

**Uchwała nr 27/RN/23**  
**Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu**  
**z dnia 22 września 2023r.**

**w sprawie:** zatwierdzenia Polityki unikania konfliktów interesów w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu

Na podstawie § 29 ust.1 pkt.27 Statutu Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu uchwala się co następuje:

§1

Zatwierdza się Politykę unikania konfliktów interesów w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu stanowiącą załącznik do uchwały nr 42/Z/23 Zarządu Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu z dnia 24 sierpnia 2023r.

§ 2

Jednocześnie traci moc Polityka unikania konfliktów interesów w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu wprowadzona uchwałą nr 86/Z/21 Zarządu Banku z dnia 30 grudnia 2021r. i zatwierdzoną uchwałą nr 9/RN/22 Rady Nadzorczej z dnia 12 kwietnia 2022r.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podpisania .

**RADA NADZORCZA**  
**Banku Spółdzielczego**  
**„Bank Rolników”**  
**w Opolu**

Przewodniczący  
Rady Nadzorczej

Jan Słowik

Sekretarz  
Rady Nadzorczej

Adrian Mital

W głosowaniu jawnym uczestniczyło 6 Członków Rady Nadzorczej

Głosów za oddano 6

Głosów przeciw oddano 0

Głosów wstrzymujących się 0



**Uchwała nr 42/Z/23**  
**Zarządu banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu**  
**z dnia 24 sierpnia 2023r.**

**w sprawie:** wprowadzenia Polityki unikania konfliktów interesów w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu

Na podstawie § 34 ust.1 pkt.14 Statutu Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu uchwała się co następuje:

§1

Wprowadza się Politykę unikania konfliktów interesów w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu stanowiącą załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2

Jednocześnie traci moc Polityka unikania konfliktów interesów w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu wprowadzona uchwałą nr 86/Z/21 Zarządu Banku z dnia 30 grudnia 2021r. i zatwierdzoną uchwałą nr 9/RN/22 Rady Nadzorczej z dnia 12 kwietnia 2022r.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Radą Nadzorczą.

**ZARZĄD**  
**Banku Spółdzielczego**  
**„Bank Rolników”**  
**w Opolu**

W głosowaniu jawnym uczestniczyło ...<sup>3</sup>... Członków Zarządu

Głosów za oddano ....<sup>3</sup>.....

Głosów przeciw oddano .....

Głosów wstrzymujących się .....

**RADCA PRAWNY**

*Janusz Hrynyszyn*  
OF 302/2008



Załącznik nr 1 do Uchwały Zarządu nr 42/Z/23  
z dnia 24.08.2023r.  
Załącznik nr 1 do Uchwały Rady Nadzorczej nr 27/RN/23  
z dnia 22.09.2023r.



BANK SPÓŁDZIELCZY „BANK ROLNIKÓW” W OPOLU

Rok założenia 1911

**Polityka unikania konfliktów interesów  
w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu**

**Opole, 2023**

## **Spis treści:**

1. Postanowienia początkowe.....	3
2. Źródła powstawania konfliktu interesów.....	4
3. Rodzaje konfliktu interesów.....	5
4. Opis działań w celu uniknięcia konfliktu interesów.....	6
5. Podział zadań w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów.....	8
6. Zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Bankiem a członkami Banku.....	11
7. Rejestr konfliktów interesów.....	11
8. Oświadczenie dotyczące konfliktu interesów.....	11
9. Postanowienia końcowe.....	12

## **Załączniki:**

Załącznik nr 1 - Wzór rejestru konfliktów interesów

Załącznik nr 2 – Oświadczenie dotyczące konfliktu interesów

## 1. Postanowienia początkowe

### §1

1. Polityka unikania konfliktów interesów w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu 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.

### §2

Podstawy opracowania niniejszej Polityki są:

1. Ustawa Prawo bankowe,
2. Ustawa Prawo spółdzielcze,
3. Ustawa o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym,
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. Wytyczne EBA/GL/2021/05
11. Inne.

### §3

Przez pojęcia stosowane w niniejszej Polityce rozumie się:

1. Bank – Bank Spółdzielczy „Bank Rolników” w Opolu
2. Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu
3. Zarząd – Zarząd Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu
4. Stanowisko ds. administracji, samorządu, organizacji i kadr – komórka organizacyjna Banku odpowiedzialna za realizację zadań związanych z rekrutacją, zatrudnianiem i oceną okresową pracowników.
5. Stanowisko ds. zgodności – komórka organizacyjna pełniąca funkcję zgodności.
6. Stanowisko ds. zarządzania ryzykami i analiz – komórka organizacyjna Banku, gromadząca dane i raportująca w sprawie ryzyka operacyjnego.
7. 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;
8. 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;
  9. Powiązanie personalne – na podstawie zapisów Ustawy Prawo spółdzielcze, pokrewieństwo lub powinowactwo w linii prostej oraz do trzeciej linii bocznej;
  10. sygnał – anonimowe wystąpienie w sprawie nieprawidłowości złożone przez pracowników lub klientów za pośrednictwem autonomicznego kanału komunikacyjnego;
  11. 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.

## **2. Źródła powstawania konfliktu interesów**

### §4

Podstawowe źródła powstawania konfliktów interesów stanowią:

1. Członkowie organów statutowych,
2. Pracownicy oraz ich najbliżsi członkowie rodziny,
3. Klienci,
4. Kontrahenci
5. Członek Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu (dalej „członek Banku”)

### §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. Świadczenie przez pracownika pracy lub usługi na rzecz innego podmiotu lub wykonywanie działalności gospodarczej oraz poprzedniego zatrudnienia w niedawnej przeszłości,
6. Nierówne traktowanie.



§6

Konflikt interesów może powstać na styku:

	<b>Członkowie organów statutowych</b>	<b>Pracownicy</b>	<b>Klienci</b>	<b>Kontrahenci</b>
<b>Członkowie organów statutowych</b>	Powiązania personalne	Powiązania personalne	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna
<b>Pracownicy</b>	Powiązania personalne	Powiązania personalne	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna
<b>Klienci</b>	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna
<b>Kontrahenci</b>	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna

§7

Konflikty interesów mogą wynikać również z przeszłych relacji osobistych i zawodowych pracowników i najbliższych członków rodziny, w tym poprzedniego zatrudnienia w niedawnej przeszłości. Z uwagi na to, iż takie relacje mogą nadal mieć wpływ na zachowanie i podejmowane decyzje, wszyscy pracownicy Banku powinni zgłaszać takie konflikty interesów Stanowisku ds. administracji, samorządu, organizacji i kadr z okresu ostatnich 5 lat.

### 3. Rodzaje konfliktu interesów

§8

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. 7, 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. zarządzania ryzykami i analiz 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 poniższe środki:
- 1) ujawnianie okoliczności, które mogą wywołać konflikt interesów bądź w których wystąpił konflikt interesów,
  - 2) wyłączenie pracownika, którego konflikt dotyczy z podejmowania decyzji / głosowania,
  - 3) wyłączenie członka Organu Banku, którego konflikt dotyczy z podejmowania decyzji, która może zostać podjęta jednoosobowo, oraz powierzenie wykonania tej czynności członkowi organu wyznaczonego na zastępcę.
  - 4) 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;

#### **4. Opis działań w celu uniknięcia konfliktu interesów**

##### §9

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

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

##### §10

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 kolegiatnej 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.

## §11

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 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. Wyłączenie z głosowania osób których dotyczy sprawa,
10. Nie stosowanie działań o charakterze represyjnym w stosunku do sygnalistów.

## §12

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. Wyłączenie 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 przez Stanowisko ds. administracji, samorządu, organizacji i kadr o wszystkich zmianach mogących stanowić powiązanie personalne oraz o podjęciu dodatkowego zatrudnienia poza bankiem.
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. administracji, samorządu, organizacji i kadr o możliwości wystąpienia konfliktu interesów.

## **5. Podział zadań w ramach zarządzania ryzykiem konfliktu interesów**

### §13

W procesie zarządzania ryzykiem wystąpienia konfliktu interesów uczestniczą:

1. Zebranie Przedstawicieli,
2. Rada Nadzorcza,
3. Zarząd,
4. Prezes Zarządu,
5. Członek Zarządu ds. handlowych,
6. Stanowisko ds. administracji, samorządu, organizacji i kadr,
7. Stanowisko ds. zarządzania ryzykami i analiz,
8. Stanowisko ds. zgodności.

### §14

Podstawowe zadania Zebrania 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.

### §15

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. Okresowa ocena stosowania zasad unikania konfliktu interesów na podstawie informacji otrzymanych od Zarządu.

#### §16

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 spowinowacone 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 konfliktu 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.

#### §17

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.

#### §18

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.

#### §19

Podstawowe zadania na Stanowisku ds. administracji, samorządu, organizacji i kadr:

1. Gromadzenie danych o powiązaniach personalnych w aktach pracowników, na podstawie załącznika nr 2 do niniejszej Polityki.
2. Gromadzenie informacji o zatrudnieniu pracowników w innych miejscach poza Bankiem,
3. Realizacja procesu rekrutacji oraz okresowej oceny pracowników z uwzględnieniem Polityki różnorodności oraz Polityki unikania konfliktów interesów,
4. Opracowanie odpowiednich zakresów czynności, pełnomocnictw, upoważnień itp.,
5. Prowadzenie rejestru konfliktu interesów
6. Raportowanie informacji o zaistniałych konfliktach interesów,
7. Zapozdawanie pracowników z postanowieniami niniejszej Polityki.

#### §20

Podstawowe zadania na Stanowisku ds. zarządzania ryzykami i analiz:

1. Identyfikowanie zdarzeń ryzyka operacyjnego, których źródłem jest konflikt interesów oraz przekazywanie informacji o takich zdarzeniach Stanowisku ds. administracji, samorządu, organizacji i kadr celem umieszczenia ich w rejestrze konfliktów interesów o których mowa w § 24,
2. Raportowanie w sprawie ryzyka operacyjnego.

#### §21

Podstawowe zadania na Stanowisku 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 konfliktu interesów.

#### §22

Podstawowe zadania pracowników w zakresie niniejszej Polityki:

1. Zgłaszanie do Stanowiska ds. administracji, samorządu, organizacji i kadr powiązań personalnych,
2. Informowanie Stanowiska ds. administracji, samorządu, organizacji i kadr o podjętym zatrudnieniu poza Bankiem,
3. Zgłaszanie przypadków wystąpienia konfliktu interesów do przełożonych lub do Stanowiska ds. administracji, samorządu, organizacji i kadr.

## **6. Zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Bankiem a członkami Banku**

### § 23

1. Nie można w szczególności traktować członków Banku w zakresie zawierania i świadczenia usług w sposób uprzywilejowany w stosunku do innych klientów chyba, że takie uprzywilejowanie wynika z przepisów prawa.
2. Jeżeli konflikt interesów dotyczy relacji pomiędzy członkiem Banku a Bankiem - interesy Banku mają pierwszeństwo przed interesami członka.
3. Jeżeli pracownik Banku, członek zarządu, członek RN posiada wiedzę, że pomiędzy interesem Banku a interesem członka Banku może wystąpić lub występuje konflikt interesów, informuje o tym niezwłocznie Stanowisko ds. administracji samorządu, organizacji i kadr.
4. Stanowisko ds. administracji samorządu, organizacji i kadr zgłasza konflikt Prezesowi Zarządu, który decyduje o podjęciu dalszych kroków w sprawie w konsultacji ze Stanowiskiem ds. zgodności.

## **7. Rejestr konfliktów interesów**

### §24

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów Stanowisko ds. administracji, samorządu, organizacji i kadr prowadzi rejestr konfliktów interesów.
2. Wpisowi do rejestru konfliktów interesów podlegają informacje dotyczące potencjalnych lub rzeczywistych przypadków konfliktu interesów wraz z oceną i opisem środków podjętych w celu zarządzania konfliktem, przekazane Stanowisku ds. administracji, samorządu, organizacji i kadr.
3. Wpisy w rejestrze konfliktu interesów nie podlegają usuwaniu.
4. Wzór rejestru konfliktów interesów stanowi załącznik nr 1 do niniejszej polityki.

## **8. Oświadczenie dotyczące konfliktu interesów**

### §25

1. Pracownicy banku oraz Członkowie organów statutowych składają oświadczenie dotyczące powiązań personalnych, organizacyjnych i kapitałowych z pracownikami i członkami organów statutowych, zgodnie z Załącznikiem nr 2 do niniejszej Polityki.
2. Odpowiedzialnym za pobranie Oświadczenia/zał. nr 2 do Polityki/ jest Stanowisko ds. administracji, samorządu, organizacji i kadr.
3. Stanowisko ds. administracji, samorządu, organizacji i kadr na bieżąco dokonuje analizy powiązań personalnych, organizacyjnych i kapitałowych na podstawie złożonych oświadczeń, w przypadku powstania wątpliwości sprawa konsultowana jest ze Stanowiskiem ds. zgodności. W przypadku potwierdzenia przez Stanowisko ds. zgodności, że występuje potencjalny lub rzeczywisty konflikt interesów, Stanowisko

ds. zgodności wspólnie ze Stanowiskiem ds. administracji, samorządu, organizacji i kadr przygotowuje propozycje zmian w Strukturze organizacyjnej Banku i przedkłada Prezesowi Zarządu Banku.

## 9. Postanowienia końcowe

### §26

1. Niniejsza Polityka podlega co najmniej raz w roku przeglądowi przeprowadzanym przez Stanowisko 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.
5. Polityka wchodzi w życie z dniem podpisania.

ZARZĄD  
Banku Spółdzielczego  
„Bank Rolników”  
w Opolu

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*Stanowisko ds. zgodności*

*Nie wnoszę uwag*

SPECJALISTA

*[Signature]*  
Beata Wajman

*Nie wnoszę uwag formalno-prawnych*

RADCA PRAWNY

*[Signature]*  
Janusz Hrynyszyn  
OP 832/2008







.....  
Imię i nazwisko

.....  
Pesel

### OŚWIADCZENIE DOTYCZĄCE KONFLIKTU INTERESÓW

Niniejszym oświadczam, że **W ZAKRESIE POWIĄZAŃ PERSONALNYCH** z pracownikami i Członkami organów Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu:

1) posiadam/nie posiadam\* wśród pracowników, członków organów statutowych Banku osoby bliskie - co oznacza:

- a) małżonka;
- b) osobę pozostającą w faktycznym współżyciu;
- c) rodziców, dziadków lub rodziców, dziadków osób wskazanych w lit. a lub lit. b;
- d) zstępnych (dziecko, wnuka) lub przysposobionych albo zstępnych (dziecko, wnuka) albo przysposobionym osób wskazanych w lit. a lub lit. b;
- e) rodzeństwo lub rodzeństwo osób wskazanych w lit. a lub lit. b;
- f) synową, zięcia;
- g) brat/siostra ojca / matki;
- h) syn / córka brata / siostry w stosunku do stryja / stryjenki
- i) syn/córka w stosunku do siostry/brata ojca/ matki
- j) dzieci rodzeństwa;

2) jestem powiązana(y)/nie jestem powiązana(y)\* kapitałowo/organizacyjnie z następującymi podmiotami:

.....  
(wymienić, jeśli występuje powiązanie)

Jednocześnie zobowiązuję się powiadomić Pracodawcę o zaistnieniu powiązań w trakcie trwania stosunku pracy.

\_\_\_\_\_  
(data i podpis)

\*niepotrzebne skreślić

