

Uchwała Zarządu nr 10/12/2025

z dnia 15.12.2025r.

Uchwała Rady Nadzorczej nr 10/12/2025

z dnia 19.12.2025r.

POLITYKA UNIKANIA KONFLIKTÓW INTERESÓW W BANKU SPÓŁDZIELCZYM W BRZESKU

Brzesko, grudzień 2025

SPIS TREŚCI:

1. Postanowienia początkowe.
2. Rodzaje powstawania konfliktu interesów.
3. Źródła powstania konfliktu interesów
4. Zasady zapobiegania konfliktowi interesów
5. Polityka różnorodności.
6. Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów
7. Podział zadań w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów.
8. Postanowienia końcowe.

Załącznik nr 1 Oświadczenie

Załącznik nr 2 Rejestr potencjalnych i rzeczywistych źródeł konfliktów interesów.

1. POSTANOWIENIA POCZĄTKOWE

§1

1. Rada Nadzorcza i Zarząd Banku zatwierdzają Politykę zarządzania ładem korporacyjnym w Banku Spółdzielczym w Brzesku, z uwzględnieniem unikania konfliktów interesów.
2. W ramach dokumentów wykonawczych do Polityki zarządzania ładem korporacyjnym Zarząd zatwierdza Politykę unikania konfliktów interesów w Banku Spółdzielczym w Brzesku, zwaną dalej Polityką.

§2

Podstawy opracowania niniejszej Polityki są:

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

§3

Przez pojęcia stosowane w niniejszej Polityce rozumie się:

1. Bank – Bank Spółdzielczy w Brzesku
2. Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Brzesku
3. Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego w Brzesku.
4. Stanowisko ds. zgodności – stanowisko pełniące funkcję zgodności,
5. Stanowisko analiz i zarządzania ryzykami – stanowisko w Banku, gromadząca dane i raportujące w sprawie ryzyka operacyjnego,

6. Konflikt interesów - według unijnej dyrektywy konflikt interesów obejmuje co najmniej każdą sytuację, w której członkowie personelu instytucji zamawiającej (...) biorący udział w prowadzeniu postępowania o udzielenie zamówienia lub mogący wpłynąć na wynik tego postępowania mają, bezpośrednio lub pośrednio, interes finansowy, ekonomiczny lub inny interes osobisty, który postrzegać można jako zagrażający ich bezstronności i niezależności w związku z postępowaniem o udzielenie zamówienia. Konflikt interesów może powstać w szczególności w relacjach pomiędzy:
- a. Bankiem bądź pracownikiem Banku a klientem Banku lub grupą klientów – w sytuacji gdy interes Banku bądź interes własny pracownika Banku może wpływać na podejmowanie działań zgodnych z najlepiej pojętym interesem klienta,
 - b. Bankiem a Członkiem organu bądź pracownikiem – w sytuacji, gdy interes własny Członka organu Banku bądź interes własny pracownika może wpływać na bezstronne i obiektywne wykonywanie obowiązków służbowych wobec Banku,
 - c. Bankiem a jego członkiem – w sytuacji, gdy działanie zgodnie z interesem Banku może skutkować naruszeniem interesu członka,
 - d. Bankiem a podmiotem zewnętrznym, z którym Bank ma zamiar zawrzeć umowę outsourcingu, umowę o świadczenie usług, umowę dostawy towaru – w sytuacji, gdy działanie zgodnie z interesem Banku może skutkować naruszeniem interesu podmiotu, z którym Bank ma zamiar zawrzeć umowę;
7. 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;
8. Powiązanie personalne – na podstawie zapisów Ustawy Prawo spółdzielcze, pokrewieństwo lub powinowactwo w linii prostej oraz w drugiej linii bocznej;
9. sygnał – anonimowe wystąpienie w sprawie nieprawidłowości złożone przez pracowników lub klientów za pośrednictwem autonomicznego kanału komunikacyjnego;
10. sygnalista – osoba zgłaszająca anonimowo informację na temat nieprzestrzegania przepisów zewnętrznych, regulacji wewnętrznych lub przyjętych standardów postępowania. Zasady ochrony sygnalisty w przypadku pracownika Banku zostały zdefiniowane w Instrukcji anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń przepisów prawa, regulacji wewnętrznych lub przyjętych standardów postępowania.
11. Interes – obiektywny stan rzeczy stanowiący przedmiot pożądań lub dążeń danego podmiotu, także zespół okoliczności prawnych lub faktycznych, które mogą powodować korzyść danego podmiotu – interes może dotyczyć interesu prywatnego pracownika, interesu prywatnego członka organu Banku, a także interesu osób bliskich wobec pracownika lub członka organu lub interesu Banku jako instytucji;
12. Interes prywatny – staranie się o powodzenie w życiu, zabieganie o sprawy majątkowe, karierę, szczęście, chęć dbałości o dobro swojej rodziny, sytuacja identyfikacji i odczuwanie potrzeby akceptacji ze strony określonej grupy społecznej, darzenie sympatią i większe zrozumienie członków tej grupy;
13. Interes Banku – staranie się o dobrą sytuację Banku lub pozytywny wizerunek na

rynku;

2. RODZAJE KONFLIKTU INTERESÓW

§4

1. W obszarach działalności Banku mogą zachodzić poniższe rodzaje konfliktu interesów:
 - 1) potencjalny – zachodzi, gdy istnieje prawdopodobieństwo, że w danej sytuacji faktyczne działanie Banku jako instytucji, Członka organu Banku lub pracownika Banku może wpłynąć na ziszczenie się sytuacji, o których mowa w § 3 pkt 7 lit. a-d jednak w wyniku zastosowanych środków 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.
2. W odniesieniu do pojedynczego zdarzenia, w szczególności obejmującego zawieranie transakcji, wyboru dostawcy usług – w celu przeciwdziałania konfliktowi stosuje się odpowiednie środki, o których mowa w Rozdziale 4.

3. ŹRÓDŁA POWSTAWANIA KONFLIKTU INTERESÓW

§5

Podstawowe źródła powstawania konfliktów interesów stanowią:

1. Członkowie organów statutowych,
2. Pracownicy,
3. Klienci,
4. Kontrahenci,

§6

Podstawowe przyczyny powstawania konfliktów interesów:

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

§7

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

§ 8

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.

4. ZASADY ZAPOBIEGANIA KONFLIKTOWI INTERESÓW

§ 9

1. Bank podejmuje działania w celu przeciwdziałania konfliktom interesów oraz dla utrzymania i funkcjonowania skutecznych procesów mających na celu identyfikację i zarządzanie konfliktami interesów. Szczególną rolę w tym zakresie odgrywają odpowiednie rozwiązania organizacyjne i proceduralne w tym zakresie. Podejmowane przez Bank działania są adekwatne do rozmiaru i rodzaju działalności wykonywanej przez Bank.

2. Konflikt interesów może mieć charakter incydentalny i nieoczekiwany, np. powiązany z konkretną transakcją lub stały np. związany z pracą osób powiązanych w jednej komórce/jednostce organizacyjnej.

3. Zapobieganie konfliktom o charakterze incydentalnym jest wspierane przez podział obowiązków.

4. Zapobieganiu konfliktom o charakterze stałym służy dostosowanie organizacji pracy i zakresu zadań poszczególnych osób, do źródła konfliktu interesów i stałe monitorowanie skuteczności.

§ 10

1. Podstawowe zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:

- 1) pracownicy, członkowie organów Banku zobowiązani są do unikania działań, które mogą prowadzić do występowania rzeczywistego konfliktu interesów;
- 2) pracownik nie może wykorzystywać zajmowanego w Banku stanowiska dla osiągnięcia osobistych korzyści.
- 3) pracownicy są zobowiązani do zachowania w tajemnicy informacji poufnych i chronionych z poszanowaniem obowiązującego prawa, w szczególności informacji objętych tajemnicą bankową i tajemnicą handlową Banku.
- 4) Członkowie organów i pracownicy nie mogą wykorzystywać jakichkolwiek informacji, do których mają dostęp w czasie wykonywania swych obowiązków służbowych, w jakimkolwiek celu sprzecznym z interesem Banku
- 5) pracownicy nie powinni podejmować czynności, które mogłyby doprowadzić do powstania konfliktu interesów pomiędzy nimi, a Bankiem, w szczególności nie powinni podejmować działań konkurencyjnych wobec Banku
- 6) Członkowie Zarządu Banku nie mogą pełnić kluczowych funkcji w konkurencyjnych podmiotach,
- 7) Członkowie Zarządu oraz osoby pełniące kluczowe funkcje w banku nie mogą pełnić dodatkowych funkcji w podmiocie zależnym 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 gwarantowałoby poświęcania niezbędnej ilości czasu na wykonywanie funkcji w Banku lub powodowałoby powstanie konfliktów interesów osłabiających niezależność osądu wobec funkcji pełnionej w Banku;
- 8) osoby, które są objęte rzeczywistym lub potencjalnym konfliktem interesów obowiązane są zgłosić Bankowi fakt występowania tego konfliktu;
- 9) osoby, które są objęte konfliktem interesów nie mogą występować w procesach decyzyjnych dotyczących ich spraw lub spraw osób powiązanych bez zastosowania odpowiednich mechanizmów zapewniających bezstronność i rzetelność rozpatrywania sprawy;
- 10) obowiązkiem członka organu Banku oraz pracownika jest ujawnienie wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą powodować konflikt interesów;
- 11) 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;
- 12) Bank stosuje odpowiednie zasady (regulacje wewnętrzne) w zakresie zawierania transakcji z członkami organów, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze oraz osobami powiązanymi kapitałowo lub organizacyjnie podmiotami powiązanymi.

§ 11

1. Rada Nadzorcza i Zarząd powinny w szczególności sposób uwzględniać zasady zapobiegania konfliktowi interesów w zakresie działań Rady Nadzorczej i Zarządu jako organów kolegialnych, jak również poszczególnych członków tych organów.

2. Członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu są zobowiązani do zachowania w tajemnicy informacji poufnych i chronionych z poszanowaniem obowiązującego prawa, w szczególności informacji objętych tajemnicą bankową i tajemnicą handlową Banku.
3. Członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu powinni powstrzymywać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub w inny sposób wpływać negatywnie na reputację Banku.
4. Wprowadza się zasadę wyłączenia Członka Rady Nadzorczej i Zarządu z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia, na czas procedowania sprawy, której konflikt interesów dotyczy.

Powiązania personalne

§ 12

1. Powiązania personalne to relacje z osobami bliskimi wewnątrz Banku, np. bezpośrednia podległość służbowa, bezpośredni wpływ na zakres i realizację obowiązków, w tym wspólne podejmowanie decyzji, czynności wynikające z systemu kontroli wewnętrznej wobec drugiej osoby.
2. Bank dąży do wyeliminowania ryzyka operacyjnego, wynikającego z powiązań personalnych osób, których zakres obowiązków jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka, w szczególności dotyczy to procesów decyzyjnych.
3. Bank akceptuje powiązania personalne w przypadku, gdy pomiędzy członkami organów i pracownikami lub pomiędzy pracownikami nie zachodzi bezpośrednia podległość służbowa lub bezpośredni wpływ na zakres i realizację obowiązków, w tym wspólne podejmowanie decyzji lub czynności wynikające z systemu kontroli wewnętrznej wobec drugiej osoby.

§ 13

W celu unikania konfliktu interesów wynikających z powiązań personalnych Bank podejmuje odpowiednie działania w następujących obszarach:

1. Rada Nadzorcza,
2. Zarząd,
3. Pracownicy.

§ 14

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 Metodocy oceny odpowiedniości 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.

§ 15

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie Zarządu Banku:

1. Wprowadzenie odpowiednich zapisów w Regulaminie działania zarządu, wprowadzających zasadę, że zarząd w składzie dwuosobowym może podejmować decyzję z wyjątkiem sytuacji, w którym w skład dwuosobowego zarządu wchodzi osoby spokrewnione / spowinowacone,
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. Wyłączanie z głosowania osób których dotyczy sprawa,
10. Nie stosowanie działań o charakterze represyjnym w stosunku do sygnalistów.

§ 16

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. Wyłączanie z głosowania osób których dotyczy sprawa,
7. W przypadku pracowników kredytowych, zajmujących się dodatkową działalnością wyłączanie ich z procesów decyzyjnych dotyczących ich kontrahentów oraz konkurentów, będących klientami Banku,
8. Wprowadzenie zakazu działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności bankowej,
9. Wprowadzenie obowiązku informowania przez pracowników do Stanowisko ds. zgodności o wszystkich zmianach mogących stanowić powiązania:
 - personalne (obecne oraz przeszłe w ciągu ostatnich 5 lat)
 - zawodowe (obecne oraz przeszłe w ciągu ostatnich 5 lat) tj. podjęcie dodatkowego zatrudnienia poza bankiem lub rozpoczęcie / zmianę działalności gospodarczej,

Z uwzględnieniem interesów najbliższych członków rodziny pracowników.

10. Stosowanie polityki różnorodności,
11. Zakaz stosowania mobbingu w miejscu pracy,
12. Wprowadzenie obowiązku informowania bezpośrednich przełożonych o stwierdzonych przypadkach występowania konfliktu interesów,
13. Wprowadzenie obowiązku informowania Stanowiska ds. zgodności o możliwości wystąpienia konfliktu interesów,
14. Stanowisko ds. zgodności rejestruje źródła konfliktów interesów w rejestrze, którego wzór stanowi załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.

§ 17

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 Rady Nadzorczej na zasiadanie w innych organach podmiotów,
- b) decyzja Zarządu, o której mowa w § 26 ust. 4,
- c) stałe monitorowanie faktycznego oraz utrzymującego się konfliktu interesów w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji.

5.POLITYKA RÓŻNORODNOSCI

§ 18

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) podnoszenia kwalifikacji w zakresie zarządzania zróżnicowanymi zespołami;
 - 6) budowania atmosfery współpracy w zespole.

§19

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.

§ 20

1. 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.
2. Zróżnicowanie członków w organach Banku szczególnie uwzględnia płeć. W celu zapewnienia dostatecznej różnorodności, Bank dąży do osiągnięcia stanu, w którym obie płcie są dostatecznie reprezentowane.
3. Bank będzie dążył do zapewniania odpowiedniego udziału płci niedostatecznie reprezentowanej w organach Banku, o której mowa w ust. 2, przy użyciu dostępnych narzędzi takich jak:
 - 1) rekrutacja;
 - 2) ocena odpowiedniości;
 - 3) tworzenie kadry rezerwowej,z zastrzeżeniem, że nie odbywa się to ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedniości organu jako całości lub kosztem odpowiedniości pojedynczych członków organu Banku.

§ 21

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 odpowiedniości organu lub kosztem odpowiedniości pojedynczych członków organu Banku.
2. Powołanie do składu Zarządu lub Rady Nadzorczej poprzedzone jest oceną odpowiedniości.

§ 22

1. Bank zapewnia sukcesję na członków Zarządu oraz na stanowiska pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku. W ramach planowania sukcesji wysoki poziom kwalifikacji sukcesorów jest zapewniany poprzez ocenę potencjału kandydatów na sukcesorów, która obejmuje ocenę kwalifikacji w kontekście przyszłego stanowiska, ocenę reputacji i etyczności, umiejętności menadżerskich oraz wyniki okresowej oceny pracowniczej.
2. Sukcesorom powinien zostać zapewniony rozwój kompetencji niezbędnych do realizacji zadań na planowanym stanowisku.
3. W przypadku wakatu na stanowisko członka Zarządu lub na stanowisko pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w procesie rekrutacji w pierwszej kolejności rozpatrywane są kandydatury sukcesorów. Sukcesorzy podlegają ocenie odpowiedniości na równi z innymi kandydatami.
4. W celu zapewnienia w Banku równości płci w procesach personalnych przestrzega się w szczególności następujących standardów:
 - 1) w procesie rekrutacji zewnętrznej i wewnętrznej, dąży się do zapewnienia reprezentacji obu płci poprzez przygotowanie list rekomendowanych kandydatów, która zawiera co najmniej jednego kandydata każdej płci;
 - 2) przygotowywane oferty pracy oraz opisy stanowisk pracy analizowane są pod kątem eliminacji możliwych kryteriów dyskryminujących ze względu na płeć;
 - 3) przygotowywane programy rozwojowe oraz plany rozwoju analizowane są pod kątem eliminacji możliwych kryteriów dyskryminujących ze względu na płeć;
 - 4) zakres i treść wdrożonej polityki różnorodności, w tym w zakresie przyjętych standardów zapewnienia równości płci, są powszechnie komunikowane;
 - 5) promuje się inicjatywy i działania przeciwdziałające myśleniu w oparciu o stereotypy, w tym związane z płcią;
 - 6) 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;
 - 7) 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;

- 8) 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;
- 9) aktywnie przeciwdziałają się mobbingowi, w szczególności poprzez: promowanie pożądanych 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;
- 10) brak jakiegokolwiek tolerancji na działania czy zachowania mające znamiona mobbingu;
- 11) brak jakiegokolwiek tolerancji na działania czy zachowania mające znamiona dyskryminacji;
- 12) 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.

§23

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.
5. Bank nie stosuje polityki zatrudniania osób w ramach outsourcingu personalnego oraz polityki zatrudniania pracowników na umowy cywilnoprawne w zastępstwie umów o pracę.

6. POSTĘPOWANIE W PRZYPADKU UTRZYMUJĄCYCH SIĘ KONFLIKTÓW INTERESÓW

§ 24

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;
 - 2) wymaga stałego monitorowania przez osobę, której konflikt dotyczy oraz Stanowiska ds. kadr w celu minimalizacji ryzyka negatywnych skutków dla interesu Banku.

Identyfikacja konfliktu interesów

§ 25

1. Oświadczenie dotyczące okoliczności wskazujących na możliwość powstania konfliktu interesów (dalej: Oświadczenie) jest mechanizmem kontrolnym zawierającym typowe okoliczności mogące powodować konflikt interesów, tj. relacje osobiste lub zawodowe z zewnętrznymi dostawcami usług mogące powodować konflikt interesów oraz sytuacje powodujące konflikty interesów poprzez inne zatrudnienie i poprzednie zatrudnienie lub relacje osobiste w określonym horyzoncie czasu
2. Członkowie organów Banku oraz wszyscy pracownicy Banku są zobowiązani do zgłaszania sytuacji, które wywołują lub mogą wywołać konflikt interesów, jak również tych, w których wystąpił konflikt interesów ich dotyczący.
3. Członkowie organów Banku oraz wszyscy pracownicy Banku zobowiązani są, obligatoryjnie niezależnie od postanowień ust. 1, w terminie do 15 lutego każdego roku złożyć oświadczenia dotyczące konfliktu interesów (braku wystąpienia konfliktu).
4. Oświadczenie stanowi załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.

§ 26

1. Każdy pracownik i Członek organu Banku powinien wypełnić Oświadczenie oraz zaktualizować niezwłocznie w przypadku pojawienia się nowych okoliczności mogących powodować konflikt interesów.
2. Pracownik i Członek organu Banku przekazuje wypełnione Oświadczenie do Stanowiska ds. zgodności.
3. W przypadku wątpliwości dotyczących informacji zawartych w Oświadczeniu pracownik ds. Zgodności może przeprowadzić wywiad z osobą składającą Oświadczenie w celu omówienia zaistniałej sytuacji.
4. Po otrzymaniu Pozytywnego Oświadczenia od Pracownika Stanowisko ds. Zgodności proponuje środki zaradcze i przedstawia je Zarządowi, który podejmuje decyzję o zastosowaniu lub odstąpieniu.
5. Po otrzymaniu Pozytywnego Oświadczenia od Członka organu Stanowisko ds. zgodności proponuje środki zaradcze i przedstawia Radzie Nadzorczej, która podejmuje decyzję o akceptacji lub odstąpieniu.
6. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów Stanowisko ds. zgodności prowadzi rejestr konfliktów interesów zał. nr 2 .
7. Wpisy w Rejestrze nie podlegają usuwaniu/modyfikacji, w razie zaistnienia zmian, np. wynikających z ustania konfliktu interesów, wprowadza się kolejną edycję rejestru, archiwizując jego poprzednią treść.

§ 27

1. Obowiązek aktualizacji Oświadczenia, o którym mowa w § 26 ust. 1 dotyczy w szczególności sytuacji pojawienia się nowego klienta, z którym pracownik uczestniczący w

procesie kredytowym lub monitoringu ekspozycji kredytowych może mieć powiązania noszące znamiona konfliktu interesów.

2. W przypadku pojawienia się powyższej sytuacji pracownik powinien niezwłocznie zgłosić przełożonemu i wyłączyć się z procesu decyzyjnego

§ 28

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 Brzesku.

7. PODZIAŁ ZADAŃ W RAMACH ZARZĄDZANIA RYZYKIEM KONFLIKTU INTERESÓW

§ 29

W procesie zarządzania ryzykiem wystąpienia konfliktu interesów uczestniczą:

1. WZ / ZP,
2. Rada Nadzorcza,
3. Zarząd,
4. Prezes Zarządu,
5. Członek Zarządu ds. handlowych,
6. Stanowisko analiz i zarządzania ryzykami,
7. Stanowisko ds. zgodności.

§30

Podstawowe zadania WZ / 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.

§31

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. Zatwierdzenie zmian w Polityce unikania konfliktów interesów,
9. Okresowa ocena stosowania zasad unikania konfliktu interesów.

§ 32

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. Zatwierdzenia matrycy funkcji kontroli,
7. Zatwierdzenie Polityki unikania konfliktu interesów,
8. Przeprowadzanie oceny stosowania Polityki unikania konfliktów interesów oraz przekazywanie wyników ww. oceny Radzie Nadzorczej,
9. Ocena ryzyka operacyjnego,
10. Analiza wyników kontroli wewnętrznej,
11. Zatwierdzenie procedury zarządzania kadrami, w tym oceny okresowej pracowników,
12. Zatwierdzenie Polityki różnorodności,
13. Zatwierdzanie zasad raportowania.

§ 33

Podstawowe zadania Prezesa Zarządu:

1. Pełnienie funkcji kierownika zakładu pracy,
2. Nadzór nad zarządzaniem ryzykiem istotnym – ryzykiem operacyjnym,
3. Nadzór nad systemem anonimowego informowania o naruszeniach (...),
4. Raportowanie do Rady Nadzorczej w ww. sprawie,
5. Nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej.

§ 34

Podstawowe zadania Członka Zarządu ds. handlowych:

1. Nadzór nad realizacją polityki unikania konfliktów interesów na styku pracownik – klient,
2. Wyłączanie odpowiednich pracowników z procesów decyzyjnych,
3. Odpowiednia konstrukcja pełnomocnictw, upoważnień, uprawnień do pracy w systemie IT.
4. Ograniczanie dostępu do danych klientów w przypadku prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej,

§ 35

Podstawowe zadania Stanowiska analiz i zarządzania ryzykami:

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

§ 36

Podstawowe zadania Stanowiska ds. zgodności:

1. Prowadzenie rejestru konfliktu interesów,

2. Gromadzenie i raportowanie informacji o zaistniałych konfliktach interesów,
3. Prowadzenie oceny źródeł konfliktów interesów,
4. Proponowanie rozwiązań organizacyjnych mających na celu ograniczenie skutków konfliktów interesów,
5. Weryfikacja procedur w zakresie unikania konfliktów interesów, w tym niniejszej Polityki,
6. Testowanie stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej w obszarze unikania konfliktów interesów.
7. Przygotowanie informacji dla Zarządu i Rady Nadzorczej w celu przeprowadzenia oceny przestrzegania Polityki zarządzania konfliktem interesów.

§ 37

Podstawowe zadania pracowników w zakresie niniejszej Polityki:

1. Zgłaszanie do Stanowiska ds. zgodności powiązań personalnych obecnych, jak również przeszłych.
2. Informowanie Stanowiska ds. zgodności o podjętym zatrudnieniu poza Bankiem, jak również przeszłych.
3. Zgłaszanie przypadków wystąpienia konfliktu interesów do przełożonych lub do Stanowiska ds. zgodności.
4. Zgłoszenia powinny być dokonywane w terminie do 30 dni od daty zdarzenia mogącego stanowić konflikt interesów o którym mowa w ust. 1-3, jak również z wcześniejszych relacji osobistych lub zawodowych.

8. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 38

1. Informacje o istnieniu w Banku potencjalnych istotnych konfliktów interesów, są przekazywane przez Zarząd oraz Radę Nadzorczą do Komisji Nadzoru Finansowego, a także do Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.
2. Niniejsza Polityka podlega co najmniej raz w roku przeglądowi przeprowadzanym przez Stanowisko ds. zgodności.
3. Niniejsza Polityka oraz jej zmiany podlegają zatwierdzeniu przez Zarząd oraz Radę Nadzorczą.
4. Zarząd i Rada Nadzorcza dokonują co najmniej raz w roku oceny stosowania zasad unikania konfliktu interesów.
5. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów niniejszej Polityki.
6. Polityka wchodzi w życie z dniem wskazanym w uchwale Rady Nadzorczej.