



*Załącznik do Uchwały Nr 5/12/2026
Zarządu Rejonowego Banku Spółdzielczego
w Bychawie z dnia 14.04.2026 r.
Załącznik do Uchwały Nr 11/03/2026
Rady Nadzorczej
Rejonowego Banku Spółdzielczego w Bychawie
z dnia 23.04.2026 r.*

**Polityka unikania konfliktów interesów
w Rejonowym Banku Spółdzielczym w Bychawie**

Bychawa 2026

METRYKA REGULACJI

Podstawowe dane regulacji:

Właściciel dokumentu	Zespół ds. administracyjnych, organizacyjnych i kadr
Pełna nazwa dokumentu	Polityka unikania konfliktów interesów w Rejonowym Banku Spółdzielczym w Bychawie
Data zatwierdzenia przez Zarząd Banku	14.04.2026r.
Data zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą	23.04.2026r.
Data obowiązywania	01.04.2026r.
Uchyła	Politykę unikania konfliktów interesów w Rejonowym Banku Spółdzielczym w Bychawie stanowiącą Załącznik do Uchwały Zarządu Nr 3/71/2024 z dnia 22.11.2024 r. oraz Załącznik do Uchwały Rady Nadzorczej Nr 7/14/2024 z dnia 28.11.2024 r.
Zmienia	n/d
Kogo obowiązuje	Wszystkie jednostki i komórki organizacyjne
Cel/Najważniejsze zmiany	Uzupełnienie § 11 o ust. 9 opisującego sposób postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu między pracownikiem a kontrahentem

Osoby zaangażowane:

Sporządzony przez:	Anna Syp
Uzgodniony merytorycznie z:	Komórka ds. zgodności
Sprawdzony pod względem prawnym	Ewa Muszyńska – Radca Prawny

Dokumenty powiązane:

1. Statut Banku,
2. Regulamin działania Rady Nadzorczej w Rejonowym Banku Spółdzielczym w Bychawie,
3. Polityka zapewnienia odpowiedniości kandydatów/członków Rady Nadzorczej oraz Rady Nadzorczej Rejonowego Banku Spółdzielczego w Bychawie,
4. Regulamin organizacyjny w Rejonowym Banku Spółdzielczym w Bychawie,
5. Regulamin działania Zarządu Rejonowego Banku Spółdzielczego w Bychawie,
6. Procedura zapewnienia odpowiedniości w składzie Zarządu oraz odpowiedniości funkcji kluczowych Rejonowego Banku Spółdzielczego w Bychawie,
7. Polityka zgodności w Rejonowym Banku Spółdzielczym w Bychawie,
8. Procedura zarządzania ryzykiem braku zgodności w Rejonowym Banku Spółdzielczym w Bychawie,
9. Zasady etyki w Rejonowym Banku Spółdzielczym w Bychawie,
10. Zasady ochrony sygnalistów w Rejonowym Banku Spółdzielczym w Bychawie,
11. Regulamin zawierania transakcji z osobami i podmiotami, o których mowa w art. 79 i 79a Ustawy Prawo bankowe.

Spis treści:

1. Postanowienia początkowe.
2. Źródła powstawania konfliktu interesów.
3. Powiązania personalne.
4. Opis działań w celu uniknięcia konfliktu interesów.
5. Podział zadań w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów.
6. Postanowienia końcowe.

Załączniki:

Załącznik Nr 1 – Oświadczenie dotyczące powiązań personalnych

Załącznik Nr 2 – Oświadczenie dotyczące konfliktu interesów

Załącznik Nr 3 – Rejestr konfliktów interesów

1. Postanowienia początkowe

§1

1. Polityka unikania konfliktów interesów w Rejonowym Banku Spółdzielczym w Bychawie, zwana dalej „Polityką”, określa zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania ryzyku wynikającego z rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów interesów, a także zasady wyłączenia z procesu decyzyjnego członka organu zarządzającego/ nadzorującego Banku, w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
2. Celem Polityki jest identyfikacja i ocena rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów między interesami Banku, a prywatnymi interesami pracowników lub członków organów Banku oraz osób trzecich powiązanych z pracownikami lub członkami organów, oraz ich minimalizacji lub zapobiegania ich występowaniu.

§2

Podstawy opracowania niniejszej Polityki są:

1. Ustawa Prawo bankowe,
2. Rozporządzenie 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;
3. Rekomendacja M dotycząca zarządzania ryzykiem operacyjnym w bankach, wydana przez KNF w 2013 r.;
4. Zasady Ładu Korporacyjnego,
5. Rekomendacja H Komisji Nadzoru Finansowego,
6. Metodyka oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez KNF;
7. Kodeks pracy,
8. Rekomendacja Z Komisji Nadzoru Finansowego,
9. Inne.

§3

Przez pojęcia stosowane w niniejszej Polityce rozumie się:

1. **Bank** – Rejonowy Bank Spółdzielczy w Bychawie,
2. **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Rejonowego Banku Spółdzielczego w Bychawie,
3. **Zarząd** – Zarząd Rejonowego Banku Spółdzielczego w Bychawie,
4. **Komórka ds. kadr** – komórka organizacyjna Banku odpowiedzialna z realizację zadań związanych z rekrutacją, zatrudnianiem i oceną okresową pracowników – w Banku funkcję tę pełni Zespół ds. administracyjnych, organizacyjnych i kadr,
5. **Komórka ds. zgodności** – wydzielona komórka organizacyjna, pełniąca zadania mające na celu zapewnienie zgodności, określone w Regulaminie organizacyjnym. W Banku zadania komórki ds. zgodności przypisano Stanowisku ds. zgodności i kontroli wewnętrznej. Komórka ds. zgodności podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu.
6. **Komórka ds. ryzyka** – komórka organizacyjna Banku, gromadząca dane i raportująca w sprawie ryzyka operacyjnego - Zespół ds. zarządzania ryzykami i analiz;

7. **mobbing** – oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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. **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;
9. **konflikt interesów** – zbiór okoliczności prawnych lub faktycznych znanych w Banku, które mogą doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku a osobami powiązаныmi z Bankiem w tym Członkiem organu Banku, jak również występowanie postaw lub zachowania, dla których intencją jest realizacja prywatnych celów majątkowych lub celów osób trzecich, pozostających w sprzeczności z interesem Banku;
10. **konflikt interesów rzeczywisty** - odnosi się do czynności wykonywanych w danej chwili, jeśli w trakcie ich wykonywania osoba podejmująca decyzję dostrzeże własne powiązanie z osobą której dotyczy rezultat czynności;
11. **konflikt interesów potencjalny** - jeśli działalność (w tym dawna, np. fakt zatrudnienia w innym podmiocie, interesy gospodarcze danej osoby, powiązania osobiste, itp.) danej osoby może wpłynąć w przyszłości niewłaściwie na jej bezinteresowność, bądź bezstronność;
12. **osoba powiązana** – osoba związana z Bankiem stosunkiem pracy, zlecenia lub innym stosunkiem pracy o podobnym charakterze; osoby wchodzące w skład statutowych organów Banku; osoby wchodzące w skład organu, kierujące działalnością lub pozostające w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku o podobnym charakterze z podmiotem, któremu Bank przekazał do wykonania czynności zgodnie z umową outsourcingową;
13. **osoba bliska** – osoba powiązana personalnie z Członkiem organu Banku, 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 Banku lub pracownika;
14. **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;
15. **sygnał** – informacja o naruszeniu prawa - należy przez to rozumieć informację, w tym uzasadnione podejrzenie dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w podmiocie prawnym, w którym sygnalista uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował, lub w innym podmiocie prawnym, z którym sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa;
16. **sygnalista** – osoba dokonująca zgłoszenia naruszenia przepisów prawa, regulacji wewnętrznych lub przyjętych standardów postępowania, objęty ochroną na zasadach określonych w instrukcji Zasady ochrony sygnalistów.

2. Źródła powstawania konfliktu interesów

§4

Podstawowe źródła powstawania konfliktów interesów stanowią:

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

§5

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.

§6

1. Z uwagi na charakter działalności Banku, podstawowe obszary ryzyka konfliktu interesów w Banku obejmują:
 - 1) konflikt dotyczący relacji i transakcji Banku z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje, a także transakcji z podmiotami powiązanych z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje,
 - 2) konflikt dotyczący transakcji Banku z pracownikami, a także z podmiotami powiązanych (w tym personalnie) z pracownikami,
 - 3) konflikt dotyczący powiązań personalnych w strukturze organizacyjnej Banku,
 - 4) konflikt dotyczący zawierania transakcji z podmiotami powiązanych z Bankiem,
 - 5) konflikt dotyczący zawierania transakcji z różnymi klientami w sytuacji konfliktu interesów.
2. 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 powiązanych stronami niż wymienione powyżej (np. podmiotami zależnymi).
 - 2) różnymi klientami Banku.
3. Bank z uwagi na ochronę swoich interesów oraz konieczność przestrzegania prawa zarządza konfliktem interesów:
 - 1) rzeczywistym,
 - 2) potencjalnym.

3. Powiązania personalne

§ 7.

1. Powiązania personalne to związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych. Powiązania personalne dotyczą relacji między podmiotami o charakterze rodzinnym, majątkowym oraz wynikającym ze stosunku pracy.
2. Bank dąży do wyeliminowania ryzyka operacyjnego, wynikającego z powiązań personalnych osób, których zakres obowiązków jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka.
3. 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 bezpośrednia podległość służbowa, lub nie mają wzajemnego wpływu na zakres i realizację swoich obowiązków.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Pracownicy Banku składają oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów, które stanowi Załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.
8. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank (pracodawcę) o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy.
9. Komórka ds. kadr na bieżąco dokonuje analizy powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń, w przypadku powstania wątpliwości sprawa konsultowana jest z Komórką ds. zgodności.
10. W przypadku wystąpienia powiązań personalnych Komórka ds. kadr informuje Zarząd o zaistniałej sytuacji.

4. Opis działań w celu uniknięcia konfliktu interesów

§8

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 stosowany jest podział zadań oraz procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz ryzyku, wynikających z powiązań personalnych, o których mowa w § 7.
2. Bank ustala odpowiednie zasady zawierania przez Bank transakcji (regulacje wewnętrzne) dotyczące 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.

§9

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 Metodyce oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej oraz oceny kolegialnej Rady Nadzorczej,
3. Wyłączanie z procesów decyzyjnych członków Rady Nadzorczej, będących jednocześnie kontrahentami Banku ze spraw ich dotyczących,
4. Wyłączanie z głosowania osób których dotyczy sprawa.

§10

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 osoba spokrewniona / spowinowacone,
2. Odpowiednia konstrukcja oceny pierwotnej i wtórnej odpowiedniości 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.

§11

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 wyłączenie ich z procesów decyzyjnych dotyczących ich kontrahentów oraz konkurentów, będących klientami Banku,
8. Wprowadzenie zakazu działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności bankowej,
9. W przypadku powiązań personalnych między pracownikiem a kontrahentem przyjmuje się taki podział zadań, który wyklucza wzajemną kontrolę, wspólne podejmowanie decyzji, zawieranie umów, opiniowanie dokumentacji,
10. Wprowadzenie obowiązku informowania przez pracowników Komórki ds. kadr o wszystkich zmianach mogących stanowić powiązanie personalne oraz o podjęciu dodatkowego zatrudnienia poza bankiem lub rozpoczęcia / zmiany działalności gospodarczej o charakterze konkurencyjnym,
11. Stosowanie Polityki różnorodności,
12. Zakaz stosowania mobbingu w miejscu pracy,
13. Wprowadzenie obowiązku informowania bezpośrednich przełożonych o stwierdzonych przypadkach występowania konfliktu interesów,
14. Wprowadzenie obowiązku informowania Komórki ds. kadr o możliwości wystąpienia konfliktu interesów.
15. Komórka ds. kadr rejestruje źródło konfliktu interesów w rejestrze, którego wzór stanowi załącznik nr 3 do niniejszej Polityki.

5. Podział zadań w ramach zarządzania ryzykiem konfliktu interesów

§12

W procesie zarządzania ryzykiem wystąpienia konfliktu interesów uczestniczą:

1. Zebranie Przedstawicieli,
2. Rada Nadzorcza,
3. Zarząd,
4. Prezes Zarządu,

5. Wiceprezes Zarządu ds. handlowych,
6. Komórka ds. kadr,
7. Komórka ds. ryzyka,
8. Komórka ds. zgodności.

§13

Podstawowe zadania Zebranie Przedstawicieli:

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.

§14

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 Komórki ds. zgodności,
8. Zatwierdzanie zmian w Polityce unikania konfliktów interesu,
9. Okresowa ocena stosowania zasad unikania konfliktu interesów na podstawie informacji otrzymanych od Zarządu.

§15

Podstawowe zadania Zarządu Banku:

1. Zapewnienie odpowiedniej organizacji 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 konfliktów interesów,
8. Przeprowadzanie oceny stosowania Polityki unikania konfliktów interesów oraz przekazywanie wyników w/w 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.

§16

Podstawowe zadania Prezesa Zarządu:

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

§17

Podstawowe zadania Wiceprezesa Zarządu ds. handlowych:

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

§18

Podstawowe zadania Komórki ds. kadr:

1. Gromadzenie danych o powiązaniach personalnych w aktach pracowników (załącznik nr 1),
2. Gromadzenie informacji o zatrudnieniu pracowników w innych miejscach poza Bankiem,
3. Gromadzenie informacji o prowadzonej przez pracowników działalności gospodarczej o charakterze konkurencyjnym,
4. Realizacja procesu rekrutacji oraz okresowej oceny pracowników z uwzględnieniem Polityki różnorodności oraz Polityki unikania konfliktów interesów,
5. Opracowanie odpowiednich zakresów czynności, pełnomocnictw, upoważnień itp.,
6. Gromadzenie i raportowanie informacji o zaistniałych konfliktach interesów (załącznik nr 2),
7. Prowadzenie rejestru konfliktu interesów,
8. Prowadzenie oceny źródeł konfliktów interesów,
9. Proponowanie rozwiązań organizacyjnych mających na celu ograniczenie skutków konfliktów interesów,
10. Zapozdawanie pracowników z postanowieniami niniejszej Polityki.

§19

Podstawowe zadania Komórki ds. ryzyka:

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

§20

Podstawowe zadania Komórki ds. zgodności:

1. Weryfikacja procedur w zakresie unikania konfliktów interesów, w tym niniejszej Polityki,
2. Testowanie stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej w obszarze unikania konfliktów interesów,
3. Przygotowanie informacji dla Zarządu i Rady Nadzorczej w celu przeprowadzenia oceny przestrzegania Polityki unikania konfliktów interesów,

§21

Podstawowe zadania pracowników w zakresie niniejszej Polityki:

1. Zgłaszanie do Komórki ds. kadr powiązań personalnych,
2. Informowanie Komórki ds. kadr o podjętym zatrudnieniu poza Bankiem o charakterze konkurencyjnym,
3. Zgłaszanie przypadków wystąpienia konfliktu interesów do przełożonych lub do Komórki ds. kadr.

6. Postanowienia końcowe

§22

1. Niniejsza Polityka podlega co najmniej raz w roku przeglądom przeprowadzanym przez Komórkę ds. kadr i weryfikowanym 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. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów niniejszej Polityki.