

*Załącznik do Uchwały nr 5/3/Z/2026
Zarządu Banku Spółdzielczego w Białopolu
z dnia 21.05.2026r.*

*Załącznik do Uchwały nr 2/8/RN/2026
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Białopolu
z dnia 22.05.2026r.*

**Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów
w Banku Spółdzielczym w Białopolu**

Spis treści

ROZDZIAŁ I. WSTĘP.....	3
ROZDZIAŁ II. RODZAJE KONFLIKTU INTERESÓW I ŹRÓDŁA WYSTĘPOWANIA	3
ROZDZIAŁ III. ZASADY IDENTYFIKACJI KONFLIKTU INTERESÓW	4
ROZDZIAŁ IV. ZASADY, ŚRODKI I PROCEDURY PRZECIWDZIAŁANIA I ZARZĄDZANIA KONFLIKTEM INTERESÓW	6
ROZDZIAŁ V. PRZECIWDZIAŁANIE KONFLIKTOM INTERESÓW	8
ROZDZIAŁ VI. REJESTR.....	11
ROZDZIAŁ VII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE	12

ZAŁĄCZNIKI:

Załącznik 1. Oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów Banku Spółdzielczego w Białopolu

Załącznik 2. Oświadczenie o możliwości wystąpienia konfliktu interesów

Załącznik 3 . Rejestr konfliktu interesów

Rozdział I. Wstęp

§ 1.

1. Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Białopolu, zwana dalej „Polityką”, określa zasady identyfikacji, oceny i zarządzania konfliktem interesów
2. Bank dokłada wszelkich starań, aby w przypadkach powstania konfliktu interesów nie doszło do naruszenia interesów klienta.
3. Bank z dochowaniem najwyższej staranności, podejmuje wszelkie możliwe kroki w celu zapobiegania negatywnym skutkom zaistniałego konfliktu interesów.
4. Konflikt interesów wygasa, jeżeli ustaną okoliczności go powodujące.

§ 2.

1. Polityka stanowi wykonanie w szczególności postanowień:
 - 1) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA) z dnia 21 marca 2018r. w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2017/11);
 - 2) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych przyjętych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r.;
 - 3) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach wydanej w kwietniu 2017 r.;
 - 4) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach wydanej w październiku 2020 r.;
2. Zakres Polityki obejmuje:
 - 1) okoliczności, które stanowią konflikt interesów lub mogą powodować jego powstanie;
 - 2) zasady przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku;
 - 3) środki i procedury stosowane przez Bank w celu przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów.

§ 3.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
 - 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Białopolu;
 - 2) **Członek organu** – członek Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku;
 - 3) **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;
 - 4) **klient** – osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna, która zawarła z Bankiem umowę dotyczącą czynności bankowych lub która zamierza z Bankiem taką umowę zawrzeć;
 - 5) **Komórka ds. zgodności** – Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej;
 - 6) **konflikt interesów** – okoliczności, w których występuje lub może występować sprzeczność pomiędzy interesem Banku a interesem innych podmiotów lub osób, których dana sytuacja dotyczy. 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) organ Banku – Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku;

8) powiązania personalne w Banku osobami powiązаныmi personalnie są pracownicy:

- a) będący członkami jednej rodziny, w szczególności małżonkowie, rodzeństwo, rodzice i dzieci,
- b) którzy wspólnie prowadzą gospodarstwo domowe;

9) pracownik – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem;

10) pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, na stanowisku wymienionym w Polityce wynagrodzeń;

11) rejestr konfliktów interesów – rejestr konfliktów interesów, prowadzony w formie elektronicznej przez Komórkę ds. zgodności;

Rozdział II. Rodzaje konfliktu interesów i źródła występowania

§ 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 ust. 1 pkt 6 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 Komórkę 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 § 12 ust. 1.

§ 5.

Do obszarów działania Banku najbardziej narażonych na ryzyko wystąpienia konfliktu interesów należy zaliczyć w szczególności:

- 1) podejmowanie decyzji kredytowych, monitorowanie transakcji kredytowych;
- 2) polityka kadrowo-personalna, powiązania personalne;
- 3) postępowanie przetargowe, udzielanie zamówień, outsourcing;
- 4) rozpatrywanie reklamacji;
- 5) prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez Członków organów Banku oraz pracowników Banku;

§ 6.

1. Podstawowe źródła powstawania konfliktów interesów stanowią:

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

2. 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,

Rozdział III. Zasady identyfikacji konfliktu interesów

§ 7.

Konflikt interesów może dotyczyć relacji i transakcji:

- 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,
 - f) innymi powiązаныmi stronami niż wymienione powyżej (np. podmiotami zależnymi).
- 2) różnymi klientami Banku.

§ 8.

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, zgodnie z zasadami określonymi w Rozdziale 3 Polityki.

§ 9.

Za identyfikację sytuacji, które wywołują lub mogą wywołać konflikt interesów bądź w których wystąpił konflikt interesów przy wykonywaniu przez pracowników obowiązków w niżej wymienionych obszarach działania Banku oraz okolicznościach, które mogą skutkować jego wystąpieniem, odpowiedzialni są w szczególności:

- 1) **pracownicy Banku zaangażowani w proces podejmowania decyzji kredytowych oraz monitorowania transakcji kredytowej** – w przypadku, gdy o kredyt wnioskuje osoba powiązana personalnie i/lub kapitałowo z pracownikiem Banku.
- 2) **pracownicy Banku zaangażowani w proces rekrutacji** – w przypadku udziału w procesie rekrutacji pracownika Banku powiązanego z kandydatem w sposób, który może niekorzystnie wpływać na poziom obiektywizmu podejmowanej decyzji dotyczącej zatrudnienia;
- 3) **pracownicy Banku zaangażowani w proces zawierania umów z podmiotami zewnętrznymi, nabywania towarów i usług bądź akceptowania zamówień** – w przypadku powiązań pracowników Banku z usługodawcą / wykonawcą / zleceniobiorcą w sposób, który może budzić wątpliwości co do bezstronności podejmowanej decyzji dotyczącej wyboru tego podmiotu.
- 4) **pracownicy biorący udział w rozpatrywaniu reklamacji** – w przypadku rozpatrywania reklamacji / zgłoszeń przez pracownika Banku powiązanego z osobą / podmiotem którego dotyczy rozpatrywana reklamacja / zgłoszenie w sposób, który może budzić wątpliwości co do bezstronności rozstrzygnięcia sprawy bądź właściwej realizacji obowiązków wobec Banku.
- 5) **Członkowie organów Banku oraz pracownicy Banku prowadzący dodatkową działalność zawodową** – w przypadku prowadzenia dodatkowej działalności zawodowej angażującej czas i uwagę od odpowiedzialności lub pracy dla Banku bądź skutkującej możliwością niekorzystnego wpływu na poziom obiektywizmu podejmowanej decyzji albo właściwej realizacji obowiązków wobec Banku;
- 6) **pracownicy Banku posiadający udziały, akcje, prawa własności w podmiotach będących klientami Banku** - w sytuacji, gdy ich posiadanie może wpływać na brak obiektywizmu i bezstronności przy wykonywaniu przez pracowników Banku czynności bankowych dotyczących tych klientów.

Rozdział IV. Zasady, środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów

§ 10.

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 podmiotami zależnymi lub członkami organów Banku;
 - 6) w Banku stosowany jest podział zadań oraz procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz ryzyku, wynikających z powiązań personalnych, o których mowa w § 13.
2. Bank ustala odpowiednie zasady zawierania przez Bank transakcji z:
 - 1) członkami organów, a także podmiotami powiązanymi z członkami organów i osobami na stanowiskach kierowniczych,
 - 2) pracownikami, w tym pełniącymi kluczowe funkcje lub funkcje kierownicze, a także podmiotami powiązanymi kapitałowo lub organizacyjnie z tymi pracownikami;
 - 3) członkami Banku.
3. 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.

§ 11.

1. Bank stosuje w szczególności następujące środki i procedury służące zapobieganiu konfliktowi interesów i minimalizowaniu negatywnych skutków jego występowania:
 - 1) zapewnienie odpowiedności Członków Zarządu Banku, Zarządu Banku jako organu kolegiałnego oraz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
 - 2) zapewnienie przekazywania przez Członków organów Banku informacji w zakresie prowadzonej działalności zawodowej i pozazawodowej;
 - 3) zapewnienie anonimowych kanałów przekazywania informacji o naruszeniach oraz szkolenia dla pracowników m.in. z zakresu zasad przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów;

- 4) działanie zgodnie z najlepiej pojętym interesem klientów Banku z uwzględnieniem interesu Banku;
 - 5) równoważenie celów ilościowych celami jakościowymi w przypadku pracowników zaangażowanych w świadczenie usług klientom;
 - 6) określenie trybu postępowania przy zawieraniu transakcji kredytowych z udziałowcami Banku oraz podmiotami powiązаныmi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie, osobami zatrudnionymi w Banku, a także zawieranie transakcji kredytowych z Członkami Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku oraz podmiotami powiązаныmi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie;
 - 7) niestosowanie korzystniejszych warunków, a w szczególności korzystniejszych stóp oprocentowania, niż stosowane przez Bank dla danego rodzaju umowy przy prowadzeniu rachunków bankowych oraz przy udzielaniu kredytów,
 - 8) zapobieganie dokonywaniu przez pracowników Banku transakcji własnych związanych z wykorzystaniem informacji poufnych oraz informacji stanowiących tajemnicę bankową;
 - 9) zakaz nadużywania przez pracowników uprawnień wynikających z zajmowanego stanowiska lub realizowanych zadań poprzez wydawanie poleceń służbowych bądź podejmowanie działań niezgodnych z regulacjami wewnętrznymi Banku oraz powszechnie obowiązującymi przepisami prawa;
 - 10) zapewnienie struktury organizacyjnej Banku, której celem jest rozdzielenie funkcji kontrolnych i funkcji operacyjnych;
 - 11) zapewnienie przez Dyrektorów takiego podziału kompetencji i organizacji pracy w nadzorowanych jednostkach, który ma na celu przeciwdziałanie konfliktom interesów oraz wskazywanie pracownikom nadzorowanych jednostek właściwego sposobu postępowania w przypadku możliwości lub powstania konfliktu interesów.
2. Bank podejmuje działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie pracowników poprzez :
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, wykluczających 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 wzajemnie 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 wyłączenie 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 Komórki ds. zgodności przez pracowników o wszystkich zmianach mogących stanowić powiązanie personalne oraz o podjęciu dodatkowego zatrudnienia poza bankiem lub rozpoczęcia / zmiany działalności gospodarczej,
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 Komórki ds. zgodności o możliwości wystąpienia konfliktu interesów.

§ 12.

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 którym wystąpił lub może wystąpić potencjalny konflikt interesów oraz powierzenie tych czynności innej osobie;
- 2) zarządzania konfliktami interesów:
 - a) zgoda bezpośredniego przełożonego, a w przypadku Członków Zarządu Banku zgoda Rady Nadzorczej Banku na prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej, zasiadanie w organach innych podmiotów oraz na pobieranie z tego tytułu wynagrodzenia,
 - b) decyzja Zarządu Banku nadzorującego jednostkę Banku, której sprawa dotyczy, o której mowa w § 15 ust. 9,
 - c) stałe monitorowanie faktycznego oraz utrzymującego się konfliktu interesów w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji.

Rozdział V. Przeciwdziałanie konfliktom interesów

§ 13.

1. Bank dąży do wyeliminowania ryzyka operacyjnego, wynikającego z powiązań personalnych osób, których zakres obowiązków jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka.
2. W Banku są określone akceptowalne zależności służbowe w związku z występowaniem powiązań personalnych, w tym powiązania personalne pomiędzy pracownikami w przypadku, gdy nie zachodzi pomiędzy nimi bezpośrednio podległość służbowa, lub nie mają wzajemnego wpływu na zakres i realizację swoich obowiązków.

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. Weryfikacja powiązań personalnych osób zatrudnionych w Banku na wszystkich stanowiskach pracy, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników pełniących kluczowe funkcje lub stanowisk kierowniczych, ma na celu unikanie nieprawidłowości w procesie decyzyjnym.
5. W przypadku zaistnienia powiązań personalnych pomiędzy pracownikami, Bank podejmuje stosowne działania mające na celu wyeliminowanie ryzyka operacyjnego, które mogłoby prowadzić do nadużyć ze strony pracowników.
6. Pracownicy Banku składają oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów, które stanowi Załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.
7. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank (pracodawcę) o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy.
8. Komórka administracyjna na bieżąco dokonuje analizy powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń, w przypadku powstania wątpliwości sprawa konsultowana jest z Komórką ds. zgodności.
9. W przypadku wystąpienia powiązań personalnych Komórka administracyjna informuje Zarząd o zaistniałej sytuacji.
10. W razie zidentyfikowania konfliktu interesów, Komórka administracyjna przekazuje kopię oświadczenia Komórcy ds. zgodności, która dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału VI.

§ 14.

1. Członek organu Banku, w zakresie zbadania wystąpienia konfliktów interesów jego dotyczących, jest zobowiązany do:
 - 1) wypełnienia oświadczenia zgodnie z zasadami określonymi w obowiązującej Polityce oceny odpowiedniości członków Zarządu Banku oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Banku Spółdzielczym w Białopolu/ Polityce oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Białopolu i przekazania podpisanego oświadczenia Komórcy administracyjnej. W razie zidentyfikowania konfliktu interesów, Komórka administracyjna przekazuje kopię oświadczenia w części dotyczącej konfliktów interesów Komórcy ds. zgodności, która dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału VI.
 - 2) powstrzymania się od udziału w rozstrzygnięciu spraw, w których występuje konflikt interesów, zgodnie z postanowieniami § 12 Polityki.

§ 15.

1. Pracownik Banku posiadający wiedzę odnośnie sytuacji, które mogą wywołać bądź w których wystąpił konflikt interesów jego dotyczący, w szczególności w okolicznościach, o których mowa w § 9, wypełnia oświadczenie zgodnie z wzorem stanowiącym załącznik Nr. 2 do Polityki i podpisane oświadczenie przedkłada swojemu bezpośredniemu przełożonemu bądź osobie go zastępującej.
2. Bezpośredni przełożony pracownika bądź osoba go zastępująca, w związku z otrzymanym sygnałem, o którym mowa w ust. 1, w porozumieniu z pracownikiem, którego sprawa dotyczy,

- podejmuje decyzję odnośnie sposobu postępowania, zgodnie z postanowieniami § 12 Polityki. Następnie wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 niezwłocznie przekazuje do Komórki ds. zgodności wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
3. W sytuacji, gdy konflikt interesów dotyczy Dyrektora jednostki Banku, Dyrektor samodzielnie podejmuje decyzję odnośnie sposobu postępowania, zgodnie z postanowieniami § 12 Polityki. Następnie wypełnia oświadczenie i przekazuje do Komórki ds. zgodności wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
 4. W przypadku wątpliwości co do zastosowania środków przeciwdziałania i zarządzania konfliktem, odpowiednio Dyrektor, którego sprawa dotyczy, a w odniesieniu do pracownika – bezpośredni przełożony lub osoba go zastępująca, zgodnie ze strukturą organizacyjną Banku przekazuje wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 do Komórki ds. zgodności wraz z opisem działań planowanych do podjęcia, informacją czego dotyczą sygnalizowane wątpliwości oraz wnioskiem o rekomendację Komórki ds. zgodności.
 5. Komórka ds. zgodności dokonuje oceny, czy dane zdarzenie nosi znamiona wystąpienia konfliktu interesów, weryfikuje czy podjęto decyzje i wdrożono odpowiednie środki w celu zapobiegania konfliktom bądź negatywnym skutkom ich wystąpienia oraz dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału VI.
 6. Ocena zdarzenia, o którym mowa w ust. 5 dokonywana jest przez Komórkę ds. zgodności w szczególności w oparciu o następujące kryteria:
 - 1) powiązania zdarzenia z wykonywaniem przez pracowników Banku czynności służbowych;
 - 2) możliwości spowodowania przez dane zdarzenie ziszczenia się konfliktu interesów.
 7. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w odniesieniu do podjętych decyzji bądź środków wdrożonych w celu zapobiegania konfliktom lub negatywnym skutkom ich wystąpienia, a także w przypadku otrzymania wniosku o rekomendację Komórki ds. zgodności co do sposobu postępowania, Komórka ds. zgodności przekazuje pracownikowi którego konflikt dotyczy oraz jego bezpośredniemu przełożonemu bądź osoby go zastępującej, informację odnośnie sposobu przeciwdziałania i zarządzania konfliktem. Adnotację o wydanej rekomendacji Komórka ds. zgodności zamieszcza również w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 1.
 8. Jeżeli rekomendacja Komórki ds. zgodności odnośnie sposobu przeciwdziałania i zarządzania konfliktem nie zostanie uwzględniona przez jednostkę organizacyjną Banku, wówczas Komórka ds. zgodności raportuje do Zarządu w celu podjęcia dalszych decyzji dotyczących przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
 9. Na podstawie informacji otrzymanych z Komórki ds. zgodności Zarząd Banku podejmuje decyzję odpowiednio odnośnie akceptacji zdarzenia zraportowanego przez Komórkę ds. zgodności bądź działań koniecznych do podjęcia przez nadzorowaną jednostkę organizacyjną Banku, której sprawa dotyczy, mających na celu minimalizację ryzyka szkody dla interesów Banku. Decyzja Zarządu Banku jest przekazywana do jednostki organizacyjnej Banku, której sprawa dotyczy oraz Komórki ds. zgodności. Po jej otrzymaniu pracownik Komórki ds. zgodności dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału VI. Adnotację o decyzji Zarządu Banku Komórka ds. zgodności zamieszcza również w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 1.

§ 16.

1. Stosuje się powiadamianie o zdarzeniach wypełniających znamiona konfliktu interesów, dotyczących pracownika lub Członka Zarządu Banku, które mogą dodatkowo uprawdopodobniać ryzyko zaistnienia przestępstwa albo działań, które wywołały lub mogą wywołać w przyszłości szkodę majątkową w Banku lub wpłynęły / mogą wpłynąć negatywnie na wizerunek Banku, odpowiednio:
 - a) w przypadku Członka Zarządu - Prezes Zarządu Banku powiadamia Radę Nadzorczą niezwłocznie, najpóźniej na najbliższym posiedzeniu Rady Nadzorczej;
 - b) w przypadku pracownika - Prezes Zarządu, powiadamia Zarząd;
2. Każdy zgłoszony konflikt interesów jest przekazywany do Komórki ds. zgodności, która dokonuje oceny, czy dane zdarzenie nosi znamiona wystąpienia konfliktu interesów, weryfikuje czy podjęto decyzje i wdrożono odpowiednie środki w celu zapobiegania konfliktom bądź negatywnym skutkom ich wystąpienia oraz dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału VI.
3. Zgłoszone przypadki ryzyka konfliktu interesów są monitorowane przez Komórkę ds. zgodności, która opracowuje dokumenty testowe w zakresie przestrzegania zasad związanego ze zgłoszonymi przypadkami ryzyka konfliktu interesów, a następnie je weryfikuje.
4. Wyniki testowania mechanizmów kontrolnych z zakresu konfliktu interesów raportowane są do Zarządu i Rady Nadzorczej.
5. Komórka ds. zgodności w okresach kwartalnych w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności przedstawia organom Banku informację na temat zidentyfikowanych konfliktów interesów.

Rozdział VI. Rejestr

§ 17.

1. W celu ewidencji zdarzeń noszących znamiona konfliktu interesów w Banku prowadzony jest Rejestr konfliktu interesów.
2. Wpisowi do Rejestru podlegają informacje dotyczące potencjalnych i zidentyfikowanych (rzeczywistych) przypadków konfliktu interesów wraz z opisem środków podjętych w celu zarządzania konfliktem, przekazane do Komórki ds. zgodności zawarte w:
 - 1) oświadczeniach złożonych przez Członków organów Banku zgodnie z zasadami określonymi w § 14;
 - 2) oświadczeniach złożonych przez pracowników Banku zgodnie z zasadami określonymi w § 15.
3. Ujawnieniu w oświadczeniach wymienionych w ust. 2 pkt. 1 i 2 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,
- 8) działania jakie Bank podjął w związku z identyfikowanym konfliktem interesów.

§ 18.

1. Rejestr konfliktu interesów prowadzi Komórka ds. zgodności.
2. Rejestr prowadzony jest w Banku w formie elektronicznej.
3. Wpisy w Rejestrze nie podlegają usuwaniu / modyfikacji.
4. Wzór Rejestru konfliktu interesów stanowi załącznik nr 3 do niniejszej Polityki.

Rozdział VII. Postanowienia końcowe

§ 19.

1. Zasady publicznego ujawniania odpowiednich informacji dotyczących Polityki określa Polityka informacyjna Banku Spółdzielczego w Białopolu.
2. Informacje, o których mowa w ust. 1, a także informacje o istnieniu w Banku potencjalnych istotnych konfliktów interesów, są przekazywane przez Komórkę ds. zgodności do Komisji Nadzoru Finansowego, a także do Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia.

§ 20.

1. Polityka podlega corocznemu przeglądowi dokonywanemu przez Komórkę ds. zgodności.
2. Niniejsza Polityka oraz jej zmiany podlegają zatwierdzeniu przez Zarząd oraz Radę Nadzorczą.
3. Zarząd i Rada Nadzorcza dokonują co najmniej raz w roku oceny stosowania zasad unikania konfliktu interesów.
4. Zarząd Banku odpowiada za wprowadzenie Polityki i zapewnienie przestrzegania przez pracowników Banku zasad w niej określonych.
5. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów niniejszej Polityki.
6. Niestosowanie się przez pracowników do postanowień Polityki stanowi naruszenie ich obowiązków określonych w obowiązujących w Banku regulacjach wewnętrznych
7. Niezależnie od postanowień 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 Instrukcji zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych w Banku Spółdzielczym w Białopolu
8. Polityka wchodzi w życie z dniem 01.06.2026r.