*Załącznik*
*do uchwały nr 43/2019*
*Zarządu Banku MZBS*
*z 30 grudnia 2019r.*

*Załącznik*
*do uchwały nr 25/2020*
*Rady Nadzorczej Banku MZBS*
*z 26 listopada 2020 r.*

**MORĄSKO-ZALEWSKI BANK SPÓŁDZIELCZY**

# POLITYKA

# przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Morąsko-Zalewskim Banku Spółdzielczym

*Morąg, grudzień 2019*

SPIS TREŚCI

Rozdział 1. Postanowienia ogólne ..... 3
Rozdział 2. Identyfikacja konfliktu interesów ..... 4
Rozdział 3. Zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów ..... 5
Rozdział 4. Rejestr konfliktów interesów ..... 5
Rozdział 5. Postanowienia końcowe ..... 6

## Rozdział 1. Postanowienia ogólne

### § 1.

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

### § 2.

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

### § 3.

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

1) odpowiednia struktura organizacyjna oraz podział obowiązków służące przeciwdziałaniu ryzyku powstania konfliktu interesów;
2) bariery informacyjne zapewniające ochronę przepływu informacji;
3) procedury:
   a) ograniczające ryzyko konfliktu interesów wynikającego z powiązań personalnych,
   b) określające zasady monitorowania i oceny konfliktów interesów,

c) określające zasady raportowania o konfliktach interesów.

**§ 4.**

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

1) **Bank** – Morąsko-Zalewski Bank Spółdzielczy;
2) **SK** – Stanowisko ds. kadrowych wydzielone w Zespole Organizacyjno-Administracyjnym Banku;
3) **członek organu** – członek Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku;
4) **klient** – osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna, która zawarła z Bankiem umowę lub która zamierza z Bankiem taką umowę zawrzeć;
5) **konflikt interesów** – faktyczna lub potencjalna sytuacja, w której zachowanie Banku, członka organu Banku lub pracownika Banku pozostaje w sprzeczności z interesem innego podmiotu lub osoby, w szczególności klienta Banku, wobec których Bank, członek organu Banku lub pracownik Banku winni działać z uwzględnieniem ich najlepiej pojętego interesu. Konflikt interesów może powstać wskutek działań własnych lub okoliczności zewnętrznych i przejawiać się w sprzeczności interesów ekonomicznych, zawodowych lub osobistych stron pozostających w konflikcie, w szczególności interesów Banku i prywatnych interesów pracowników;
6) **osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku** – Dyrektorzy Oddziałów oraz inne osoby zatrudnione w Banku podległe bezpośrednio Członkom Zarządu Banku;
7) **powiązania personalne** – osoby powiązane personalnie, którymi są w szczególności małżonkowie lub partnerzy, a także osoby będące krewnymi lub powinowatymi do drugiego stopnia;
8) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem;
9) **rejestr konfliktu interesów** – rejestr konfliktu interesów prowadzony przez SK;
10) **Zrzeszenie BPS/Zrzeszenie** – Bank Polskiej Spółdzielczości S.A. i zrzeszone Banki Spółdzielcze.

## Rozdział 2. Identyfikacja konfliktu interesów

**§ 5.**

Konflikt interesów może powstawać w szczególności w relacjach pomiędzy:

1) Bankiem a klientem Banku lub grupą klientów;
2) Bankiem a jego pracownikiem;
3) pracownikiem Banku a klientem Banku;
4) Bankiem a członkiem jego organu;
5) Bankiem a członkiem Zrzeszenia BPS;
6) członkami organów Banku.

**§ 6.**

1. W Banku szczególnemu monitoringowi podlegają powiązania personalne osób pozostających w relacjach służbowych.
2. Powiązania personalne mogą wystąpić w relacjach pomiędzy:
   1) członkami organów Banku;
   2) członkami organów Banku a klientami Banku;
   3) członkami organów Banku a członkami organów podmiotu ze Zrzeszenia BPS;
   4) członkami organów Banku a innymi pracownikami Banku;
   5) pracownikami Banku;
   6) pracownikami Banku a klientami Banku.

3. Członkowie organu Banku oraz inni pracownicy Banku, na potrzeby zarządzania konfliktem interesów, zobowiązani są do ujawniania swoich powiązań personalnych z osobami, z którymi pozostają w relacjach służbowych.
4. Dyrektorzy jednostek organizacyjnych Banku oraz członkowie organu Banku zobowiązani są do nadzoru nad relacjami pomiędzy osobami powiązanymi personalnie pozostającymi w relacjach służbowych tak, aby zwierzchnictwo i podległość tych osób nie skutkowały narażeniem na uszczerbek interesów Banku.

## Rozdział 3. Zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów

### § 7.

Obowiązujące w Banku zasady zapobiegania konfliktowi interesów i zarządzania nim zostały określone w szczególności w regulacjach wewnętrznych dotyczących:

1) zapewnienia odpowiedniości członków organu Banku oraz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
2) zasad etyki;
3) zawierania transakcji kredytowych z członkami Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku oraz podmiotami powiązanymi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie;
4) anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych.

### § 8.

1. W Banku zostały określone standardy postępowania dla pracowników, przy wykonywaniu przez nich obowiązków służbowych, mające służyć zapobieganiu konfliktowi interesów, których pracownicy zobowiązani są przestrzegać /Kodeks etyki/.
2. Każdy pracownik Banku, niezależnie od zajmowanego stanowiska i zakresu odpowiedzialności, zobowiązany jest do ujawniania wszelkich okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów, a także do przeciwdziałania konfliktom interesów.
3. Tryb i sposób ujawniania konfliktu interesów, o którym mowa w ust. 2, określają m.in. regulacje wewnętrzne wymienione w § 7.
4. Członkowie organu Banku oraz dyrektorzy Oddziałów zobowiązani są do wskazywania swoim podwładnym właściwego sposobu postępowania w przypadku możliwości powstania lub powstałym już konflikcie interesów.

## Rozdział 4. Rejestr konfliktu interesów

### § 9.

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów w Banku prowadzony jest rejestr konfliktu interesów według wzoru stanowiącego załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.
2. SK po przyjęciu zgłoszenia wystąpienia lub możliwości wystąpienia zdarzenia lub okoliczności, niosącego znamiona konfliktu interesów, otrzymanego od pracownika Banku posiadającego wiedzę w tym zakresie, dokonuje oceny jego istotności oraz wpisu do rejestru, a także informuje Zarząd Banku w celu dalszego zarządzania konfliktem.
3. Wpisy w rejestrze konfliktu interesów nie podlegają usuwaniu.

## Rozdział 5. Postanowienia końcowe

**§ 10.**

SK nie rzadziej, niż raz na 12 miesięcy:

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

**§ 11.**

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