

*Załącznik do Uchwały nr 5/2025  
Zarząd Banku Spółdzielczego w Świdnicy  
z dnia 10 stycznia 2025r*

*Załącznik do Uchwały nr  
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Świdnicy  
z dnia*

**BANK SPÓŁDZIELCZY  
W ŚWIDNICY**

**POLITYKA W ZAKRESIE  
ZARZĄDZANIA RYZYKIEM  
KONFLIKTU INTERESÓW**

---

**ŚWIDNICA 2025**

## Spis treści

I. WSTĘP .....	2
II. ZASADY IDENTYFIKACJI KONFLIKTU INTERESÓW .....	5
III. ZASADY ZAPOBIEGANIA KONFLIKTOWI INTERESÓW .....	6
IV. RADA NADZORCZA BANKU .....	7
V. ZARZĄD BANKU .....	8
VI. POWIĄZANIA PERSONALNE .....	8
VII. ZAWIERANIE TRANSAKCJI ISTOTNYCH DLA BANKU LUB DOTYCZĄCYCH CZŁONKA ORGANU .....	9
VIII. REJESTR .....	10
IX. ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM INTERESÓW .....	11
X. POSTANOWIENIA KOŃCOWE .....	13

# ROZDZIAŁ I.

## WSTĘP

### § 1.

1. Polityka zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Świdnicy, 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 monitorowania konfliktów interesów oraz raportowanie o konfliktach interesów.

### § 2.

Niniejsza Polityka wynika z 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 dotyczącej zarządzania ryzykiem operacyjnym w bankach, wydana przez Komisję Nadzoru Finansowego w 2013 r.;
- 5) Rekomendacja Z dotycząca zasad ładu wewnętrznego w bankach wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego w 2020 r.;
- 6) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego i Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych EBA/GL/2021/06 oraz ESMA35-36-2319 z dnia 2.07.2021 r. w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje
- 7) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego w 2014 r.

### § 3.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
  - 1) **Bank** –Bank Spółdzielczy w Świdnicy;
  - 2) **Członek organu** – członek Zarządu albo Rady Nadzorczej;
  - 3) **organ Banku** – Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku;
  - 4) **SZIK** – Sekcja ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, zgodnie z Regulaminem organizacyjnym Banku, wykonujące zadania z zakresu zarządzania konfliktami interesów;
2. **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;

3. **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;
4. **interes banku** – staranie się o dobrą sytuację finansową Banku lub pozytywny wizerunek na rynku;
5. **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);
6. **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;
7. **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;
8. **konflikt interesów rzeczywisty** - odnosi się do czynności wykonywanych w danej chwili, jeśli w trakcie jej 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;
9. **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 powiązaniem, która może wpłynąć niewłaściwie w przyszłości na bezinteresowność, bądź bezstronność w zakresie decyzji dotyczącej relacji Banku wobec tego podmiotu gospodarczego.
- 10. lojalność** - postępowanie zgodne z przyjętymi zobowiązaniami (np. względem pracodawcy, klienta) lub istniejącym prawem;
- 11. 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.
- 12. 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;
- 13. 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;
- 14. 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;
- 15. 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);
- 16. proces decyzyjny** – zbiór czynności prowadzących do merytorycznego rozpoznania przez organ Banku lub pracowników Banku w ramach ich obowiązków służbowych konkretnej sprawy;
- 17. umowa outsourcingowa** – umowa, o której mowa w art. 6a Prawa bankowego oraz Wytycznych EBA/GL/2019/02 z dnia 25 lutego 2019 r. w sprawie outsourcingu;

- 18. 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.

## **ROZDZIAŁ II.**

### **OBSZARY IDENTYFIKACJI KONFLIKTU INTERESÓW**

#### **§ 4.**

1. Podstawowe obszary ryzyka 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 powiązanymi z członkami organów lub osobami na stanowiskach kierowniczych;
    - b) relacje biznesowe Banku z pracownikami lub podmiotami powiązanymi 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**
    - a) relacje biznesowe Banku z podmiotami powiązanymi lub zależnymi;
    - b) relacje biznesowe Banku z partnerami biznesowymi, których działalność w zakresie nieobjętym współpracą z Bankiem naraża Bank na straty, utratę korzyści lub utratę reputacji;
    - c) relacje biznesowe z klientami w sytuacji konfliktu interesów Banku z klientem;
    - d) relacje biznesowe z różnymi klientami w sytuacji konfliktu interesów między tymi klientami;

2. Bank z uwagi na ochronę swoich interesów oraz konieczność przestrzegania prawa identyfikuje konflikty interesów o charakterze:
  - 1) rzeczywistym,
  - 2) potencjalnym.

**ROZDZIAŁ III.**  
**ZASADY I MECHANIZMY ZAPOBIEGANIA KONFLIKTOWI**  
**INTERESÓW**

**§ 5.**

1. 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 Wiceprezesa Zarządu ds. Handlowych.
2. Każdy zgłoszony konflikt interesów jest odpowiednio analizowany i podejmowane są w razie konieczności odpowiednie środki zaradcze, np. odpowiednio do zaistniałej sytuacji. W razie potrzeby SZIK opiniuje proponowane środki zaradcze.
3. Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:
  - 1) członkowie organów Banku oraz pracownicy są obowiązani unikać działań, które mogą prowadzić do występowania rzeczywistego konfliktu interesów;
  - 2) osoby, które są objęte rzeczywistym lub potencjalnym konfliktem interesów obowiązane są zgłosić Bankowi fakt występowania tego konfliktu;
  - 3) 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;
  - 4) 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 organu Banku oraz pracownika jest ujawnienie wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą powodować konflikt interesów; dotyczy to też interesów ich osób bliskich, jeśli może to prowadzić do konfliktu interesów; powinno się odpowiednio uwzględniać fakt, że konflikty interesów mogą wynikać nie tylko z obecnych, ale także z przeszłych relacji osobistych lub zawodowych;

- 7) Bank stosuje zasady (regulacje wewnętrzne), zgodne z przepisami ustawy Prawo Bankowe w zakresie przeprowadzania transakcji dotyczące:
  - 1) transakcji z członkami organów, a także podmiotami powiązаныmi kapitałowo lub organizacyjnie z członkami organów i osobami na stanowiskach kierowniczych;
  - 2) osobami zatrudnionymi w Banku;
  - 3) członkami Banku i podmiotami powiązаныmi kapitałowo lub organizacyjnie z członkami Banku (udziałowcami);
- 8) w przypadku członka Rady Nadzorczej Banku, przewodniczący Rady zobowiązany jest zastosować dostępnych instrumentów prawnych w celu wyłączenia z procesu decyzyjnego tego Członka Rady, którego dotyczy konflikt interesów;
- 9) Bank stosuje zasady (regulacje wewnętrzne) w zakresie przeprowadzania transakcji z podmiotami powiązаныmi lub zależnymi;
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.

## **ROZDZIAŁ 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 kolegiального, 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.
4. Rada Nadzorcza wyraża zgodę na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu, w szczególności dotyczy to zasiadania w organach podmiotu świadczącego usługi Bankowi, w tym na podstawie umowy outsourcingu.
5. Rada Nadzorcza wyraża zgodę na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu, w szczególności dotyczy to zasiadania w organach podmiotu świadczącego usługi Bankowi, w tym na podstawie umowy outsourcingu.



6. Rada Nadzorcza, korzystając z wyników sprawozdawczości wewnętrznej dotyczących 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.

## **ROZDZIAŁ V. ZARZĄD BANKU**

### **§ 7.**

1. Przydzielenie zadań pomiędzy poszczególnych Członków Zarządu Banku lub wskazanie obszarów odpowiedzialności następuje z uwzględnieniem zasady minimalizowania ryzyka wystąpienia konfliktu interesów.
2. Członkowie Zarządu przestrzegają zasady wyłączenia członka Zarządu z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
3. Członkowie Zarządu aktywnie angażują się w działalność Banku, podejmują własne prawidłowe decyzje, kierując się zasadami obiektywizmu, autonomii i doświadczenia życiowego.
4. 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.

## **ROZDZIAŁ 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. Pracownicy Banku składają oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów, które stanowi Załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.
4. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank (pracodawcę) o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy.
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. SZIK na bieżąco dokonuje analizy powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń, w przypadku powstania wątpliwości sprawa może być konsultowana z Radcą Prawnym, który może rekomendować odpowiednie rozwiązania.
7. Bank akceptuje powiązania personalne w przypadku, gdy pomiędzy członkami organów i pracownikami lub pomiędzy pracownikami nie zachodzi bezpośrednia podległość służbowa lub bezpośredni wpływ na zakres i realizację obowiązków, w tym wspólne podejmowanie decyzji lub czynności wynikające z systemu kontroli wewnętrznej wobec drugiej osoby.
8. W przypadku wystąpienia powiązań personalnych, które nie są akceptowalne SZIK informuje Zarząd o zaistniałej sytuacji.
9. W przypadku zaistnienia powiązań personalnych pomiędzy pracownikami, innych niż w ust. 4 Bank podejmuje stosowne działania mające na celu wyeliminowanie ryzyka operacyjnego, które mogłoby prowadzić do nadużyć ze strony pracowników.
10. 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.
11. 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.

## **ROZDZIAŁ VII.**

### **ZAWIERANIE TRANSAKCYJ ISTOTNYCH DLA BANKU LUB DOTYCZĄCYCH CZŁONKA ORGANU**

#### **§ 9.**

W przypadku transakcji z podmiotami powiązanymi 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.

## **ROZDZIAŁ VIII. REJESTR I EWIDENCJA**

### **§ 10.**

1. W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów w Banku prowadzony jest Rejestr konfliktu interesów (dalej rejestr).
2. Wpisowi do rejestru podlegają informacje o zdarzeniach lub okolicznościach wskazujących występowanie konfliktu interesów, w tym wynikające z oświadczeń pracowników lub członków organów.
3. Ewidencja zawiera oświadczenia pracowników lub członków organów dotyczące konfliktu interesów, a także inną dokumentację dotyczącą zarządzania konfliktem interesów, w tym zgody Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu.

### **§ 11.**

Informacje ujmowane w rejestrze obejmują:

- 1) Data zgłoszenia
- 2) Osoba objęta konfliktem
- 3) Rodzaj konfliktu: P-potencjalny, R- rzeczywisty)
- 4) Opis przyczyn konfliktu, w tym ujawnienia w zakresie:
  - a) interesów gospodarczych mogących stanowić źródło konfliktu 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 sprzeczne 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.

## **§ 12.**

1. SZIK prowadzi rejestr konfliktu interesów w zakresie opisanym w § 11.
2. Rejestr prowadzony jest w Banku w formie papierowej.
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 SZIK dokonuje odpowiedniej analizy i jej wyniki przekazuje w formie notatki służbowej, a działania odnotowuje w Rejestrze.
4. SZIK 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.

## **§ 13.**

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 **Wiceprezesa Zarządu ds. Handlowych**, 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 ponadto każdy pracownik Banku, który posiada w tym zakresie wiedzę, w tym celu może być wykorzystana *Polityka zgłaszania (w tym anonimowego) naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych*.

# **ROZDZIAŁ IX.**

## **ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM INTERESÓW**

### **§ 14.**

#### **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 poniższe zasady:
- 1) wyłącza się od uczestniczenia w procesie decyzyjnym pracownika lub Członka organu, którego konflikt interesów dotyczy,
  - 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 dokonywania 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
  - 2) obowiązek powstrzymania się Członka organu lub pracownika od uczestnictwa w procesie decyzyjnym lub zabierania głosu w danej sprawie (dotyczy to również sytuacji konfliktu interesów między Bankiem i klientem lub członkiem organu/pracownikiem i klientem).

## **§ 15**

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

1. Zgłoszone przypadki ryzyka konfliktu interesów są monitorowane przez SZIK obejmuje to testy zgodności (przeglądy, kontrolę wewnętrzną) w zakresie przestrzegania zasad związanego ze zgłoszonymi przypadkami ryzyka konfliktu interesów.
2. SZIK dokonuje również, poprzez odpowiednie testy zgodności (przeglądy, kontrolę wewnętrzną) monitorowania mechanizmów kontroli wewnętrznej (kontroli ryzyka).

3. SZIK raportuje do Zarządu oraz Rady Nadzorczej wyniki testów zgodności w zakresie zgłoszonych przypadków ryzyka konfliktu interesów oraz testów dotyczących mechanizmów kontroli wewnętrznej.
4. Rada Nadzorcza i Zarząd Banku zapewniają publiczne ujawnianie odpowiednich informacji dotyczących przyjętej w Banku Polityki w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu 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.

## **ROZDZIAŁ 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.**

1. Niniejsza Polityka podlega okresowym przeglądom i aktualizacji zgodnie z przepisami prawa nie rzadziej niż raz w roku lub w przypadku znaczącej zmiany przez SZIK. Z dokonanej czynności SZIK sporządza raport w formie papierowej dla Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Niniejsza Polityka wymaga zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.
3. SZIK raz w roku sporządza sprawozdanie dotyczące konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Świdnicy dla Zarządu, Komitetu Audytu i Rady Nadzorczej.

### **§ 17.**

1. Zarząd Banku odpowiada za wprowadzenie niniejszej Polityki i zapewnienie przestrzegania przez pracowników Banku zasad w niej określonych.
2. Rada Nadzorcza, w oparciu o raport, o którym mowa w § 16 pkt 3, raporty o wynikach identyfikacji, oceny, kontroli i monitorowania wielkości i profilu ryzyka braku zgodności, a także na podstawie wyników sporządzonego przez Stanowisko ds. zarządzania ryzykiem, monitoruje (i ocenia) adekwatności i skuteczność stosowania

w Banku **Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych oraz Ładu wewnętrznego**. Rada Nadzorcza dokonuje oceny czy struktura organizacyjna Banku, podział zadań i kompetencji oraz wprowadzone procedury zapewniają skuteczny i efektywny proces przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów.

.....  
(Imię i nazwisko)

.....  
adres zamieszkania

**OŚWIADCZENIE**  
dotyczące  
**POWIĄZAŃ PERSONALNYCH**

z pracownikami i członkami organów Banku Spółdzielczego w Świdnicy

Niniejszym oświadczam, że:

- 1) posiadam/nie posiadam\* wśród swoich współpracowników, członków organów władz Banku osoby bliskie – co oznacza:
- a) małżonka;
  - b) osobę pozostającą w faktycznym współżyciu;
  - c) rodziców, dziadków lub rodziców, dziadków osób wskazanych w lit. a lub lit. b;
  - d) zstępnych (dziecko, wnuka) lub przysposobionych albo zstępnych (dziecko, wnuka) albo przysposobionych osób wskazanych w lit. a lub lit. b;
  - e) rodzeństwo lub rodzeństwo osób wskazanych w lit. a lub lit. b;
  - f) synową, zięcia;
- zachodzi/nie zachodzi\* pomiędzy nami bezpośrednia podległość służbowa;
- mamy/nie mamy\* wzajemny bezpośredni wpływ na zakres i realizację naszych obowiązków, tym w zakresie systemu kontroli wewnętrznej.

Jednocześnie zobowiązuję się powiadomić Pracodawcę o zaistnieniu zależności służbowej wobec osób, o których mowa powyżej, w trakcie trwania stosunku pracy.

.....  
(data i podpis )

\*niepotrzebne skreślić



.....  
.....  
.....  
Funkcja/stanowisko  
.....

**Bank Spółdzielczy  
w Świdnicy**

**Oświadczenie o możliwości wystąpienia konfliktu interesów**

Zgodnie z *Polityką w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Świdnicy*, konflikt interesów to 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);

Mając na uwadze powyższe, oświadczam, że :

**Tak   Nie   Treść oświadczenia**

     Według mojej najlepszej wiedzy znajduję się obecnie w potencjalnym/rzeczywistym\* konflikcie interesów z Bankiem.

Jeśli **Tak**, to należy wskazać podstawę, z której konflikt wynika\*.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

     Istnieją okoliczności mogące stawiać mnie w potencjalnym / rzeczywistym konflikcie interesów w najbliższej przyszłości

Jeśli **Tak**, to należy wskazać okoliczności z których konflikt może wynikać\*.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Zobowiązuję się niezwłocznie informować Bank o każdym potencjalnym / rzeczywistym konflikcie interesów, na wypadek wystąpienia w przyszłości jakichkolwiek okoliczności, które mogą wskazywać na możliwość wystąpienia lub istnienie konfliktu.

Oświadczam, że powyżej wskazane informacje są prawdziwe i żadne inne zdarzenia lub okoliczności mające związek z powstaniem lub istnieniem konfliktu interesów nie zostały zatajone.

.....  
/-/ podpis

\*Ujawnieniu 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 lub członków organów, które mogą prowadzić do wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie Banku;
- 2) członkostwo w organie, bądź prawo własności podmiotu mającego sprzeczne interesy, w tym fakt zatrudnienia w takim podmiocie w okresie ostatnich 5 lat, które mogą prowadzić do wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie w Banku;
- 3) prowadzenie działalności gospodarczej w imieniu własnym, w sytuacji podejmowania decyzji dotyczących zawierania transakcji z klientami, które mogą prowadzić do wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie w Banku;
- 4) inne zatrudnienie oraz poprzednie zatrudnienie w niedawnej przeszłości (np. w ostatnich pięciu latach), w sytuacji podejmowania decyzji dotyczących zawierania transakcji z klientami, które mogą prowadzić do wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie w Banku;
- 5) relacje osobiste lub zawodowe z odpowiednimi zewnętrznymi zainteresowanymi stronami (np. związki osobiste (zażyłość) z istotnymi dostawcami, firmami doradczymi lub innymi dostawcami usług) skutkujące wyłączeniem obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie w Banku;
- 6) wpływy lub relacje polityczne, które mogą prowadzić do wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie w Banku;
- 7) inne okoliczności, które mają lub mogą mieć w przyszłości wpływ na powstanie konfliktu interesów w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie.