

*Załącznik do Uchwały Zarządu
Banku Spółdzielczego w Nowej Soli
z dnia 08.09.2025 r.*

*Załącznik do Uchwały nr 5
Rady Nadzorczej BS w Nowej Soli
z dnia 26.09.2025 r.*

P O L I T Y K A
przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów
w Banku Spółdzielczym w Nowej Soli

Nowa Sól, wrzesień 2025 r.

POLITYKA ZOSTAŁA ZATWIERDZONA PRZEZ RADĘ NADZORCZĄ dnia 26.09.2025 r

SPIS TREŚCI

Rozdział 1. Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2 Rodzaje konfliktu interesów	4
Rozdział 3 Źródła występowania konfliktu interesów.....	4
Rozdział 4. Opis działań w celu uniknięcia konfliktu interesów	6
Rozdział 5 Przeciwdziałanie konfliktom interesów	7
Rozdział 6. Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów	8
Rozdział 7. Polityka różnorodności	10
Rozdział 8. Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów	10
Rozdział 9. Rejestr konfliktów interesów	11
Rozdział 10. Podział zadań w ramach zarządzania ryzykiem konfliktu interesów	11
Rozdział 11. Postanowienia końcowe.....	14

Załączniki:

Załącznik nr 1 - Oświadczenie dotyczące konfliktu interesów

Załącznik nr 2 – Rejestr konfliktu interesów

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Nowej Soli, zwana dalej Polityką, określa zasady identyfikacji, oceny i zarządzania konfliktem interesów.
2. Bank dokłada wszelkich starań, aby w przypadkach powstania konfliktu interesów nie doszło do naruszenia interesów klienta.
3. Bank podejmuje wszelkie możliwe kroki w celu zapobiegania negatywnym skutkom zaistniałego konfliktu interesów.
4. Konflikt interesów wygasa, jeżeli ustaną okoliczności go powodujące.

§ 2.

Podstawy prawne opracowania niniejszej Polityki obejmują:

1. Ustawę Prawo bankowe,
2. Ustawę Prawo spółdzielcze,
3. Ustawę o biegłych rewidentach (...),
4. Zasady Ładu Korporacyjnego,
5. Rekomendację H Komisji Nadzoru Finansowego,
6. Metodykę BION,
7. Metodykę oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez KNF
8. Kodeks pracy,
9. Rekomendację Z Komisji Nadzoru Finansowego.

§ 3.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
 - 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Nowej Soli;
 - 2) **Rada Nadzorcza** - Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Nowej Soli;
 - 3) **Zarząd** - Zarząd Banku Spółdzielczego w Nowej Soli;
 - 4) **klient** – osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna, która zawarła z Bankiem umowę dotyczącą czynności bankowych lub która zamierza z Bankiem taką umowę zawrzeć;
 - 5) **konflikt interesów** – okoliczności w których występuje lub może występować sprzeczność pomiędzy interesem Banku a interesem innych podmiotów lub osób, których dana sytuacja dotyczy;
 - 6) **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;
 - 7) **powiązania 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;

- 8) **stanowisko ds. zgodności**- komórka organizacyjna pełniąca funkcję zgodności;
- 9) **stanowisko zarządzania ryzykiem i analiz** – komórka organizacyjna, gromadząca dane i raportująca w sprawie ryzyka operacyjnego;
- 10) **Stanowisko ds.kadr** – wyznaczony przez Prezesa pracownik Zespołu księgowo-sprawozdawczego do prowadzenia spraw kadrowych;
- 11) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem;
- 12) **sygnał** – anonimowe wystąpienie w sprawie nieprawidłowości złożone przez pracowników lub klientów za pośrednictwem autonomicznego kanału komunikacyjnego;
- 13) **sygnalista** – osoba zgłaszająca anonimowo informację na temat nieprzestrzegania przepisów zewnętrznych, regulacji wewnętrznych lub przyjętych standardów postępowania.

Rozdział 2 Rodzaje konfliktu interesów

§ 4.

W obszarach działalności Banku mogą występować następujące rodzaje konfliktu interesów:

- 1) **potencjalny** – jeżeli zachodzi prawdopodobieństwo, że działania Banku, członków organów statutowych lub pracowników Banku mogą doprowadzić do zaistnienia konfliktu interesów. Jednak dzięki zastosowanym środkom przeciwdziałania konfliktowi, nie doszło do jego urzeczywistnienia;
- 2) **faktyczny** – zachodzi gdy pomimo zastosowania środków przeciwdziałania konfliktowi bądź ze względu na brak możliwości ich zastosowania dochodzi do urzeczywistnienia konfliktu interesów;
- 3) **utrzymujący się** – potencjalny lub faktyczny konflikt interesów, który wymaga stałego monitorowania przez osobę, której dotyczy oraz Stanowisko ds. zgodności w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji.

Rozdział 3 Źródła występowania konfliktu interesów

§ 5.

1.Do podstawowych przyczyny powstawania konfliktów interesów należą:

- 1. Powiązania personalne,
- 2. Działalność dodatkowa – poświęcanie nie 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.

2. 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

3. Obszary działalności Banku, które są szczególnie narażone na ryzyko wystąpienia konfliktu interesów:

- 1) podejmowanie decyzji kredytowych, monitorowanie transakcji kredytowych;
- 2) polityka kadrowo-personalna, powiązania personalne;
- 3) postępowanie przetargowe, udzielanie zamówień, outsourcing;
- 4) rozpatrywanie reklamacji;
- 5) prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez Członków organów Banku i pracowników Banku.

§ 6.

Członkowie organów Banku i wszyscy pracownicy Banku są zobowiązani do zgłaszania sytuacji, które mogą prowadzić do powstania konfliktu interesów lub w których wystąpił konflikt interesów ich dotyczący.

Rozdział 4. 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 członków Rady Nadzorczej – ocena pierwotna członków Rady Nadzorczej,
2. wprowadzenie odpowiednich zapisów w Metodyce oceny odpowiedzialności członków rady nadzorczej oraz oceny kolegialnej Rady Nadzorczej,
3. wyłączanie z procesów decyzyjnych członków Rady Nadzorczej, będących jednocześnie kontrahentami Banku z 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 zasady, że Zarząd w składzie dwuosobowym może podejmować decyzję z wyjątkiem sytuacji, w którym w skład dwuosobowego Zarządu wchodzi osoba spokrewniona / spowinowacana,
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 podejmowanie 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. wyłączenie 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:

1. zapewnienie odpowiedniej struktury organizacyjnej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie organizacyjnym,
2. odpowiedni podział zadań uwzględniony w zakresie czynności,
3. konstrukcja pełnomocnictw oraz upoważnień, wyłączających możliwość podejmowanie decyzji lub zawierania umów wspólnie przez osoby powiązane personalnie,
4. 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
5. system kontroli wewnętrznej – zapewnienie kontroli przestrzegania zasad unikania konfliktu interesów.
6. w przypadku pracowników kredytowych, zajmujących się dodatkową działalnością wyłączenie ich z procesów decyzyjnych dotyczących ich kontrahentów oraz konkurentów, będących klientami Banku.
7. wprowadzenie zakazu działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności bankowej,
8. wprowadzenie obowiązku informowania stanowiska ds. kadr przez pracowników o wszystkich zmianach mogących stanowić powiązanie personalne oraz o podjęciu dodatkowego zatrudnienia poza bankiem lub rozpoczęcia / zmiany działalności gospodarczej.
9. stosowanie Polityki różnorodności,
10. zakaz stosowania mobbingu w miejscu pracy,
11. wprowadzenie obowiązku informowania bezpośrednich przełożonych o stwierdzonych przypadkach występowania konfliktu interesów,
12. wprowadzenie obowiązku informowania stanowiska ds. kadr o możliwości wystąpienia konfliktu interesów.
13. stanowisko ds. kadr rejestruje źródło konfliktu interesów w rejestrze, którego wzór stanowi załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.

Rozdział 5 Przeciwdziałanie konfliktom interesów

§ 11.

Członek organu Banku, w celu zbadania możliwości wystąpienia konfliktów interesów zobowiązany jest do:

- 1) wypełnienia oświadczenia zgodnie z zasadami określonymi w obowiązującej procedurze dokonywania oceny odpowiedniości dotyczącej odpowiednio Członków Zarządu Banku oraz Członków Rady Nadzorczej Banku i przekazania stanowisku ds. kadr, oświadczenie wskazujące wystąpienie konfliktu interesów jest ewidencjonowane w rejestrze konfliktów interesów zał nr 2, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 9;
- 2) powstrzymania się od udziału w rozstrzyganiu spraw, w których występuje konflikt interesów.

§ 12.

1. Pracownik Banku posiadający wiedzę o sytuacji, które mogą wywołać bądź w których wystąpił konflikt interesów jego dotyczący, w szczególności w okolicznościach, o których mowa w § 5 pkt 3, wypełnia oświadczenie zgodnie z wzorem stanowiącym załącznik nr 1 do Polityki, podpisane przekazuje do stanowiska ds. kadr.
2. Bezpośredni przełożony pracownika bądź osoba go zastępująca, w związku z otrzymaną informacją, o której mowa w ust. 1 w porozumieniu z pracownikiem, którego sprawa dotyczy, podejmuje decyzję o sposobie postępowania, zgodnie z postanowieniami § 14 Polityki.
3. W przypadku wątpliwości co do zastosowania środków przeciwdziałania i zarządzania konfliktem, w odniesieniu do pracownika- bezpośredni przełożony lub osoba go zastępująca, przesyła wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 do stanowiska ds. kadr wraz z opisem działań planowanych do podjęcia i informacją czego dotyczą sygnalizowane wątpliwości.
4. Stanowisko ds. kadr dokonuje oceny, czy dane zdarzenie nosi znamiona wystąpienia konfliktu interesów, weryfikuje czy podjęto decyzje i wdrożono odpowiednie środki w celu zapobiegania konfliktom bądź negatywnym skutkom ich wystąpienia.
5. Ocena zdarzenia, o którym mowa w ust.4 dokonywana jest przez stanowisko ds. kadr w szczególności w oparciu o następujące kryteria:
 - 1) powiązania zdarzenia z wykonywaniem przez pracowników Banku czynności służbowych;
 - 2) możliwości spowodowania przez dane zdarzenie ziszczenia się konfliktu interesów.
9. Na podstawie informacji dostarczonych przez stanowisko ds. kadr, Członek Zarządu Banku podejmuje decyzję odpowiednio o akceptacji zareportowanego zdarzenia bądź działań koniecznych do podjęcia a mających na celu minimalizację ryzyka szkody dla interesów Banku. Decyzja jest przekazywana do osoby której sprawa dotyczy. Po jej otrzymaniu stanowisko ds. kadr dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów zał. nr 2, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 9. Adnotację o decyzji Członka Zarządu Banku zamieszczana jest również w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 1.

Rozdział 6. Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów

§ 13.

Bank stosuje w szczególności następujące środki i procedury służące zapobieganiu konfliktowi interesów i minimalizowaniu negatywnych skutków jego występowania:

- 1) zapewnienie odpowiedniości Członków Zarządu Banku, Zarządu Banku jako organu kolegiального oraz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
- 2) zapewnienie przekazywania przez Członków organów Banku informacji w zakresie prowadzonej działalności zawodowej i pozazawodowej;
- 3) zapewnienie anonimowych kanałów przekazywania informacji o naruszeniach oraz szkolenia dla pracowników m.in. z zakresu zasad przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów;

- 4) działanie zgodnie z najlepiej pojętym interesem klientów Banku z uwzględnieniem interesu Banku;
- 5) równoważenie celów ilościowych z celami jakościowymi w przypadku pracowników zaangażowanych w świadczenie usług klientom;
- 6) określenie trybu postępowania przy zawieraniu transakcji kredytowych z udziałowcami Banku, osobami zatrudnionymi w Banku, a także zawieranie transakcji kredytowych z Członkami Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku oraz podmiotami powiązаныmi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie;
- 7) niestosowanie korzystniejszych warunków, a w szczególności korzystniejszych stóp oprocentowania, niż stosowane przez Bank dla danego rodzaju umowy przy prowadzeniu rachunków bankowych oraz przy udzielaniu kredytów, pożyczek pieniężnych, gwarancji bankowych, poręczeń osobom i podmiotom, o których mowa w § 13 pkt 6 Polityki;
- 8) zapobieganie dokonywaniu przez pracowników Banku transakcji własnych związanych z wykorzystaniem informacji poufnych oraz informacji stanowiących tajemnicę bankową;
- 9) zakaz nadużywania przez pracowników uprawnień wynikających z zajmowanego stanowiska lub realizowanych zadań poprzez wydawanie poleceń służbowych bądź podejmowanie działań niezgodnych z regulacjami wewnętrznymi Banku oraz powszechnie obowiązującymi przepisami prawa;
- 10) zapewnienie struktury organizacyjnej Banku, której celem jest rozdzielenie funkcji kontrolnych i funkcji operacyjnych;
- 11) zapewnienie przez przełożonych takiego podziału kompetencji i organizacji pracy w nadzorowanych jednostkach / komórkach organizacyjnych, który zapewni przeciwdziałanie konfliktom interesów oraz wskazywanie pracownikom nadzorowanych jednostek / komórek organizacyjnych właściwego sposobu postępowania w przypadku możliwości lub powstania konfliktu interesów.

§ 14.

1. W sprawach, w których występuje lub może wystąpić konflikt interesów w Banku wykorzystywane są w szczególności następujące środki:

1) przeciwdziałania konfliktom interesów:

- a) ujawnianie okoliczności, które mogą wywołać konflikt interesów bądź w których wystąpił konflikt interesów,
- b) wyłączenie pracownika, którego konflikt dotyczy z podejmowania decyzji / głosowania,
- c) powstrzymanie się przez pracownika od realizacji zadania służbowego, w związku z wystąpieniem lub możliwością wystąpienia potencjalnego konfliktu interesów oraz powierzenie tych czynności innej osobie;

2) zarządzania konfliktami interesów:

- a) zgoda bezpośredniego przełożonego, a w przypadku Członków Zarządu Banku zgoda Rady Nadzorczej Banku na prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej, zasiadanie w organach innych podmiotów oraz na pobieranie z tego tytułu wynagrodzenia,

- b) decyzja Członka Zarządu Banku nadzorującego jednostkę / komórkę organizacyjną Banku, której sprawa dotyczy, o której mowa w § 12 ust. 9,
- c) stałe monitorowanie faktycznego oraz utrzymującego się konfliktu interesów w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji.

2. W sytuacji, o której mowa w ust. 1, odpowiednia adnotacja jest wprowadzana do:

- 1) protokołów z posiedzeń organów Banku bądź posiedzeń funkcjonujących w Banku Komitetów, w skład których wchodzi Członkowie organów Banku – w odniesieniu do Członków organów Banku. Wyciąg z protokołów pracownik odpowiedzialny za obsługę posiedzeń organów Banku bądź odpowiednich Komitetów niezwłocznie przekazuje do Stanowiska ds. kadr. Po jego otrzymaniu pracownik ten dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów zał. nr 2, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 9;
- 2) oświadczenie, którego wzór stanowi załącznik 1 do Polityki, zgodnie z postanowieniami § 12 Polityki – w odniesieniu do pozostałych pracowników Banku.

Rozdział 7. Polityka różnorodności

§ 15.

1. Celem Polityki 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;

Szczegółowe zapisy dotyczące różnorodności zostały zawarte w Polityce różnorodności w Banku Spółdzielczym w Nowej Soli.

Rozdział 8. Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów

§ 16.

1. Bank przyjmuje zasadę, zgodnie z którą dopuszczalne jest wykonywanie określonych czynności pomimo istniejącego w danej sytuacji konfliktu interesów, w przypadku gdy nie jest możliwe zastosowanie środków określonych w przedmiotowej Polityce bądź pomimo zastosowania ww. środków przeciwdziałania konfliktom nie jest możliwe usunięcie konfliktu.

2. W sytuacji, o której mowa w ust. 1, przypadek ten:

- 1) podlega ewidencji w rejestrze konfliktów interesów zał nr 2 , zgodnie z postanowieniami Rozdziału 9;
- 2) wymaga stałego monitorowania przez osobę, której konflikt dotyczy oraz Stanowiska ds. kadr w celu minimalizacji ryzyka negatywnych skutków dla interesu Banku.

Rozdział 9. Rejestr konfliktów interesów

§ 17.

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów stanowiska ds. kadr prowadzi rejestr konfliktów interesów zał nr 2 .
2. Wpisowi do rejestru konfliktów interesów podlegają informacje dotyczące zidentyfikowanych przypadków konfliktu interesów wraz z opisem środków podjętych w celu zarządzania konfliktem, przekazane do stanowisko ds. kadr zawarte w:
 - 1) oświadczeniach złożonych przez Członków organów Banku i pracowników Banku
 - 2) wyciągach z protokołów z posiedzeń organów Banku bądź posiedzeń funkcjonujących w Banku Komitetów, o których mowa w § 14 ust. 2 pkt 1;
3. Wpisy w rejestrze konfliktu interesów nie podlegają usuwaniu.

§ 18.

Niestosowanie przez pracowników do postanowień Polityki stanowi naruszenie ich obowiązków określonych w obowiązujących w Banku regulacjach wewnętrznych.

§ 19.

Niezależnie od postanowień niniejszej Polityki, pracownik Banku posiadający wiedzę odnośnie sytuacji, które mogą wywołać bądź w których wystąpił konflikt interesów ma możliwość dokonania zgłoszenia za pomocą anonimowych kanałów przekazywania informacji, zgodnie z zasadami określonymi w Zasadach ochrony sygnalistów w Banku Spółdzielczym w Nowej Soli.

Rozdział 10. Podział zadań w ramach zarządzania ryzykiem konfliktu interesów

§20

W procesie zarządzania ryzykiem wystąpienia konfliktu interesów uczestniczą:

1. ZP,
2. Rada Nadzorcza,
3. Zarząd,
4. Prezes Zarządu,
5. Członek Zarządu ds. sprzedaży produktów bankowych,
6. stanowiska ds. kadr
7. Stanowisko zarządzania ryzykiem i analiz
8. Stanowisko ds. zgodności.

§21

Podstawowe zadania ZP:

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.

§22

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 stanowiska ds. zgodności,
8. Zatwierdzanie zmian w Polityce przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów,
9. Okresowa ocena stosowania zasad unikania konfliktu interesów na podstawie informacji otrzymanych od Zarządu.

§23

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 spowinowaczone 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. Zatwierdzenie Polityki przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów,
7. Przeprowadzanie oceny stosowania Polityki zarządzania konfliktem interesów oraz przekazywanie wyników ww. oceny Radzie Nadzorczej,
8. Ocena ryzyka operacyjnego,
9. Analiza wyników kontroli wewnętrznej,
10. Zatwierdzenie procedury zarządzania kadrami, w tym oceny okresowej pracowników,
11. Stosowanie Polityki różnorodności,

§24

Podstawowe zadania Prezesa Zarządu:

1. Pełnienie funkcji kierownika zakładu pracy,
2. Nadzór nad zarządzaniem ryzykiem istotnym,
3. Nadzór nad systemem anonimowego informowania o naruszeniach (...),
4. Nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej.

§25

Podstawowe zadania Członka Zarządu ds. sprzedaży produktów bankowych:

1. Nadzór nad realizacją Polityki zarządzania konfliktem interesów na styku pracownik – klient,
2. Wyłączanie odpowiednich pracowników z procesów decyzyjnych,
3. Wyłączenie dostępu do danych klientów w przypadku prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej,

4. Odpowiednia konstrukcja pełnomocnictw, upoważnień, uprawnień do pracy w systemie IT.

§26

Podstawowe zadania stanowiska 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 różnorodności oraz Polityki przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów,
5. Opracowanie odpowiednich zakresów czynności, pełnomocnictw, upoważnień itp.,
6. Gromadzenie i raportowanie informacji o zaistniałych konfliktach interesów,
7. Prowadzenie rejestru konfliktu interesów,
8. Prowadzenie oceny źródeł konfliktów interesów,
9. Proponowanie rozwiązań organizacyjnych mających na celu ograniczenie skutków konfliktów interesów,
10. Zapozdawanie pracowników z postanowieniami niniejszej Polityki.

§27

Podstawowe zadania stanowiska zarządzania ryzykiem i analiz:

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

§28

Podstawowe zadania stanowiska 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 zarządzania konfliktem interesów.

§29

Podstawowe zadania pracowników w zakresie niniejszej Polityki:

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

4. Zgłoszenia powinny być dokonywane w formie mailowej na skrzynkę kadry@bsnowasol.pl w terminie do 30 dni od daty zdarzenia mogącego stanowić konflikt interesów o którym mowa w ust. 1-3.

Rozdział 11. Postanowienia końcowe

§30

1. Niniejsza Polityka podlega co najmniej raz w roku przeglądom przeprowadzanym przez stanowisko ds. kadr i weryfikowanym przez stanowisko ds. zgodności.
2. Niniejsza Polityka oraz jej zmiany podlegają zatwierdzeniu przez Zarząd oraz 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 zapoznania i przestrzegania zapisów niniejszej Polityki.
5. Polityka wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.