

MAŁOPOLSKI BANK SPÓŁDZIELCZY

*Załącznik nr 1
do Uchwały Nr 147/23
Zarządu Małopolskiego Banku Spółdzielczego
z dnia 20.10.2023 r.*

Polityka
w zakresie przeciwdziałania i zarządzania ryzykiem konfliktu
interesów w Małopolskim Banku Spółdzielczym

Spis treści:

I. WSTĘP	2
II. ŹRÓDŁA KONFLIKTU INTERESÓW	3
III. ZASADY ZAPOBIEGANIA KONFLIKTOWI INTERESÓW	5
IV. POWIĄZANIA PERSONALNE.....	7
V. ZAWIERANIE TRANSAKCJI ISTOTNYCH DLA BANKU LUB DOTYCZĄCYCH CZŁONKA ORGANU.....	7
VI. ZASADY IDENTYFIKOWANIA I REJESTROWANIA KONFLIKTU INTERESÓW	8
VII. RAPORTOWANIE O KONFLIKTACH INTERESÓW	9
VIII. UJAWNIEŃ W ZAKRESIE RYZYKA KONFLIKTU INTERESÓW	9
IX. POSTANOWIENIA KOŃCOWE	10

I. Wstęp

§ 1.

1. Polityka w zakresie przeciwdziałania i zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Małopolskim Banku Spółdzielczym, zwana dalej „Polityką”, określa zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania konfliktom interesów, a także zasady wyłączenia z procesu decyzyjnego pracownika, członka organu zarządzającego i nadzorującego Banku, w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
2. Celem Polityki jest zapobieganie niekorzystnym zjawiskom powodowanym konfliktem interesów i przestrzegania standardu postępowania zerowej tolerancji dla zdarzeń, okoliczności, działań lub postaw świadczących o możliwości występowania konfliktu interesów pomiędzy członkami organów zarządzających i nadzorujących Banku, pomiędzy Bankiem, a członkami tych organów lub w relacjach członków tych organów do podmiotów powiązanych, a także relacji dotyczących pracowników, klientów i kontrahentów Banku.

§ 2.

Polityka stanowi wykonanie postanowień:

- 1) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych – wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego;
- 2) Wytycznych EBA/GL/2021/14 z 22 listopada 2021 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego;
- 3) Ustawy Prawo bankowe;
- 4) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach;
- 5) Uchwały Komisji Nadzoru Finansowego nr 289/2020 z dnia 9 października 2020 r. w sprawie wydania Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.

§ 3.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
 - 1) **Bank** – Małopolski Bank Spółdzielczy;
 - 2) **Członek organu Banku** – członek Zarządu albo Rady Nadzorczej;
 - 3) **organ Banku** – Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku;
 - 4) **interes Banku** – zespół okoliczności prawnych lub faktycznych korzystnie oddziałujących na sytuację finansową Banku lub jego pozytywny wizerunek na rynku; wynika z realizowania przez Bank zadań i funkcji określonych w Ustawie Prawo bankowe oraz z zasad prawidłowej gospodarki majątkiem Banku.
 - 5) **konflikt interesów** – zbiór okoliczności prawnych lub faktycznych, które mogą doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku, Członka organu Banku lub pracownika, a obowiązkiem działania przez Bank w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu Klienta Banku, jak również

okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesami jego klientów. To także okoliczności, które mogą doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku, a interesem Członka organu Banku lub pracownika, jak również występowanie postaw lub zachowań Członków organu Banku i pracowników, dla których intencją jest realizacja ich prywatnych celów majątkowych lub celów osób trzecich, pozostających w sprzeczności z interesem Banku.

- 6) **osoba bliska** – osoba powiązana personalnie z Członkiem organu Banku lub pracownikiem, tj. jego małżonek, wstępny, zstępny lub powinowaty w linii prostej lub bocznej do drugiego stopnia a także osoba, która z jakiegokolwiek powodu może liczyć na szczególne względy u Członka organu lub pracownika.
- 7) **powiązania personalne** – związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych, dotyczą relacji między podmiotami o charakterze rodzinnym, majątkowym oraz wynikającym ze stosunku pracy, powiązanie, które może rodzić ryzyko konfliktu interesów pracownika, członka organu Banku z racji posiadania relacji pozasłużbowych z innym pracownikiem, członkiem organu Banku.
- 8) **Oświadczenie** – Oświadczenie dotyczące okoliczności wskazujących na możliwość powstania konfliktu interesów.
- 9) **Pozytywne Oświadczenie** – Oświadczenie zawierające odpowiedzi potwierdzające występowanie okoliczności wskazujących na możliwość powstania konfliktu interesów.
- 10) **Pracownik** – osoba zatrudniona na umowę o pracę, umowę zlecenia jak również osoba sprawująca funkcje członka Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku.
- 11) **Środki Zabezpieczające** – wszelkie rozwiązania, które uniemożliwiają wykonywanie czynności służbowych w relacjach wywołujących konflikt interesów np. przeniesienia do innej jednostki organizacyjnej lub oddzielność służbowa między osobami bliskimi.
- 12) **Rejestr Środków Zabezpieczających** – Rejestr zidentyfikowanych konfliktów interesów, wydanych przez Wydział ds. Zgodności rekomendacji w przedmiocie Środków Zabezpieczających oraz decyzji Rady Nadzorczej o zastosowanych Środkach Zabezpieczających.
- 13) **podmiot powiązany z Członkiem organu** – podmiot, w którym:
 - a) Członkiem organu jest Członek organu Banku; lub
 - b) Członek organu Banku posiada większościowy pakiet udziałów lub akcji; lub zajmuje w podmiocie stanowisko kierownicze.

II. Źródła konfliktu interesów

§ 4.

1. W działalności Banku mogą wystąpić sytuacje, które powodują zarówno potencjalne, jak i rzeczywiste konflikty interesów. Konflikt interesów może dotyczyć relacji:
 - 1) między Bankiem, a:

- a) klientami (w rezultacie modelu handlowego lub różnych usług oferowanych przez bank i prowadzonej przez niego działalności),
 - b) udziałowcami,
 - c) członkami Rady Nadzorczej i Zarządu,
 - d) pracownikami lub ich osobami bliskimi lub osobami trzecimi, które mogą rodzić ryzyko wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji,
 - e) istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi,
- 2) Pracownikiem lub Członkiem organu Banku a Klientem;
 - 3) między różnymi (dwoma lub więcej) klientami Banku.
2. Do obszarów działania Banku najbardziej narażonych na ryzyko wystąpienia konfliktu interesów należy zaliczyć w szczególności:
- 1) proces kredytowy, w szczególności analiza wniosków kredytowych, podejmowanie decyzji kredytowych oraz monitorowanie transakcji kredytowych;
 - 2) polityka kadrowo-personalna, powiązania personalne;
 - 3) outsourcing, udzielanie zamówień;
 - 4) prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez Członków organów Banku oraz pracowników Banku;
 - 5) zawieranie transakcji własnych przez pracowników Banku, posiadanie przez pracowników Banku udziałów, akcji, praw własności w podmiotach będących klientami Banku.
3. Źródłem konfliktu interesów mogą być w szczególności:
- 1) możliwość uzyskania korzyści lub uniknięcia straty finansowej kosztem klienta;
 - 2) powody natury finansowej lub innej, aby preferować Klienta lub grupę Klientów w stosunku do innego Klienta lub grupy Klientów;
 - 3) zbieżność przedmiotu działalności gospodarczej prowadzonej przez pracowników lub Członków organów z działalnością prowadzoną przez Klienta;
 - 4) dodatkowa praca i inne umowy, także osób bliskich wykonywane na rzecz konkurentów oraz osób, podmiotów, partnerów biznesowych, na sytuację których mają wpływ decyzje Banku;
 - 5) świadczenie usług na rzecz dwóch lub więcej klientów, których interesy są rozbieżne tj. jeden z Klientów jest zainteresowany określonym wynikiem usługi, sprzecznej z interesem innego Klienta albo jeden z Klientów może osiągnąć korzyści lub uniknąć straty finansowej kosztem innego Klienta;
 - 6) powiązania personalne o charakterze: rodzinnym, towarzyskim, zawodowym, biznesowym, majątkowym, finansowym, politycznym lub funkcji społecznych; obecne i przeszłe, także dotyczące osób bliskich między pracownikami, Członkami organów Banku, klientami i dostawcami usług;
 - 7) wzajemne niespójności regulacji wewnętrznych Banku, skutkujące zachwianiem procesu podejmowania decyzji przez organ, w tym poprzez nakładanie się kompetencji lub zadań przyporządkowanych do poszczególnych pionów zarządzania;

- 8) zawarte umowy cywilne z Bankiem albo innymi instytucjami przez Członka organu Banku lub jego osobę bliską, skutkujące wyłączeniem lub zachwianiem u niego swobody podejmowania decyzji lub składania oświadczeń woli w imieniu Banku, których celem nadrzędnym powinien być interes Banku;
 - 9) przyjęcie przez pracownika lub Członka organu Banku zachęty, w tym ze skutkiem wyłączenia lub zachwiania swobodą podejmowania decyzji lub składania oświadczeń woli w imieniu Banku, których celem nadrzędnym powinien być interes Banku;
 - 10) prezenty, świadczenia niematerialne, przysługi od konkurentów oraz osób, podmiotów, partnerów biznesowych, na sytuację których mają wpływ decyzje Banku;
 - 11) zależności służbowe pomiędzy pracownikami w związku z występowaniem powiązań personalnych. pomiędzy pracownikami w przypadku, gdy zachodzi pomiędzy nimi bezpośrednia podległość służbowa lub mają wzajemny wpływ na zakres i realizację swoich obowiązków;
 - 12) zasady wynagradzania i premiowania, np. duża (krańcowa) korzyść dla pracownika za sprzedaż danego produktu, w tym niewłaściwy system motywacyjny.
4. Wyżej opisane sytuacje mają jedynie charakter przykładowy i nie wyczerpują katalogu zdarzeń mogących skutkować powstaniem konfliktu interesów.

III. Zasady zapobiegania konfliktowi interesów

§ 5.

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 bliskich w jednej komórce/jednostce organizacyjnej lub powiązania zawodowe z dostawcami usług dla Banku.
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.
5. Skuteczne przeciwdziałanie konfliktom interesów pozwala ograniczać ryzyko: utraty reputacji, obniżenia efektywności działania, sankcji nadzorczych, kar pieniężnych, sankcji karnych, korupcji i nadużyć finansowych
6. Wszyscy pracownicy Banku przy wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych powinni postępować w sposób uczciwy i etyczny oraz kierować się starannością, rozsądkiem i rzetelnością w najlepiej pojętym interesie Banku, klientów oraz własnym.

§ 6.

1. Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:
 - 1) Pracownicy zobowiązani są do unikania działań, które mogą spowodować lub powodują możliwość wystąpienia konfliktu interesów, w szczególności nie powinni podejmować działań konkurencyjnych wobec Banku.
 - 2) Pracownik nie może wykorzystywać zajmowanego w Banku stanowiska dla osiągnięcia osobistych korzyści.
 - 3) Pracownik powinien przy podejmowaniu decyzji związanych z działalnością Banku zachować niezależność i kierować się dobrem Banku, wykluczając tym samym wpływ jakichkolwiek powiązań personalnych zarówno z innymi pracownikami Banku jak i osobami spoza Banku.
 - 4) obowiązkiem pracownika lub Członka organu Banku jest ujawnienie wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą powodować konflikt interesu;
 - 5) obowiązkiem pracownika lub Członka organu Banku jest wyłączenie się 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;
 - 6) w Banku stosowane są odpowiednie procedury zawierania transakcji z Członkami organów Banku;
 - 7) w Banku stosowany jest podział zadań oraz procedury gwarantujące zapobieganie konfliktowi interesów oraz ryzyku, wynikających z powiązań personalnych, o których mowa w § 9, zapewniający:
 - a) wewnętrzny podział odpowiedzialności uwzględniający wszystkie obszary działalności Banku;
 - b) niedopuszczenie do podległości służbowej pomiędzy osobami bliskimi.
 - 8) Bank nie uznaje jako zachęty świadczeń niepieniężnych w postaci drobnych prezentów i gestów grzecznościowych o wartości nieprzekraczającej 400 zł, o ile nie są związane z konkretną transakcją.
2. Każdy pracownik powinien w przypadku zidentyfikowania działań podejmowanych w konflikcie interesów zawiadomić o tym przełożonego, a jeżeli uzna, że może to stanowić dla niego zagrożenie wówczas zgłosić to z wykorzystaniem niezależnego kanału zgłoszeń, o którym mowa w Procedurze anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych w Banku oraz złożyć Oświadczenie, o którym mowa w § 11.

§ 7.

1. Rada Nadzorcza i Zarząd powinny w szczególny 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 powstrzymać 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.
5. Rada Nadzorcza, korzystając z 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, sprawuje nadzór nad wprowadzonymi przez Zarząd rozwiązaniami organizacyjnymi oraz procedurami, mającymi na celu ograniczenie występowania konfliktu interesów.

§ 8.

1. Przydzielenie zadań poszczególnym Członkom Zarządu Banku lub wskazanie obszarów odpowiedzialności następuje z uwzględnieniem zasady minimalizowania ryzyka wystąpienia konfliktu interesów.
2. Członkowie Zarządu Banku mogą zasiadać w organach innych podmiotów co wymaga uzyskania akceptacji Rady Nadzorczej Banku.

IV. Powiązania personalne

§ 9.

1. Powiązania personalne to relacje z osobami bliskimi, które występują w warunkach stosunków gospodarczych lub wynikających ze stosunku pracy.
2. Bank dąży do wyeliminowania ryzyka konfliktu interesów, wynikającego z powiązań personalnych osób, których zakres obowiązków jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka.
3. W Banku akceptowalne są zależności służbowe w związku z występowaniem powiązań personalnych, w tym 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 służbowych.

V. Zawieranie transakcji istotnych dla Banku lub dotyczących Członka organu

§ 10.

W przypadku transakcji z podmiotami powiązanymi z Bankiem, wpływającymi w istotny sposób na sytuację finansową lub prawną Banku lub prowadzącymi do nabycia lub zbycia albo innego rozporządzenia znacznym majątkiem Banku, wprowadza się zasadę:

- 1) uzyskania zgody Rady Nadzorczej oraz Zarządu na transakcję z podmiotami powiązanymi z Członkiem organu lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze w Banku, zgodnie z art. 79a ust. 3 Prawa bankowego;
- 2) stosowania odrębnych procedur zawierania transakcji (np. regulaminy wewnętrzne) z podmiotami powiązanymi z Członkiem organu;

- 3) decyzje dotyczące Członków Organów lub podmiotów powiązanych z Członkiem Organu, zapadają w głosowaniu tajnym, bez obecności tej osoby.

VI. Zasady identyfikowania i rejestrowania konfliktu interesów

§ 11.

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. Oświadczenie stanowi zał. nr 1 do Polityki.

§ 12.

1. Każdy pracownik i Członek organu Banku powinien wypełnić Oświadczenie oraz zaktualizować niezwłocznie w przypadku pojawienia się nowych okoliczności. Oświadczenie aktualizowane jest raz na 2 lata przez pracowników, a przez Członków organów i osoby na stanowiskach kierowniczych w Centrali i Jednostkach Organizacyjnych raz w roku.
2. Pracownik i Członek organu Banku przekazuje wypełnione Oświadczenie do Wydział ds. Zgodności.
3. Wydział ds. Zgodności prowadzi rejestr otrzymanych Oświadczeń.
4. Wzór Rejestru Oświadczeń stanowi zał. nr 2 do niniejszej Polityki.
5. W przypadku wątpliwości dotyczących informacji zawartych w Oświadczeniu pracownik Wydziału ds. Zgodności w terminie 15 dni przeprowadza wywiad z osobą składającą Oświadczenie w celu omówienia zaistniałej sytuacji.
6. Po otrzymaniu Pozytywnego Oświadczenia od Pracownika w przypadku, gdy wskazane w odrębnych procedurach Środki Zabezpieczające według Wydziału ds. Zgodności mogą być niewystarczające Pracownik w/w Wydziału wydaje rekomendacje w ich przedmiocie i przedstawia je Zarządowi, który podejmuje decyzję o zastosowaniu lub odstąpieniu od zastosowania innych Środków Zabezpieczających.
7. Wydział ds. Zgodności prowadzi Rejestr osób, wobec których wydano rekomendacje w przedmiocie Środków Zabezpieczających (dalej: Rejestr Środków Zabezpieczających).
8. Po otrzymaniu Pozytywnego Oświadczenia od Członka organu w przypadku, gdy wskazane w odrębnych procedurach Środki Zabezpieczające według Wydziału ds. Zgodności mogą być niewystarczające Pracownik w/w Wydziału kieruje do Rady Nadzorczej wnioski o podjęcie innych Środków Zabezpieczających wobec Członka organu.
9. Rada Nadzorcza podejmuje decyzję o zastosowaniu lub odstąpieniu od zastosowania Środków Zabezpieczających i komunikuje podjętą decyzję do Wydziału ds. Zgodności.
10. Wydział ds. Zgodności wprowadza decyzje, o których mowa w ust. 9 do Rejestru Środków Zabezpieczających.

11. W Rejestrze Środków Zabezpieczających uwzględnia się również osoby składające Pozytywne Oświadczenia, wobec których odstąpiono od wydania rekomendacji w przedmiocie Środków Zabezpieczających oraz ujawnione konflikty interesów, wobec których nie można zastosować skutecznych Środków Zabezpieczających.
12. Pracownik Wydziału ds. Zgodności wpisuje także do Rejestru Środków Zabezpieczających, konflikt ujawniony w sposób inny niż przez własne Oświadczenie.
13. Wzór Rejestru Środków Zabezpieczających stanowi zał. nr 3 do niniejszej Polityki.
14. Kandydat do pracy w Banku lub na Członka organu Banku obowiązany jest do złożenia Oświadczenia po pozytywnej decyzji o zatrudnieniu.
15. Po wypełnieniu czynności związanych z otrzymanym Oświadczeniem Wydział ds. Zgodności przekazuje ten dokument do Wydziału Kadr, Administracji i Samorządu. Oświadczenie przechowywane jest w teczce osobowej pracownika.

§ 13.

1. Obowiązek aktualizacji Oświadczenia, o którym mowa w § 12 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.

§ 14.

1. Bezpośredni nadzór nad prowadzeniem Rejestru Środków Zabezpieczających sprawuje Prezes Zarządu.
2. Wgląd do Rejestru mają: Członkowie Rady Nadzorczej, Członkowie Zarządu, pracownicy Wydziału ds. Zgodności, Pracownicy Wydziału Kadr, Administracji i Samorządu, Pracownicy Wydziału Kontroli Wewnętrznej oraz inne osoby, jeżeli przewidują to przepisy prawa powszechnie obowiązującego.
3. W przypadku potrzeby nadania dostępu do Rejestru innej osobie, upoważnienia udziela Prezes Zarządu.

VII. Raportowanie o konfliktach interesów

§ 15.

Wydział ds. Zgodności w okresach kwartalnych, w ramach raportu z ryzyka braku zgodności, przedstawia organom Banku informację na temat ujawnionych konfliktów interesów oraz środków mitygujących.

VIII. Ujawnienia w zakresie ryzyka konfliktu interesów

§ 16.

1. Bank publicznie ujawniania odpowiednie informacje dotyczące przyjętej w Banku Polityki zarządzania konfliktami interesów. Ujawnienia te obejmują informacje na temat sposobu zarządzania przez Bank istotnymi konfliktami interesów oraz konfliktami, które

mogłyby powstać z powodu przynależności Banku do grupy lub transakcji zawieranych przez Bank z innymi podmiotami w grupie.

2. Niniejsza Polityka podlega umieszczeniu na stronie internetowej Banku.
3. Publicznemu ujawnieniu nie mogą podlegać informacje objęte ochroną: stanowiące dane osobowe, tajemnicę bankową lub tajemnicę przedsiębiorstwa.
4. Wydział ds. Zgodności przesyła do KNF informację o umieszczeniu na stronie Banku niniejszej Polityki oraz o zidentyfikowaniu potencjalnych istotnych konfliktów interesów i ich zakresie. Powyższe informacje są także przekazywane do Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszania BPS.

IX. Postanowienia końcowe

§ 17.

1. Przestrzeganie zasad Polityki jest realizowane poprzez:
 - 1) właściwą organizację i prawidłowe funkcjonowanie organów Banku;
 - 2) odpowiednie działania organizacyjne, zmierzające do wprowadzenia podziału zadań i odpowiedzialności, zapobiegające konfliktowi interesów;
 - 3) wprowadzenie zasad zawierania transakcji podmiotami powiązanymi z Członkami organów Banku oraz osobami zajmującymi inne stanowiska kierownicze w Banku;
 - 4) dbałość o zapisy w regulacjach wewnętrznych, zapewniające zgodność z zasadami Polityki;
 - 5) nadzór organów Banku nad ich przestrzeganiem.
2. Polityka podlega corocznej weryfikacji dokonywanej przez Wydział ds. Zgodności. W przypadku istotnych zmian w przepisach zewnętrznych lub wewnętrznych weryfikacja powinna być dokonywana częściowo.
3. Politykę i jej zmiany akceptuje Zarząd Banku oraz zatwierdza Rada Nadzorcza.

Szanowni Państwo,

Małopolski Bank Spółdzielczy jako instytucja zaufania publicznego musi działać w sposób transparentny. Jednym z filarów transparentności jest podejmowanie procesów decyzyjnych i prowadzenie działalności Banku w sposób wolny od wszelkich istniejących i potencjalnie istniejących konfliktów interesów. Realizując powyższy obowiązek Zarząd Banku przedstawia Państwu niniejsze Oświadczenia do uzupełnienia i podpisania.

Wypełnione Oświadczenie należy przekazać do Wydziału ds. Zgodności Banku.

Złożenie niezgodnego z prawdą Oświadczenia może prowadzić do dyscyplinarnych sankcji pracowniczych.

OŚWIADCZENIE

Uwaga: Przez pracę należy rozumieć zarówno umowę o pracę, umowę zlecenia, jak również sprawowanie funkcji członka Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku. W przypadku wątpliwości proszę zaznaczyć odpowiedź „TAK”. W przypadku zaznaczenia odpowiedzi „TAK” proszę o wskazanie osób/podmiotów i informacji dotyczących danej sytuacji.

Imię i Nazwisko

Zajmowane Stanowisko

Organ Banku/Komórka/jednostka organizacyjna.....

Nr	Pytanie	TAK	NIE	Wyjaśnienia/Uwagi
1	Czy Pani/Pana osoby bliskie (małżonek, dzieci, wnuki, rodzice, dziadkowie, rodzeństwo, teściowie, rodzeństwo małżonka) pracują w Małopolskim Banku Spółdzielczym?			
2	Czy Pani/Pan lub osoby bliskie wykonują dodatkowe usługi na rzecz Banku (np. usługi remontowe, naprawy bieżące itp.)? (w ostatnim roku)			
3	Czy Pani/Pan wykonuje dodatkową pracę w branży usług finansowych poza Bankiem (np. pośrednictwo ubezpieczeń, doradztwo finansowe itp.)?			
4	Czy Pani/Pan pracuje na rzecz klientów Banku (np. doradztwo prawne)?			
5	Czy Pani/Pan lub osoby bliskie są członkami organów (np. Zarządu, Rady Nadzorczej) dostawców usług (np. systemów informatycznych) Banku?			

6	Czy Pani/Pan lub osoby bliskie są udziałowcami lub akcjonariuszami dostawców usług Banku?			
7	Czy Pani/Pan lub osoby bliskie są członkami organów podmiotów (np. Zarządu, Rady nadzorczej) będących klientami Banku ?			
8	Czy Pani/Pan lub osoby bliskie są właścicielami (w tym jednoosobowa działalność), udziałowcami lub akcjonariuszami podmiotów będących klientami Banku ?			
9	Czy w ciągu ostatnich trzech lat pracował(-a) Pan/Pani na rzecz dostawcy usług/klienta Banku?			
10	Czy w ciągu ostatniego roku sposób wynagradzania Pana/Pani mógł wpłynąć negatywnie na jakość obsługi klienta i nieinformowanie go o ryzyku związanym z danym produktem finansowym (np. wysoka premia po osiągnięciu wysokiej sprzedaży/ premia za sprzedaż określonego produktu)?			
11	Czy w ciągu ostatniego roku brał Pan/Pani udział w obsłudze/decyzji, w której jeden z klientów był zainteresowany w uzyskaniu określonego rezultatu względem drugiego klienta (np. firma A posiadająca kredyt w Banku liczyła, że konkurencyjna firma B go nie otrzyma lub osoba A weźmie kredyt, tylko gdy osoba B również go dostanie)?			
12	Czy istnieją inne okoliczności mogące potencjalnie lub faktycznie wpływać na obiektywizm podejmowanych przez Pana/Panią czynności i decyzji?			

Data

Podpis

