

Uchwała Zarządu BS w Niemcach
Nr 06/2024 z dnia 30.01.2024 r.



Polityka unikania konfliktów interesów w Banku Spółdzielczym w Niemcach

Niemce, 2024

Metryka dokumentu:

Właściciel dokumentu:	Komórka ds. kadr
Pełna nazwa dokumentu:	Polityka unikania konfliktów interesów w Banku Spółdzielczym w Niemcach
Status dokumentu:	Nowo utworzony
Data utworzenia:	30.01.2024
Dokument uchylony:	Zasady przeciwdziałania i zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w BS w Niemcach Uch. 105/2021 z 30.11.2021
Autor pierwszej wersji:	Stanowisko ds. kontroli Wewnętrzne ryzyka braku zgodności

Historia zmian:

Data	Rodzaj zmian	Autor	Zatwierdził (osoba/stanowisko)
30.01.2024	Utworzenie dokumentu	Aneta Czajka	Monika Mucha st. ds. zgodności

Zatwierdzona przez Radę Nadzorczą Uchwałą Nr 01/2024 z 01.02.2024

Spis treści:

1. Postanowienia początkowe.
2. Źródła powstawania konfliktu interesów.
3. Opis działań w celu uniknięcia konfliktu interesów.
4. Polityka różnorodności
5. Podział zadań w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów.
6. Rejestr źródeł potencjalnych oraz faktycznych konfliktów interesów.
7. Postanowienia końcowe.

1. Postanowienia początkowe

§1

1. Rada Nadzorcza i Zarząd Banku zatwierdza Politykę zarządzania łaodem korporacyjnym w Banku Spółdzielczym w Niemcach, z uwzględnieniem unikania konfliktów interesów.
2. W ramach dokumentów wykonawczych do Polityki zarządzania łaodem korporacyjnym Zarząd zatwierdza Politykę unikania konfliktów interesów w Banku Spółdzielczym w Niemcach, zwaną dalej Polityką.

§2

Podstawy opracowania niniejszej Polityki są:

- 1) Ustawa Prawo bankowe,
- 2) Ustawa Prawo spółdzielcze,
- 3) Ustawa o biegłych rewidentach (...),
- 4) Zasady łaodu Korporacyjnego,
- 5) Rekomendacja H i Z Komisji Nadzoru Finansowego,
- 6) Metodyka BION,
- 7) Metodyka oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez KNF,
- 8) Kodeks pracy,
- 9) Inne.

§3

Przez pojęcia stosowane w niniejszej Polityce rozumie się:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Niemcach;
- 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Niemcach;
- 3) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Niemcach;
- 4) **Komórka ds. kadr** – komórka organizacyjna Banku odpowiedzialna z realizacją zadań związanych z rekrutacją, zatrudnianiem i oceną okresową pracowników – w Banku funkcję tę pełni Stanowisko ds. kadrowo-płacowych i samorządowych;
- 5) **Komórka ds. zgodności** – komórka organizacyjna pełniąca funkcję zgodności – Stanowisko ds. kontroli wewnętrznej i ryzyka braku zgodności;
- 6) **Komórka ds. ryzyka** – komórka organizacyjna Banku, gromadząca dane i raportująca w sprawie ryzyka operacyjnego – w Banku funkcję tą pełni Zespół Ryzyk i Analiz;
- 7) **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;
- 8) **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;

- 9) **Powiązanie personalne** – na podstawie Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych to małżonkowie, krewni oraz powinowaci w drugim stopniu. W celu sprecyzowania zakresu powiązań personalnych Bank stosuje definicję zawartą w art. 57 ustawy Prawo spółdzielcze, tj. pokrewieństwo lub powinowactwo w linii prostej oraz do drugiej linii bocznej;
- 10) **Sygnal** – anonimowe wystąpienie w sprawie nieprawidłowości złożone przez pracowników lub klientów za pośrednictwem autonomicznego kanału komunikacyjnego;
- 11) **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 *Procedurze anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych*.

2. Źródła powstawania konfliktu interesów

§4

Podstawowe źródła powstawania konfliktów interesów stanowią:

- 1) Członkowie organów statutowych,
- 2) Pracownicy,
- 3) Klienci,
- 4) Kontrahenci.

§5

Podstawowe przyczyny powstawania konfliktów interesów:

- 1) Powiązania personalne,
- 2) Działalność dodatkowa – poświęcanie wystarczającej ilości czasu na realizację zadań w Banku,
- 3) Działalność konkurencyjna w stosunku do działalności Banku,
- 4) Działalność konkurencyjna w stosunku do klientów Banku,
- 5) Nierówne traktowanie.

§6

1. 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, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, 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
--------------------	--	--	---------------------------	---------------------------

2. Pracownicy Banku składają oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów, które stanowi **Załącznik nr 1** do niniejszej Polityki.
3. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank (pracodawcę) o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy.
4. Komórka ds. kadr na bieżąco dokonuje analizy powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń, w przypadku powstania wątpliwości sprawa konsultowana jest z komórką ds. zgodności.
5. W przypadku wystąpienia powiązań personalnych komórka ds. kadr informuje Zarząd o zaistniałej sytuacji.
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.

3. Opis działań w celu uniknięcia konfliktu interesów

§7

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

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

§8

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

- 1) Wprowadzenie odpowiednich zapisów w Regulaminie wyborów do rady nadzorczej – ocena pierwotna członków rady nadzorczej,
- 2) Wprowadzenie odpowiednich zapisów w Polityce oceny odpowiedzialności członków rady nadzorczej,
- 3) Wyłączanie z procesów decyzyjnych członków Rady Nadzorczej, będących jednocześnie kontrahentami Banku ze spraw ich dotyczących,
- 4) Wyłączanie z głosowania osób, których dotyczy sprawa,
- 5) Uwzględnianie ofert współpracy składanych w Banku przez członków Rady Nadzorczej na zasadzie konkursu.

§9

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie Zarządu Banku:

- 1) Wprowadzenie odpowiednich zapisów w Regulaminie działania zarządu, wprowadzających zasadę, że zarząd w składzie dwuosobowym może podejmować decyzję z wyjątkiem sytuacji, w których w skład dwuosobowego zarządu wchodzi osoby spokrewnione / spowinowacone,
- 2) Odpowiednia konstrukcja oceny pierwotnej i wtórnej odpowiedzialności członków zarządu, między innymi pod kątem powiązań personalnych oraz czasu poświęcanego na pracę w Banku,

- 3) Przeprowadzanie przez radę nadzorczą oceny pierwotnej i wtórnej członków Zarządu, uwzględniającej unikanie konfliktów interesów,
- 4) Zapewnienie odpowiedniej struktury organizacyjnej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie organizacyjnym,
- 5) Odpowiedni podział zadań w zarządzie,
- 6) Konstrukcja pełnomocnictw oraz upoważnień, wyłączających możliwość podejmowania decyzji lub zawierania umów wspólnie przez osoby powiązane personalnie,
- 7) Opracowanie zasad kontroli wewnętrznej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie kontroli,
- 8) System kontroli wewnętrznej – zapewnienie kontroli przestrzegania zasad unikania konfliktu interesów,
- 9) Wyłączanie z głosowania osób, których dotyczy sprawa,
- 10) Nie stosowanie działań o charakterze represyjnym w stosunku do sygnalistów.

§10

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie pracowników Banku:

7. Zapewnienie odpowiedniej struktury organizacyjnej, tak, aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie organizacyjnym,
8. Odpowiedni podział zadań uwzględniony w zakresie czynności,
9. Konstrukcja pełnomocnictw oraz upoważnień, wyłączających możliwość podejmowanie decyzji lub zawierania umów wspólnie przez osoby powiązane personalnie,
10. Opracowanie zasad kontroli wewnętrznej, tak, aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie kontroli, tj. nie weryfikowały oraz nie testowały stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej,
11. System kontroli wewnętrznej – zapewnienie kontroli przestrzegania zasad unikania konfliktu interesów,
12. Wyłączanie z głosowania osób, których dotyczy sprawa,
13. W przypadku pracowników kredytowych, zajmujących się dodatkową działalnością wyłączenie ich z procesów decyzyjnych dotyczących ich kontrahentów oraz konkurentów, będących klientami Banku,
14. Wprowadzenie zakazu działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności bankowej,
15. Wprowadzenie obowiązku informowania przez pracowników komórki ds. kadr o wszystkich zmianach mogących stanowić powiązanie personalne oraz o podjęciu dodatkowego zatrudnienia poza bankiem lub rozpoczęcia bądź zmiany działalności gospodarczej,
16. Stosowanie Polityki różnorodności,
17. Zakaz stosowania mobbingu w miejscu pracy,
18. Wprowadzenie obowiązku informowania bezpośrednich przełożonych o stwierdzonych przypadkach występowania konfliktu interesów,
19. Wprowadzenie obowiązku informowania Komórki ds. kadr o możliwości wystąpienia konfliktu interesów,
20. Komórka ds. kadr rejestruje źródło konfliktu interesów w rejestrze, którego wzór stanowi **załącznik nr 2** do niniejszej Polityki.

4. Polityka różnorodności

§11

1. Celem Polityki różnorodności jest:
 - 1) upowszechnienie różnorodnych punktów widzenia, doświadczeń, pomysłów w celu tworzenia istotnego potencjału biznesowego Banku;
 - 2) przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy;
 - 3) promowanie równości;
 - 4) realizacja misji społecznej odpowiedzialności Banku;
 - 5) angażowanie wszystkich osób zatrudnionych oraz partnerów biznesowych i społecznych w działania na rzecz spójności i równości społecznej.
2. Bank traktuje różnorodność jako jeden z atrybutów kultury organizacyjnej, pozwalający na skuteczniejszą realizację celów strategicznych w zmieniającym się otoczeniu rynkowym i zróżnicowanych preferencjach klientów. Realizując politykę różnorodności Bank wzmacnia swoją innowacyjność i przewagę konkurencyjną, którą osiąga dzięki szerokiej wachlarzowi doświadczeń i kompetencji pracowników. Dzięki takiemu podejściu Bank buduje swoją przewagę konkurencyjną, przyciąga i utrzymuje talenty, cieszy się lojalnością pracowników oraz szacunkiem klientów i partnerów biznesowych oraz tworzy przyjazne i satysfakcjonujące środowisko pracy.
3. Bank wzmacnia inicjatywę łączące i angażujące wszystkich pracowników, tworząc dla nich równe warunki i szanse, doceniając indywidualność każdego pracownika przy jednoczesnym budowaniu wspólnoty w zespole i dążąc do budowania zespołów o różnym doświadczeniu i punktach widzenia, otwartych na wzajemną komunikację i dzielenie się poglądami i pomysłami.
4. Bank nie realizuje polityki różnorodności poprzez uprzywilejowanie określonych grup lecz poprzez tworzenie równych szans i budowanie otwartej i poszukującej różnorodności postawy wśród pracowników, tak aby w Banku nie dochodziło do sytuacji dyskryminacji ze względu na uprzywilejowanie.
5. W Banku wszyscy pracownicy kierują się w swoim postępowaniu zasadą niedyskryminacji oraz poszanowania godności osobistej innych.
6. Szczególny obowiązek realizacji strategii równych szans oraz kultury otwartej na różnorodność w Banku należy do kadry kierowniczej, która poprzez właściwe zachowanie stanowi przykład dla pozostałych pracowników. Kadra kierownicza Banku zobowiązana jest w szczególności do:
 - 1) podejmowania inicjatyw na rzecz różnorodności i budowania kultury współpracy w oparciu o wartości osobiste i/lub korzyści biznesowe, tzw. „przykład z góry”;
 - 2) zabierania głosu i kwestionowania stanu aktualnego, w sytuacjach, gdy nie jest on zgodny z celami i kierunkami niniejszej Polityki;
 - 3) dostrzegania i kontestowania sytuacji, których podłożem mogą być uprzedzenia lub stereotypy oraz przeciwdziałania mechanizmom wykluczenia i reagowania na sytuacje braku szacunku;
 - 4) działania z uwzględnieniem otwartości na perspektywę innej osoby;
 - 5) podnoszenia kwalifikacji w zakresie zarządzania zróżnicowanymi zespołami;
 - 6) budowania atmosfery współpracy w zespole.

§12

1. Zapewnienie różnorodności w Banku realizowane jest w szczególności poprzez:
 - 1) określenie odpowiednich zasad i kryteriów w procesach personalnych realizowanych w Banku, m.in. w procesie rekrutacji, rozwoju zawodowego, wynagradzania;
 - 2) umożliwienie godzenia życia zawodowego z rodzinnym;
 - 3) oddziaływanie na kulturę organizacyjną.
2. Bank wdraża Politykę poprzez definiowanie regulacji wewnętrznych m.in. w takich obszarach jak obszar personalny, produktowy, obsługi klienta, którym towarzyszą w szczególności: szkolenia, komunikacja, system kontroli i raportowania.
3. W Banku dużą dbałością objęte są te grupy zawodowe, które potencjalnie najbardziej narażone są na nierówne traktowanie i są to przede wszystkim pracownicy powyżej 50 i poniżej 26 roku życia, kobiety i mężczyźni, ze względu na równość płciową, osoby zatrudnione na podstawie innej umowy niż umowa o pracę oraz osoby z niesprawnościami.
4. Bank dostosowuje miejsca pracy do potrzeb różnych generacji osób m.in. poprzez tworzenie możliwości rozwoju umiejętności osobom z mniejszym stażem, elastyczność warunków pracy, dopasowanie benefitów do indywidualnych potrzeb, zatrudnianie pracowników bez względu na wiek, płeć, pochodzenie itp.
5. W Banku na poszczególnych szczeblach zarządzania występuje zróżnicowanie, ze szczególnym uwzględnieniem płci.
6. Bank dąży do zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, ograniczając liczbę i czas obowiązywania umów terminowych do niezbędnego minimum. Wykonywanie pracy na podstawie innych umów niż umowy o pracę Bank zleca jedynie w uzasadnionych przypadkach.
7. W procesie rekrutacji, na wszystkich jej etapach, kandydaci są równo traktowani niezależnie od wieku, płci, wyznania, poglądów politycznych, niesprawności, pochodzenia rasowego i etnicznego czy orientacji seksualnej. Na wszystkich etapach rekrutacji wobec wszystkich zakwalifikowanych kandydatów stosuje się te same kryteria oceny.

§13

1. Celem zarządzania różnorodnością w organach Banku jest zapewnienie wysokiej jakości realizacji zadań, poprzez zapewnienie kadry o odpowiednich kwalifikacjach, potencjale rozwojowym, zmotywowanej i gotowej do pracy w atmosferze szacunku, zaufania współpracy, stosując w pierwszej kolejności obiektywne kryteria merytoryczne i uwzględniając korzyści wynikające z różnorodności.
2. W ramach oceny odpowiedniości dokonywanej zgodnie z zapisami Metodyki oceny odpowiedniości, organy Banku podlegają ocenie grupowej, uwzględniającej ocenę zróżnicowania w odniesieniu do:
 - 1) W przypadku rady nadzorczej – zróżnicowanie pod względem wieku, płci, pochodzenia geograficznego oraz kompetencji,
 - 2) W przypadku zarządu – zróżnicowanie pod względem ról pełnionych w zarządzie, zgodnie z art. 22a ustawy Prawo bankowe.
3. Zróżnicowanie członków w organach Banku szczególnie uwzględnia płeć. W celu zapewnienia dostatecznej różnorodności, Bank dąży do osiągnięcia stanu, w którym obie płcie są dostatecznie reprezentowane.

4. Bank będzie dążył do zapewniania odpowiedniego udziału płci niedostatecznie reprezentowanej w organach Banku, o której mowa w ust. 3, przy użyciu dostępnych narzędzi takich jak:
 - 1) rekrutacja;
 - 2) ocena odpowiedniości;
 - 3) tworzenie kadry rezerwowej,

z zastrzeżeniem, że nie odbywa się to ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedniości organu jako całości lub kosztem odpowiedniości pojedynczych członków organu Banku.

§ 14

1. Podejmując decyzję w ramach rekrutacji osób do składu Zarządu oraz Rady Nadzorczej, Bank bierze pod uwagę w szczególności zróżnicowanie ze względu na wykształcenie, doświadczenie zawodowe, wiek osób w składzie poszczególnych organów oraz zróżnicowanie ze względu na płeć w składzie Zarządu oraz Rady Nadzorczej łącznie, przy czym decyzja w zakresie rekrutacji poszczególnych członków Zarządu lub wyboru członków Rady Nadzorczej nie może być podjęta wyłącznie w celu zwiększenia stopnia zróżnicowania, ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedniości organu lub kosztem odpowiedniości pojedynczych członków organu Banku.
2. Powołanie do składu Zarządu lub Rady Nadzorczej poprzedzone jest oceną odpowiedniości.

§ 15

1. Bank zapewnia sukcesję na członków Zarządu oraz na stanowiska pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku. W ramach planowania sukcesji wysoki poziom kwalifikacji sukcesorów jest zapewniany poprzez ocenę potencjału kandydatów na sukcesorów, która obejmuje ocenę kwalifikacji w kontekście przyszłego stanowiska, ocenę reputacji i etyczności, umiejętności menadżerskich oraz wyniki okresowej oceny pracowniczej.
2. Sukcesorom powinien zostać zapewniony rozwój kompetencji niezbędnych do realizacji zadań na planowanym stanowisku.
3. W przypadku wakatu na stanowisko członka Zarządu lub na stanowisko pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w procesie rekrutacji w pierwszej kolejności rozpatrywane są kandydatury sukcesorów. Sukcesorzy podlegają ocenie odpowiedniości na równi z innymi kandydatami.
4. W celu zapewnienia w Banku równości płci w procesach personalnych przestrzega się w szczególności następujących standardów:
 - 1) w procesie rekrutacji zewnętrznej i wewnętrznej, dąży się do zapewnienia reprezentacji obu płci poprzez przygotowanie list rekomendowanych kandydatów, która zawiera co najmniej jednego kandydata każdej płci;
 - 2) przygotowywane oferty pracy oraz opisy stanowisk pracy analizowane są pod kątem eliminacji możliwych kryteriów dyskryminujących ze względu na płeć;
 - 3) przygotowywane programy rozwojowe oraz plany rozwoju analizowane są pod kątem eliminacji możliwych kryteriów dyskryminujących ze względu na płeć;
 - 4) zakres i treść wdrożonej polityki różnorodności, w tym w zakresie przyjętych standardów zapewnienia równości płci, są powszechnie komunikowane;
 - 5) promuje się inicjatywy i działania przeciwdziałające myśleniu w oparciu o stereotypy, w tym związane z płcią;
 - 6) zapewnia się równość szans w dostępie do zarobków poprzez różnicowanie płacy zasadniczej w oparciu o wartościowanie stanowisk pracy, uzależniając ją od kryteriów takich samych dla

obu płci, tj.: rodzaj realizowanej pracy, kompetencje wymagane na stanowisku, wpływ stanowiska na wyniki Banku, kryteria rynkowe w odniesieniu do stanowiska;

- 7) w procesie organizacji pracy, przy uwzględnieniu wymagań oraz potrzeb biznesowych i organizacyjnych, dąży się do wdrażania rozwiązań, umożliwiających zachowanie równowagi życia zawodowego i prywatnego pracowników poprzez wykorzystanie takich narzędzi jak:
 - a) oferowanie elastycznych modeli pracy, np.: zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca zdalna,
 - b) wspieranie pracowników w trakcie i po zakończeniu długotrwałej nieobecności, np.: po urlopie macierzyńskim/ojcowskim, urlopie bezpłatnym, chorobie i wszelkich długotrwałych nieobecnościach, poprzez: wykorzystanie narzędzi oferowanych w procesie adaptacji, umożliwienie pracownikom pozostawania w kontakcie z Bankiem w czasie długotrwałej nieobecności oraz ułatwianie powrotu po długotrwałej nieobecności zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa,
 - c) oferowanie zróżnicowanych benefitów;
- 8) zagadnienia dotyczące równości płci uwzględniane są w programach szkoleniowych, w tym między innymi w programach dla kadry kierowniczej, adaptacyjnych oraz w innych formach szkolenia i komunikacji;
- 9) aktywnie przeciwdziała się mobbingowi, w szczególności poprzez: promowanie pożądaných postaw i zachowań w relacjach między pracownikami, niezwłoczne reagowanie na sygnały dotyczące stosowania mobbingu, upowszechnianie wiedzy na temat zjawiska mobbingu, metod zapobiegania oraz konsekwencji jego wystąpienia, wyciąganie konsekwencji służbowych w stosunku do pracowników, którym udowodniono stosowanie mobbingu;
- 10) brak jakiegokolwiek tolerancji na działania czy zachowania mające znamiona mobbingu;
- 11) brak jakiegokolwiek tolerancji na działania czy zachowania mające znamiona dyskryminacji;
- 12) brak jakiegokolwiek tolerancji na fizyczne, werbalne lub pozawerbalne działania czy zachowania mające znamiona molestowania seksualnego, w szczególności budujące atmosferę poniżenia, upokorzenia lub uwłaczające godności osoby.

§16

1. W Banku poszanowanie godności człowieka i poszanowania jego praw jest implementowane do innych regulacji, w szczególności do procedur zarządzania kadrami.
2. Bank dąży aby jego klienci, partnerzy biznesowi przestrzegali zasady niedyskryminowania i zapewnienia równych szans.
3. Bank odnotowuje zgłaszane oraz potwierdzone przypadki naruszania praw człowieka w stosunku do Banku oraz do jego interesariuszy. Bank zwraca szczególną uwagę na to, aby nie nawiązywać współpracy biznesowej z klientami lub kontrahentami podejmującymi działania niezgodne z prawem lub nieprzestrzegającymi standardów etyki.
4. Bank odnotowuje zgłaszane oraz potwierdzone w stosunku do jego interesariuszy przypadki pracy dzieci lub pracy przymusowej.
5. Bank nie stosuje polityki zatrudniania osób w ramach outsourcingu personalnego oraz polityki zatrudniania pracowników na umowy cywilnoprawne w zastępstwie umów o pracę.

5. Podział zadań w ramach zarządzania ryzykiem konfliktu interesów

§17

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) Komórka ds. kadr,
- 7) Komórka ds. ryzyka,
- 8) Komórka ds. zgodności.

§18

Podstawowe zadania Zebrania Przedstawicieli:

- 1) Zatwierdzenie Statutu Banku,
- 2) Przyjęcie procedury 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.

§19

Podstawowe zadania Rady Nadzorczej:

- 1) Zatwierdzenie procedury oceny odpowiedniości członków zarządu,
- 2) Wybór członków zarządu – ocena pierwotna,
- 3) Ocena wtórna członków zarządu,
- 4) Zatwierdzenie Regulaminu działania zarządu,
- 5) Zatwierdzenie zasad kontroli wewnętrznej,
- 6) Ocena zarządzania ryzykiem operacyjnym,
- 7) Zatwierdzenie planu działania komórki ds. zgodności,
- 8) Zatwierdzanie zmian w Polityce unikania konfliktów interesów,
- 9) Okresowa ocena stosowania zasad unikania konfliktu interesów na podstawie informacji otrzymanych od Zarządu.

§20

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 zarządzania konfliktem interesów,
- 8) Przeprowadzanie oceny stosowania Polityki unikania konfliktów interesów oraz przekazywanie wyników ww. oceny Radzie Nadzorczej,
- 9) Ocena ryzyka operacyjnego,
- 10) Analiza wyników kontroli wewnętrznej,

- 11) Zatwierdzenie procedury zarządzania kadrami, w tym oceny okresowej pracowników,
- 12) Stosowanie Polityki różnorodności,
- 13) Zatwierdzanie zasad raportowania.

§21

Podstawowe zadania Prezesa Zarządu:

- 1) Pełnienie funkcji kierownika zakładu pracy,
- 2) Nadzór nad zarządzaniem ryzykiem istotnym – ryzykiem operacyjnym,
- 3) Nadzór nad systemem anonimowego informowania o naruszeniach (...),
- 4) Raportowanie do rady nadzorczej w ww. sprawie,
- 5) Nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej.

§22

Podstawowe zadania Członka Zarządu ds. handlowych:

- 1) Nadzór nad realizacją polityki unikania konfliktów interesów na styku pracownik – klient,
- 2) Wyłączanie odpowiednich pracowników z procesów decyzyjnych,
- 3) Ograniczanie dostępu do danych klientów w przypadku prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej,
- 4) Odpowiednia konstrukcja pełnomocnictw, upoważnień, uprawnień do pracy w systemie IT.

§23

Podstawowe zadania komórki ds. kadr:

- 1) Gromadzenie danych o powiązaniach personalnych w aktach pracowników,
- 2) Gromadzenie informacji o zatrudnieniu pracowników w innych miejscach poza Bankiem,
- 3) Gromadzenie informacji o prowadzonej działalności gospodarczej prowadzonej przez pracowników,
- 4) Realizacja procesu rekrutacji oraz okresowej oceny pracowników z uwzględnieniem Polityki unikania konfliktów interesów,
- 5) Opracowanie odpowiednich zakresów czynności, pełnomocnictw, upoważnień itp.,
- 6) Gromadzenie i raportowanie informacji o zaistniałych konfliktach interesów,
- 7) Przechowywanie oświadczeń o powiązaniach personalnych,
- 8) Prowadzenie rejestru konfliktu interesów,
- 9) Prowadzenie oceny źródeł konfliktów interesów,
- 10) Proponowanie rozwiązań organizacyjnych mających na celu ograniczenie skutków konfliktów interesów,
- 11) Zapoznavanie pracowników z postanowieniami niniejszej Polityki.

§24

Podstawowe zadania Komórki ds. ryzyka:

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

§25

Podstawowe zadania Komórki ds. zgodności:

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

- 2) Testowanie stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej w obszarze unikania konfliktów interesów,
- 3) Przygotowanie informacji dla Zarządu i Rady Nadzorczej w celu przeprowadzenia oceny przestrzegania Polityki unikania konfliktów interesów.

§26

Podstawowe zadania pracowników w zakresie niniejszej Polityki:

- 1) Zgłaszanie do komórki ds. kadr powiązań personalnych,
- 2) Informowanie komórki ds. kadr o podjętym zatrudnieniu poza Bankiem,
- 3) Zgłaszanie przypadków wystąpienia konfliktu interesów do przełożonych lub do komórki ds. kadr.

7. Rejestr źródeł potencjalnych oraz faktycznych konfliktów interesów.

§ 27

1. W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów w Banku prowadzony jest Rejestr.
2. Rejestr prowadzony jest w Banku w formie elektronicznej przez komórkę ds. kadr.
3. Wpisy w Rejestrze nie podlegają usuwaniu / modyfikacji.
4. 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 pracownicy Banku składają w pierwszym kwartale każdego roku do komórki ds. kadr, wg. **załącznika nr 3** do niniejszej Polityki.
5. Ujawnieniu w oświadczeniach wymienionych w ust. 4 pkt. 2 podlegają:
 - 1) interesy gospodarcze mogące stanowić źródło konfliktu interesów w tym: posiadane akcje lub udziały w spółkach prawa handlowego, inne prawa własności i udziały oraz inne interesy gospodarcze związane z klientami, prawa własności intelektualnej, kredyty udzielone przez Bank spółce należącej do pracowników;
 - 2) członkostwo w organie, bądź prawo własności organu lub podmiotu mającego sprzeczne interesy, w tym fakt zatrudnienia w takim podmiocie w okresie ostatnich 5 lat;
 - 3) prowadzenie działalności gospodarczej w imieniu własnym;
 - 4) inne zatrudnienie oraz poprzednie zatrudnienie w niedawnej przeszłości (np. w ostatnich pięciu latach), mogące rodzić konflikt interesów, np. zatrudnienie w podmiocie klienta, który podlega decyzyjności danej osoby;
 - 5) relacje osobiste lub zawodowe z odpowiednimi zewnętrznymi zainteresowanymi stronami (np. związki z istotnymi dostawcami, firmami doradczymi lub innymi dostawcami usług) skutkujące wyłączeniem obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych w Banku;
 - 6) wpływy lub relacje polityczne;
 - 7) inne okoliczności, które mają lub mogą mieć w przyszłości wpływ na powstanie konfliktu interesów,
 - 8) działania jakie Bank podjął w związku z identyfikowanym konfliktem interesów.

8. Postanowienia końcowe

§28

1. Niniejsza Polityka podlega co najmniej raz w roku przeglądowi przeprowadzanym przez komórkę ds. kadr i weryfikowany przez komórkę ds. zgodności.

2. Niniejsza Polityka oraz jej zmiany podlegają uchwaleniu przez Zarząd oraz zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
3. Zarząd i Rada Nadzorcza dokonują co najmniej raz w roku oceny stosowania zasad unikania konfliktu interesów.
4. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów niniejszej Polityki.
5. Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą tj. 01.02.2024r.

