

Załącznik do
Uchwały Zarządu nr 5/43/26 z dnia 13.08.2026 r.
Traci moc Uchwała Zarządu nr 1/61/24 z dnia 28.11.2024 r.



**Polityka w zakresie przeciwdziałania konfliktowi interesu
w Banku Spółdzielczym Pojezierza
Międzychodzko – Sierakowskiego w Sierakowie**

Sieraków, sierpień 2026 rok

Spis treści

Zakres i cele Polityki.....	4
Zasady Polityki.....	6
Działania zmierzające do realizacji Polityki	7
Rada Nadzorcza.....	10
Zarząd.....	10
Wewnętrzny podział zadań i odpowiedzialności	11
Powiązania personalne	11
Zawieranie transakcji z podmiotami zależnymi lub powiązanymi z Bankiem lub członkiem organu lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze.....	11
Rejestr.....	12
Zarządzanie konfliktem interesów	13
A. Ogólne zasady zarządzania konfliktami interesów	14
B. Zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Bankiem a klientami	16
C. Zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy osobą powiązaną lub bliskimi jej osobami a klientami.....	17
D. Zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy osobą powiązaną lub bliską jej osobą a Bankiem	18
E. Zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Bankiem a członkami Banku.....	18
F. Zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Bankiem a istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi Banku	18
Monitorowanie i raportowanie w zakresie ryzyka konfliktu interesów	19
Postanowienia końcowe	19

Wykaz załączników:

Załącznik nr 1 Przykładowe sytuacje, w których może wystąpić konflikt interesów

Załącznik nr 2 Rejestr potencjalnych i rzeczywistych zgłoszeń wystąpienia konfliktów interesów

Załącznik nr 3 Wzór oświadczenia o zapoznaniu się i przestrzeganiu Polityki

§ 1

Zakres i cele Polityki

1. Niniejsza „Polityka w zakresie przeciwdziałania konfliktowi interesu w Banku Spółdzielczym Pojezierza Międzychodzko – Sierakowskiego w Sierakowie” zwana dalej „Polityką” określa zasady ograniczania konfliktu interesów, w tym zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania konfliktom interesów, a także zasady wyłączenia członka organu zarządzającego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
2. Nadrzędnym celem niniejszej Polityki jest niedopuszczenie do naruszenia interesów klienta lub Banku wskutek wystąpienia konfliktu interesów. Zasady przyjęte w Polityce mają zapewnić równe traktowanie klientów w zakresie rozwiązywania powstałych konfliktów interesów. Jednocześnie, zadaniem Polityki jest zagwarantowanie, że Bank, członkowie organów, pracownicy oraz współpracownicy Banku jak i wszelkie inne osoby powiązane z Bankiem nie będą uzyskiwać korzyści lub unikać strat kosztem interesu klientów.
3. Funkcjonujący w Banku proces zarządzania konfliktami interesów obejmuje następujące etapy:
 - 1) pierwszy etap - zakłada generalne unikanie sytuacji, które mogłyby doprowadzić do powstania potencjalnego konfliktu interesów, poprzez opracowywanie i wdrażanie w Banku rozwiązań o charakterze organizacyjnym i proceduralnym, mających eliminować ryzyko naruszenia najlepiej pojętego interesu klienta lub Banku;
 - 2) drugi etap - sprowadza się do właściwej identyfikacji oraz odpowiedniego zarządzania tymi konfliktami interesów, których nie udało się uniknąć, włączając w to poinformowanie klienta o zaistniałym konflikcie interesów i uzależnienie świadczenia przez Bank usług na rzecz klienta od świadomej decyzji klienta w przedmiocie kontynuowania określonych czynności pomimo wystąpienia konfliktu interesów.
4. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
 - 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy Pojezierza Międzychodzko-Sierakowskiego w Sierakowie,
 - 2) **Członek organu** – członek Zarządu albo Rady Nadzorczej;
 - 3) **organ Banku** – Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku;
 - 4) **Komórka Zgodności i Kontroli Wewnętrznej** – komórka realizująca w Banku zadania w zakresie zapewnienia zgodności i wykonująca zadania z zakresu zarządzania konfliktami interesów;
 - 5) **konflikt interesów** - znane Bankowi oraz osobom powiązanym okoliczności faktyczne lub prawne, w których istnieje ryzyko, że na profesjonalny osąd lub działanie, które ma zostać przez nich podjęte na rzecz jednej strony mogą mieć wpływ inne strony lub osoby trzecie (również jeżeli taki wpływ ma charakter potencjalny), a także znane Bankowi lub osobom powiązanym okoliczności faktyczne lub prawne mogące doprowadzić do powstania sprzeczności (również potencjalnej) między interesem Banku, osoby powiązanej lub osoby bliskiej dla niej i obowiązkiem działania przez Bank lub osobę powiązaną w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu klienta Banku, jak również znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności (również potencjalnej) między interesami kilku klientów Banku albo sprzeczności między interesem Banku a osoby powiązanej lub osoby bliskiej dla niej, a także występowanie podstaw lub zachowań, dla których intencją jest realizacja prywatnych celów majątkowych lub celów osób powiązanych lub osób trzecich, pozostających w sprzeczności z interesem Banku bądź interesem klienta;

- 6) **klient** - osoba fizyczna, osoba prawna oraz jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną, która zawarła z Bankiem umowę w ramach świadczonych przez Bank usług lub która zamierza zawrzeć z Bankiem umowę (potencjalny klient);
- 7) **osoba powiązana** - osobę, która spełnia przynajmniej jeden z poniższych warunków:
- a. wchodzi w skład Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku,
 - b. jest zatrudniona w komórce lub jednostce organizacyjnej Banku na podstawie stosunku pracy, umowy cywilnoprawnej lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze (pracownik Banku),
 - c. jest osobą fizyczną, która wykonuje czynności powierzone przez Bank na mocy umowy outsourcingowej, jeżeli charakter powierzonych czynności jest określony przez Bank jako istotny lub krytyczny dla jego działalności,
 - d. jest osobą wchodzącą w skład organu zarządzającego lub faktycznie kieruje działalnością podmiotu wykonującego czynności powierzone przez Bank zgodnie z umową outsourcingową w przypadku, gdy podmiot ten jest osobą prawną lub jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, jeżeli charakter powierzonych czynności jest określony przez Bank jako istotny lub krytyczny dla jego działalności,
 - e. jest osobą zatrudnioną na podstawie stosunku pracy, zlecenia umowy cywilnoprawnej lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze z podmiotem, o którym mowa w lit. d), o ile uczestniczy ona w wykonywaniu czynności powierzonych przez Bank na podstawie umowy outsourcingowej, jeżeli charakter powierzonych czynności jest określony przez Bank jako istotny lub krytyczny dla jego działalności;
- 8) **osoba bliska** - osobę, która jest dla osoby powiązanej:
- a. małżonkiem,
 - b. osobą pozostającą w faktycznym współżyciu,
 - c. zstępnym (dzieckiem, wnukiem) albo przysposobionym lub zstępnym albo przysposobionym osób wskazanych w lit. a) lub lit. b),
 - d. osobą spowinowaconą z członkiem Zarządu Banku do drugiego stopnia;
- 9) **podmioty powiązane** – podmioty, w przypadku których występują bliskie powiązania, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 15 Prawa bankowego oraz podmioty powiązane kapitałowo lub organizacyjnie, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 16 Prawa bankowego;
- 10) **Prawo bankowe** – ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
- 11) **prezenty** – korzyści, o których mowa w obowiązującej w Banku instrukcji dotyczącej przyjmowania i wręczania prezentów;
- 12) **rejestr konfliktów interesów** – rejestr rzeczywistych konfliktów interesów oraz rejestr potencjalnych konfliktów interesów zidentyfikowanych w związku ze świadczeniem usług przez Bank, prowadzony w formie elektronicznej, według wzoru stanowiącego załącznik nr 2 do Polityki;
- 13) **umowa outsourcingowa** – umowa, o której mowa w art. 81a ustawy o obrocie oraz art. 6a i nast. Prawa bankowego;
- 14) **zarządzanie konfliktem interesów** – działania oraz rozwiązania organizacyjne zmierzające do niedopuszczenia do faktycznego naruszenia interesów klienta lub Banku;

§ 2

Zasady Polityki

1. Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:
 - 1) członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej powinni unikać działań, które mogą spowodować konflikt interesów,
 - 2) członkowie organów, którzy mają zasiadać w organach innych podmiotów uzyskują na to zgodę Banku,
 - 3) obowiązkiem członków organów Banku jest ujawnienie wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą spowodować konflikt interesu,
 - 4) obowiązkiem członka organu jest uchylenie się od głosowania lub 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) stosowane są odpowiednie procedury zawierania transakcji z podmiotami zależnymi lub powiązanymi z Bankiem lub członkami organów,
 - 6) stosowany jest podział zadań i procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz konfliktowi personalnemu,
 - 7) podejmowane są zdecydowane działania w odpowiedzi na wszelkie naruszenia Polityki.
2. Polityka określa zasady postępowania w zakresie konfliktów interesów, które mogą wystąpić w relacjach z podmiotami powiązanymi a także pomiędzy:
 - 1) Bankiem a klientem/klientami lub pomiędzy osobami powiązanymi lub osobami im bliskimi a klientami,
 - 2) Bankiem a członkami Banku,
 - 3) osobą powiązaną lub osobą jej bliską a Bankiem,
 - 4) Bankiem a istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi.
3. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy Bank lub osoba powiązana:
 - 1) ma możliwość uzyskania korzyści (zysk finansowy) lub uniknięcia straty kosztem poniesienia straty lub nieuzyskania korzyści przez klienta lub klientów;
 - 2) ma interes w określonym wyniku usługi świadczonej na rzecz klienta albo transakcji przeprowadzanej w imieniu klienta, który to interes jest rozbieżny z interesem klienta wyrażonym w treści umowy pomiędzy Bankiem a klientem;
 - 3) ma powody, w szczególności natury finansowej lub innej do tego, by ponad interes jednego klienta lub grupy klientów przedkładać interes innego klienta lub grupy klientów;
 - 4) posiada powód, w szczególności natury finansowej lub innej do tego, aby preferować interes własny lub osoby trzeciej w stosunku do interesów klienta/klientów;
 - 5) prowadzi taką samą działalność względem działalności klienta (lub działalność konkurencyjną na tożsamym rynku);
 - 6) otrzyma od osoby innej niż klient korzyść majątkową inną niż standardowe prowizje i opłaty, w związku z usługą świadczoną na rzecz klienta.
4. Konflikt interesów może także powstać, gdy skutek działań lub zaniechań osoby powiązanej względem klienta w okolicznościach podobnych do wskazanych w ust. 3, osoba bliska dla tej osoby powiązanej może uzyskać lub uniknąć straty kosztem poniesienia straty lub nieuzyskania korzyści przez klienta lub klientów.

5. Konflikt interesów może także powstać, gdy osoba powiązana lub osoba bliska dla niej może uzyskać korzyść lub uniknąć strat kosztem interesów Banku (również interesów o charakterze reputacyjnym).
6. Lista przykładowych sytuacji, w których może wystąpić konflikt interesów, została zamieszczona w załączniku nr 1 do Polityki.

§ 3

1. Bank i osoby powiązane wykonujące czynności w związku ze świadczeniem usług przez Bank postępują profesjonalnie oraz mają na względzie, w każdej sytuacji, obowiązek działania w najlepiej pojętym interesie klienta.
2. Klienci traktowani są z uwzględnieniem zasad równości, sprawiedliwości, uczciwości i rzetelności.

§4

Jeżeli konflikt interesów dotyczy relacji pomiędzy:

- 1) Bankiem a klientem – interesy klienta mają pierwszeństwo przed interesami Banku;
- 2) klientem a osobą powiązaną lub osobą bliską dla niej – interesy klienta mają pierwszeństwo przed interesami osoby powiązanej lub osoby bliskiej dla niej;
- 3) osobą powiązaną lub osobą bliską dla niej a Bankiem – interesy Banku mają pierwszeństwo przed interesami osoby powiązanej lub osoby bliskiej dla niej;
- 4) członkiem Banku a Bankiem - interesy Banku mają pierwszeństwo przed interesami członka Banku;
- 5) Bankiem a istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi – interesy Banku mają pierwszeństwo przed interesami dostawców lub partnerów biznesowych.

§5

Działania zmierzające do realizacji Polityki

1. Przestrzeganie zasad Polityki jest realizowane poprzez:
 - 1) właściwą organizację i funkcjonowanie organów Banku,
 - 2) odpowiednie działania organizacyjne, zmierzające do wprowadzenia podziału zadań i odpowiedzialności, zapobiegającemu konfliktowi interesów,
 - 3) wprowadzenie zasad zawierania transakcji z podmiotami powiązanymi z Bankiem, a także podmiotami powiązanymi z członkami Rady Nadzorczej, członkami Zarządu, a także osobami zajmującymi inne stanowiska kierownicze w Banku,
 - 4) dbałość o zapisy w regulacji wewnętrznych zapewniające zgodność z zasadami Polityki,
 - 5) nadzór organów Banku nad ich przestrzeganiem.
2. Przeciwdziałając konfliktom interesów, w Banku podejmowane są następujące działania:
 - 1) wewnętrzny podział odpowiedzialności członków Zarządu za poszczególne obszary działalności Banku dokonywany jest w sposób przejrzysty i jednoznaczny, co znajduje odzwierciedlenie w wewnętrznych aktach prawnych Banku;
 - 2) członkowie Zarządu oraz osoby pełniące kluczowe funkcje w Banku nie mogą pełnić dodatkowych funkcji w podmiocie zależnym Banku 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;
- 3) Bank uwzględnia sytuacje, w których w ramach Rady Nadzorczej lub Zarządu albo pomiędzy członkami Rady Nadzorczej lub Zarządu oraz pozostałymi osobami powiązanymi, występują relacje pozasłużbowe, związane, np. z pokrewieństwem lub powinowactwem; w szczególności Bank nie dopuszcza do sytuacji, w których z uwagi na występujące więzi pozasłużbowe mogłaby zostać zagrożona niezbędna do wykonywania zadań służbowych niezależność osądu i decyzji osób powiązanych;
 - 4) przy ocenie spełnienia warunku odpowiedniości przez członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku uwzględnia się wszelkie sytuacje, które mogą doprowadzić do rzeczywistego lub potencjalnego konfliktu interesów;
 - 5) planując realizację zadań przez osoby powiązane, kierownicy komórek/jednostek organizacyjnych Banku powinni zadbać, aby wskazany czas realizacji oraz istota tych zadań nie powodowały możliwości wystąpienia konfliktu interesów;
 - 6) Bank może zwrócić się do istotnych dostawców i partnerów biznesowych Banku o złożenie oświadczeń o odpowiednim zarządzaniu konfliktami interesów bądź z wnioskiem o przedłożenie procedur lub regulaminów świadczących o odpowiednim zarządzaniu konfliktem interesów przez te podmioty;
 - 7) w razie uzasadnionej potrzeby do istotnych dostawców i partnerów biznesowych Banku wystosowywane są zapytania dotyczące dostrzeżonych lub potencjalnych konfliktów interesów;
 - 8) zidentyfikowane konflikty interesów, w których uczestniczy Bank i którymi nie może efektywnie zarządzać (tj. w taki sposób, aby zapewnić, że nie dojdzie do naruszenia interesu klienta) ujawniane są klientom w taki sposób, aby klient mógł podjąć świadomą decyzję w odniesieniu do usługi, w szczególności poprzez wskazanie ogólnego charakteru i źródła konfliktu interesów, a także ryzyka grożącego klientowi wskutek powstania konfliktu interesów wraz ze wskazaniem działań podjętych przez Bank w celu ograniczenia takiego ryzyka bądź wskazaniem przyczyn niepodjęcia działań na rzecz klienta wraz z informacją o istocie i źródle konfliktu interesów w przypadku, gdy Bank jest już zaangażowany w określone działania na rzecz jednego klienta (świadczy usługi lub podjął czynności w celu świadczenia takich usług);
 - 9) w przypadku, gdy konflikt interesów pomiędzy Bankiem a klientem związany jest ze świadczeniem przez Bank usług na rzecz innego klienta, usługi te powinny być świadczone przez pracowników wykonujących czynności służbowe niezależnie od siebie; w szczególności pracownicy nie mogą przekazywać sobie ani korzystać z informacji dotyczących ich klientów (chyba, że takiego przekazania informacji wymaga realizowana usługa oraz, że jest to zgodne z prawem i ma na celu działalność w najlepszym interesie klienta);
 - 10) osoby powiązane, które mają dostęp do informacji poufnych, objętych tajemnicą zawodową oraz innych informacji dotyczących klienta, nie mogą w sposób nieuprawniony przeprowadzać na ich podstawie transakcji na rzecz Banku lub innych klientów;

- 11) określone zostały zasady dotyczące przyjmowania i wręczania prezentów;
 - 12) zasady wynagradzania/premiowania osób powiązanych są kształtowane w taki sposób, aby nie skłaniały tych osób do przedkładania własnych interesów lub interesów Banku nad interesami klientów;
 - 13) wprowadzone zostały zasady ładu korporacyjnego stanowiące zbiór zasad określających relacje wewnętrzne i zewnętrzne Banku, w tym relacje z klientami i członkami Banku, organizację, funkcjonowanie nadzoru wewnętrznego oraz kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych, a także organów statutowych i zasad ich współdziałania;
 - 14) wprowadzenie barier informacyjnych w jednostkach organizacyjnych Banku (tzw. chińskie mury), których zadaniem jest ograniczenie przepływu informacji poufnych, informacji dotyczących klientów oraz zawieranych przez nich transakcji, a także zasad i mechanizmów ochrony informacji, w tym informacji stanowiących tajemnicę bankową, informacji poufnych oraz informacji stanowiących tajemnicę zawodową, w celu przeciwdziałania niekontrolowanemu przepływowi tych informacji oraz nieuprawnionemu wykorzystywaniu tych informacji;
 - 15) w Banku określone zostały kryteria identyfikacji i zasady zawierania istotnych transakcji z podmiotami powiązanymi, które zakładają w takich przypadkach wymóg uzyskania zgody Zarządu oraz uprzedniej opinii Rady Nadzorczej, przy uwzględnieniu postanowień statutu Banku w zakresie kompetencji Rady Nadzorczej; ustalone w ramach tych transakcji cen nie powinny odbiegać od wartości rynkowej a transakcje z podmiotami zawierane są w sposób zapewniający odpowiednie zarządzanie konfliktem interesów;
 - 16) przeprowadzane są szkolenia wstępne (niezwłocznie po uzyskaniu statusu pracownika) oraz cykliczne dla osób powiązanych, o których mowa w §1 ust.4 pkt 7 lit. a) i b), w zakresie zarządzania konfliktami interesów.
3. W celu zapobieżenia konfliktowi interesów, każdy pracownik (lub odpowiednio inna osoba powiązana) jest zobowiązany do:
- 1) przestrzegania obowiązujących wewnętrznych aktów prawnych Banku, w szczególności regulujących proces przeciwdziałania i zarządzania konfliktami interesów;
 - 2) przestrzegania przepisów prawa, w szczególności w zakresie obowiązku zachowania tajemnicy bankowej, zawodowej oraz przedsiębiorstwa, a także informacji poufnych;
 - 3) w przypadku wystąpienia potencjalnego lub rzeczywistego konfliktu interesów – powstrzymania się od decydowania lub zabierania głosu w danej sprawie oraz powiadomienia – nie później niż do momentu podjęcia decyzji w danej sprawie - osób, które uprawnione są do podejmowania decyzji;
 - 4) przestrzegania zaleceń oraz wytycznych wydawanych przez pracowników Komórki Zgodności i Kontroli Wewnętrznej.

§ 6

Rada Nadzorcza

1. Nadzór nad przestrzeganiem zasad Polityki w Banku sprawuje Rada Nadzorcza.
2. W związku z tym Rada Nadzorcza powinna w szczególny sposób uwzględniać zasady zapobiegania konfliktowi interesu w zakresie działań Rady Nadzorczej jako organu kolegialnego, jak również jej poszczególnych członków.
3. Członkowie Rady Nadzorczej powinni powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub w inny sposób wpływać negatywnie na reputację jako członka organu Banku.
4. Wprowadza się zasadę wyłączenia członka Rady Nadzorczej w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
5. Rada Nadzorcza powinna upewnić się, na podstawie 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, że wprowadzone przez Zarząd rozwiązania organizacyjne oraz procedury mające na celu ograniczenie występowania konfliktu interesów i powiązań personalnych zapewniają w szczególności:
 - 1) rozdzielenie funkcji kierowania i zwierzchności organizacyjnej nad jednostkami operacyjnymi w Banku (w tym uwzględniające podejmowanie decyzji w okresie zastępstw członków Zarządu Banku),
 - 2) niezależność i obiektywizm sprawowanej kontroli wewnętrznej,
 - 3) przestrzeganie określonych w Banku zasad podejmowania decyzji przez osoby powiązane personalnie.

§ 7

Zarząd

1. Wewnętrzny podział odpowiedzialności za poszczególne obszary działalności instytucji nadzorowanej pomiędzy członków Zarządu powinien być dokonany w sposób przejrzysty i jednoznaczny oraz zostać odzwierciedlony w regulacjach wewnętrznych.
2. Podział taki nie powinien prowadzić do zbędnego nakładania się kompetencji członków Zarządu lub wewnętrznych konfliktów interesów.
3. Członek Zarządu powinien powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub w inny sposób wpływać negatywnie na jego reputację jako członka organu Banku.
4. Wprowadza się formalne zasady wyłączenia członka Zarządu w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
5. Członek organu zarządzającego powinien powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstawania konfliktu interesów lub wpływać negatywnie na jego reputację jako członka organu zarządzającego instytucji nadzorowanej.

§ 8

Wewnętrzny podział zadań i odpowiedzialności

1. W Banku powinny zostać jednoznacznie określone kompetencje oraz schematy podległości służbowej w obszarze zarządzania na różnych szczeblach organizacyjnych.
2. Podział kompetencji powinien zapobiegać przyporządkowaniu zakresu odpowiedzialności mogącemu prowadzić do konfliktów interesów. Przypisanie poszczególnym osobom bądź zespołom zakresu odpowiedzialności powodującego powstawanie konfliktu interesów może prowadzić do ukrywania szkód, błędów lub niewłaściwych działań.
3. Tworząc, dokumentując i aktualizując schematy podległości zawarte w Regulaminie organizacyjnym, a także w innych regulacjach wewnętrznych należy identyfikować i eliminować potencjalne konflikty interesów.

§ 9

Powiązania personalne

1. Powiązania personalne to związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych. Powiązania osobowe dotyczą relacji między podmiotami o charakterze rodzinnym, majątkowym oraz wynikającym ze stosunku pracy.
2. Bank powinien ograniczać ryzyko operacyjne wynikające z powiązań personalnych osób, których zakres obowiązków jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka.
3. 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.
4. W Banku są określone akceptowalne zależności służbowe w związku z występowaniem powiązań personalnych. W tym zakresie akceptowalne są 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.
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. Nowozatrudniony pracownik składa oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów banku, które stanowi załącznik nr 3 do Polityki kadrowej obowiązującej w Banku.

§ 10

Zawieranie transakcji z podmiotami zależnymi lub powiązanymi z Bankiem lub członkiem organu lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze

1. W przypadku transakcji w istotny sposób wpływających na sytuację finansową lub prawną Banku lub prowadzących do nabycia lub zbycia albo innego rozporządzenia znacznym majątkiem wprowadza się zasadę uzyskania akceptacji Rady Nadzorczej dla takiej transakcji.
2. Wprowadza się zasadę:

- 1) zasięgania opinii Rady Nadzorczej w odniesieniu do transakcji z podmiotami zależnymi lub powiązanymi z Bankiem,
 - 2) zatwierdzania przez Radę Nadzorczą oraz Zarząd transakcji z podmiotami powiązanymi z członkiem organu Banku,
 - 3) stosowania odrębnych procedur zawierania transakcji (np. regulaminy wewnętrzne) z podmiotami powiązanymi z członkiem organu Banku lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze.
3. W przypadku decyzji dotyczących osób zasiadających w organie Banku lub podmiotów powiązanych z członkiem organu Banku głosowanie w sprawie tej osoby lub podmiotu powiązanego odbywa się w sposób tajny, bez uczestnictwa tej osoby.
 4. W Banku są określone akceptowalne zależności służbowe w związku z występowaniem powiązań personalnych. W tym zakresie akceptowalne są powiązania personalne pomiędzy członkami organu Banku a pracownikami w przypadku, gdy nie zachodzi pomiędzy nimi bezpośrednia podległość lub nie mają wzajemnego wpływu na zakres i realizację swoich obowiązków.

§ 11

Rejestr

1. W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów w Banku prowadzony jest rejestr potencjalnych i rzeczywistych zgłoszeń wystąpienia konfliktów interesów.
2. Rejestr, o którym mowa w pkt. 1 prowadzony jest w formie elektronicznej przez Komórkę Zgodności i Kontroli Wewnętrznej.
3. Wzór rejestru stanowi załącznik nr 2 do Polityki.
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.

§ 12

1. W rejestrze konfliktów interesów zamieszczane są informacje o zidentyfikowanych potencjalnych i rzeczywistych konfliktach interesów.
2. Komórka Zgodności i Kontroli Wewnętrznej zobowiązana jest do wpisywania konfliktu interesów do rejestru na podstawie:
 - 1) złożonych oświadczeń stanowiących załącznik nr 3 do Polityki kadrowej,
 - 2) złożonych arkuszy stanowiących załącznik nr 2 do „Polityki oceny odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu, członków Zarządu oraz Zarządu Banku Spółdzielczego Pojezierza Międzychodzko-Sierakowskiego w Sierakowie”,
 - 3) złożonych arkuszy stanowiących załącznik nr 2 do „Polityki oceny odpowiedniości kandydatów na Członków Rady Nadzorczej, Członków Rady Nadzorczej i Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego Pojezierza Międzychodzko – Sierakowskiego w Sierakowie”,
 - 4) innych zidentyfikowanych sytuacji.
3. Wpisy w Rejestrze nie podlegają usuwaniu/modyfikacji.
4. Komórka Zgodności i Kontroli Wewnętrznej w okresach kwartalnych w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności przedstawia organom Banku informację na temat zidentyfikowanych konfliktów interesów.

§ 13

Zarządzanie konfliktem interesów

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 dotyczących powiązań personalnych gromadzone są przez Inspektora ds. kard i płac, niezależnie od dokonanego wpisu w Rejestrze.
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 wykorzystany załącznik nr 3 do „Zasad dobrych praktyk Banku Spółdzielczego Pojezierza Międzychodzko-Sierakowskiego w Sierakowie, tj. „Procedura anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych”.

§ 14

1. Mechanizmy kontrolne w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów obejmują:
 - 1) rozwiązania organizacyjne zmniejszające prawdopodobieństwo wystąpienie sytuacji powodujących konflikt interesów,
 - 2) system zbierania, przekazywania i wykorzystania informacji w zakresie ryzyka wystąpienia konfliktu interesów zapewniający możliwość reakcji kierownictwa Banku na zaistniałe zagrożenia.
2. W zakresie rozwiązań organizacyjnych w Banku stosuje się:
 - 1) wyłączenie pracownika lub Członka Zarządu, którego konflikt interesów dotyczy, z procesu decyzyjnego. Pracownik lub Członek Zarządu nie może reprezentować Banku na etapie wykonywania podjętych decyzji, w sprawach w których uprzednio podlegał wyłączeniu;
 - 2) jeśli zdarzenia lub okoliczności wskazujące na istnienie konfliktu interesów dotyczą członka Rady Nadzorczej Banku, to przewodniczący Rady zobowiązany jest zastosować dostępne w Banku instrumenty prawne w celu wyłączenia od działania w pracach tego Członka Rady, którego okoliczności lub zdarzenia dotyczą;
 - 3) tworzenie i dokumentowanie zadań i schematów podległości służbowej zapewniające jednoznaczne określanie tych kompetencji oraz podległości w obszarze zarządzania operacjami i decyzyjności na różnych szczeblach organizacyjnych, zapobiegające przyporządkowaniu zakresu odpowiedzialności mogącemu prowadzić do konfliktu interesów, w tym ukrywania szkód, błędów lub niewłaściwych działań,
 - 4) aktualizacja i dokonywanie przeglądów zarządczych regulacji wewnętrznych w zakresie struktury organizacyjnej, podziału zadań, systemu decyzyjnego, zapewniające identyfikację i wyeliminowanie potencjalnych konfliktów interesów;
 - 5) przyjęcie odpowiednich regulacji wewnętrznych dotyczących zawierania transakcji zapewniające unikanie konfliktu interesów i nadzór nad ich stosowaniem.
3. W zakresie systemu zbierania, przekazywania i wykorzystania informacji Bank wdraża:
 - 1) obowiązek zgłaszania ryzyka konfliktu interesów przez członków organów Banku i pracowników, a także odpowiednio obowiązek powstrzymania się od decydowania lub zabierania głosu w danej sprawie (dotyczy to również sytuacji konfliktu interesów między Bankiem i klientem lub członkiem organu/pracownikiem i klientem),
 - 2) prowadzenie ewidencji dotyczącej przypadków zgłoszenia ryzyka konfliktu interesów, uzyskanych od członków organów lub pracowników lub też będące skutkiem przeglądu zarządczego przekazywanych do Komórki Zgodności i Kontroli Wewnętrznej.

A. Ogólne zasady zarządzania konfliktami interesów

§ 15

1. Odpowiedzialna za identyfikację i zarządzanie konfliktami interesów jest Komórka Zgodności i Kontroli Wewnętrznej.
2. Osoby powiązane zobowiązane są do identyfikowania wszelkich okoliczności, które mogą spowodować powstanie konfliktu interesów oraz do zgłaszania ich Komórcie Zgodności i Kontroli Wewnętrznej niezwłocznie (co najmniej za pośrednictwem poczty elektronicznej) w celu odnotowania ich w rejestrze konfliktów interesów oraz ustalenia i podjęcia odpowiednich działań zaradczych.
3. Osoby powiązane zobowiązane są do przekazywania informacji o sytuacjach, które mogą wywołać konflikt interesów, oraz o nowych przyczynach konfliktu interesów w szczególności w przypadkach:
 - 1) wprowadzania nowych produktów lub usług do oferty produktowej Banku;
 - 2) zamiaru podjęcia dodatkowej aktywności zawodowej;
 - 3) kierowania oferty Banku do nowego grona klientów;
 - 4) zmiany sposobu dystrybucji produktów lub usług oferowanych przez Bank.
4. Przed zawarciem umowy jak również przed wykonaniem czynności w związku ze świadczeniem usług przez Bank, osoba powiązana powinna przeanalizować sytuację, wykorzystując wszelką dostępną jej wiedzę o konfliktach interesów (w tym informacje zawarte w udostępnionych jej rejestrach konfliktów interesów), które mogą wystąpić lub występują pomiędzy Bankiem a klientem oraz wiązać się z sytuacją osoby powiązanej lub osoby bliskiej dla niej; w przypadku wystąpienia potencjalnego lub rzeczywistego konfliktu interesów, osoba powiązana powinna powstrzymać się od podejmowania działań w sprawie oraz poinformować o tym właściwe osoby, zgodnie z postanowieniami niniejszego punktu A.
5. Każda zgłoszona Komórcie Zgodności i Kontroli Wewnętrznej sytuacja konfliktowa podlega ocenie pod kątem jej zasadności i poddawana jest analizie w zakresie okoliczności powodujących wystąpienie konfliktu interesów i działań zmierzających do:
 - 1) wyeliminowania konfliktu interesów;
 - 2) przeciwdziałania lub ograniczania negatywnych skutków wystąpienia konfliktu interesów.
6. Komórka Zgodności i Kontroli Wewnętrznej wspiera osoby powiązane w zarządzaniu konfliktami interesów; obowiązek zarządzania konfliktami interesów spoczywa na kierownikach komórek i jednostek organizacyjnych Banku.
7. Na podstawie otrzymanych informacji od osób powiązanych Komórka Zgodności i Kontroli Wewnętrznej prowadzi rejestr konfliktów interesów.

§16

1. W przypadku zidentyfikowania przez osobę powiązaną konfliktu interesów, przekazuje ona informację o konflikcie Komórcie Zgodności i Kontroli Wewnętrznej oraz kierownikowi

komórki/jednostki organizacyjnej Banku, w której jest zatrudniona; Komórka Zgodności i Kontroli Wewnętrznej przy wsparciu kierownika komórki/jednostki organizacyjnej Banku decyduje o podjęciu dalszych działań w sprawie; jeżeli podjęcie dalszych działań w sprawie wymaga konsultacji z innymi komórkami/jednostkami organizacyjnymi Banku, Komórka Zgodności i Kontroli Wewnętrznej podejmuje stosowne działania.

2. Konflikt interesów, który dotyczy kilku komórek organizacyjnych podlegających temu samemu członkowi Zarządu, zgłaszany jest, w celu zarządzania członkowi Zarządu przez Komórkę Zgodności i Kontroli Wewnętrznej.
3. Konflikt interesów występujący pomiędzy komórkami organizacyjnymi Banku podlegającymi różnym członkom Zarządu zgłaszany jest, w celu zarządzania członkowi Zarządu przez Komórkę Zgodności i Kontroli Wewnętrznej.
4. Po otrzymaniu zgłoszenia, o którym mowa w ust. 1, w zależności od rodzaju świadczonej usługi, okoliczności sprawy oraz charakteru konfliktu, może zostać podjęta decyzja zmierzająca m.in. do:
 - 1) wyłączenia osoby powiązanej z dalszego obsługiwanie klienta lub prowadzenia danej sprawy (odsunięcie osoby powiązanej od podejmowania decyzji w sprawie, nieprzekazywanie jej dokumentów i korespondencji dotyczącej sprawy, nieinformowanie jej o postępie prac);
 - 2) zapewnienia nadzoru nad osobami powiązanymi wykonującymi, w ramach swoich podstawowych zadań, czynności na rzecz i w imieniu klientów, które to czynności powodują lub mogą powodować wystąpienie sprzeczności interesów pomiędzy klientami lub interesem klienta i Banku;
 - 3) zapobieżenia istnieniu bezpośrednich zależności pomiędzy wysokością wynagrodzenia osób powiązanych wykonujących określone czynności, w ramach wykonywania operacji na instrumentach finansowych, od wynagrodzenia lub zysków osiąganych przez osoby wykonujące czynności innego rodzaju, które powodują lub mogłyby spowodować powstanie konfliktu interesów;
 - 4) zapobieżenia możliwości wywierania niekorzystnego wpływu osób trzecich na sposób wykonywania przez osoby powiązane czynności związanych z wykonywaniem czynności na instrumentach finansowych;
 - 5) zapobieżenia przypadkom jednoczesnego lub następującego bezpośrednio po sobie wykonywania przez tę samą osobę powiązaną czynności związanych z różnymi usługami świadczonymi przez Bank, jeżeli mogłoby to wywrzeć niekorzystny wpływ na prawidłowe zarządzanie konfliktami interesów, lub zapewnić nadzór nad takim sposobem wykonywania czynności, jeżeli jest on konieczny;
 - 6) zapewnienia pracownikom (lub odpowiednio innym osobom powiązanym) możliwości wykonywania swoich obowiązków w sposób niezależny od czynników lub osób sprzyjających występowaniu konfliktów interesów z uwzględnieniem wielkości ryzyka zagrażającego interesom klientów;
 - 7) zmiany zasad zawierania transakcji na rachunek własny przez Bank oraz transakcji własnych przez osoby powiązane;
 - 8) odstąpienia od zawarcia planowanej transakcji, z którymi wiąże się konflikt interesów.

§17

1. W przypadku, gdy konflikt interesów dotyczy kierownika komórki/jednostki organizacyjnej Banku lub osoby bliskiej dla niego, powinien on poinformować o konflikcie członka Zarządu nadzorującego pion, w którym umiejscowiona jest dana komórka/jednostka organizacyjna Banku oraz powstrzymać się od podejmowania decyzji w sprawie z tym zastrzeżeniem, iż jeżeli interes klienta wymaga natychmiastowego działania, to należy podjąć takie niezbędne działania w interesie klienta.
2. W przypadku gdy konflikt interesów dotyczy członka Zarządu, członka Rady Nadzorczej lub osób dla nich bliskich, powinien on poinformować o konflikcie odpowiednio Zarząd lub Radę Nadzorczą oraz powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji, od głosowania nad uchwałami lub od bezpośredniego podejmowania czynności w sprawie, w której zaistniał konflikt interesów.

B. Zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Bankiem a klientami

§ 18

1. W przypadku wystąpienia lub możliwości wystąpienia konfliktu interesów przed zawarciem umowy, gdy stwierdzono, iż wdrożone w Banku rozwiązania o charakterze organizacyjnym i proceduralnym nie gwarantują należytego zabezpieczenia interesów klienta, należy uzyskać od klienta potwierdzenie otrzymania informacji o zaistniałym konflikcie interesów oraz zgodę na zawarcie takiej umowy wyrażone na piśmie, zachowując w poufności informacje dotyczące klienta, w tym tajemnicę bankową i zawodową.
2. W przypadku wystąpienia konfliktu interesów po zawarciu umowy z klientem, gdy stwierdzono, iż wdrożone w Banku rozwiązania o charakterze organizacyjnym i proceduralnym nie gwarantują należytego zabezpieczenia interesów klienta, należy poinformować klienta o konflikcie niezwłocznie po jego stwierdzeniu.
3. W przypadku, o którym mowa w ust. 2:
 - 1) konieczne jest uzyskanie potwierdzenia otrzymania informacji o zaistniałym konflikcie interesów oraz zgody klienta na dalsze świadczenie usług przez Bank wyrażonych na piśmie;
 - 2) należy powstrzymać się z wykonywaniem czynności w związku ze świadczeniem usług przez Bank do czasu uzyskania od klienta wyraźnego pisemnego oświadczenia o kontynuacji lub rozwiązaniu umowy o świadczenie usług.
4. Decyzje o rezygnacji z powiadamiania klienta o wystąpieniu lub możliwości wystąpienia konfliktu interesów podejmuje kierownik komórki/jednostki organizacyjnej Banku wykonującej czynności w związku ze świadczeniem usług, po konsultacji z Komórką Zgodności i Kontroli Wewnętrznej.
5. Informacje przekazywane klientom, w sytuacjach o których mowa w niniejszym paragrafie, nie mogą naruszać obowiązku zachowania w poufności informacji podlegających ochronie; w przypadku jakichkolwiek wątpliwości odnośnie dopuszczalności zakresu przekazywanych informacji, należy skontaktować się z Komórką Zgodności i Kontroli Wewnętrznej.

§ 19

Za niedopuszczalne praktyki należy uznać w szczególności:

- 1) wymuszanie na kliencie Banku skorzystania z usługi związanej, tj. usługi, z której korzystanie uzależnione jest od korzystania z innej, niezwiązanej z pierwszą, usługi Banku;
- 2) w sposób naruszający zawartą z klientem umowę opóźnianie przekazania mu informacji lub przekazywać mu niepełnych informacji związanych z wykonywanymi na jego rzecz usługami;
- 3) świadczenie na rzecz klienta innej usługi (zwłaszcza doradczej) na podstawie nieuprawnionego wykorzystania informacji dotyczących innych klientów;
- 4) obciążanie klienta prowizjami i opłatami za realizowane usługi w sposób znacząco odbiegający od opłat i prowizji nakładanych na innych klientów korzystających z tych samych usług świadczonych przez Bank; dopuszczalne odstępstwa od tej zasady powinny wynikać z jasnych kryteriów działania Banku;
- 5) traktowanie członków Banku w zakresie zawierania i świadczenia usług w sposób uprzywilejowany w stosunku do innych klientów chyba, że takie uprzywilejowanie wynika z przepisów prawa.

C. Zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy osobą powiązaną lub bliskimi jej osobami a klientami

§ 20

1. Jeżeli osoba powiązana posiada wiedzę o sprzeczności interesu jej lub osoby bliskiej dla niej z interesem klienta, informuje o tym niezwłocznie swojego bezpośredniego przełożonego, który fakt ten zgłasza niezwłocznie kierownikowi komórki/jednostki organizacyjnej Banku; osoba powiązana jest obowiązana wstrzymać się od działań czasu otrzymania wytycznych co do dalszego postępowania zgodnie z niniejszym paragrafem; gdy interes klienta wymaga natychmiastowego działania, w drodze wyjątku od zasady wyrażonej powyżej, osoba powiązana ma obowiązek dokonać takich niezbędnych działań w interesie klienta.
2. Jeżeli konflikt interesów dotyczy kierownika komórki/jednostki organizacyjnej Banku, fakt ten jest zgłaszany członkowi Zarządu nadzorującemu pion, w którym umiejscowiona jest dana komórka/jednostka organizacyjna Banku; w takim przypadku kierownik komórki/jednostki organizacyjnej Banku powinien powstrzymać się od podejmowania decyzji w sprawie z tym zastrzeżeniem, iż jeżeli interes klienta wymaga natychmiastowego działania, to należy podjąć takie niezbędne działania w interesie klienta.
3. Kierownik komórki/jednostki organizacyjnej Banku zgłasza konflikt do Komórki Zgodności i Kontroli Wewnętrznej oraz decyduje o podjęciu dalszych kroków w sprawie w konsultacji z ww. komórką.

D. Zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy osobą powiązaną lub bliską jej osobą a Bankiem

§21

1. Jeżeli osoba powiązana posiada wiedzę, że pomiędzy nią lub osobą jej bliską a Bankiem może wystąpić lub występuje konflikt interesów, informuje o tym niezwłocznie swojego bezpośredniego przełożonego, który fakt ten zgłasza niezwłocznie kierownikowi komórki/jednostki organizacyjnej Banku.
2. Jeżeli konflikt interesów dotyczy kierownika komórki/jednostki organizacyjnej Banku, fakt ten jest zgłaszany członkowi Zarządu nadzorującemu pion, w którym umiejscowiona jest dana komórka/jednostka organizacyjna Banku.
3. Kierownik komórki/jednostki organizacyjnej Banku zgłasza konflikt Komórcie Zgodności i Kontroli Wewnętrznej.

§22

Kierownik komórki/jednostki organizacyjnej Banku lub bezpośredni przełożony osoby powiązanej, mający wiedzę o możliwości wystąpienia konfliktu interesów pomiędzy Bankiem a osobą powiązaną lub osobą bliską dla niej, nie powinien powierzać tej osobie obowiązków powodujących wystąpienie konfliktu interesów.

E. Zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Bankiem a członkami Banku

§23

1. Jeżeli osoba powiązana posiada wiedzę, że pomiędzy interesem Banku a interesem członka Banku może wystąpić lub występuje konflikt interesów, informuje o tym niezwłocznie swojego bezpośredniego przełożonego.
2. Kierownik komórki/jednostki organizacyjnej Banku zgłasza konflikt Komórcie Zgodności i Kontroli Wewnętrznej.

F. Zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Bankiem a istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi Banku

§24

Osoby powiązane zaangażowane w nawiązywanie przez Bank relacji z istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi, jak również zaangażowane w we współpracę Banku z tymi podmiotami podejmują działania w celu ustalenia okoliczności, które mogłyby stanowić źródło konfliktu interesów pomiędzy Bankiem a tymi podmiotami.

§25

1. Jeżeli osoba powiązana posiada wiedzę, że pomiędzy interesem Banku a interesem istotnego dostawcy lub partnera biznesowego Banku może wystąpić lub występuje konflikt

interesów, informuje o tym niezwłocznie swojego bezpośredniego przełożonego, który fakt ten zgłasza niezwłocznie kierownikowi komórki/jednostki organizacyjnej Banku.

2. Kierownik komórki/jednostki organizacyjnej Banku zgłasza konflikt Komórcie Zgodności i Kontroli Wewnętrznej.

§26

1. W przypadku gdy potencjalny lub rzeczywisty konflikt interesów zostanie stwierdzony przed zawarciem umowy z istotnym dostawcą lub partnerem biznesowym Banku, umowa nie powinna zostać zawarta do czasu określenia sposobu wyeliminowania konfliktu interesów lub sposobu zarządzenia tym konfliktem w taki sposób, aby nie doszło do naruszenia interesu Banku.
2. W przypadku gdy potencjalny lub rzeczywisty konflikt interesów zostanie stwierdzony po zawarciu umowy z istotnym dostawcą lub partnerem biznesowym Banku, do czasu wyeliminowania lub odpowiedniego zarządzenia konfliktem współpraca z istotnym dostawcą lub partnerem biznesowym powinna zostać ograniczona w takim zakresie, w jakim nie naruszy to interesu Banku lub klientów Banku.

§ 27

Monitorowanie i raportowanie w zakresie ryzyka konfliktu interesów

1. Zgłoszone przypadki ryzyka konfliktu interesów są monitorowane przez Komórkę Zgodności i Kontroli Wewnętrznej.
2. Komórka Zgodności i Kontroli Wewnętrznej dokonuje testy zgodności stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej w zakresie unikania konfliktów interesów zgodnie z przyjętym planem działania na dany rok.
3. Komórka Zgodności i Kontroli Wewnętrznej raportuje do Zarządu oraz Rady Nadzorczej wyniki testów zgodności w zakresie zgłoszonych przypadków ryzyka konfliktu interesów oraz testów dotyczących mechanizmów kontroli wewnętrznej z częstotliwością kwartalną w ramach sporządzanego raportu z ryzyka braku zgodności.

§ 28

Postanowienia końcowe

1. Polityka podlega okresowym przeglądom, nie rzadziej niż raz w roku, przez Komórkę Zgodności i Kontroli Wewnętrznej.
2. Bank poprzez zamieszczenie na stronie internetowej Banku przekazuje klientom informacje na temat przyjętej w Banku „Polityki w zakresie przeciwdziałania konfliktowi interesu w Banku Spółdzielczym Pojezierza Międzychodzko – Sierakowskiego w Sierakowie”.
3. Szczegółowe zasady dotyczące przyjmowania i wręczania prezentów przez osoby powiązane określa obowiązująca w Banku „Instrukcja postępowania w zakresie przyjmowania i wręczania prezentów” stanowiąca zał. nr 2 do „Zasad Dobrych Praktyk Banku Spółdzielczego Pojezierza Międzychodzko - Sierakowskiego w Sierakowie”.
4. Informacja o wystąpieniu w Banku konfliktu interesów przekazywana jest Komisji Nadzoru Finansowego oraz jednostce zarządzającej systemem ochrony.

5. Istotne zmiany zasad postępowania Banku w przypadku powstania konfliktu interesów, przekazywane są klientom poprzez stronę internetową Banku lub w inny sposób uzgodniony z klientem.

§ 29

1. Fakt zapoznania się z Polityką osoby powiązane potwierdzają składając pisemne oświadczenie sporządzone według wzoru stanowiącego załącznik nr 3 do Polityki; osoby powiązane zobowiązane są także do niezwłocznego zapoznawania się ze wszystkimi zmianami wprowadzanymi do Polityki, publikowanymi na stronie wewnętrznej Banku.
2. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 1, po podpisaniu przez osobę powiązaną, o której mowa w § 1 ust. 4 pkt 7 lit. a) - b), przekazywane jest do Inspektora ds. kadr i płac bez zbędnej zwłoki.
3. Osoba powiązana, jest zobowiązana każdorazowo zweryfikować, czy:
 - 1) pełni funkcję członka zarządu bądź członka rady nadzorczej w podmiocie, którego osoba powiązana będzie obsługiwać w ramach swoich obowiązków służbowych, lub
 - 2) jest wspólnikiem w spółce osobowej prawa handlowego, lub
 - 3) posiada znaczny pakiet akcji lub udziałów w podmiocie, tj. w ilości oznaczającej posiadanie bezpośrednio lub pośrednio co najmniej 10% kapitału zakładowego podmiotu, lub
 - 4) prowadzi działalność analogiczną do działalności klienta (w tym w formie spółki cywilnej), którego osoba powiązana będzie obsługiwać w ramach swoich obowiązków służbowych.

§ 30

Kontrola wewnętrzna w Banku realizowana jest zgodnie z obowiązującymi w Banku regulacjami wewnętrznymi dotyczącymi kontroli wewnętrznej, a także innymi obowiązującymi w Banku zasadami, limitami i procedurami dotyczącymi prowadzonej przez Bank działalności, mającymi charakter kontrolny i funkcjonującymi w ramach systemu operacyjnego Banku.

Przykładowe sytuacje, w których może wystąpić konflikt interesów (lista nie ma charakteru zamkniętego)

W celu wdrożenia skutecznych rozwiązań w zakresie identyfikacji rzeczywistych lub potencjalnych konfliktów interesów, a także efektywnego zarządzania nimi, poniżej określone zostały przykładowe potencjalne sytuacje konfliktowe, które mogą wystąpić w związku z działalnością Banku, podmiotów z jego grupy kapitałowej lub osób z nim powiązanych. Potencjalne konflikty interesów mogą wynikać z wzajemnego oddziaływania różnych rodzajów działalności, w którą podmioty te są zaangażowane.

1. Obszary, w których pojawiają się interesy Banku, obejmują w szczególności obszary działania Banku:

- 1) jako podmiotu dokonującego obrotu instrumentami finansowymi;
- 2) jako inwestora zawierającego na własny rachunek transakcje w zakresie instrumentów finansowych / produktów rynków finansowych;
- 3) jako doradcy w sprawach finansowych;
- 4) jako kredytodawcy lub dostawcy innych form finansowania;
- 5) jako poręczyciela;
- 6) jako nabywcy i zbywcy wierzytelności pieniężnych;
- 7) jako podmiotu skupującego i sprzedającego wartości dewizowe;
- 8) jako podmiotu pośredniczącego w zakresie sprzedaży produktów leasingowych lub świadczenia usług leasingowych;
- 9) jako podmiotu pośredniczącego w zakresie sprzedaży ubezpieczeń majątkowych i osobowych;
- 10) jako podmiotu świadczącego usługi konsultacyjno-doradcze w sprawach finansowych, z wyłączeniem doradztwa inwestycyjnego, o którym mowa w przepisie art. 69 ust. 2 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi;
- 11) jako podmiotu nabywającego i zbywającego nieruchomości;
- 12) jako usługobiorcy, kupującego, sprzedawcy lub zamawiającego dzieło.

W szczególności interesy Banku mogą przejawiać się w dążeniu do:

- 1) uzyskania jak najlepszych wyników transakcji zawieranych zgodnie z poradami udzielonymi w ramach świadczenia usług konsultacyjno-doradczych;
- 2) pozyskaniu nowych transakcji / klientów;
- 3) utrzymania zadowolających stosunków z dotychczasowymi klientami;

2. Obszary, w których pojawiają się interesy klienta, obejmują w szczególności obszary działania klienta:

- 1) jako inwestora zawierającego na rachunek własny transakcje w zakresie instrumentów finansowych / produktów rynków finansowych;

- 2) jako kredytobiorcy lub odbiorcy usług finansowych;
 - 3) jako usługobiorcy w zakresie usług / produktów dostarczanych przez Bank;
 - 4) jako zleceniodawcy transakcji;
 - 5) jako adresata porad udzielanych w ramach świadczenia przez Bank usług doradczych.
- 3. Obszary, w których pojawiają się interesy podmiotów z grupy kapitałowej, do której należy Bank, lub osób powiązanych z Bankiem, lub osób im bliskich obejmują w szczególności obszary:**
- 1) związane z realizacją obowiązków służbowych;
 - 2) związane z pozyskiwaniem nowych transakcji / klientów;
 - 3) związane z osiąganiem założeń / celów biznesowych;
 - 4) związane z zajmowaniem określonego stanowiska służbowego, osiąganym wynagrodzeniem / premiami;
 - 5) związane z inwestycjami dokonywanymi na rachunek własny w zakresie instrumentów finansowych / produktów rynków finansowych;
 - 6) związane z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej, świadczeniem usług lub pracy na rzecz innych podmiotów bądź z pełnieniem funkcji w organach zarządczych lub nadzorczych innych podmiotów.
- 4. Lista sytuacji, w których może wystąpić konflikt interesów (lista ta nie ma charakteru wyczerpującego):**
- 1) gdy Bank opracowuje niezależne badania / analizy dotyczące podmiotu lub grupy podmiotów, na rzecz których świadczy korporacyjne usługi doradztwa finansowego;
 - 2) gdy Bank świadczy korporacyjne usługi doradztwa finansowego na rzecz klientów prowadzących działalność konkurencyjną wobec siebie;
 - 3) gdy Bank świadczy korporacyjne usługi doradztwa finansowego na rzecz klienta i następnie, gdy taki klient staje się organizatorem przetargu, w którym Bank podejmuje działania na rzecz któregoś z oferentów;
 - 4) gdy Bank świadczy na rzecz jednego klienta usługi doradczo-finansowe, dotyczące określonej oferty i w odniesieniu do tej samej oferty świadczy usługi finansowe na rzecz innego klienta;
 - 5) gdy Bank, inny podmiot z grupy kapitałowej, do której należy Bank, lub osoba powiązana z Bankiem otrzymuje korzyści materialne lub niematerialne, które mogą spowodować, że interesy podmiotu przekazującego te korzyści będą preferowane w stosunku do interesów klienta lub klientów;
 - 6) gdy osoba powiązana wykorzystuje informacje poufne, objęte tajemnicą zawodową oraz inne informacje dotyczące klientów, które posiadała w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych;
 - 7) gdy interesy osoby powiązanej lub jej bliskich związane są z interesami klienta, zwłaszcza gdy jest on obsługiwany przez tą osobę powiązaną;
 - 8) gdy osoba powiązana obsługuje samą siebie, osoby jej bliskie lub znajomych z uwagi na niebezpieczeństwo wykorzystania posiadanych kompetencji na szkodę Banku oraz wykorzystania otrzymanych służbowo informacji.

Załącznik nr 2 do
*Polityki w zakresie przeciwdziałania konfliktowi
 interesu w Banku Spółdzielczym Pojezierza
 Międzychodzko-Sierakowskiego w Sierakowie*

Rejestr potencjalnych i rzeczywistych zgłoszeń wystąpienia konfliktów interesów

L.p.	Data zgłoszenia konfliktu interesów	Osoba zgłaszająca konflikt interesów	Jednostka organizacyjna/Komórka organizacyjna której dotyczy konflikt	Opis konfliktu interesów	Istniejące sposoby przeciwdziałania/zarządzania konfliktami interesów	Poziom ryzyka (poziom akceptowany/nieakceptowalny)
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
...						

Załącznik nr 3 do
*Polityki w zakresie przeciwdziałania konfliktowi
interesu w Banku Spółdzielczym Pojezierza
Międzychodzko-Sierakowskiego w Sierakowie*

.....
imię i nazwisko

.....
Miejscowość, data

.....
jednostka/komórka organizacyjna Banku*

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, iż:

- 1) zapoznałam/łem się z obowiązującą w Banku „Polityką w zakresie przeciwdziałania konfliktowi interesu w Banku Spółdzielczym Pojezierza Międzychodzko-Sierakowskiego w Sierakowie ”;
- 2) zobowiązuję się do zapoznawania ze wszelkimi zmianami „Polityki w zakresie przeciwdziałania konfliktowi interesu w Banku Spółdzielczym Pojezierza Międzychodzko-Sierakowskiego w Sierakowie”, które mogą nastąpić w przyszłości;
- 3) zobowiązuję się do przestrzegania przepisów „Polityki w zakresie przeciwdziałania konfliktowi interesu w Banku Spółdzielczym Pojezierza Międzychodzko-Sierakowskiego w Sierakowie” z uwzględnieniem wszelkich dokonywanych zmian.

.....
czytelny podpis

* Niepotrzebne skreślić.