



Bank Spółdzielczy w Ełku

Grupa BPS

Załącznik do Uchwały nr 20/2025
Zarządu Banku Spółdzielczego w Ełku
z dnia 31.01.2025 r.

Załącznik do Uchwały nr 2/2025
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Ełku
z dnia 31.01.2025 r.

POLITYKI
BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W EŁKU
NA 2025 ROK

X. Polityka unikania konfliktów interesów

1. Postanowienia początkowe	30
2. Źródła powstawania konfliktu interesów	30
3. Źródła występowania konfliktu interesów	31
4. Rodzaje konfliktu interesów	31
5. Opis działań w celu uniknięcia konfliktu interesów	31
6. Podział zadań w ramach zarządzania ryzykiem konfliktu interesów	32

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 KNF,
- 5) Rekomendacja H KNF,
- 6) Metodyka BION KNF,
- 7) Metodyka oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez KNF,
- 8) Kodeks pracy,
- 9) Rekomendacja Z KNF,
- 10) Wytyczne EBA/GL/2021/05.

§ 2.

Na potrzeby niniejszej Polityki przyjmuje się następujące definicje:

- 1) **Komórka ds. zgodności (KDZ)** – 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 w szczególności w relacjach między:

- 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, w tym z uwzględnieniem nie tylko obecnych, ale również przeszłych relacji osobistych lub zawodowych pracowników, w tym interesów ich najbliższych członków rodziny (obowiązek zgłaszania konfliktu interesów wynikający z wcześniejszych relacji wynosi 3 lata);

- 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 (w tym z uwzględnieniem relacji, umów i transakcji);
- 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;
- e) Bankiem a pracownikiem Banku w związku z innym zatrudnieniem oraz poprzednim zatrudnieniem w niedawnej przeszłości (w ostatnich 5 latach).

3. Źródła występowania konfliktu interesów

§ 6.

Do obszarów działania Banku najbardziej narażonych na ryzyko wystąpienia konfliktu interesów należy zaliczyć w szczególności:

- a) podejmowanie decyzji kredytowych, monitorowanie transakcji kredytowych;
- b) polityka kadrowo-personalna, powiązania personalne;
- c) postępowanie przetargowe, udzielanie zamówień, outsourcing;
- d) rozpatrywanie reklamacji;
- e) prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez Członków organów Banku oraz pracowników Banku.

4. Rodzaje konfliktu interesów

§ 7.

1. W obszarach działalności Banku mogą zachodzić poniższe rodzaje konfliktu interesów:
 - a) potencjalny – zachodzi, gdy istnieje prawdopodobieństwo, że w danej sytuacji faktyczne działanie Banku jako instytucji, członka organu Banku lub pracownika Banku może wpłynąć na ziszczenie się sytuacji, o których mowa w § 5 lit. a-d jednak w wyniku zastosowanych środków przeciwdziałania konfliktowi, nie doszło do jego urzeczywistnienia;
 - b) faktyczny – zachodzi, gdy pomimo zastosowania środków przeciwdziałania konfliktowi bądź ze względu na brak możliwości ich zastosowania dochodzi do urzeczywistnienia konfliktu interesów;
 - c) utrzymujący się – potencjalny lub faktyczny konflikt interesów, który wymaga stałego monitorowania przez osobę, której dotyczy oraz KDZ w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji,
 - d) nieoczekiwany – zachodzący w odniesieniu do pojedynczego zdarzenia (np. transakcji, wyboru dostawcy usług itp.).
2. W odniesieniu do pojedynczego zdarzenia (nieoczekiwanego), w szczególności obejmującego zawieranie transakcji lub wybór dostawcy usług – w celu przeciwdziałania konfliktowi stosuje się odpowiednie środki, o których mowa w § 11.

5. Opis działań w celu uniknięcia konfliktu interesów

§ 8.

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

- 1) Rada Nadzorcza,
- 2) Zarząd,
- 3) Pracownicy.
- 4) Klienci,
- 5) Udziałowcy Banku,

w tym w Strukturze organizacyjnej Banku.

§ 9.

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 kolegialnej 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 jest porządkiem obrad.

§ 10.

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/spowinowacane,
- 2) odpowiednia konstrukcja oceny pierwotnej i wtórnej odpowiedzialności 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 podejmowania 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.

§ 11.

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 podejmowania decyzji lub zawierania umów wspólnie przez osoby powiązane personalnie,
- 4) opracowanie zasad kontroli wewnętrznej wykluczającej podległość organizacyjną osób powiązanych personalnie w trybie kontroli (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.

6. Podział zadań w ramach zarządzania ryzykiem konfliktu interesów

§ 12.

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 (ZOA),
- 7) Analityk ryzyk (AR),
- 8) Komórka ds. zgodności (KDZ),
- 9) Stanowisko kontroli wewnętrznej (SKW).

§ 13.

Podstawowe zadania Zebrania Przedstawicieli:

- 1) zatwierdzanie 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.

§ 14.

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,
- 8) przekazywanie do KNF oraz do jednostki zarządzającej systemem ochrony informacji o istnieniu w Banku potencjalnych konfliktów interesów oraz ich zakresie.

§ 15.

Podstawowe zadania Zarządu Banku:

- 1) zapewnienie odpowiedniej organizacji pracy Banku,
- 2) organizacja podziału zadań z uwzględnieniem unikania konfliktów interesów,
- 3) nadawanie uprawnień/pełnomocnictw/upoważnień tak, aby osoby spokrewnione lub spowinowacane 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) zatwierdzenie Polityki różnorodności,
- 12) zatwierdzanie zasad raportowania,
- 13) przekazywanie do KNF oraz do jednostki zarządzającej systemem ochrony informacji o istnieniu w Banku potencjalnych konfliktów interesów oraz ich zakresie.

§ 16.

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.

§ 17.

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.

§ 18.

Podstawowe zadania Zespołu organizacyjno-administracyjnego:

- 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 informacji o zaistniałych konfliktach interesów oraz prowadzenie rejestru zgłoszeń wystąpienia lub możliwości wystąpienia konfliktów interesów zgodnie z załącznikiem nr 1 oraz przekazywanie informacji o zgłoszeniach do KDZ celem ich dalszego raportowania.

§ 19.

Podstawowe zadania Analityka ryzyka:

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

§ 20.

Podstawowe zadania Komórki ds. zgodności:

- 1) weryfikacja procedur w zakresie unikania konfliktów interesów, w tym niniejszej Polityki;
- 2) identyfikowanie ryzyka braku zgodności, w szczególności przez analizę przepisów prawa, regulacji wewnętrznych Banku, standardów rynkowych oraz wyników wewnętrznych postępowań wyjaśniających;
- 3) ocena ryzyka braku zgodności przez pomiar/szacowanie tego ryzyka;
- 4) projektowanie i proponowanie, bazujących na ocenie ryzyka braku zgodności, mechanizmów kontroli ryzyka braku zgodności;
- 5) monitorowanie wielkości i profilu ryzyka braku zgodności, po zastosowaniu mechanizmów kontroli ryzyka braku zgodności;
- 6) raportowanie zgodnie z SIZ.

§ 21.

Podstawowe zadania Stanowiska kontroli wewnętrznej:

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

§ 22.

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.

§ 23.

1. W ramach raportowania z zakresu wypełnienia zadań odnośnie zapewniania zgodności KDZ przedkłada informacje dotyczące:
 - a) realizacji Planu działania KDZ na dany rok,
 - b) przeprowadzonych kontroli,
 - c) odnotowanych incydentów,
 - d) zaopiniowanych regulacji, przedłożonych projektów regulacji,
 - e) zmian przepisów prawa oraz przepisów wchodzących w życie w kolejnym okresie sprawozdawczym,
 - f) rekomendowanej oceny poziomu ryzyka.
2. Częstość raportowania i adresatów informacji określonych w ust. 1 określa Instrukcja SIZ.

§ 24.

1. W przypadku wykrycia nieprawidłowości w stosowaniu polityki zgodności organy Banku (Zarząd, Rada Nadzorcza) podejmują odpowiednie działania naprawcze dostosowane do specyfiki problematycznego obszaru, w tym w szczególności projektują nowe lub aktualizują dotychczasowe mechanizmy kontrolnych (np. zmiana procedury, modyfikacja istniejących procesów, szkolenia).
2. Konflikty interesów wynikające z wcześniejszych relacji (z uwagi na to, że mogą one nadal mieć wpływ na zachowanie pracowników i ich udział w podejmowaniu decyzji) pracownicy powinni zgłaszać w okresie do 3 lat od dnia zatrudnienia za okres 3 lat przed zatrudnieniem w Banku.

§ 25.

1. Organy Banku (Rada Nadzorcza i Zarząd Banku) zapewniają publiczne ujawnianie odpowiednich informacji dotyczących niniejszej Polityki.
2. Ujawnienia, o których mowa w ust. 1, powinny obejmować informacje na temat sposobu zarządzania przez Bank istotnymi konfliktami interesów tj.:
 - a) podejmowanie decyzji organizacyjnych, które uniemożliwiają powstanie relacji lub okoliczności tworzących konflikt interesów,
 - b) ustanowienie barier informacyjnych;
 - c) wydawanie opinii przez KDZ, które wspierają pracowników banku w procesie zarządzania konfliktem interesów;
 - d) monitorowanie zidentyfikowanych konfliktów interesów (prowadzenie rejestru konfliktów interesów);
 - e) prowadzenie szkoleń dla wszystkich pracowników (oraz członków Zarządu i Rady Nadzorczej).
3. Publicznemu ujawnieniu nie mogą podlegać informacje objęte ochroną: stanowiące dane osobowe, tajemnicę bankową lub tajemnicę przedsiębiorstwa. Informacje te wraz z informacjami o istnieniu w Banku takich potencjalnych konfliktów oraz ich zakresie organy (zgodnie z postanowieniami § 14 i § 15), niezwłocznie przekazują do Komisji Nadzoru Finansowego oraz jednostki zarządzającej systemem ochrony.