

Załącznik do Uchwały nr 132/2025
Zarządu Banku Spółdzielczego w Pleszewie
z dnia 24 czerwca 2025r.

Załącznik do Uchwały nr 38/2025
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Pleszewie
z dnia 26 czerwca 2025r.



Bank Spółdzielczy w Pleszewie

Polityka w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Pleszewie

Spis treści

I. WSTĘP	2
II. ZASADY IDENTYFIKACJI KONFLIKTU INTERESÓW.....	3
III. ZASADY ZAPOBIEGANIA KONFLIKTOWI INTERESÓW	4
IV. RADA NADZORCZA BANKU	5
V. ZARZĄD BANKU	6
VI. POWIĄZANIA PERSONALNE	7
VII. ZAWIERANIE TRANSAKCJI ISTOTNYCH DLA BANKU LUB DOTYCZĄCYCH CZŁONKA ORGANU	7
VIII. REJESTR.....	8
IX. ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM INTERESÓW	9
X. POSTANOWIENIA KOŃCOWE	11

Wykaz załączników:

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

Załącznik nr 2 – Oświadczenie o możliwości wystąpienia konfliktu interesów

Załącznik nr 3 – Oświadczenie o zapoznaniu się z Polityką w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Pleszewie

Załącznik nr 4 – Przykładowe konflikty interesów, które mogą powstać w związku ze świadczeniem usług finansowych

I. WSTĘP

§ 1

1. Polityka zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Pleszewie, zwana dalej „Polityką”, określa zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania ryzyku wynikającego z rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów interesów, a także zasady wyłączenia z procesu decyzyjnego członka organu zarządzającego/ nadzorującego Banku, w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
2. Celem Polityki jest identyfikacja i ocena rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów między interesami Banku, a prywatnymi interesami pracowników i ich minimalizacji lub zapobiegania im; obejmuje to także konflikty z interesami członków organów Banku.

§ 2

Polityka stanowi wykonanie postanowień:

- 1) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie zarządzania wewnętrznego.
- 2) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych – wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego;

§ 3

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Pleszewie;
- 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 Banku realizująca zadania w zakresie zapewnienia zgodności;
- 6) **interes Banku** – zespół okoliczności prawnych lub faktycznych korzystnie oddziałujących na sytuację finansową Banku lub jego pozytywny wizerunek na rynku; wynika z realizowania przez Bank zadań i funkcji określonych w Ustawie Prawo bankowe oraz z zasad prawidłowej gospodarki majątkiem Banku;
- 7) **konflikt interesów** – zbiór okoliczności prawnych lub faktycznych znanych w Banku, które mogą doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku a osobami powiązanymi z Bankiem w tym Członkiem organu Banku, jak również występowanie postaw lub zachowań, dla których intencją jest realizacja ich prywatnych celów majątkowych lub celów osób trzecich, pozostających w sprzeczności z interesem Banku;
- 8) **osoba powiązana z Bankiem** – osoba związana z Bankiem stosunkiem pracy, zlecenia, innym stosunkiem o podobnym charakterze, Członek organu Banku lub osoba wchodząca w skład organu kierującego działalnością lub pozostająca w stosunku pracy, zlecenia, innym stosunku o podobnym charakterze z podmiotem, któremu Bank przekazał do wykonania czynności zgodnie z umową outsourcingową.
- 9) **osoba bliska** – małżonek, osoba pozostająca we wspólnym pożyciu, krewny lub powinowaty w linii prostej lub do drugiego stopnia linii bocznej oraz osoby pozostające w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli z Członkiem organu Banku.

- 10) **powiązania personalne** - to związki, stosunki oraz inne relacje o zróżnicowanym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w związku z ich funkcjonowaniem w życiu osobistym, społecznym i gospodarczym. Powiązania personalne dotyczą w szczególności relacji między podmiotami o charakterze rodzinnym, majątkowym oraz wynikającym ze stosunku pracy.
 - 11) **Osoby zajmujące stanowiska kierownicze** – zgodnie ze statutem Banku
 - 12) **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;
 - 13) **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.
2. Zasady dotyczące zapobiegania wykorzystywaniu lub ujawnianiu posiadanych informacji poufnych, zapobiegania dokonywaniu manipulacji na rynku lub usiłowania dokonywania manipulacji na rynku oraz zapewnienia przestrzegania przez osoby powiązane przepisów prawa ze szczególnym uwzględnieniem przepisów dotyczących obrotu instrumentami finansowymi zostały określone w „Regulaminie inwestowania przez osoby powiązane z Bankiem Spółdzielczym w Pleszewie lub na ich rachunek w instrumenty finansowe”.

II. Zasady identyfikacji konfliktu interesów

§ 4

1. Źródłem konfliktu interesów mogą być w szczególności:
 - 1) wzajemne niespójności regulacji wewnętrznych Banku, skutkujące zachwianiem procesu podejmowania decyzji, w tym poprzez nakładanie się kompetencji lub zadań przyporządkowanych do poszczególnych pionów zarządzania;
 - 2) prowadzenie dodatkowej działalności, np. na podstawie umów cywilnych z Bankiem albo innymi instytucjami przez Członka organu Banku lub jego osobę bliską, skutkujące wyłączeniem lub zachwianiem u niego swobody podejmowania decyzji lub składania oświadczeń woli w imieniu Banku, których celem nadrzędnym powinien być interes Banku;
 - 3) powstanie stosunku organizacyjnego pomiędzy Członkiem organu Banku lub jego osobą bliską a podmiotem zależnym, w szczególności na skutek stania się Członkiem organu podmiotu zależnego;
 - 4) przyjęcie przez pracownika lub Członka organu Banku zachęty, w tym ze skutkiem wyłączenia lub zachwiania swobodą podejmowania decyzji lub składania oświadczeń woli w imieniu Banku, których celem nadrzędnym powinien być interes Banku.
2. Przykładowe konflikty interesów, które mogą powstać w związku ze świadczeniem usług finansowych stanowiące załącznik nr 4 do niniejszej procedury.

§ 5

1. Z uwagi na charakter działalności Banku, podstawowe obszary ryzyka konfliktu interesów w Banku obejmują:
 - 1) konflikt dotyczący relacji i transakcji Banku z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje, a także transakcji z

- podmiotami powiązanymi z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje,
- 2) konflikt dotyczący transakcji Banku z pracownikami, a także z podmiotami powiązanymi (w tym personalnie) z pracownikami,
 - 3) konflikt dotyczący powiązań personalnych w strukturze organizacyjnej Banku,
 - 4) konflikt dotyczący zawierania transakcji z podmiotami powiązanymi z Bankiem,
 - 5) konflikt dotyczący zawierania transakcji z różnymi klientami w sytuacji konfliktu interesów.
2. Konflikt interesów może dotyczyć relacji i transakcji między:
- 1) różnymi klientami Banku;
 - 2) między Bankiem, a:
 - a) klientami (w rezultacie modelu handlowego lub różnych usług oferowanych przez bank i prowadzonej przez niego działalności),
 - b) udziałowcami,
 - c) członkami Rady Nadzorczej i Zarządu,
 - d) pracownikami,
 - e) istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi,
 - f) innymi powiązanymi stronami niż wymienione powyżej (np. podmiotami zależnymi).

III. Zasady zapobiegania konfliktowi interesów

§ 6

1. Bank podejmuje działania w celu przeciwdziałania konfliktom interesów oraz dla utrzymania i funkcjonowania skutecznych procesów mających na celu identyfikację i zarządzanie konfliktami interesów. Szczególną rolę w tym zakresie odgrywają odpowiednie rozwiązania organizacyjne i proceduralne w tym zakresie. Podejmowane przez Bank działania są adekwatne do rozmiaru i rodzaju prowadzonej działalności.
2. Konflikt interesów może mieć charakter incydentalny i nieoczekiwany, np. powiązany z konkretną transakcją lub stały np. związany z pracą osób bliskich w jednej komórce/jednostce organizacyjnej.
3. Zapobieganie konfliktom o charakterze incydentalnym jest wspierane przez podział obowiązków.
4. Zapobieganiu konfliktom o charakterze stałym służy dostosowanie organizacji pracy i zakresu zadań poszczególnych osób, do źródła konfliktu interesów i stałe monitorowanie skuteczności.
5. Skuteczne przeciwdziałanie konfliktom interesów pozwala ograniczać ryzyko: utraty reputacji, obniżenia efektywności działania, sankcji nadzorczych, kar pieniężnych, sankcji karnych, korupcji i nadużyć finansowych.
6. Wszyscy pracownicy Banku przy wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych powinni postępować w sposób uczciwy i etyczny oraz kierować się starannością, rozsądkiem i rzetelnością w najlepiej pojętym interesie Banku, klientów oraz własnym.

§ 7

1. Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:

- 1) osoby powiązane, w tym członkowie organów Banku, zobowiązani są do unikania działań, które mogą spowodować lub powodują możliwość wystąpienia konfliktu interesów;
 - 2) członkowie Zarządu Banku mogą zasiadać w organach innych podmiotów po uzyskaniu zgody Rady Nadzorczej Banku;
 - 3) obowiązkiem osoby powiązanej, w tym członka organu Banku oraz pracownika jest ujawnienie wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą powodować konflikt interesu; 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;
 - 4) 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;
 - 5) w Banku stosowane są odpowiednie procedury zawierania transakcji z podmiotami zależnymi lub członkami organów Banku;
 - 6) w Banku stosowany jest podział zadań oraz procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz ryzyku, wynikających z powiązań personalnych, o których mowa w § 10.
 - 7) uniemożliwienie członkom organu zarządzającego pełnienia funkcji dyrektora w konkurencyjnych instytucjach.
2. Bank ustala odpowiednie zasady zawierania przez Bank transakcji z:
- 1) podmiotami zależnymi lub powiązanymi z Bankiem lub członkami organów, a także podmiotami powiązanymi z członkami organów i osobami na stanowiskach kierowniczych,
 - 2) pracownikami, w tym pełniącymi kluczowe funkcje, a także podmiotami powiązanymi z tymi pracownikami;
 - 3) członkami Banku.
3. Stosowany jest podział zadań, decyzyjności i procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz konfliktowi personalnemu, w szczególności w zakresie podejmowania decyzji i zawierania transakcji mogących rodzić konflikt interesów.
4. W Banku nie dopuszczalne jest wspólne podejmowanie decyzji mających istotny wpływ na profil ryzyka przez osoby powiązane personalnie, z pominięciem osób trzecich.
5. Bank zarządza dostępami do systemu informatycznego. W przypadku przeprowadzenia transakcji powyżej 50 000,00 zł. wprowadzono akceptację na drugą rękę. Osoby do akceptacji takich transakcji wyznaczane są przez Zarząd.
6. Za decyzje mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku uznaje się:
- 1) decyzje w zakresie inwestycji w instrumenty finansowe i kapitałowe oraz decyzje kredytowe powyżej 100 000,00 zł.;
 - 2) decyzje dotyczące ustalania poziomu limitów;
 - 3) decyzje dotyczące możliwości indywidualnego podwyższania oprocentowania (stopa negocjowana);
 - 4) decyzje kredytowe dotyczące wniosków niestandardowych i odstępstw;

IV. Rada Nadzorcza Banku

§ 8

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 powstrzymywać 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. Członkowie Rady nie mogą wykorzystywać jakichkolwiek informacji do których mają dostęp w czasie wykonywania swych obowiązków służbowych w jakimkolwiek celu sprzecznym z interesem Banku.
5. 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.
6. Rada Nadzorcza wyraża zgodę na prowadzenie dodatkowej działalności przez Członka organu Banku lub jego osobę bliską, o czym mowa w § 4 ust. 1 pkt 2.
7. 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

§ 9

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 Polityką oceny odpowiedniości kandydatów na Członków Zarządu, Członków Zarządu oraz Zarządu.
4. Wprowadza się formalne zasady wyłączenia członka Zarządu z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.

VI. Powiązania personalne

§ 10

1. Bank dąży do wyeliminowania ryzyka operacyjnego, wynikającego z powiązań personalnych osób, których zakres obowiązków jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka.
2. W Banku są określone akceptowalne zależności służbowe w związku z występowaniem powiązań personalnych, w tym powiązania personalne pomiędzy pracownikami oraz pracownikami i Członkami organów Banku w przypadku, gdy nie zachodzi pomiędzy nimi bezpośrednia podległość służbowa, lub nie mają wzajemnego wpływu na zakres i realizację swoich obowiązków.
3. W Banku za powiązania personalne o charakterze rodzinnym uznaje się powiązania wynikające ze stosunku małżeństwa, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej i w drugim stopniu linii bocznej. Przysposobienia, opieki lub kurateli, a także z faktu pozostawania we wspólnym pożyciu.
4. Weryfikacja powiązań personalnych osób zatrudnionych w Banku na wszystkich stanowiskach pracy, ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk kluczowych i kierowniczych, ma na celu zapewnienie ciągłości realizacji funkcji istotnych dla Banku.
5. 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.
6. Kandydat ubiegający się o zatrudnienie składa oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów banku, które stanowi Załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.
7. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank (pracodawcę) o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy.
8. Zespół Administracyjno – Gospodarczy (Specjalista ds. kadr) na bieżąco dokonuje analizy powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń.
9. W przypadku wystąpienia powiązań personalnych Specjalista ds. kadr informuje Zarząd o zaistniałej sytuacji.

VII. Zawieranie transakcji istotnych dla Banku lub dotyczących członka organu

§ 11

1. 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 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 Członkiem organu oraz podmiotami powiązanymi 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. Regulamin udzielania kredytów, pożyczek pieniężnych, gwarancji bankowych i poręczeń osobom i podmiotom wymienionym w art. 79, 79a, 79b, 79c prawa bankowego) z Członkiem

organów, z osobami zajmującymi stanowiska kierownicze z podmiotami powiązanymi z Członkiem organu z pracownikami;

- 3) decyzje dotyczące Członków organów Banku lub podmiotów powiązanych z Członkiem organu, zapadają w głosowaniu tajnym, bez obecności tej osoby.

VIII. Rejestr

§ 12

1. W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów w Banku prowadzony jest Rejestr.
2. Rejestr powinien zawierać: liczbę porządkową; rodzaj konfliktu; jednostki/komórki organizacyjne, których konflikt dotyczy; środki zapobiegawcze i ograniczające ryzyko; czy konflikt się zmaterializował, jeśli tak to kiedy i kogo dotyczył, skutki i działania podjęte.
3. Wpisowi do Rejestru podlegają:
 - 1) oświadczenia pracowników lub członków organów Banku o 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 - 3, prowadzone są w Rejestrze w odrębnej ewidencji.
4. Ujawnieniu w oświadczeniach wymienionych w ust. 3 pkt. 1 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.

§ 13

1. Stanowisko ds. zgodności prowadzi rejestr konfliktu interesów w zakresie opisanym w § 12.
2. Rejestr prowadzony jest w Banku w formie elektronicznej.

3. Kopie oświadczeń, informacji i zgód stanowisko ds. kadr na bieżąco przekazuje do stanowiska ds. zgodności
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 o możliwości wystąpienia konfliktu interesów stanowi Załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.

§ 14

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 ds. kadr, niezależnie od dokonanego wpisu w Rejestrze, na podstawie przedstawionej informacji. Kopie złożonych oświadczeń przechowuje stanowisko ds. zgodności.
2. Zgłoszenia wystąpienia lub możliwości wystąpienia zdarzenia lub okoliczności, niosącego znamiona konfliktu interesów, może dokonać każdy pracownik Banku, który posiada w tym zakresie wiedzę.
3. O zdarzeniach wypełniających znamiona konfliktu interesów, dotyczących pracownika lub Członka Zarządu Banku, które mogą dodatkowo uprawdopodobniać ryzyko zaistnienia przestępstwa albo działań, które wywołały lub mogą wywołać w przyszłości szkodę majątkową w Banku lub wpłynęły / mogą wpłynąć negatywnie na wizerunek Banku, odpowiednio:
 - 1) w przypadku Członka Zarządu - Prezes Zarządu Banku lub Członek Zarządu go zastępujący powiadamia Radę Nadzorczą niezwłocznie, najpóźniej na najbliższym posiedzeniu Rady Nadzorczej;
 - 2) w przypadku pracownika - Prezes Zarządu lub Członek Zarządu go zastępujący powiadamia Zarząd;
4. 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.
5. 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.

IX. Zarządzanie konfliktem interesów

§ 15

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;
 - 2) rozwiązania w zakresie konfliktu interesów z klientami,
 - 3) rozwiązania w zakresie konfliktu interesów z kontrahentami;
 - 4) rozwiązania w zakresie konfliktu interesów z udziałowcami oraz
 - 5) 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) 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,
 - 2) aktualizacja i dokonywanie przeglądów zarządczych regulacji wewnętrznych w zakresie struktury organizacyjnej, podziału zadań, systemu decyzyjnego, zapewniające identyfikację i wyeliminowanie potencjalnych konfliktów interesów,
 - 3) przyjęcie odpowiednich regulacji wewnętrznych dotyczących zawierania transakcji zapewniające unikanie konfliktu interesów i nadzór nad ich stosowaniem.
3. W zakresie rozwiązań konfliktu z klientem w Banku stosuje się:
- 1) nie należy traktować członków Banku, pracowników lub członków organów Banku i ich osób bliskich w zakresie zawierania i świadczenia usług w sposób uprzywilejowany w stosunku do innych klientów. Klient nie może być traktowany w sposób szczególny;
 - 2) zabrania się wywierania wpływów w celu zapewnienia szczególnego traktowania lub warunków w oparciu o powiązania osobiste, rodzinne lub jakiegokolwiek inne,
 - 3) należy unikać relacji wyłączności z klientami, które mogą prowadzić do powstania zbyt bliskich powiązań personalnych lub ograniczać dostęp klienta do innych pracowników,
 - 4) Jeżeli uniknięcie konfliktu interesów nie jest możliwe, umowa o świadczenie danej usługi z klientem może zostać zawarta wyłącznie pod warunkiem, że klient potwierdzi otrzymanie informacji na temat konfliktu interesów oraz wyraźnie potwierdzi wolę zawarcia umowy z Bankiem o świadczenie danej usługi.
4. W zakresie rozwiązań konfliktu z kontrahentami w Banku stosuje się:
- 1) Bank nie faworyzuje żadnego ze swoich usługodawców, dostawców lub partnerów handlowych. Uczestniczenie w procesach zakupu produktów i usług dla Banku od spółek lub osób, z którymi pracownicy mają powiązania ekonomiczne lub rodzinne jest niedozwolone.
 - 2) Zabrania się stosowania specjalnego podejścia lub warunków współpracy w oparciu o powiązania personalne lub rodzinne.
5. W zakresie rozwiązań konfliktu z udziałowcami w Banku stosuje się zasadę, że Członkowie organów Banku są zobowiązani do działania w interesie wszystkich członków Banku:
6. 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.

§ 16

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 (przeglądy, 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. Niniejsza Polityka podlega umieszczeniu na stronie internetowej Banku.
5. Bank przesyła do Komisji Nadzoru Finansowego oraz do jednostki zarządzającej systemem ochrony, informację o istnieniu w Banku potencjalnych konfliktów interesów zgodnie z wytycznymi Rekomendacji 13.6 Z KNF.

X. Postanowienia końcowe

§ 17

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 powiązanymi 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) wprowadzenie „Zasad Etyki w Banku Spółdzielczym w Pleszewie” stanowiących zbiór przepisów zawierających normy etyczne oraz regulujących standardy postępowania Banku, jego pracowników oraz osób, za pośrednictwem których Bank wykonuje czynności;
- 6) nadzór organów Banku nad ich przestrzeganiem.
- 7) zapoznanie się z niniejszą polityką oraz złożenie oświadczenia stanowiącego załącznik nr 3 (Organy Banku, Pracownicy).
- 8) W przypadku stwierdzenia naruszenia postanowień Polityki, Bank może zgodnie z zapisami w Regulaminie pracy i Regulaminie wynagradzania, udzielić osobie powiązanej kary dyscyplinującej (np. upomnienie, nagana, kara pozbawienia premii).

§ 18

1. Polityka zarządzania konfliktami interesów w Banku Spółdzielczym w Pleszewie podlega corocznemu przeglądowi w terminie do końca II kwartału każdego roku.
2. Niniejsza Polityka wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.