



**BANK SPÓŁDZIELCZY „BANK ROLNIKÓW” W OPOLU**

**Rok założenia 1911**

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

**Opole, 2026**

## SPIS TREŚCI

<b>Rozdział 1. Postanowienia ogólne.....</b>	<b>3</b>
<b>Rozdział 2. Obszary podatne na występowanie konfliktu interesów .....</b>	<b>5</b>
<b>Rozdział 3. Rodzaje konfliktu interesów i źródła występowania.....</b>	<b>6</b>
Oddział 1. Rodzaje konfliktu interesów .....	6
Oddział 2. Źródła konfliktów interesów .....	7
<b>Rozdział 4. Identyfikacja konfliktu interesów.....</b>	<b>10</b>
<b>Rozdział 5. Przeciwdziałanie konfliktom interesów.....</b>	<b>11</b>
Oddział 1. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku Członków organów Banku ....	11
Oddział 2. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku pracowników Banku.....	11
<b>Rozdział 6. Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów... </b>	<b>12</b>
<b>Rozdział 7. Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów .....</b>	<b>15</b>
<b>Rozdział 8. Rejestr konfliktów interesów.....</b>	<b>15</b>
<b>Rozdział 9. Postanowienia końcowe .....</b>	<b>16</b>

### Załączniki:

Załącznik nr 1 – Zawiadomienie dotyczące konfliktu interesów

Załącznik nr 2 – Przykłady konfliktu interesów

Załącznik nr 3 – Wzór rejestru

Załącznik nr 4 – Oświadczenie dotyczące konfliktu interesów dla nowych pracowników

## **Rozdział 1. Postanowienia ogólne**

### **§ 1.**

1. Polityka unikania konfliktów interesów w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu zwana dalej „Polityką”, określa zasady identyfikacji, oceny, monitorowania oraz zarządzania konfliktem interesów w ramach działalności Banku.
2. Pracownicy Banku, realizując powierzone zadania, mogą być narażeni na ryzyko wystąpienia konfliktu interesów. Bank dokłada wszelkich starań, aby w takich sytuacjach nie doszło do naruszenia interesów klienta.
3. Bank podejmuje działania mające na celu identyfikację i unikanie konfliktów interesów, a w przypadku ich zaistnienia – odpowiednio nimi zarządza, z zachowaniem najwyższej staranności oraz poprzez podejmowanie wszelkich możliwych kroków ograniczających ich negatywne skutki.
4. Zarządzanie konfliktem interesów wymaga świadomości wzajemnego oddziaływania procesów zachodzących w Banku na relacje z interesariuszami, dlatego Bank nieustannie rozwija i doskonali proces zarządzania konfliktem interesów.
5. Odpowiedzialne zarządzanie konfliktem interesów stanowi integralną część kultury korporacyjnej Banku, opartej na przejrzystości, odpowiedzialności i dbałości o zaufanie klientów oraz partnerów biznesowych.
6. Konflikt interesów wygasa z chwilą ustania powodujących go okoliczności.

### **§ 2**

1. Polityka ma zastosowanie do wszystkich pracowników Banku, niezależnie od zajmowanego stanowiska oraz rodzaju łączącego ich z Bankiem stosunku prawnego, a także do osób wykonujących czynności na rzecz lub w imieniu Banku.
2. Postanowienia Polityki dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio również do Członków organów.
3. Postanowienia Polityki nie naruszają obowiązujących regulacji zewnętrznych w zakresie konfliktu interesów, do przestrzegania których Bank jest zobowiązany, w szczególności wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz zawartych umów. W przypadku ich wystąpienia postanowienia Polityki stosuje się odpowiednio.

### **§ 3.**

Polityka stanowi wykonanie w szczególności postanowień:

- 1) Wytocznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA) z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2021/05);
- 2) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach wydanej w kwietniu 2017 r.;
- 3) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach wydanej w październiku 2020 r.;

- 4) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjętych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r.

#### § 4.

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.

#### § 5.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy „Bank Rolników” w Opolu
- 2) **Członek organu** – Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku;
- 3) **SASOK** – Stanowisko ds. administracji, samorządu, organizacji i kadr
- 4) **SZ** – Stanowisko ds. zgodności
- 6) **dotatkowa działalność zawodowa** – każde dodatkowe zajęcie zawodowe (zarobkowe lub nie zarobkowe) pracownika Banku, Członka organu podejmowane poza Bankiem, w szczególności (ale nie wyłącznie) podejmowane na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej, pełnomocnictwa, prokury, powołania do organu (np. do zarządu, rady nadzorczej, komisji rewizyjnej) oraz w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, w tym przez spółki prawa handlowego, stowarzyszenia, fundacji lub spółdzielni;
- 7) **interes** – to każda korzyść, która może zapewnić zysk lub uniknięcie straty taka korzyść może mieć charakter prawny, finansowy, osobisty, materialny, niematerialny lub inny;
- 8) **klient** – osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna, która zawarła z Bankiem umowę dotyczącą czynności bankowych lub która zamierza z Bankiem taką umowę zawrzeć;
- 9) **konflikt interesów** – znane Bankowi okoliczności prowadzące lub mogące doprowadzić do powstania sprzeczności 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 jego 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;
- 10) **osoby powiązane** – osoby, z którymi łączą lub łączyły pracownika relacje mogące mieć wpływ na

jego niezależność i bezstronność przy wykonywaniu obowiązków służbowych. Do osób powiązanych zalicza się w szczególności:

- a) osoby pozostające z pracownikiem w relacjach osobistych (osoby bliskie), w tym pokrewieństwo lub powinowactwo w linii prostej oraz do trzeciej linii bocznej, osoba pozostająca w stosunku przysposobienia (opieki, kurateli) oraz jej małżonek, a także osoba pozostająca we wspólnym pożyciu,
  - b) osoby związane z pracownikiem relacjami kapitałowymi, w tym posiadające z pracownikiem wspólnie akcje lub udziały w podmiotach będących klientami Banku, podmiotami świadczącymi na rzecz Banku usługi lub partnerami biznesowymi Banku oraz osoby zasiadające wraz z pracownikiem w organach lub ciałach decyzyjnych takich podmiotów;
- 11) **osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku** - wskazane w § 41 ust. 2 statutu Banku
  - 12) **partner biznesowy** – osoba fizyczna, osoba prawna, jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej, z którą Bank łączy lub mogą łączyć stosunki gospodarcze, w szczególności oparte na dostarczaniu towarów lub usług, z wyłączeniem usług świadczonych przez Bank, w ramach prowadzonej działalności finansowej;
  - 13) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem;
  - 14) **pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, na stanowisku wymienionym na wykazie stanowiącym Załącznik nr 1 do Polityki identyfikowania kluczowych funkcji w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu oraz powoływania i odwoływania osób pełniących te funkcje
  - 15) **rejestr konfliktów interesów** – rejestr konfliktów interesów, prowadzony w formie elektronicznej przez SASOK zgodnie z załącznikiem nr 3;
  - 16) **zarządzanie konfliktem interesów** – zapobieganie, identyfikacja i ujawnianie przypadków konfliktów interesów oraz podejmowanie działań w celu kontrolowania tych sytuacji, jak również ograniczanie ich negatywnego wpływu na funkcjonowanie Banku oraz jego relacje z osobami powiązаныmi, klientami i innymi podmiotami (w tym partnerami biznesowymi);
2. Użyte w Polityce określenia komórek organizacyjnych Banku zostały zdefiniowane w Regulaminie Organizacyjnym Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu.

## **Rozdział 2. Obszary podatne na występowanie konfliktu interesów**

### **§ 6.**

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) zawieranie transakcji własnych przez pracowników Banku, posiadanie przez pracowników Banku udziałów, akcji, praw własności w podmiotach będących klientami Banku.

### **Rozdział 3. Rodzaje konfliktu interesów i źródła występowania**

#### **Oddział 1. Rodzaje konfliktu interesów**

##### **§ 7.**

1. Konflikt interesów w rozumieniu Polityki może mieć charakter:
  - 1) potencjalny – występuje wtedy, gdy istnieje ryzyko, że w określonej sytuacji działania Banku, Członka organu Banku lub pracownika Banku mogłyby doprowadzić do powstania konfliktu interesów. Dzięki zastosowaniu odpowiednich środków zapobiegawczych konflikt ten jednak nie urzeczywistnił się;
  - 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 o charakterze stałym, wynikający z pełnionej funkcji, powiązań organizacyjnych, kapitałowych lub innych relacji, którego występowanie jest nieodłącznie związane z danym stanowiskiem lub rolą. Tego rodzaju konflikt wymaga stałego monitorowania przez osobę, której dotyczy, oraz przez Stanowisko ds. zgodności w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku lub 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 § 18 ust.1.
3. Konflikt interesów może wynikać nie tylko z aktualnych, lecz również z wcześniejszych relacji osobistych, kapitałowych (osoby powiązane) lub relacji zawodowych pracownika Banku oraz Członka organu, jeżeli relacje te – mimo formalnego zakończenia – mogą nadal wpływać lub stwarzać ryzyko wpływu na bezstronność, obiektywność lub niezależność podejmowanych działań lub decyzji.
4. Bank, działając zgodnie z Wytycznymi Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2021/05), Rekomendacją H oraz Rekomendacją Z Komisji Nadzoru Finansowego, a także Zasadami Ładu Korporacyjnego, zobowiązany jest do:
  - 1) identyfikacji konfliktów interesów niezależnie od ich charakteru;
  - 2) podejmowania środków organizacyjnych i proceduralnych w celu zarządzania zarówno konfliktami rzeczywistymi, jak i potencjalnymi oraz utrzymującymi się;
  - 3) prowadzenia rejestru wszystkich zidentyfikowanych przypadków konfliktów interesów.
5. W przypadku konfliktów interesów o charakterze utrzymującym się Bank wprowadza mechanizmy systemowe, w szczególności:
  - 1) bariery informacyjne ograniczające przepływ informacji;
  - 2) procedury wyłączenia osób z podejmowania decyzji;
  - 3) okresowe raportowanie i monitorowanie konfliktów przez Stanowisko ds. zgodności.

## **Oddział 2. Źródła konfliktów interesów**

### **§ 8.**

#### **Konflikt interesów pomiędzy Bankiem a Klientem**

1. Konflikt interesów między Bankiem lub pracownikiem a klientem Banku lub grupą klientów powstaje, gdy istnieje istotne ryzyko wyrządzenia szkody interesom klienta lub klientów w szczególności w sytuacji, gdy:
  - 1) Bank lub pracownik Banku może osiągnąć nieuzasadniony zysk finansowy lub uniknąć straty finansowej wskutek wykorzystania swojej uprzywilejowanej pozycji wobec klienta i poniesienia przez niego (w związku z tym) straty lub niezyskanie korzyści;
  - 2) Bank lub pracownik Banku ma interes w określonym wyniku usługi świadczonej w imieniu Banku na rzecz klienta, który jest rozbieżny z interesem klienta;
  - 3) Bank lub pracownik Banku ma powody natury finansowej bądź poza finansowej, aby preferować klienta w stosunku do innego Klienta Banku;
  - 4) Klient prowadzi działalność konkurencyjną wobec działalności Banku;
  - 5) Bank świadczy usługi o różnym charakterze na rzecz tego samego klienta, np. udzielając kredytu lub pożyczki spółce, której akcje są jednocześnie przedmiotem transakcji zawieranych przez Bank;
  - 6) działania klienta są sprzeczne ze strategią lub misją Banku, w szczególności w zakresie zrównoważonego rozwoju.
2. Konflikt interesów pomiędzy Bankiem lub pracownikiem a klientem może mieć źródło w działalności Banku, w szczególności:
  - 1) w zakresie wykonywania czynności bankowych;
  - 2) w zakresie innych czynności oraz usług finansowych niewchodzących w zakres czynności bankowych;
  - 3) w przypadkach, gdy zachodzi możliwość wykorzystania informacji uzyskanych od Klienta do inwestycji finansowych realizowanych na własny rachunek lub różnicowania warunków świadczenia usług dla dotychczasowych i nowych klientów.
3. Bank nie podejmuje działań, które prowadziłyby do uprzywilejowania interesu Banku kosztem interesu klienta, nie wykorzystuje przewagi informacyjnej ani informacji poufnych w sposób sprzeczny z interesem klienta oraz zapewnia równe i przejrzyste traktowanie wszystkich klientów.
4. Pracownik Banku nie może wykorzystywać swojej pozycji zawodowej w celu osiągnięcia korzyści osobistych oraz przyjmować korzyści majątkowych lub osobistych od klientów, które mogą podważyć jego niezależność, a także zobowiązany jest ujawniać wszelkie powiązania mogące mieć wpływ na jego bezstronność wobec klienta.
5. Przykłady konfliktu interesów między Bankiem lub pracownikiem a klientem znajdują się w Załączniku nr 2 do Polityki.

### **§ 9.**

#### **Konflikt interesów pomiędzy pracownikiem a Bankiem**

1. Konflikt interesów może wystąpić pomiędzy pracownikiem a Bankiem, w szczególności gdy pracownik:

- 1) ma udział finansowy w przychodach podmiotu będącego partnerem biznesowym, klientem bądź konkurentem Banku (przy czym posiadanie do 3% akcji lub udziałów takiego podmiotu nie stanowi przesłanki konfliktu interesów);
- 2) uczestniczy we współpracy Banku z partnerem biznesowym, w tym w procesie wyboru, oceny lub kontroli i ma z tym partnerem związek – w szczególności o charakterze finansowym, formalnym lub osobistym;
- 3) jest pełnomocnikiem partnera biznesowego, klienta bądź konkurenta Banku;
- 4) angażuje się w działania prowadzące do wykorzystania pełnionej funkcji lub aktywów Banku dla osiągnięcia prywatnej korzyści lub uniknięcia strat kosztem interesów Banku;
- 5) wykorzystuje do realizacji transakcji na własny rachunek niepublikowane, istotne informacje uzyskane w związku ze świadczeniem usług lub wykonywaniem pracy na rzecz Banku;
- 6) z tytułu zatrudnienia w Banku lub współpracy z Bankiem ma możliwość oddziaływania na proces oceny ryzyka lub podejmowania decyzji związanych ze świadczeniem usług na rzecz siebie lub osób powiązanych;
- 7) dokonuje operacji w systemach Banku dotyczących siebie, osób powiązanych;
- 8) przyjmuje prezenty od klientów lub partnerów biznesowych, które nie mają charakteru upominków biznesowych w rozumieniu Kodeksu Etyki Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu;
- 9) prowadzi we własnym imieniu działalność społeczną lub polityczną, w której planuje wykorzystywać lub wykorzystuje swoje powiązania z Bankiem;
- 10) prowadzi działalność naukową lub edukacyjną z zamiarem wykorzystania swoich związków z Bankiem (w szczególności przez uzyskanie finansowania projektów badawczych lub wykorzystywanie w pracy naukowej istotnych, niepublikowanych informacji dotyczących Banku, stosowanych procedur lub Klientów), z pominięciem obowiązujących procedur;
- 11) podejmuje we własnym imieniu publiczne wystąpienia, w trakcie których wykorzystuje swoje powiązanie z Bankiem do budowania autorytetu lub wywoływania wrażenia, że prezentuje oficjalne stanowisko Banku;
- 12) podejmuje zobowiązania mogące zostać zinterpretowane jako zobowiązania Banku;
- 13) uczestniczy we współpracy Banku z partnerem biznesowym, z którym – przed upływem 24 miesięcy poprzedzających zatrudnienie w Banku – pozostawał w stosunku pracy, stosunku cywilnoprawnym, pełnił funkcję w jego władzach lub był jego pełnomocnikiem, współnikiem, partnerem albo komplementariuszem;
- 14) podejmuje dodatkową działalność zawodową na rzecz innego podmiotu w sytuacji, gdy jest ona niezgodna z postanowieniami umowy o zakazie konkurencji zawartej z Bankiem;
- 15) podejmuje lub prowadzi dodatkową działalność zawodową w ramach której istnieje oczekiwanie, zamierzenie lub zagrożenie, że pracownik będzie korzystał z danych, informacji lub mienia należącego do Banku lub że działalność ta będzie realizowana w czasie pracy w Banku;
- 16) podejmuje lub prowadzi dodatkową działalność, w ramach której może dojść do naruszenia wizerunku lub innych dóbr osobistych Banku, w szczególności gdy:
  - a) ma charakter konkurencyjny wobec Banku,
  - b) wiąże się z działalnością polityczną,
  - c) obejmuje zatrudnianie osób powiązanych,
  - d) obejmuje pełnienie funkcji w organach zarządczych lub nadzorczych poza Bankiem,
  - e) wiąże się z posiadaniem udziałów lub akcji mogących wpływać na bezstronność pracownika,
  - f) polega na wykorzystywaniu zasobów, informacji lub wiedzy zdobytej w Banku w sposób mogący wyrządzić mu szkodę;

- 17) działając we własnym imieniu lub na rzecz osoby powiązanej, uzyskuje korzyść lub unika straty, wykorzystując wiedzę lub narzędzia Banku w sposób powodujący stratę lub nieuzyskanie korzyści przez Bank;
  - 18) uczestniczy w procesie rekrutacji, awansów lub oceny pracowniczej, jeżeli kandydatem lub ocenianym jest osoba powiązana z nim obecnie lub w przeszłości lub osoby, z którym łączyły go relacje zawodowe mogące wpływać na bezstronność decyzji.
2. Przykłady konfliktu interesów między pracownikiem a Bankiem znajdują się w Załączniku nr 2 do Polityki.

## **§ 10.**

### **Konflikt interesów pomiędzy klientami**

1. Konflikt interesów może wystąpić pomiędzy klientami, w szczególności gdy transakcje lub inwestycje dwóch klientów mają sprzeczne cele, w tym zwłaszcza w sytuacjach, gdy Bank pośredniczy w transakcjach pomiędzy tymi klientami.
2. Przykłady konfliktu interesów między Klientami znajdują się w Załączniku nr 2 do Polityki.

## **§ 11.**

### **Konflikt interesów pomiędzy Bankiem a partnerem biznesowym**

1. Konflikt interesów może wystąpić pomiędzy Bankiem a partnerem biznesowym, w szczególności gdy:
  - 1) działalność partnera biznesowego poza zakresem współpracy z Bankiem naraża Bank na straty, utratę korzyści lub utratę reputacji;
  - 2) działania partnera biznesowego są sprzeczne ze strategią lub misją Banku, w szczególności w zakresie zrównoważonego rozwoju;
  - 3) partner biznesowy wykorzystuje informacje należące do Banku, chronione lub objęte tajemnicą przedsiębiorstwa, w celach innych niż realizacja umowy zawartej z Bankiem;
  - 4) występują powiązania osobowe partnera biznesowego z pracownikiem Banku, w tym:
    - a) pracownik biorący udział w wyborze partnera ma powiązania z osobą zatrudnioną po stronie partnera biznesowego,
    - b) pracownik zasiada w organach zarządzających partnera biznesowego.
2. Przykłady konfliktu interesów między Bankiem a partnerem biznesowym znajdują się w Załączniku nr 2 do Polityki.

## **§ 12.**

### **Konflikt interesów Członków organów**

1. Konflikt interesów w zakresie Członków organów może wystąpić w szczególności, gdy:
  - 1) w Zarządzie, Radzie Nadzorczej lub pomiędzy członkami tych organów a pozostałymi pracownikami Banku istnieją powiązania obejmujące w szczególności relacje osobiste oraz relacje kapitałowe (osoby powiązane) mogące oddziaływać na niezależność lub bezstronność przy podejmowaniu decyzji lub wykonywaniu obowiązków służbowych;
  - 2) pomiędzy klientami lub partnerami biznesowymi a Członkami organów istnieją powiązania, w szczególności gdy Bank nawiązuje relacje biznesowe z podmiotem, w którym Członek organu jest zaangażowany finansowo;
  - 3) w przypadku podejmowania przez Członków organów dodatkowej aktywności zawodowej, gospodarczej, doradczej lub innej – bez względu na jej formę prawną – na rzecz podmiotów

konkurencyjnych wobec Banku; za konflikt interesów uznaje się w szczególności sytuacje, w których taka aktywność:

- a) może wpływać na niezależność, bezstronność lub lojalność Członka organu wobec Banku,
  - b) stwarza ryzyko wykorzystania informacji, wiedzy lub zasobów zdobytych w Banku na rzecz podmiotu konkurencyjnego,
  - c) może prowadzić do naruszenia obowiązku działania w najlepiej pojętym interesie Banku lub do osłabienia zaufania do bezstronności procesów decyzyjnych w Banku.
2. Członkowie organów są zobowiązani do ujawniania wszelkich powiązań, okoliczności lub informacji, które mogą powodować lub stwarzać ryzyko wystąpienia konfliktu interesów, niezwłocznie po ich powstaniu lub ujawnieniu.
  3. Członek organu podlega wyłączeniu z udziału w podejmowaniu decyzji lub wykonywaniu czynności w sprawie, której konflikt interesów go dotyczy lub może dotyczyć.
  4. Członkowie organów nie mogą wykorzystywać pełnionej funkcji, informacji lub zasobów Banku dla realizacji interesów osobistych, korzyści majątkowych lub innych korzyści o charakterze prywatnym, w tym na rzecz osób powiązanych.
  5. Przykłady konfliktu interesów członków organów Banku znajdują się w Załączniku nr 2 do Polityki.

#### **Rozdział 4. Identyfikacja konfliktu interesów**

##### **§ 13.**

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 5 Polityki.

##### **§ 14.**

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 osoby powiązane z pracownikiem Banku.
- 2) **Pracownik SASOK oraz inni pracownicy Banku zaangażowani w proces rekrutacji** – w przypadku udziału w procesie rekrutacji pracownika Banku powiązanego z kandydatem w sposób, który może niekorzystnie wpływać na obiektywne podejmowanie decyzji dotyczącej zatrudnienia;
- 3) **członkowie komisji przetargowej** – w przypadku powiązania członka komisji z oferentem bądź z kandydatem do świadczenia usługi lub doraźnej obsługi prawnej w sposób, który może budzić wątpliwości co do bezstronności podejmowanej decyzji dotyczącej wyboru oferenta lub kandydata;
- 4) **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. Dotyczy to nabywania towarów i usług bądź akceptowania zamówień, których wartość nie wymaga powołania komisji przetargowej;

- 5) **pracownicy Banku zaangażowani w proces restrukturyzacji i windykacji** – w przypadku, gdy:
  - dłużnikiem lub podmiotem powiązany z dłużnikiem jest osoba powiązana z pracownikiem Banku,
  - pracownik posiada lub posiadał wcześniejsze relacje zawodowe lub osobiste z dłużnikiem, jego reprezentantami lub podmiotami uczestniczącymi w procesie restrukturyzacji lub windykacji,
  - istnieje ryzyko, że osobiste interesy pracownika mogą wpływać na warunki restrukturyzacji, podejmowane działania windykacyjne.
- 6) **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.
- 7) **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;
- 8) **Członkowie organów Banku oraz pracownicy Banku posiadających udziały, akcje, prawa własności w podmiotach będących Klientami Banku** w sytuacji, gdy ich posiadanie może wpływać na brak obiektywizmu i bezstronności przy wykonywaniu przez **Członków organów oraz pracowników Banku** czynności bankowych dotyczących tych Klientów.

## **Rozdział 5. Przeciwdziałanie konfliktom interesów**

### **Oddział 1. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku Członków organów Banku**

#### **§ 15.**

Członek organu Banku, w zakresie zbadania wystąpienia konfliktów interesów jego dotyczących, jest zobowiązany do:

- 1) wypełnienia oświadczenia zgodnie z zasadami określonymi w obowiązującej Procedurze oceny odpowiedniości członków Zarządu oraz osób pełniących Kluczowe Funkcje w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu oraz Procedurze oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej oraz kandydatów na członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu i przekazania podpisanego oświadczenia pracownikowi SASOK. W razie zidentyfikowania konfliktu interesów, pracownik SASOK przekazuje informację do SZ. Pracownik SZ weryfikuje, czy zdarzenie nosi znamiona wystąpienia konfliktu interesów oraz czy zaproponowany sposób zarządzenia konfliktem interesów jest adekwatny, a następnie dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 8;
- 2) zobowiązany jest do powstrzymania się od udziału w rozstrzyganiu spraw, w których występuje konflikt interesów, zgodnie z postanowieniami § 18 Polityki.

### **Oddział 2. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku pracowników Banku**

#### **§ 16.**

1. Każdy nowo zatrudniony Pracownik Banku składa oświadczenie zgodne z załącznikiem nr 4 do niniejszej Polityki. Ponadto, Pracownik Banku posiadający wiedzę odnośnie sytuacji, które mogą

wywołać bądź w których wystąpił konflikt interesów jego dotyczący lub innych Pracowników, w szczególności w okolicznościach, o których mowa w § 7 - §12, wypełnia zawiadomienie zgodnie z wzorem stanowiącym załącznik nr 1 do Polityki i przekazuje 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 § 18 Polityki. Następnie wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 niezwłocznie przekazuje do SZ wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
3. W przypadku wątpliwości co do zastosowania środków przeciwdziałania i zarządzania konfliktem – bezpośredni przełożony lub osoba go zastępująca, przekazuje wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 do SZ wraz z opisem działań planowanych do podjęcia, informacją czego dotyczą sygnalizowane wątpliwości oraz wnioskiem o rekomendację SZ.
4. SZ 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 8.
5. Ocena zdarzenia, o którym mowa w ust. 5 dokonywana jest przez SZ 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.
6. 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 SZ co do sposobu postępowania, SZ przekazuje do pracownika, którego konflikt dotyczy oraz do bezpośredniego przełożonego bądź osoby go zastępującej, informację odnośnie sposobu przeciwdziałania i zarządzania konfliktem. Adnotację o wydanej rekomendacji SZ zamieszcza również w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 1.
7. Jeżeli rekomendacja SZ odnośnie sposobu przeciwdziałania i zarządzania konfliktem nie zostanie uwzględniona przez komórkę organizacyjną Banku, wówczas SZ raportuje do Członka Zarządu Banku nadzorującego daną komórkę organizacyjną w celu podjęcia dalszych decyzji dotyczących przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
8. Na podstawie informacji otrzymanych od SZ, Członek Zarządu Banku podejmuje decyzję odpowiednio odnośnie akceptacji zdarzenia zaraportowanego przez SZ bądź działań koniecznych do podjęcia przez nadzorowaną komórkę organizacyjną Banku, której sprawa dotyczy, mających na celu minimalizację ryzyka szkody dla interesów Banku. Decyzja Członka Zarządu Banku jest przekazywana do komórki organizacyjnej Banku, której sprawa dotyczy oraz SZ. Po jej otrzymaniu pracownik SZ dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 8. Adnotację o decyzji Członka Zarządu Banku SZ zamieszcza również na oświadczeniu lub zawiadomieniu, o którym mowa w ust. 1.

## **Rozdział 6. Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów**

### **§ 17.**

1. Bank stosuje w szczególności następujące środki i procedury służące zapobieganiu konfliktowi interesów i minimalizowaniu negatywnych skutków jego występowania:

- 1) gromadzenie i analizowanie przez SZ zgłoszeń i zapytań o konflikt interesów, o których mowa w §15 i §16;
- 2) zapewnienie odpowiedniości Członków organów Banku oraz innych osób pełniących kluczowe funkcje;
- 3) zapewnienie przekazywania przez Członków organów Banku informacji o konfliktach interesów mogących wynikać m.in. z działalności konkurencyjnej wobec Banku;
- 4) zapewnienie anonimowych kanałów przekazywania informacji o naruszeniach oraz szkolenia dla pracowników m.in. z zakresu zasad przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów;
- 5) egzekwowanie od Członków organów oraz pracowników Banku przestrzegania ograniczeń dotyczących przyjmowania i wręczania upominków biznesowych określonych w Kodeksie Etyki Banku Spółdzielczego „Bank Rolników” w Opolu;
- 6) wprowadzenie zakazu wszelkich działań podejmowanych w celu uzyskania korzyści związanych z wykonywaną funkcją w Banku, które mogłyby wykazywać cechy korupcji;
- 7) ograniczenie możliwości reprezentowania przez członka organu lub pracownika Banku interesów Banku w stosunku do osób, o których mowa w ust.2;
- 8) ograniczenie możliwości realizacji przez pracowników Banku transakcji na rachunek własny w zakresie ustalonym w odrębnych przepisach wewnętrznych Banku;
- 9) działanie zgodnie z najlepiej pojętym interesem klientów Banku z uwzględnieniem interesu Banku;
- 10) równoważenie celów ilościowych celami jakościowymi w przypadku pracowników zaangażowanych w świadczenie usług klientom;
- 11) określenie trybu postępowania przy zawieraniu transakcji kredytowych z członkami Banku Członkami Zarządu Banku (oraz osobami z nimi powiązanymi), osobami zatrudnionymi w Banku, a także zawieranie transakcji kredytowych z Członkami Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku oraz podmiotami powiązanymi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie;
- 12) 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, pożyczek pieniężnych, gwarancji bankowych, poręczeń osobom i podmiotom, o których mowa w pkt 11);
- 13) zapobieganie dokonywaniu przez pracowników Banku transakcji własnych związanych z wykorzystaniem informacji poufnych oraz informacji stanowiących tajemnicę bankową;
- 14) 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;
- 15) zapewnienie struktury organizacyjnej Banku, której celem jest rozdzielenie funkcji kontrolnych i funkcji operacyjnych;
- 16) ograniczenie, zgodnie z odrębnymi przepisami wewnętrznymi Banku, zakresu osób posiadających dostęp do informacji chronionych, zasobów systemów informatycznych Banku, informacji dotyczących klientów Banku i prowadzonej przez nich działalności, w tym informacji o sytuacji finansowej oraz realizowanych i planowanych przedsięwzięciach, jak również danych o rachunkach klientów i transakcjach realizowanych przez Klientów;

- 17) zapewnienie takiego podziału kompetencji i organizacji pracy, który ma na celu przeciwdziałanie konfliktom interesów oraz wskazywanie pracownikom właściwego sposobu postępowania w przypadku możliwości lub powstania konfliktu interesów.
2. Ograniczenie, o którym mowa w ust. 1 pkt 7), dotyczy w szczególności reprezentowania Banku w stosunku do:
  - 1) osób powiązanych;
  - 2) podmiotów, w których Członek organu występuje jako członek Rady nadzorczej lub Zarządu, właściciel albo posiadacz powyżej 3% akcji lub udziałów;
  - 3) osób prawnych, na rzecz których Członek organu lub pracownik Banku świadczy usługi w zakresie dodatkowej działalności zawodowej;
  - 4) osób, które udzieliły Członkowi organu lub pracownikowi Banku pełnomocnictwa w zakresie realizacji transakcji finansowych;
  - 5) partnerów biznesowych, z którym pracownik lub Członek organu ma związek, w szczególności o charakterze finansowym, właścicielskim, formalnym lub osobistym.
3. Zakres przedmiotowy wyłączenia, o którym mowa w ust. 1 pkt 7), obejmuje w szczególności uczestnictwo w podejmowaniu czynności związanych z:
  - 1) składaniem zamówień w imieniu Banku;
  - 2) podejmowaniem jakichkolwiek czynności związanych z nawiązywaniem, zmianą lub obsługą relacji finansowych pomiędzy Bankiem a Klientami lub partnerami biznesowymi;
  - 3) ustalaniem warunków zatrudnienia i wynagradzania;
  - 4) negocjowaniem i zawieraniem umów w imieniu Banku;
  - 5) dochodzeniem należności Banku.

#### **§ 18.**

1. 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 Członka Zarządu Banku nadzorującego komórkę organizacyjną Banku, której sprawa dotyczy, o której mowa w § 16 ust. 8,
    - d) stałe monitorowanie zarejestrowanych przypadków faktycznego oraz utrzymującego się konfliktu interesów w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji.
2. Okresowe monitorowanie zidentyfikowanych i zarejestrowanych konfliktów interesów. Monitoring konfliktów interesów obejmuje w szczególności ocenę ryzyka ich materializacji oraz zmian okoliczności, które mogą wpływać na status konfliktu. W sytuacji, o której mowa w ust. 1 odpowiednia adnotacja jest wprowadzana do:

- 1) protokołów z posiedzeń organów Banku, w skład których wchodzi Członkowie organów Banku – w odniesieniu do Członków organów Banku. Wyciąg z protokołów pracownik odpowiedzialny za obsługę posiedzeń organów Banku przekazuje do pracownika SZ;
- 2) po jego otrzymaniu pracownik SZ dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 8;
- 3) oświadczenia, którego wzór stanowi załącznik nr 1 do Polityki, zgodnie z postanowieniami § 16 Polityki – w odniesieniu do pozostałych pracowników Banku.

## **Rozdział 7. Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów**

### **§19.**

1. Bank przyjmuje zasadę, zgodnie z którą dopuszczalne jest wykonywanie określonych czynności pomimo istniejącego w danej sytuacji konfliktu interesów w przypadku, gdy nie jest możliwe zastosowanie środków określonych w przedmiotowej Polityce bądź pomimo zastosowania ww. środków przeciwdziałania konfliktom nie jest możliwe usunięcie konfliktu.
2. W sytuacji, o której mowa w ust. 1, przypadek ten:
  - 1) podlega ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 8;
  - 2) wymaga stałego monitorowania przez osobę, której konflikt dotyczy oraz SZ w celu minimalizacji ryzyka negatywnych skutków dla interesu Banku, w tym dodatkowej oceny, czy konflikt może zostać zakwalifikowany jako potencjalny konflikt interesów w innych relacjach lub obszarach działalności Banku.

## **Rozdział 8. Rejestr konfliktów interesów**

### **§ 20**

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów SASOK prowadzi rejestr konfliktów interesów, a SZ dokonuje jego okresowego monitorowania zgodnie z zasadami określonymi w ust. 4-7.
2. Wpisowi do rejestru konfliktów interesów podlegają informacje dotyczące zidentyfikowanych przypadków konfliktu interesów wraz z opisem środków podjętych w celu zarządzania konfliktem, przekazane do SZ, zawarte w:
  - 1) oświadczeniach złożonych przez Członków organów Banku zgodnie z zasadami określonymi w § 15;
  - 2) wyciągach z protokołów z posiedzeń organów Banku, o których mowa w § 18 ust. 2 pkt 1;
  - 3) oświadczeniach złożonych przez pracowników Banku zgodnie z zasadami określonymi w § 16.
3. Wpisy w rejestrze konfliktu interesów nie podlegają usuwaniu, a ich aktualność podlega systematycznemu monitorowaniu zgodnie z częstotliwością określoną w ust. 6.
4. SZ jest odpowiedzialny za monitorowanie zidentyfikowanych oraz zarejestrowanych w rejestrze konfliktów interesów, zarówno faktycznych, jak i potencjalnych. Monitoring obejmuje analizę aktualności wpisów oraz weryfikację zastosowanych środków zarządzania konfliktem interesów.
5. Monitoring konfliktów interesów obejmuje:
  - 1) weryfikację zidentyfikowanych i aktualnych konfliktów interesów;
  - 2) monitorowanie konfliktów interesów zarówno faktycznych jak i potencjalnych;
  - 3) aktualizację statusu wpisów;
  - 4) ocenę adekwatności przyjętych środków zaradczych i ich stosowania;

- 5) identyfikację zmian wymagających aktualizacji wpisu w rejestrze konfliktów interesów lub wdrożenia dodatkowych środków zapobiegawczych lub zarządczych;
  - 6) ocenę materializacji konfliktu interesów lub jego utrzymywania się.
6. Zarejestrowane konflikty interesów monitorowane są nie rzadziej niż co 6 miesięcy, zgodnie z zasadami określonymi w ust. 5. Monitoring dokonywany jest przez pracownika SZ.
  7. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, monitoring może być prowadzony z większą częstotliwością.

## Rozdział 9. Postanowienia końcowe

### § 21.

SZ co najmniej raz w roku:

- 1) dokonuje przeglądu Polityki;
- 2) na podstawie wpisów zawartych w rejestrze konfliktów interesów przygotowuje sprawozdanie z wykonywania czynności określonych w Polityce. Sprawozdanie jest przedkładane Zarządowi i Radzie Nadzorczej Banku.

### § 22.

W celu upowszechniania wśród pracowników Banku wiedzy z zakresu konfliktów interesów SZ, przeprowadza wstępne oraz okresowe szkolenia pracowników, obejmujące w szczególności zasady określone w Polityce.

### § 23.

1. Zasady publicznego ujawniania odpowiednich informacji dotyczących Polityki określa Polityka ujawniania informacji o charakterze jakościowym i ilościowym BS „BR” w Opolu w zakresie adekwatności kapitałowej, wynagrodzeń oraz innych informacji podlegających ogłaszaniu
2. Informacje, o których mowa w ust. 1, a także informacje o istnieniu w Banku potencjalnych istotnych konfliktów interesów, są przekazywane przez SZ, do Komisji Nadzoru Finansowego, a także do Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia.
3. Zarząd Banku odpowiada za wprowadzenie Polityki i zapewnienie przestrzegania przez pracowników Banku zasad w niej określonych.

### § 24.

Niestosowanie się przez pracowników do postanowień Polityki stanowi naruszenie ich obowiązków określonych w obowiązujących w Banku regulacjach wewnętrznych.

### § 25.

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 Procedurze zgłoszeń wewnętrznych naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych.

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







**VII. Decyzja Członka Zarządu Banku nadzorującego daną jednostkę / komórkę organizacyjną Banku odnośnie przeciwdziałania i zarządzania konfliktem (wypełnia pracownik SZ jeśli dotyczy)**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**VIII. Dodatkowe uwagi**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....  
(czytelny podpis pracownika składającego oświadczenie)

.....  
(data i podpis pracownika SZ)



Tabela 1. Konflikt interesów między Bankiem lub Pracownikiem Banku a Klientem (§8 Polityki)

L.p.	Źródło konfliktu (Regulamin § ust. pkt)	Opis źródła	Przykład konfliktu	Płaszczyzna wystąpienia	Przyczyna	Sposób przeciwdziałania / zarządzania
1	§8 ust.1 pkt 1	Bank lub pracownik Banku może osiągnąć nienależną korzyść kosztem klienta	Bank proponuje klientowi produkt o wyższej prowizji, mimo że istnieje tańszy, korzystniejszy produkt	Bank lub pracownik Banku – Klient	Sprzeczność interesów finansowych	Transparentne zasady sprzedaży, analiza adekwatności produktu, kontrola procesu doradztwa
2	§8 ust.1 pkt 2	Bank lub pracownik Banku ma interes w określonym wyniku usługi rozbieżnym z interesem klienta	Doradca rekomenduje produkt z prowizją dla Banku, nieadekwatny do profilu ryzyka klienta	Bank lub pracownik Banku – Klient	Konflikt interesów finansowych	nadzór sprzedażowy, równoważenie celów ilościowych celami jakościowymi
3	§8 ust.1 pkt 3	Preferowanie wybranych klientów	Priorytetowa obsługa klienta powiązanego z pracownikiem kosztem innych klientów	Klient lub pracownik Banku – Klient	Uprzywilejowanie	Zasada równego traktowania klientów, monitoring relacji powiązań
4	§8 ust.1 pkt 4	Klient prowadzi działalność konkurencyjną	Klient uruchamia produkt bankowy w celu zdobycia poufnych danych o polityce kredytowej Banku	Bank lub pracownik Banku – Klient	Konkurencja	Ograniczenie zakresu przekazywanych informacji, monitorowanie działań niezgodnych z celem
5	§8 ust.1 pkt 5	Bank świadczy różne usługi temu samemu klientowi	Bank udziela kredytu spółce, której akcje są jednocześnie przedmiotem transakcji brokerskich	Bank lub pracownik Banku – Klient	Sprzeczność usług	Rozdzielenie funkcji (chińskie mury), monitoring transakcji

6	§8 ust.1 pkt 6	Klient działa w sprzeczności ze strategią Banku	Spółka ubiega się o kredyt, a jej działalność narusza zasady zrównoważonego rozwoju	Bank lub pracownik Banku – Klient	Rozbieżność strategii	Ocena ESG, odmowa współpracy
---	----------------	---	---	-----------------------------------	-----------------------	------------------------------

**Tabela 2. Konflikt interesów między pracownikiem Banku a Bankiem (§9 Polityki)**

L.p.	Źródło konfliktu (§ ust. pkt)	Opis źródła	Przykład konfliktu	Płaszczyzna wystąpienia	Przyczyna	Sposób przeciwdziałania / zarządzania
1	§9 ust.1 pkt 1	Pracownik ma udziały/akcje partnera biznesowego, klienta lub konkurenta	Pracownik odpowiedzialny za ocenę dostawcy posiada jego akcje	Pracownik – Bank	Powiązanie finansowe	Obowiązek ujawnienia, wyłączenie z procesu decyzyjnego
2	§9 ust.1 pkt 2	Powiązanie osobiste/finansowe z partnerem biznesowym	Pracownik prowadzi negocjacje z firmą zatrudniającą jego partnera	Pracownik – Bank	Relacje osobiste	Rotacja zadań, wyłączenie z procesu współpracy
3	§9 ust.1 pkt 3	Pracownik jest pełnomocnikiem/partnera biznesowego/ klienta/ konkurenta Banku	Pracownik jednocześnie reprezentuje firmę składającą ofertę Bankowi	Pracownik – Bank	Konflikt ról	Zakaz pełnienia funkcji reprezentacyjnych bez zgody
4	§9 ust.1 pkt 4	Wykorzystanie funkcji dla prywatnych korzyści	Pracownik załatwia prywatną pożyczkę dla członka rodziny, używając zasobów Banku	Pracownik – Bank	Nadużycie stanowiska	Nadzór, audyt działań, sankcje dyscyplinarne
5	§9 ust.1 pkt 5	Wykorzystanie informacji poufnych	Pracownik kupuje akcje spółki po poznaniu nieopublikowanych danych	Pracownik – Bank	Insider trading	Zakaz, monitoring transakcji, szkolenia
6	§9 ust.1 pkt 6	Oddziaływanie na proces oceny ryzyka dla siebie/osób powiązanych	Pracownik rozpatruje wniosek kredytowy brata	Pracownik – Bank	Konflikt rodzinny	Wyłączenie, dodatkowa kontrola

Załącznik nr 2 do Polityka unikania konfliktów interesów w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu

7	§9 ust.1 pkt 7	Operacje w systemach dotyczące siebie i osób powiązanych	Pracownik podwyższa limit własnego rachunku	Pracownik – Bank	Nadużycie uprawnień	Kontrola dostępu, monitoring logów
8	§9 ust.1 pkt 8	Przyjmowanie prezentów	Pracownik przyjmuje drogi prezent za wcześniejsze rozpatrzenie sprawy	Pracownik – Klient	Korzyści osobiste	Polityka prezentowa, rejestr korzyści
9	§9 ust.1 pkt 9	Wykorzystanie powiązań w działalności politycznej/społecznej	Pracownik wskazuje, że reprezentuje Bank podczas kampanii politycznej	Pracownik – Bank	Wykorzystywanie wizerunku	Zakaz używania nazwy Banku
10	§9 ust.1 pkt 10	Wykorzystanie informacji w działalności naukowej	Pracownik publikuje dane operacyjne Banku w pracy naukowej	Pracownik – Bank	Ujawnienie tajemnicy	Zgoda DZ, anonimizacja danych
11	§9 ust.1 pkt 11	Publiczne wystąpienia budujące wrazenie reprezentacji Banku	Pracownik komentuje politykę kredytową Banku w mediach	Pracownik – Bank	Fałszywa reprezentacja	Wymagana zgoda Biura PR
12	§9 ust.1 pkt 12	Podejmowanie zobowiązań, które mogą zostać zinterpretowane jako zobowiązania Banku	Pracownik podpisuje list intencyjny bez uprawnień	Pracownik – Bank	Przekroczenie kompetencji	Kontrola pełnomocnictw
13	§9 ust.1 pkt 13	Współpraca z poprzednim pracodawcą w okresie 24 miesięcy	Pracownik ocenia ofertę firmy, w której pracował rok wcześniej	Pracownik – Bank	Ryzyko stronniczości	Wyłączenie z oceny
14	§9 ust.1 pkt 14	Aktywność zawodowa niezgodna z zakazem konkurencji	Pracownik doradza w firmie pożyczkowej w sytuacji posiadania umowy o zakazie konkurencji	Pracownik – Bank	Naruszenie zakazu	Zgoda lub sankcje
15	§9 ust.1 pkt 15	Wykorzystanie zasobów Banku w dodatkowej pracy	Pracownik wykonuje pracę dla innej firmy w godzinach pracy	Pracownik – Bank	Konflikt czasu i zasobów	Zgoda na działalność, kontrola czasu pracy
16	§9 ust.1 pkt 16	Aktywność zawodowa naruszająca wizerunek Banku	Pracownik prowadzi kanał medialny krytykujący sektor bankowy	Pracownik – Bank	Naruszenie reputacji	Zakazy i obowiązek zgłoszenia

17	§9 ust.1 pkt 17	Korzyść pracownika kosztem Banku, korzyść osoby powiązanej dzięki pracownikowi	Pracownik wykorzystuje wiedzę o promocjach do własnych inwestycji, Pracownik wskazuje znajomemu obejście procedur	Pracownik – Bank	Niewłaściwe korzystanie z wiedzy	Kodeks etyki, kontrola, wyłączenia, nadzór
18	§9 ust.1 pkt 18	Powiązania osobiste/zawodowe z pracownikiem Banku lub kandydatem do pracy	Pracownik uczestniczy w procesie rekrutacji swojego brata	Pracownik – Bank	Uprzywilejowanie osób bliskich	Wyłączenia, nadzór

Tabela 3. Konflikt interesów między klientami (§10 Polityki)

L.p.	Źródło konfliktu	Opis	Przykład	Płaszczyzna	Przyczyna	Sposób zarządzania
1	§10	Sprzeczne cele klientów	Klient A kupuje obligacje, które klient B wystawia – Bank pośredniczy	Klient – Klient	Rozbieżność interesów w transakcji	Chińskie mury, neutralność doradcza
2	§10	Pośrednictwo Banku tworzy konflikt	Bank obsługuje dwóch klientów w tej samej transakcji po przeciwnych stronach	Klient – Klient	Kolizja interesów	Rozdzielenie zespołów
3	§10	Informacja jednego klienta mogłaby zaszkodzić drugiemu	Klient inwestycyjny uzyskuje dane o planach transakcyjnych konkurenta obsługiwanego przez Bank	Klient – Klient	Ryzyko ujawnienia danych	Blokada dostępu do informacji
4	§10	Doradztwo może faworyzować jedną stronę	Bank rekomenduje klientowi sprzedaż instrumentu, wiedząc o zainteresowaniu drugiego	Klient – Klient	Nierównowaga informacyjna	Dokumentacja doradztwa, zasady best execution

Tabela 4. Konflikt interesów między Bankiem a partnerem biznesowym (§11 Polityki)

Załącznik nr 2 do Polityki unikania konfliktów interesów w Banku Spółdzielczym „Bank Rolników” w Opolu

L.p.	Źródło	Opis	Przykład	Płaszczyzna	Przyczyna	Zarządzanie
1	§11 ust.1 pkt 1	Działalność partnera naraża Bank na szkody reputacyjne	Partner stosuje nieetyczne praktyki sprzedażowe	Bank – Partner biznesowy	Niezgodność standardów	Due diligence, wypowiedzenie umowy
2	§11 ust.1 pkt 2	Partner działa sprzecznie ze strategią Banku	Partner nie przestrzega zasad ESG	Bank – Partner biznesowy	Rozbieżność strategii	Ocena ESG, ograniczenie współpracy
3	§11 ust.1 pkt 3	Wykorzystanie przez partnera informacji Banku	Partner ujawnia dane objęte tajemnicą przedsiębiorstwa	Bank – Partner biznesowy	Naruszenie poufności	NDA, sankcje, kontrola dostępu
4	§11 ust.1 pkt 4	Powiązania osobowe pracownika i partnera	Pracownik bierze udział w wyborze partnera zatrudniającego członka jego rodziny	Pracownik – Partner biznesowy	Konflikt relacji	Wyłączenie, dokumentacja procesu wyboru

Tabela 6. Konflikt interesów członków organów Banku (§12 Polityki)

L.p.	Źródło	Opis	Przykład	Płaszczyzna	Przyczyna	Zarządzanie
1	§12 ust.1 pkt 1	Powiązania osobiste między członkami organów lub członkami organów a pracownikami	Członek zarządu zatrudnia osobę bliską w nadzorowanej jednostce	Członek organu – Bank	Relacje osobiste	Ujawnienie, wyłączenie
2	§12 ust.1 pkt 2	Powiązania biznesowe z klientem lub partnerem	Członek organu posiada udziały klienta Banku	Członek organu – Klient	Powiązanie kapitałowe	Ujawnienie, decyzja RN
3	§12 ust.1 pkt 3	Aktywność zawodowa w podmiotach konkurencyjnych	Członek organu pełni funkcję w organach zarządzających lub nadzorczych w firmie pożyczkowej	Członek organu – Konkurencja	Niezgodność lojalności	Zakaz, wyłączenie







.....  
Imię i nazwisko

.....  
Pesel

## OŚWIADCZENIE DOTYCZĄCE KONFLIKTU INTERESÓW DLA NOWYCH PRACOWNIKÓW

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) osobę pozostającą w stosunku przysposobienia (opieki, kurateli) oraz jej małżonek;
  - h) osobę pozostającą we wspólnym pożyciu
- 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

