

*Załącznik do Uchwały nr 28/2024
Zarządu Banku Spółdzielczego
w Krzywdzie z dnia 22.07.2024 r.*

*Załącznik do Uchwały nr 22/2024.
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Krzywdzie z dnia 23.07.2024 r.*

Polityka

przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Krzywdzie

SPIS TREŚCI

Postanowienia ogólne	3
Identyfikacja konfliktu interesów	4
Zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów	5
Rejestr konfliktów interesów	6
Polityka różnorodności	7
Postanowienia końcowe	11

Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Krzywdzie, zwana dalej Polityką, określa zasady identyfikacji, ograniczania oraz zarządzania zidentyfikowanymi przypadkami konfliktu interesów.
2. Bank unika konfliktu interesów stosując rozwiązania organizacyjne oraz zasady postępowania określone w regulacjach wewnętrznych.
3. Bank dokłada wszelkich starań, aby w przypadkach powstania konfliktu interesów nie doszło do naruszenia interesów klienta.
4. Bank z dochowaniem najwyższej staranności, podejmuje wszelkie możliwe kroki w celu minimalizacji zaistniałego konfliktu interesów.
5. Konflikt interesów wygasa, jeżeli ustaną okoliczności go powodujące.

§ 2.

1. Celem niniejszej Polityki jest:
 - 1) wskazanie okoliczności, które stanowią konflikt interesów lub mogą powodować jego powstanie;
 - 2) ustalenie zasad przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w przejrzysty i zrozumiały sposób;
 - 3) wskazanie środków i procedur stosowanych przez Bank w celu zarządzania konfliktem interesów.
2. W Banku zarządzanie konfliktem interesów realizowane jest przez:
 - 1) właściwą organizację i prawidłowe funkcjonowanie organów Banku;
 - 2) odpowiednie działania organizacyjne, podział zadań i odpowiedzialności oraz tworzenie barier informacyjnych zapobiegających konfliktowi interesów;
 - 3) stosowanie szczególnych zasad zawierania transakcji z podmiotami powiązanymi kapitałowo lub organizacyjnie z członkami organów Banku oraz osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku;
 - 4) dbałość o zapisy w regulacjach wewnętrznych, zapewniające zgodność z zasadami niniejszej Polityki;
 - 5) nadzór organów Banku nad przestrzeganiem zasad określonych w niniejszej Polityce;
 - 6) promowanie zasad transparentności, odpowiedzialności i uczciwości oraz aktywnej postawy w promowaniu biznesu opartego na przestrzeganiu wartości etycznych przez osoby kierujące w Banku pracą innych osób, na wszystkich szczeblach zarządzania;
 - 7) zapewnienie anonimowych kanałów przekazywania informacji o naruszeniach oraz szkolenia dla pracowników.

§ 3.

Bank stosuje następujące rozwiązania i mechanizmy kontrolne służące zapobieganiu konfliktowi interesów i minimalizowaniu ryzyka jego występowania:

- 1) odpowiednia struktura organizacyjna oraz podział obowiązków służące przeciwdziałaniu ryzyku powstania konfliktu interesów;
- 2) bariery informacyjne zapewniające ochronę przepływu informacji;

- 3) procedury określające zasady dokonywania transakcji własnych przez pracowników Banku, oraz zawierania transakcji kredytowych z osobami wewnętrznymi.

§ 4.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Krzywdzie;
- 2) **Komórka ds. zgodności** – stanowisko wyodrębnione w strukturze organizacyjnej;
- 3) **członek organu** – członek Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Krzywdzie;
- 4) **klient** – osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna, która zawarła z Bankiem umowę lub która zamierza z Bankiem taką umowę zawrzeć;
- 5) **konflikt interesów** – faktyczna lub potencjalna sytuacja, w której zachowanie Banku, członka organu Banku lub pracownika Banku pozostaje w sprzeczności z interesem innego podmiotu lub osoby, w szczególności klienta Banku, wobec których Bank, członek organu Banku lub pracownik Banku winni działać z uwzględnieniem ich najlepiej pojętego interesu. Konflikt interesów może powstać wskutek działań własnych lub okoliczności zewnętrznych i przejawiać się w sprzeczności interesów ekonomicznych, zawodowych lub osobistych stron pozostających w konflikcie, w szczególności interesów Banku i prywatnych interesów pracowników;
- 6) **osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku** – Członkowie Zarządu, Kierownik Zespołu, Dyrektorzy Oddziałów.
- 7) **powiązania personalne** – za powiązania personalne uznaje się powiązania o charakterze rodzinnym wynikające z małżeństwa, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej i w drugim stopniu linii bocznej
- 8) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem;
- 9) **rejestr konfliktów interesów** – rejestr konfliktów interesów, prowadzony w formie elektronicznej przez Komórka ds. zgodności;
- 10) **Zrzeszenie BPS/Zrzeszenie** – Bank Polskiej Spółdzielczości S.A. i zrzeszone Banki Spółdzielcze.

Identyfikacja konfliktu interesów

§ 5.

Konflikt interesów może powstawać w szczególności w relacjach pomiędzy:

- 1) Bankiem a klientem Banku lub grupą klientów;
- 2) Bankiem a jego pracownikiem;
- 3) pracownikiem Banku a klientem Banku;
- 4) Bankiem a członkiem jego organu;
- 5) Bankiem a członkiem Zrzeszenia BPS;
- 6) członkami organów Banku;
- 7) innymi powiązanymi stronami niż wymienione powyżej.

§ 6.

1. W Banku szczególnemu monitoringowi podlegają powiązania personalne osób pozostających w relacjach służbowych.
2. Powiązania personalne mogą wystąpić w relacjach pomiędzy:
 - 1) członkami organów Banku;
 - 2) członkami organów Banku, a klientami Banku;
 - 3) członkami organów Banku a innymi pracownikami Banku;
 - 4) pracownikami Banku;
 - 5) pracownikami Banku, a klientami Banku.
3. Powiązania personalne to związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych. Powiązania personalne dotyczą relacji między podmiotami o charakterze rodzinnym, majątkowym oraz wynikającym ze stosunku pracy.
4. Bank dąży do wyeliminowania ryzyka operacyjnego, wynikającego z powiązań personalnych osób, których zakres obowiązków jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka.
5. 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.
6. Pracownicy Banku składają oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów, które stanowi Załącznik nr 1 do niniejszej Polityki
7. 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. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank (pracodawcę) o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy.
9. Członkowie organu Banku oraz inni pracownicy Banku, na potrzeby zarządzania konfliktem interesów, zobowiązani są do ujawniania swoich powiązań personalnych z osobami, z którymi pozostają w relacjach służbowych.
10. Stanowisko ds. zgodności na bieżąco dokonuje analizy powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń
11. Dyrektorzy Oddziałów oraz członkowie organu Banku zobowiązani są do nadzoru nad relacjami pomiędzy osobami powiązanymi personalnie pozostającymi w relacjach służbowych tak, aby zwierzchnictwo i podległość tych osób nie skutkowały narażeniem na uszczerbek interesów Banku.

Zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów

§ 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 członkami organów Banku.
 - 6) Bank ustala odpowiednie zasady zawierania przez Bank transakcji z członkami organów, a także podmiotami powiązanymi z członkami organów i osobami na stanowiskach kierowniczych zgodnie z art. 79a Ustawy Prawo bankowe,
2. 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.

§ 8.

1. Każdy pracownik Banku, niezależnie od zajmowanego stanowiska i zakresu odpowiedzialności, zobowiązany jest do ujawniania wszelkich okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów, a także do przeciwdziałania konfliktom interesów.
2. Członkowie organu Banku oraz dyrektorzy Oddziałów zobowiązani są do wskazywania swoim podwładnym właściwego sposobu postępowania w przypadku możliwości lub powstania konfliktu interesów.

Rejestr konfliktów interesów

§ 9.

1. W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów w Banku prowadzony jest Rejestr.
2. 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,
3. Ujawnieniu w oświadczeniach wymienionych w ust. 2 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.
4. Działania jakie Bank podjął w związku z identyfikowanym konfliktem interesów.

§ 10.

1. Stanowisko ds. zgodności prowadzi rejestr konfliktu interesów
2. Komórka ds. zgodności po przyjęciu zgłoszenia wystąpienia lub możliwości wystąpienia zdarzenia lub okoliczności, niosącego znamiona konfliktu interesów otrzymanego od pracownika Banku posiadającego wiedzę w tym zakresie, dokonuje oceny jego istotności oraz wpisu do rejestru, a także informuje Zarząd Banku w celu dalszego zarządzania konfliktem.
3. Wpisy w Rejestrze nie podlegają usuwaniu / modyfikacji.
4. Wzór Oświadczenia Członków Zarządu/ Rady/ pracowników stanowi Załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.

§ 11

Polityka różnorodności

1. Celem Polityki różnorodności jest:
 - 1) upowszechnienie różnorodnych punktów widzenia, doświadczeń, pomysłów w celu tworzenia istotnego potencjału biznesowego Banku;
 - 2) przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy;
 - 3) promowanie równości;
 - 4) realizacja misji społecznej odpowiedzialności Banku;
 - 5) angażowanie wszystkich osób zatrudnionych oraz partnerów biznesowych i społecznych w działania na rzecz spójności i równości społecznej.
2. Bank traktuje różnorodność jako jeden z atrybutów kultury organizacyjnej, pozwalający na skuteczniejszą realizację celów strategicznych w zmieniającym się otoczeniu rynkowym i zróżnicowanych preferencjach klientów. Realizując politykę różnorodności Bank wzmacnia swoją innowacyjność i przewagę konkurencyjną, którą osiąga dzięki szerokiemu wachlarzowi doświadczeń i kompetencji pracowników. Dzięki takiemu podejściu Bank buduje swoją przewagę konkurencyjną, przyciąga i utrzymuje talenty, cieszy się lojalnością pracowników oraz szacunkiem klientów i partnerów biznesowych oraz tworzy przyjazne i satysfakcjonujące środowisko pracy.
3. Bank wzmacnia inicjatywy łączące i angażujące wszystkich pracowników, tworząc dla nich równe warunki i szanse, doceniając indywidualność każdego pracownika przy jednoczesnym

budowaniu wspólnoty w zespole i dążąc do budowania zespołów o różnym doświadczeniu i punktach widzenia, otwartych na wzajemną komunikację i dzielenie się poglądami i pomysłami.

4. Bank nie realizuje polityki różnorodności poprzez uprzywilejowanie określonych grup lecz poprzez tworzenie równych szans i budowanie otwartej i poszukującej różnorodności postawy wśród pracowników, tak aby w Banku nie dochodziło do sytuacji dyskryminacji ze względu na uprzywilejowanie.
5. W Banku wszyscy pracownicy kierują się w swoim postępowaniu zasadą niedyskryminacji oraz poszanowania godności osobistej innych.
6. Szczególny obowiązek realizacji strategii równych szans oraz kultury otwartej na różnorodność w Banku należy do kadry kierowniczej, która poprzez właściwe zachowanie stanowi przykład dla pozostałych pracowników. Kadra kierownicza Banku zobowiązana jest w szczególności do:
 - 1) podejmowania inicjatyw na rzecz różnorodności i budowania kultury współpracy w oparciu o wartości osobiste i/lub korzyści biznesowe, tzw. „przykład z góry”;
 - 2) zabierania głosu i kwestionowania stanu aktualnego, w sytuacjach, gdy nie jest on zgodny z celami i kierunkami niniejszej Polityki;
 - 3) dostrzegania i kontestowania sytuacji, których podłożem mogą być uprzedzenia lub stereotypy oraz przeciwdziałania mechanizmom wykluczenia i reagowania na sytuacje braku szacunku;
 - 4) działania z uwzględnieniem otwartości na perspektywę innej osoby;
 - 5) budowania atmosfery współpracy w zespole.

§12

1. Zapewnienie różnorodności w Banku realizowane jest w szczególności poprzez:
 - 1) określenie odpowiednich zasad i kryteriów w procesach personalnych realizowanych w Banku, m.in. w procesie rekrutacji, rozwoju zawodowego, wynagradzania;
 - 2) umożliwienie godzenia życia zawodowego z rodzinnym;
 - 3) oddziaływanie na kulturę organizacyjną.
2. Bank wdraża Politykę poprzez definiowanie regulacji wewnętrznych m.in. w takich obszarach jak obszar personalny, produktowy, obsługi klienta, którym towarzyszą w szczególności: szkolenia, komunikacja, system kontroli i raportowania.
3. W Banku dużą dbałością objęte są te grupy zawodowe, które potencjalnie najbardziej narażone są na nierówne traktowanie i są to przede wszystkim pracownicy powyżej 50 i poniżej 26 roku życia, kobiety i mężczyźni, ze względu na równość płciową, osoby zatrudnione na podstawie innej umowy niż umowa o pracę oraz osoby z niesprawnościami
4. Bank dostosowuje miejsca pracy do potrzeb różnych generacji osób m.in. poprzez tworzenie możliwości rozwoju umiejętności osobom z mniejszym stażem, elastyczność warunków pracy, dopasowanie benefitów do indywidualnych potrzeb, zatrudnianie pracowników bez względu na wiek, płeć, pochodzenie itp.

5. W Banku na poszczególnych szczeblach zarządzania występuje zróżnicowanie, ze szczególnym uwzględnieniem płci.
6. Bank dąży do zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, ograniczając liczbę i czas obowiązywania umów terminowych do niezbędnego minimum. Wykonywanie pracy na podstawie innych umów niż umowy o pracę Bank zleca jedynie w uzasadnionych przypadkach.
7. W procesie rekrutacji, na wszystkich jej etapach, kandydaci są równo traktowani niezależnie od wieku, płci, wyznania, poglądów politycznych, niesprawności, pochodzenia rasowego i etnicznego czy orientacji seksualnej. Na wszystkich etapach rekrutacji wobec wszystkich zakwalifikowanych kandydatów stosuje się te same kryteria oceny.

§13

Celem zarządzania różnorodnością w organach Banku jest zapewnienie wysokiej jakości realizacji zadań, poprzez zapewnienie kadry o odpowiednich kwalifikacjach, potencjale rozwojowym, zmotywowanej i gotowej do pracy w atmosferze szacunku, zaufania współpracy, stosując w pierwszej kolejności obiektywne kryteria merytoryczne i uwzględniając korzyści wynikające z różnorodności.

§ 14

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

§ 15

1. W celu zapewnienia w Banku równości płci w procesach personalnych przestrzega się w szczególności następujących standardów:
 - 1) przygotowywane oferty pracy oraz opisy stanowisk pracy analizowane są pod kątem eliminacji możliwych kryteriów dyskryminujących ze względu na płeć;
 - 2) przygotowywane programy rozwojowe oraz plany rozwoju analizowane są pod kątem eliminacji możliwych kryteriów dyskryminujących ze względu na płeć;
 - 3) zakres i treść wdrożonej polityki różnorodności, w tym w zakresie przyjętych standardów zapewnienia równości płci, są powszechnie komunikowane;
 - 4) promuje się inicjatywy i działania przeciwdziałające myśleniu w oparciu o stereotypy, w tym związane z płcią;
 - 5) zapewnia się równość szans w dostępie do zarobków poprzez różnicowanie płacy zasadniczej w oparciu o wartościowanie stanowisk pracy, uzależniając ją od kryteriów takich samych dla obu płci, tj.: rodzaj realizowanej pracy, kompetencje wymagane na

stanowisku, wpływ stanowiska na wyniki Banku, kryteria rynkowe w odniesieniu do stanowiska;

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

§16

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

Postanowienia końcowe

§ 17.

Komórka ds. zgodności nie rzadziej, niż raz na 12 miesięcy:

- 1) dokonuje przeglądu Polityki;
- 2) przygotowuje raport zbiorczy z wykonywania czynności określonych w niniejszej Polityce; raport jest przedkładany Zarządowi Banku.

§ 18.

1. Zarząd Banku dokonuje aktualizacji niniejszej Polityki.
2. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad przestrzeganiem niniejszej Polityki.

.....
(Imię i nazwisko)

.....
adres zamieszkania

OŚWIADCZENIE
dotyczące
POWIĄZAŃ PERSONALNYCH

z pracownikami i członkami organów Banku Spółdzielczego w Krzywdzie

Niniejszym oświadczam, że:

- 1) posiadam/nie posiadam* wśród swoich współpracowników, członków organów władz Banku osoby bliskie – co oznacza:
- a) małżonka;
 - b) osobę pozostającą w faktycznym współżyciu;
 - c) rodziców, dziadków lub rodziców, dziadków osób wskazanych w lit. a lub lit. b;
 - d) zstępnych (dziecko, wnuka) lub przysposobionych albo zstępnych (dziecko, wnuka) albo przysposobionym osób wskazanych w lit. a lub lit. b;
 - e) rodzeństwo lub rodzeństwo osób wskazanych w lit. a lub lit. b;
 - f) synową, zięcia;
- zachodzi/nie zachodzi* pomiędzy nami bezpośrednia podległość służbowa;
 - mamy/nie mamy* wzajemny bezpośredni wpływ na zakres i realizację naszych obowiązków, tym w zakresie systemu kontroli wewnętrznej.

Jednocześnie zobowiązuję się powiadomić Pracodawcę o zaistnieniu zależności służbowej wobec osób, o których mowa powyżej, w trakcie trwania stosunku pracy.

.....
(data i podpis)

*niepotrzebne skreślić

....., dnia

.....

.....

.....

Funkcja/stanowisko

.....

Bank Spółdzielczy w Krzywdzie

Oświadczenie o możliwości wystąpienia konfliktu interesów

Zgodnie z *Polityką przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Krzywdzie*, konflikt interesów to zbiór okoliczności prawnych lub faktycznych znanych w Banku, które mogą doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku, a interesem osoby powiązanej z Bankiem, w tym pracowników lub członków organów Banku (Zarządzie, Rada Nadzorcza), jak również występowanie postaw lub zachowań, dla których intencją jest realizacja prywatnych celów majątkowych lub innych celów osób trzecich, pozostających w sprzeczności z interesem Banku.

Mając na uwadze powyższe, oświadczam, że :

Tak	Nie	Treść oświadczenia
☐	☐	Według mojej najlepszej wiedzy znajduję się obecnie w potencjalnym/rzeczywistym* konflikcie interesów z Bankiem.
		Jeśli Tak, to należy wskazać podstawę, z której konflikt wynika*.
☐	☐	Istnieją okoliczności mogące stawiać mnie w potencjalnym / rzeczywistym konflikcie interesów w najbliższej przyszłości
		Jeśli Tak, to należy wskazać okoliczności z których konflikt może wynikać*.

.....
.....

Zobowiązuję się niezwłocznie informować Bank o każdym potencjalnym / rzeczywistym konflikcie interesów, na wypadek wystąpienia w przyszłości jakichkolwiek okoliczności, które mogą wskazywać na możliwość wystąpienia lub istnienie konfliktu.

Oświadczam, że powyżej wskazane informacje są prawdziwe i żadne inne zdarzenia lub okoliczności mające związek z powstaniem lub istnieniem konfliktu interesów nie zostały zatajone.

.....
/-/ podpis

*Ujawnieniu 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 lub członków organów, które mogą prowadzić do wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie Banku;
- 2) członkostwo w organie, bądź prawo własności podmiotu mającego spreczne interesy, w tym fakt zatrudnienia w takim podmiocie w okresie ostatnich 5 lat, które mogą prowadzić do wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie w Banku;
- 3) prowadzenie działalności gospodarczej w imieniu własnym, w sytuacji podejmowania decyzji dotyczących zawierania transakcji z klientami, które mogą prowadzić do wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie w Banku;
- 4) inne zatrudnienie oraz poprzednie zatrudnienie w niedawnej przeszłości (np. w ostatnich pięciu latach), w sytuacji podejmowania decyzji dotyczących zawierania transakcji z klientami, które mogą prowadzić do wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie w Banku;
- 5) relacje osobiste lub zawodowe z odpowiednimi zewnętrznymi zainteresowanymi stronami (np. związki osobiste (zażyłość) z istotnymi dostawcami, firmami doradczymi lub innymi dostawcami usług) skutkujące wyłączeniem obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie w Banku;
- 6) wpływy lub relacje polityczne, które mogą prowadzić do wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie w Banku;
- 7) inne okoliczności, które mają lub mogą mieć w przyszłości wpływ na powstanie konfliktu interesów w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie.