

*Załącznik do Uchwały nr 14/2024  
Zarząd Banku Spółdzielczego w Łomazach  
z dnia 08.02.2024 r.*

*Załącznik do Uchwały nr 5/2024  
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w  
Łomazach z dnia 08.02.2024 r.*

I zmiana

*Załącznik do Uchwały nr 106/2024  
Zarząd Banku Spółdzielczego w Łomazach  
z dnia 19.12.2024 r.*

*Załącznik do Uchwały nr 57/2024  
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w  
Łomazach z dnia 19.12.2024 r.*

## **Polityka w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Łomazach**

## Spis treści

<b>I. WSTĘP .....</b>	<b>2</b>
<b>II. ZASADY IDENTYFIKACJI KONFLIKTU INTERESÓW .....</b>	<b>4</b>
<b>III. ZASADY I MECHANIZMY ZAPOBIEGANIA KONFLIKTOWI INTERESÓW .....</b>	<b>5</b>
<b>IV. RADA NADZORCZA BANKU .....</b>	<b>6</b>
<b>V. ZARZĄD BANKU .....</b>	<b>7</b>
<b>VI. POWIĄZANIA PERSONALNE .....</b>	<b>7</b>
<b>VII. ZAWIERANIE TRANSAKCJI ISTOTNYCH DLA BANKU LUB DOTYCZĄCYCH CZŁONKA ORGANU .....</b>	<b>8</b>
<b>VIII. REJESTR.....</b>	<b>9</b>
<b>IX. ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM INTERESÓW .....</b>	<b>10</b>
<b>X. POSTANOWIENIA KOŃCOWE .....</b>	<b>12</b>

Załącznik nr 1 Oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów banku

Załącznik nr 2 Oświadczenie dotyczące możliwości zaistnienia konfliktu interesów

<b>Nazwa</b>	<b>Bank Spółdzielczy w Łomazach</b>
Pełna nazwa dokumentu	Polityka w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Łomazach
Właściciel merytoryczny	Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej
Data Wejścia w życie	08.02.2024 r
Uchyła	Uchwałą Nr 110/2021 Zarządu Spółdzielczego w Łomazach z dnia 29.12.2021 r. w sprawie przyjęcia Polityka w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Łomazach z późn. zm. i Uchwałą nr 50/2021 Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Łomazach z dnia 29.12.2021 r. w sprawie zatwierdzenia Polityka w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Łomazach z późn. zm.
Cel/ Najważniejsze zmiany	Przegląd roczny za 2023 rok Przegląd roczny za 2024 rok
Kogo obowiązuje	Wszystkich pracowników Banku Spółdzielczego w Łomazach

## I. WSTĘP

### § 1.

1. Polityka zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Łomazach, zwana dalej „Polityką”, dotyczy zarówno zaistniałych, jak i potencjalnych konfliktów interesów oraz określa relacje i zdarzenia dotyczące pracowników, członków organów, a także Banku jako instytucji finansowej, w tym usługi, umowy lub transakcje zawierane przez Bank, w których mogą wystąpić konflikty interesów oraz wskazuje, jak należy zarządzać takimi konfliktami.
2. Polityka określa zasady identyfikacji konfliktów interesów, mechanizmy kontrolne służące zapobieganiu konfliktom interesów i minimalizowaniu ryzyka ich występowania, a także zasady monitorowanie konfliktów interesów oraz raportowanie o konfliktach interesów.

### § 2.

Polityka stanowi wykonanie postanowień:

- 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 w 2017 r.;
- 4) Rekomendacji M dotycząca zarządzania ryzykiem operacyjnym w bankach, wydana przez Komisję Nadzoru Finansowego w 2013 r.;
- 5) Rekomendacja Z dotycząca zasad ładu wewnętrznego w bankach wydana przez Komisję Nadzoru Finansowego w 2020 r.;
- 6) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego w 2014 r.;
- 7) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie zarządzania wewnętrznego.

### § 3.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
  - 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Łomazach;
  - 2) **podmiot zależny** – jednostka kontrolowana przez Bank;
  - 3) **Członek organu** – członek Zarządu albo Rady Nadzorczej, bez względu na podstawę prawną pełnienia funkcji (np. stosunek pracy, umowa zlecenia itp.);
  - 4) **organ Banku** – Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku;
  - 5) **stanowisko ds. zgodności** – komórka organizacyjna, która zgodnie z Regulaminem organizacyjnym Banku wykonuje zadania z zakresu zarządzania ryzykiem konfliktu interesów – w Banku jest to- Stanowski ds. zgodności i kontroli wewnętrznej;
  - 6) **interes** - obiektywny stan rzeczy stanowiący przedmiot pożądań lub dążeń danego podmiotu, także zespół okoliczności prawnych lub faktycznych, które mogą powodować korzyść dla danego podmiotu – interes może dotyczyć interesu prywatnego pracownika, interesu prywatnego członka organu Banku, a także interesu osób bliskich wobec pracownika lub członka organu lub interesu Banku jako instytucji;
  - 7) **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, darzenie sympatią i większe zrozumienie członków tej grupy;

- 8) **interes Banku** –staranie się o dobrą sytuację finansową Banku lub pozytywny wizerunek na rynku;
- 9) **konflikt interesów** – sytuacja wzajemnego przenikania się interesów, w sposób prowadzący 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, interesem udziałowców);
- 10) **konflikt interesów na poziomie instytucjonalnym** – konflikt powstający w związku z różnymi rolami i działaniami Banku lub różnych jednostek w obrębie Banku lub też odnoszące się do zewnętrznych zainteresowanych stron, np. prowadzenie czynności z różnymi klientami przy wykorzystaniu informacji poufnej, dokonywanie transakcji z podmiotami powiązаныmi lub zależnymi od Banku;
- 11) **konflikt interesów na poziomie pracowników lub członków organów** – konflikt między interesami Banku, a prywatnymi interesami pracowników, członków organów lub interesami osób bliskich pracownika lub członka organu;
- 12) **konflikt interesów rzeczywisty** - odnosi się do czynności wykonywanych w danej chwili, jeśli w trakcie ich wykonywania podmiot podejmujący decyzję (pracownik, członek organu, Bank) ma szczególny interes, który może wpłynąć negatywnie na ocenę sytuacji, podejmowane decyzje, wykonywanie powierzonych zadań i może to prowadzić do naruszenia interesów Banku lub innego podmiotu wobec którego podmiot podejmujący decyzje powinien być lojalny;
- 13) **konflikt interesów potencjalny** - jeśli dana osoba lub Bank ma szczególny interes, który może mieć negatywny wpływ na ocenę sytuacji, podejmowane decyzje, wykonywanie powierzonych zadań w przyszłości z naruszeniem interesów Banku lub innej strony, np.
  - a) **w przypadku pracownika lub członka organu** – obecna lub dawna działalność, np. interesy gospodarcze, fakt zatrudnienia/ pełnienia roli członka organu w innym podmiocie gospodarczym, a także powiązania personalne z innymi członkami organu, pracownikami, innymi osobami zatrudnionymi – które mogą wpłynąć w przyszłości niewłaściwie na bezinteresowność, bądź bezstronność w przypadku podejmowania decyzji, sprawowania nadzoru, kontroli, itp. w zakresie relacji Banku z danym podmiotem gospodarczym lub osobą;
  - b) **w przypadku Banku** – relacja z podmiotem powiązany, która może wpłynąć niewłaściwie w przyszłości na bezinteresowność, bądź bezstronność w zakresie decyzji dotyczącej relacji Banku wobec tego podmiotu gospodarczego;
- 14) **lojalność** - postępowanie zgodne z przyjętymi zobowiązaniami (np. względem pracodawcy, klienta) lub istniejącym prawem;
- 15) **osoba powiązana–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.
- 16) **osoba bliska** –osoba będąca w relacji osobistej, wynikającej z pokrewieństwa lub powinowactwa, tj. jego małżonek, wstępny, zstępny lub powinowaty w linii prostej lub bocznej do drugiego stopnia, a także osoba, która pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym z danym członkiem organu Banku lub pracownikiem;
  - 17) **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;
  - 18) **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;
  - 19) **podmiot zależny** – 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 (Prawo bankowe art 4 ust. 1 pkt.9);
  - 20) **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;
  - 21) **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;
  - 22) **konflikt interesów utrzymujący się** - rzeczywisty lub potencjalny konflikt interesów, który wymaga stałego monitorowania przez osobę, której dotyczy oraz przez stanowisko ds. zgodności, w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji.

## II. Obszary identyfikacji konfliktu interesów

### § 4.

1. Podstawowe obszary konfliktu interesów, z uwzględnieniem charakteru, skali i rodzaju działalności Banku obejmują:
  - 1) w zakresie konfliktu interesów na poziomie pracowników lub członków organów
    - a) relacje biznesowe Banku z członkami organów lub osobami na stanowiskach kierowniczych, a także transakcje z podmiotami powiązаныmi z członkami organów lub osobami na stanowiskach kierowniczych;
    - b) relacje biznesowe Banku z pracownikami lub podmiotami powiązаныmi z pracownikami, innych niż objęte pkt 1 powyżej;
    - c) relacje biznesowe Banku z osobami bliskimi członków organów lub pracowników Banku;
    - d) sytuacje, gdy w ramach organów Banku lub pomiędzy członkami organów Banku oraz pracownikami Banku występują relacje pozasłużbowe wynikające z powiązań personalnych;
    - e) sytuacje, gdy członek organu lub pracownik zasiada w organach podmiotu świadczącego usługi Bankowi, w tym na podstawie umowy outsourcingu, a także jego dominującego wobec tego podmiotu;
    - f) sytuacje, gdy członek organu lub pracownik bierze udział w wyborze podmiotu świadczącego usługi Bankowi, w tym na podstawie umowy outsourcingu,

- a jednocześnie posiada znaczące udziały kapitałowe w tym podmiocie lub jest zatrudniony w tym podmiocie;
- g) sytuacje, gdy członek Rady Nadzorczej jest pracownikiem Banku, a stanowisko zajmowane przez tego pracownika jest objęte bezpośrednim nadzorem Rady Nadzorczej – np. kierujący komórką ds. zgodności o której mowa w art. 9c ust. 2 pkt 2;
- 2) w zakresie konfliktu interesów na poziomie instytucjonalnym
- relacje biznesowe Banku z podmiotami powiązanymi lub zależnymi;
  - relacje biznesowe Banku z partnerami biznesowymi, których działalność w zakresie nieobjętym współpracą z Bankiem naraża Bank na straty, utratę korzyści lub utratę reputacji;
  - relacje biznesowe z klientami w sytuacji konfliktu interesów Banku z klientem;
  - relacje biznesowe z różnymi klientami w sytuacji konfliktu interesów między tymi klientami;
2. Bank z uwagi na ochronę swoich interesów oraz konieczność przestrzegania prawa zarządza konfliktem interesów:
- rzeczywistym,
  - potencjalnym,
  - utrzymującym się.

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

#### **§ 5.**

- Pracownicy lub Członkowie organów Banku zobowiązani są do bezzwłocznego informowania Banku, o występowaniu zdarzeń lub okoliczności ich dotyczących, powodujących występowanie konfliktu interesów. W tym celu składane są odpowiednie oświadczenia. Oryginały złożonych oświadczeń gromadzone są przez Stanowisko organizacyjno-administracyjne.
- Każdy zgłoszony konflikt interesów jest odpowiednio analizowany i podejmowane są w razie konieczności odpowiednie środki zaradcze, np. odpowiednio do zaistniałej sytuacji. W razie potrzeby Stanowisko ds. zgodności opiniuje proponowane środki zaradcze.
- Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:
  - osoby powiązane, w tym członkowie organów Banku, zobowiązani są do unikania działań, które mogą spowodować lub powodują możliwość wystąpienia konfliktu interesów;
  - osoby, które są objęte rzeczywistym lub potencjalnym konfliktem interesów obowiązane są zgłosić Bankowi fakt występowania tego konfliktu;
  - osoby, które są objęte konfliktem interesów nie mogą występować w procesie decyzyjnych dotyczącym ich spraw lub spraw osób powiązanych bez zastosowania odpowiednich mechanizmów zapewniających bezstronność i rzetelność rozpatrywania sprawy;
  - członkowie zarządu oraz osoby pełniące kluczowe funkcje w banku nie mogą pełnić dodatkowych funkcji w podmiocie zależnym lub innym podmiocie należącym do grupy, w której znajduje się Bank, jeżeli mogłoby to negatywnie wpłynąć na efektywność wykonywanych obowiązków w Banku, w szczególności nie gwarantowałyby poświęcania niezbędnej ilości czasu na wykonywanie funkcji w banku lub powodowałyby powstanie konfliktów interesów osłabiających niezależność osądu wobec funkcji pełnionej w banku;

- 5) członkowie Zarządu Banku mogą zasiadać w organach innych podmiotów po uzyskaniu zgody Rady Nadzorczej Banku;
- 6) obowiązkiem osoby powiązanej, w tym członka organu Banku oraz pracownika jest ujawnienie wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą powodować konflikt interesów; 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;
- 7) 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;
- 8) w Banku stosowane są odpowiednie procedury zawierania transakcji z podmiotami zależnymi lub członkami organów Banku;
- 9) Bank stosuje zasady (regulacje wewnętrzne) zawierania przez Bank transakcji dotyczące transakcji z:
  - a) członkami organów, a także podmiotami powiązаныmi z członkami organów i osobami na stanowiskach kierowniczych,
  - b) pracownikami, w tym pełniącymi kluczowe funkcje lub funkcje kierownicze, a także podmiotami powiązаныmi kapitałowo lub organizacyjnie z tymi pracownikami;
  - c) członkami Banku.
4. Bank wprowadza podział zadań, oraz procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz ryzyku wynikającemu z konfliktu interesów oraz powiązań personalnych, w tym: podział zadań, a także zasady dotyczące procesów decyzyjnych, w tym w zakresie przeprowadzania transakcji mogących rodzić konflikt interesów.
5. Stosuje się raportowanie o zdarzeniach wypełniających znamiona konfliktu interesów, dotyczących pracownika lub Członka Zarządu 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.

## **IV. Rada Nadzorcza Banku**

### **§ 6.**

1. Nadzór nad przestrzeganiem zasad Polityki w Banku sprawuje Rada Nadzorcza.
2. Rada Nadzorcza powinna w szczególności 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 Zarządu, w szczególności dotyczy to zasiadania w organach podmiotu świadczącego usługi Bankowi, w tym na podstawie umowy outsourcingu, a także jego dominującego wobec tego podmiotu.

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.

## **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.
5. Zarząd Banku odpowiada za wprowadzenie Polityki i zapewnienie przestrzegania przez pracowników Banku zasad w niej określonych.

## **VI. Powiązania personalne**

### **§ 8.**

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, w szczególności dotyczy to procesów decyzyjnych.
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 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. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank (pracodawcę) o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy.
9. Pracownik na stanowisku organizacyjno-administracyjnym na bieżąco dokonuje analizy powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń.
10. W przypadku wystąpienia powiązań personalnych pracownik na stanowisku organizacyjno-administracyjnym 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 kapitałowo lub organizacyjnie 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 kapitałowo lub organizacyjnie z Członkiem organu;
  - 3) decyzje dotyczące Członków organów Banku lub podmiotów powiązanych kapitałowo lub organizacyjnie z Członkiem organu lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze w Banku, zapadają w głosowaniu tajnym, bez obecności tej osoby.
3. Członkowie Rady Nadzorczej Banku zobowiązani są do poinformowania Rady Nadzorczej jako organu, zaś członkowie Zarządu oraz osoby pełniące kluczowe funkcje w Banku – Zarząd, czy – bezpośrednio lub pośrednio – są zaangażowani w określoną transakcję lub kwestię, mającą bezpośredni wpływ na Bank oraz powstrzymać się od podejmowania decyzji w odniesieniu do takich transakcji lub kwestii.
4. Jeżeli przed zawarciem umowy z Klientem stwierdzono, iż występuje konflikt (sprzeczność) interesów, Bank informuje Klienta o wystąpieniu konfliktu interesów w celu umożliwienia mu podjęcia świadomej decyzji. Umowa może zostać zawarta wyłącznie wtedy, kiedy Klient potwierdzi otrzymanie informacji o konflikcie interesów oraz wyraźnie potwierdzi wolę zawarcia umowy z Bankiem. Bank zapewnia, iż w przypadku pojawienia się konfliktu interesów nie dojdzie do naruszenia interesu Klienta.
5. W przypadku powstania konfliktu interesów po zawarciu umowy z Klientem o świadczenie usług, Bank informuje Klienta o powstaniu konfliktu interesów niezwłocznie po jego

stwierdzeniu. Bank powinien powstrzymać się od świadczenia usługi do czasu otrzymania od Klienta wyraźnego oświadczenia o kontynuacji lub rozwiązaniu umowy.

## VIII. Rejestr

### § 10.

1. W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów w Banku prowadzony jest Rejestr konfliktu interesów (dalej rejestr).
2. Wpisowi do Rejestru podlegają:
  - 1) oświadczenia pracowników lub członków organów Banku co do możliwości wystąpienia konfliktu interesów;
  - 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, informacje i zgody, o których mowa w pkt 1 i 3, prowadzone są w Rejestrze w odrębnej ewidencji.
3. Informacje Ujmowane w rejestrze obejmują:
  - 1) Data zgłoszenia
  - 2) Osoba objęta konfliktem
  - 3) Rodzaj konfliktu: P-potencjalny, F-faktyczny
  - 4) Opis przyczyn konfliktu, w tym w tym ujawnienia w zakresie:
    - a) 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;
    - b) członkostwo w organie, bądź prawo własności organu lub podmiotu mającego spreczne interesy, w tym fakt zatrudnienia w takim podmiocie w okresie ostatnich 5 lat;
    - c) prowadzenie działalności gospodarczej w imieniu własnym;
    - d) 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;
    - e) 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;
    - f) wpływy lub relacje polityczne;
    - g) inne okoliczności, które mają lub mogą mieć w przyszłości wpływ na powstanie konfliktu interesów
  - 5) Ocena potencjalnych skutków oraz istotności konfliktu
  - 6) Konflikt zaakceptowany (T,N)
  - 7) Rodzaj podejmowanych przez Bank działań ( J - jednorazowe, S - stałe )
  - 8) Opis podjętych działań naprawczych lub zapobiegawczych, w tym zgody Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu, np. w organach podmiotów świadczących Bankowi usługi, w tym w zakresie umów outsourcingu, np. w zakresie reprezentowania interesów Banku poprzez działanie w organie.

### § 11.

1. Stanowisko ds. zgodności prowadzi rejestr konfliktu interesów w zakresie opisanym w §10.
2. Rejestr prowadzony jest w Banku w formie elektronicznej.
3. 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 jej wyniki przekazuje w formie notatki służbowej, a działania odnotowuje w Rejestrze.
4. Stanowisko ds. zgodności w okresach kwartalnych w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności przedstawia organom Banku informację na temat zidentyfikowanych konfliktów interesów.
5. Wpisy w Rejestrze nie podlegają usuwaniu / modyfikacji.
6. Wzór Oświadczenia Członków Zarządu/ Rady/ pracowników 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 organizacyjno-administracyjne, niezależnie od dokonanej 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. Może tego dokonać bezpośrednio informując o powyższym Stanowisko ds. Zgodności/Stanowisko Organizacyjno-Administracyjne lub może skorzystać z trybu anonimowego zgłaszania naruszeń opisanego w *Zasadach anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych*.

## **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 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) 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 potencjalnych konfliktów 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.
  4. Członkowie organów i pracownicy nie powinni podejmować czynności, które mogłyby doprowadzić do powstania konfliktu interesów pomiędzy nimi, a Bankiem, w szczególności nie powinien podejmować działań konkurencyjnych wobec Banku.
  5. Członek organu i pracownik nie może wykorzystywać zajmowanego w Banku stanowiska dla osiągnięcia osobistych korzyści.
  6. Pracownik, którego zakres obowiązków służbowych jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka, powinien przy podejmowaniu decyzji związanych z działalnością Banku zachować niezależność i kierować się wyłącznie dobrem Banku, wykluczając tym samym wpływ jakichkolwiek powiązań personalnych zarówno z innymi pracownikami Banku jak i osobami spoza Banku.
  7. Normy etyczne i standardy postępowania, jakimi każdy pracownik Banku powinien się kierować określają m.in. Kodeks Etyki Bankowej Związku Banków Polskich w Banku Spółdzielczym w Łomazach, wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego Zasady Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych oraz opracowany przez Związek Banków Polskich Kodeks Etyki Bankowej (Zasady dobrej praktyki bankowej) - przyjęte przez Bank do stosowania, a także wewnętrzne regulacje.
  8. Zarząd Banku wymaga, aby pracownicy posiadali pełną świadomość swoich obowiązków związanych z zarządzaniem ryzykiem, co oznacza obowiązek zaznajomienia się z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi w zakresie zarządzania ryzykiem związanym z zakresem obowiązków pracownika, a także z podziałem zadań i odpowiedzialności w zakresie zarządzania ryzykiem.

## **§ 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 (przeglądy, kontrolę wewnętrzną) w zakresie przestrzegania zasad związanego ze zgłoszonymi przypadkami 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.
4. Stanowisko ds. zgodności w okresach kwartalnych w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności, przedstawia organom Banku informację na temat zidentyfikowanych incydentów konfliktu interesów.
5. Rada Nadzorcza i Zarząd Banku zapewniają publiczne ujawnianie odpowiednich informacji dotyczących przyjętej w Banku polityki zarządzania konfliktami interesów oraz konfliktami, które mogłyby powstać z powodu przynależności Banku do grupy lub transakcji zawieranych przez Bank z innymi podmiotami w grupie. Publicznemu ujawnieniu nie mogą podlegać informacje objęte ochroną: stanowiące dane osobowe, tajemnicę bankową lub tajemnicę przedsiębiorstwa. Powyższe informacje, a także informacje o istnieniu w Banku takich potencjalnych konfliktów oraz ich zakresie, powinny być także przekazywane do Komisji Nadzoru Finansowego - a także do jednostki zarządzającej systemem ochrony.

## **§ 15**

### **Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów**

1. Bank przyjmuje zasadę, zgodnie z którą dopuszczalne jest wykonywanie określonych czynności pomimo istniejącego w danej sytuacji konfliktu interesów, w przypadku gdy nie jest możliwe zastosowanie środków określonych w przedmiotowej Polityce bądź pomimo zastosowania ww. środków przeciwdziałania konfliktom nie jest możliwe usunięcie konfliktu.
2. W sytuacji, o której mowa w ust. 1, przypadek ten:
  - 1) podlega ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału VI;
  - 2) wymaga stałego monitorowania przez osobę, której konflikt dotyczy oraz przez Stanowisko ds. zgodności w celu minimalizacji ryzyka negatywnych skutków dla interesu Banku.

## **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 zarządzania konfliktami interesów w Banku Spółdzielczym w Łomazach podlega corocznemu przeglądowi przez Stanowisko ds. zgodności.
2. Niniejsza Polityka wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.