banku,
- 6) konstruowanie pełnomocnictw oraz upoważnień wyłączających możliwość podejmowanie decyzji lub zawierania umów wspólnie przez osoby powiązane personalnie,
- 7) opracowywanie zasad kontroli wewnętrznej w taki sposób, aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie kontroli,
- 8) w ramach Systemu Kontroli Wewnętrznej zapewnienie kontroli przestrzegania zasad unikania konfliktu interesów,
- 9) wyłączenie z głosowania osób których dotyczy sprawa,
- 10) niestosowanie działań o charakterze represyjnym wobec sygnalistów.

§ 9.

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie pracowników Banku:

- 1) zapewnienie odpowiedniej Struktury organizacyjnej wykluczającej podległość organizacyjną osób powiązanych personalnie,
- 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 wykluczającej podległość organizacyjną osób powiązanych personalnie w trybie kontroli, tj. aby nie weryfikowały oraz nie testowały stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej,
- 5) w ramach Systemu Kontroli Wewnętrznej zapewnienie kontroli przestrzegania zasad unikania konfliktu interesów,
- 6) wyłączenie z głosowania osób, których dotyczy sprawa,
- 7) w przypadku pracowników kredytowych, zajmujących się dodatkową działalnością, wyłączenie 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 Komórki ds. kadr o wszystkich zmianach mogących stanowić powiązanie personalne oraz o podjęciu dodatkowego zatrudnienia poza bankiem,

- 10) stosowanie Polityki różnorodności,
- 11) zakaz stosowania mobbingu w miejscu pracy,
- 12) wprowadzenie obowiązku informowania bezpośrednich przełożonych o stwierdzonych przypadkach występowania konfliktu interesów,
- 13) wprowadzenie obowiązku informowania Komórki ds. kadr o możliwości wystąpienia konfliktu interesów.

4. Podział zadań w ramach zarządzania ryzykiem konfliktu interesów

§ 10.

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. Zespół organizacyjno-administracyjny.
7. Analityk ryzyk.
8. Komórka ds. zgodności.
9. Stanowisko kontroli wewnętrznej.

§ 11.

Podstawowe zadania Zebrania Przedstawicieli:

- 1) zatwierdzenie zmian Statutu Banku,
- 2) przyjmowanie procedur 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.

§ 12.

Podstawowe zadania Rady Nadzorczej:

- 1) zatwierdzanie procedury oceny odpowiedniości członków Zarządu,
- 2) wybór członków Zarządu – ocena pierwotna,
- 3) ocena wtórna członków Zarządu,
- 4) zatwierdzanie Regulaminu działania Zarządu oraz jego zmian,
- 5) zatwierdzenie Zasad kontroli wewnętrznej,
- 6) ocena zarządzania ryzykiem operacyjnym,
- 7) zatwierdzenie Planu działania Komórki ds. zgodności.

§ 13.

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 spowinowacone 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 kadrami, w tym oceny okresowej pracowników,
- 11) zatwierdzenie Polityki różnorodności,
- 12) zatwierdzanie zasad raportowania.

§ 14.

Podstawowe zadania Prezesa Zarządu:

- 1) pełnienie funkcji kierownika zakładu pracy,
- 2) nadzór nad zarządzaniem ryzykiem istotnym – ryzykiem operacyjnym,
- 3) nadzór nad systemem anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych,
- 4) raportowanie do rady nadzorczej w sprawach anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych,
- 5) nadzór nad Systemem Kontroli Wewnętrznej.

§ 15.

Podstawowe zadania Członka Zarządu ds. Handlowych:

- 1) nadzór nad realizacją polityki unikania konfliktów interesów na styku pracownik – klient,

- 2) wyłączenie odpowiednich pracowników z procesów decyzyjnych,
- 3) odpowiednia konstrukcja pełnomocnictw, upoważnień, uprawnień do pracy w systemie IT.

§ 16.

Podstawowe zadania ZOA:

- 1) gromadzenie informacji o powiązaniach personalnych w aktach pracowników,
- 2) gromadzenie informacji o zatrudnieniu pracowników w innych miejscach poza Bankiem,
- 3) realizacja procesu rekrutacji z uwzględnieniem Polityki unikania konfliktów interesów,
- 4) opracowywanie odpowiednich zakresów czynności, pełnomocnictw, upoważnień itp.,
- 5) zapoznavanie pracowników z postanowieniami niniejszej Polityki,
- 6) gromadzenie i raportowanie informacji o zaistniałych konfliktach interesów oraz prowadzenie rejestru zgłoszeń wystąpienia lub możliwości wystąpienia konfliktów interesów zgodnie z załącznikiem nr 1.

§ 17.

Podstawowe zadania Analityka ryzyk:

- 1) gromadzenie informacji o zdarzeniach ryzyka operacyjnego, których źródłem jest konflikt interesów,
- 2) raportowanie w sprawie ryzyka operacyjnego.

§ 18.

Podstawowe zadania Komórki ds. zgodności:

- 1) weryfikacja procedur w zakresie unikania konfliktów interesów, w tym niniejszej Polityki.

§ 19.

Podstawowe zadania Stanowiska kontroli wewnętrznej:

- 1) testowanie stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej w obszarze unikania konfliktów interesów.

§ 20.

Podstawowe zadania pracowników w zakresie niniejszej Polityki:

- 1) zgłaszanie do ZOA powiązań personalnych,
- 2) informowanie ZOA o podjętym zatrudnieniu poza Bankiem,
- 3) zgłaszanie przypadków wystąpienia konfliktu interesów do przełożonych lub do ZOA.