

Załącznik do Uchwały nr 7/05/2018 z dnia 21.05.2018
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Janowie Lubelskim

Załącznik do Uchwały nr 36/05/2018 z dnia 07.05.2018
Zarządu Banku Spółdzielczego w Janowie Lubelskim

**Polityka w zakresie przeciwdziałania konfliktowi interesu
w Banku Spółdzielczym w Janowie Lubelskim**

Kwiecień 2018

Metryka regulacji

Podstawowe dane regulacji:

Właściciel dokumentu	Prezes Zarządu
Pełna nazwa dokumentu	Polityka w zakresie przeciwdziałania konfliktowi interesu w Banku Spółdzielczym w Janowie Lubelskim
Data zatwierdzenia przez Zarząd Banku Spółdzielczego	07.05.2018
Data zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Banku Spółdzielczego	21.05.2018
Uchyła	Nowa
Kogo obowiązuje	Radę Nadzorczą i Zarząd Banku

Osoby zaangażowane:

Sporządzony przez	Aneta Sulowska – Zespół ds. Zgodności i Kontroli Wewnętrznej
Zaakceptowany przez	Marian Zamojski – Prezes Zarządu
Zaopiniowany przez:	
Sprawdzony pod względem prawnym	Wojciech Chmiel – Radca Prawny

Historia zmian:

Data	Rodzaj zmian	Autor	Zatwierdził (osoba/stanowisko)
04.2018	Utworzenie dokumentu	Aneta Sulowska	Marian Zamojski Prezes Zarządu

Dokumenty Powiązane:

1. Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych stanowiące załącznik do Uchwały nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania „Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” (Dz. Urz. KNF z 2014 r. poz.17).
2. Polityka zgodności Banku Spółdzielczego w Janowie Lubelskim.
3. Regulamin systemu kontroli wewnętrznej w Banku Spółdzielczym w Janowie Lubelskim.
4. Regulamin pracy Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Janowie Lubelskim.
5. Regulamin działania Zarządu Banku Spółdzielczego w Janowie Lubelskim.
6. Regulamin Organizacyjny Banku Spółdzielczego w Janowie Lubelskim.

§ 1

Zakres i cele Polityki

1. Niniejsza „Polityka w zakresie przeciwdziałania konfliktowi interesu w Banku Spółdzielczym w Janowie Lubelskim” zwana dalej „Polityką” określa zasady ograniczania konfliktu interesów, w tym zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania konfliktom interesów, a także zasady wyłączenia członka organu zarządzającego oraz nadzorującego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
2. Celem niniejszej Polityki jest zapobieganie niekorzystnym zjawiskom powodowanym konfliktem interesu, a także zapobieganie naruszeniu prawa i regulacji nadzorczych.

§ 2

Zasady Polityki

Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:

- 1) członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej powinni unikać działań, które mogą spowodować lub powodować możliwość konfliktu interesów,
- 2) na żądania właściwych organów Banku, członkowie organów Banku są obowiązani do ujawnienia wszelkich spraw, które mogą powodować wystąpienie konfliktu interesu,
- 3) na żądanie właściwych organów Banku, członkowie organów Banku mają obowiązek zaprzestania aktywności, które powodują konflikt interesów, w tym w szczególności zrezygnować z funkcji w organach innych podmiotów, które powodują 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 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.

§ 3

Działania zmierzające do realizacji Polityki

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.

§ 4

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.

§ 5

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. Formalne zasady wyłączenia Członka Zarządu w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia określa Regulamin działania Zarządu.

§ 6

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.
4. Stosowanie mechanizmów kontrolnych w obszarze zapobiegania konfliktowi interesu, niezależne monitorowanie ich przestrzegania oraz raportowanie należy do obowiązków funkcjonującej w Banku komórki ds. zgodności.

§ 7

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.

§ 8

Zawieranie transakcji z podmiotami 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) zasięgnięcia opinii Rady Nadzorczej w odniesieniu do transakcji z podmiotami powiązanymi z Bankiem,
 - 2) zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą oraz Zarząd transakcji z podmiotami powiązanymi z członkiem organu Banku,
 - 3) stosowania odrębnych procedur zawierania transakcji 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.

§ 9

Polityka w zakresie przeciwdziałania konfliktowi interesu wchodzi w życie z dniem 21.05.2018 rok.