

Załącznik do Uchwały nr 108/Z/2026
Zarząd Vistula Banku Spółdzielczego
z dnia 22.04.2026 r.

Załącznik do Uchwały nr 68/RN/2026
Rady Nadzorczej Vistula Banku
Spółdzielczego
z dnia 23.04.2026 r.

Polityka zarządzania konfliktami interesów w Vistula Banku Spółdzielczym

Zarząd Banku akceptuje i przyjmuje zapisy Polityki :

Rada Nadzorcza Banku zatwierdza zapisy Polityki:

Akceptacja Rady Prawnego pełniącego funkcję Compliance:

Kwiecień, 2026 rok

Nazwa	Vistula Bank Spółdzielczy
Pełna nazwa dokumentu	Polityka zarządzania konfliktami interesów w Vistula Banku Spółdzielczym
Właściciel merytoryczny	Kadry
Data Wejścia w życie	Kwiecień 2026 rok.
Uchyla	Politykę w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów Vistula Banku Spółdzielczego przyjętą Uchwałą Zarządu nr 281/Z/2025 z dnia 22.12.2025 roku oraz Uchwałą Rady Nadzorczej nr 2/RN/2026 z dnia 07.01.2026 roku.
Cel/ Najważniejsze zmiany	Wdrożenie mechanizmu okresowej (co najmniej rocznej) aktualizacji oświadczeń o możliwości wystąpienia konfliktu interesów, celem realizacji zalecenia audytu wewnętrznego SSOZ BPS.
Obowiązywanie	Kwiecień 2026 rok.

Spis treści:

1. Postanowienia ogólne	4
2. Rodzaje konfliktu interesów	6
3. Źródła występowania konfliktu interesów	7
4. Identyfikacja konfliktu interesów	7
5. Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów	8
6. Polityka różnorodności	8
7. Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów	10
8. Rada Nadzorcza	11
9. Zarząd Banku	12
10. Powiązania personalne	12
11. Zawieranie transakcji istotnych dla Banku lub transakcji dotyczących członka organu i stronami z nim powiązanymi	13
12. Podejmowanie dodatkowej działalności przez Pracowników Banku	14
13. Rejestr konfliktu interesów	16
14. Postanowienia końcowe	16

Załączniki:

1. Załącznik nr 1 – Oświadczenia dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów Vistula Banku Spółdzielczego
2. Załącznik nr 2 – Oświadczenie o możliwości wystąpienia konfliktu interesów.
3. Wzór rejestru konfliktu interesów.
4. Wzór rejestru oświadczeń o konflikcie interesów członków organów Vistula Banku Spółdzielczego.
5. Oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z zasadami Polityki.

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. Polityka zarządzania konfliktami interesów w Vistula Banku Spółdzielczym, 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 lub Banku.
3. Bank z dochowaniem najwyższej staranności, podejmuje wszelkie możliwe kroki w celu zapobiegania negatywnym skutkom zaistniałego konfliktu interesów.
4. Konflikt interesów wygasa, jeżeli ustaną okoliczności go powodujące.
5. Każdy pracownik, członek organu Banku zobowiązany jest do przestrzegania zasad określonych w Polityce oraz złożenia oświadczeń, których wzór stanowią załączniki nr 1, nr 2 i nr 3 do Polityki.

§ 2

Polityka stanowi wykonanie w szczególności postanowień:

- 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe.;
- 2) Ustawy Prawo spółdzielcze.;
- 3) Ustawy o biegłych rewidentach (...).;
- 4) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach.;
- 5) Wytocznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA) z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2021/05);
- 6) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach wydanej w kwietniu 2017 r.;
- 7) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach wydanej w październiku 2020 r.;
- 8) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjętych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r.;
- 9) Metodyki BION.;
- 10) Metodyki oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez KNF.;
- 11) Kodeksu pracy.

§ 3

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.

§ 4

1. Użyte w Polityce pojęcia oznaczają:
- 1) **Bank** – Vistula Bank Spółdzielczy;
 - 2) **Zarząd** – Zarząd Vistula Banku Spółdzielczego;
 - 3) **Rada Nadzorcza** – Rada nadzorcza Vistula Banku Spółdzielczego;
 - 4) **Członek organu** – członek Zarządu Banku lub członek Rady Nadzorczej Banku;
 - 5) **Klient** – osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna, która korzysta lub zamierza korzystać z oferowanych przez Bank produktów lub usług;
 - 6) **Interes** – obiektywny stan rzeczy stanowiący przedmiot pożądań lub dążeń danego podmiotu, także zespół okoliczności prawnych lub faktycznych, które mogą powodować korzyść dla danego podmiotu – interes może dotyczyć interesu prywatnego pracownika, interesu prywatnego członka organu Banku, a także interesu osób bliskich wobec pracownika lub członka organu lub interesu Banku jako instytucji;
 - 7) **Interes prywatny** – staranie się o powodzenie w życiu, zapobieganie o sprawy majątkowe, karierę, szczęście, chęć dbałości o dobro swojej rodziny, sytuacja identyfikacji i odczuwanie potrzeby akceptacji ze strony określonej grupy społecznej, darzenie sympatią i większe zrozumienie członków tej grupy;
 - 8) **Interes Banku** – staranie się o dobrą sytuację finansową Banku lub pozytywny wizerunek na rynku;
 - 9) **Konflikt interesów** – okoliczności, w których występuje lub może występować sprzeczność pomiędzy interesem Banku, a interesem innych podmiotów lub osób, których dana sytuacja dotyczy. Konflikt interesów może powstać w szczególności w relacjach pomiędzy:
 - a) Bankiem bądź pracownikiem Banku, a klientem Banku lub grupą klientów – w sytuacji, gdy interes Banku bądź interes własny pracownika Banku może wpływać na podejmowanie działań zgodnych z najlepiej pojętym interesem klienta;
 - b) Bankiem, a członkiem organu bądź pracownikiem – w sytuacji, gdy interes własny członka organu Banku bądź interes własny pracownika może wpływać na bezstronne i obiektywne wykonywanie obowiązków służbowych wobec Banku,
 - c) Bankiem, a jego członkiem – w sytuacji, gdy działanie zgodnie z interesem Banku może skutkować naruszeniem interesu członka,
 - d) Bankiem, a podmiotem zewnętrznym, z którym Bank ma zamiar zawrzeć umowę outsourcingu, umowę o świadczenie usług, umowę dostawy towaru – w sytuacji, gdy działanie zgodnie z interesem Banku może skutkować naruszeniem interesu podmiotu, z którym Bank ma zamiar zawrzeć umowę;
 - 10) **osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku** – wskazane w Regulaminie Organizacyjnym Vistula Banku Spółdzielczego;

- 11) **Polityka** – Polityka zarządzania konfliktami interesów w Vistula Banku Spółdzielczym;
- 12) **Pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem;
- 13) **Osoba powiązana z Bankiem:**
- a) osoby wchodzące w skład statutowych organów Banku,
 - b) osoba wchodząca w skład organu, kierująca działalnością lub pozostająca w stosunku pracy, zlecenia lub stosunku o podobnym charakterze z podmiotem, któremu Bank powierzył do wykonania czynności zgodnie z umową outsourcingową;
- 14) **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 szczególnie względy u Członka organu Banku lub pracownika;
- 15) **Powiązania personalne:**
- a) rodzaj powiązania, który może rodzić ryzyko konfliktu interesów pracownika / członka organu Banku z racji posiadania relacji pozasłużbowych z innym pracownikiem / członkiem organu Banku;
 - b) związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych; powiązania osobowe dotyczą relacji między podmiotami o charakterze rodzinnym, majątkowym oraz wynikającym ze stosunku pracy;
- 16) **Komórka ds. zgodności** – komórka realizująca w Banku zadania w zakresie zapewnienia zgodności działania Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi z uwzględnieniem rekomendacji Nadzorczych;
- 17) **Komórka ds. kadrowych (Kadry)** – komórka organizacyjna Banku odpowiedzialna za realizację zadań związanych z rekrutacją, zatrudnianiem i oceną okresową pracowników w Banku;
- 19) **Rejestr konfliktów interesów** – rejestr konfliktów interesów prowadzony w formie elektronicznej przez Kadry.
- 20) **Zachęta** – opłata, prowizja, korzyść pieniężna lub świadczenie pieniężne, której przyjęcie przez pracownika lub członka organu Banku może przyczynić się do powstania sytuacji konfliktu interesów. Za zachętę traktuje się także powierzenie pracy lub pełnienia funkcji za wynagrodzeniem.
- 21) **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;

Rozdział 2. Rodzaje konfliktu interesów

§ 5

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 § 4 ust. 1 pkt 9 lit. a-d jednak w wyniku zastosowanych środków przeciwdziałania konfliktowi, nie doszło do jego urzeczywistnienia;
 - 2) **faktyczny** – zachodzi, gdy pomimo zastosowania środków przeciwdziałania konfliktowi bądź ze względu na brak możliwości ich zastosowania dochodzi do urzeczywistnienia konfliktu interesów;
 - 3) **utrzymujący się** – potencjalny lub faktyczny konflikt interesów, który wymaga stałego monitorowania przez osobę, której dotyczy oraz Stanowiska ds. zgodności w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji.
2. W odniesieniu do pojedynczego zdarzenia, w szczególności obejmującego zawieranie transakcji, wyboru dostawcy usług – w celu przeciwdziałania konfliktowi stosuje się odpowiednie środki, o których mowa w § 10 ust. 1.

Rozdział 3. Źródła występowania konfliktu interesów

§ 6

1. Podstawowe źródła powstawania konfliktów interesów stanowią:
 - 1) Członkowie organów statutowych,
 - 2) Pracownicy,
 - 3) Klienci,
 - 4) Kontrahenci.
3. Do obszarów działania Banku najbardziej narażonych na ryzyko wystąpienia konfliktu interesów należy zaliczyć w szczególności:
 - 1) podejmowanie decyzji kredytowych,
 - 2) monitorowanie transakcji kredytowych i zabezpieczeń kredytowych;
 - 3) proces restrukturyzacji i windykacji należności;
 - 4) transakcje skarbowe;
 - 5) polityka kadrowo-personalna, powiązania personalne;
 - 6) postępowanie o udzielenie zamówień przetargowych, zleceń oraz outsourcing;
 - 7) rozpatrywanie reklamacji;
 - 8) prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez członków organów Banku oraz pracowników Banku;
 - 9) zawieranie transakcji własnych przez pracowników Banku, posiadanie przez pracowników Banku lub członków organów Banku udziałów, akcji, praw własności

w podmiotach będących klientami Banku, bądź podejmowanie przez pracowników Banku lub członków organów Banku działalności zarobkowej u osób lub podmiotów będących klientami Banku.

10) Nierówne traktowanie

Rozdział 4. Identyfikacja konfliktu interesów

§ 7

Członkowie organów Banku oraz wszyscy pracownicy Banku są zobowiązani do pisemnego zgłaszania sytuacji, które wywołują lub mogą wywołać konflikt interesów, jak również tych, w których wystąpił konflikt interesów ich dotyczący, zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym Rozdziale.

§ 8

1. Za identyfikację sytuacji, które wywołują lub mogą wywołać konflikt interesów bądź w których wystąpił konflikt interesów przy wykonywaniu przez pracowników obowiązków w niżej wymienionych obszarach działania Banku oraz okolicznościach, które mogą skutkować jego wystąpieniem odpowiedzialni są w szczególności:
 - 1) **pracownicy Banku zaangażowani w proces podejmowania decyzji kredytowych oraz monitorowania transakcji kredytowej** – w przypadku, gdy o kredyt wnioskuje osoba powiązana personalnie i/lub kapitałowo z pracownikiem Banku;
 - 2) **pracownicy Banku zaangażowani w proces rekrutacji** – w przypadku udziału w procesie rekrutacji pracownika Banku powiązanego z kandydatem w sposób, który może niekorzystnie wpływać na poziom obiektywizmu podejmowanej decyzji dotyczącej zatrudnienia;
 - 3) **pracownicy Banku zaangażowani w proces zawierania umów z podmiotami zewnętrznymi, nabywania towarów i usług bądź akceptowania zamówień** – w przypadku powiązań pracowników Banku z usługodawcą / wykonawcą / zleceniobiorcą w sposób, który może budzić wątpliwości co do bezstronności podejmowanej decyzji dotyczącej wyboru tego podmiotu;
 - 4) **pracownicy zajmujący się procesem rozpatrywania reklamacji** – w przypadku rozpatrywania reklamacji / zgłoszeń przez pracownika Banku powiązanego z osobą / podmiotem, którego dotyczy rozpatrywana reklamacja / zgłoszenie w sposób, który może budzić wątpliwości co do bezstronności rozstrzygnięcia sprawy bądź właściwej realizacji obowiązków wobec Banku;
 - 5) **pracownicy Zespołu restrukturyzacji i windykacji** - w przypadku prowadzenia spraw przez pracownika Banku powiązanego z osobą / podmiotem albo ich pełnomocnikiem, którego dotyczy proces restrukturyzacji i windykacji co może budzić wątpliwości co do bezstronności rozstrzygnięcia sprawy bądź właściwej realizacji obowiązków wobec Banku;

- 6) **Członkowie organów Banku oraz pracownicy Banku prowadzący dodatkową działalność zarobkową** – w przypadku prowadzenia dodatkowej działalności zarobkowej 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;
- 7) **pracownicy Banku posiadających udziały, akcje lub prawa własności w podmiotach będących klientami Banku** w sytuacji, gdy ich posiadanie może wpływać na brak obiektywizmu i bezstronności przy wykonywaniu przez pracowników Banku czynności bankowych dotyczących tych klientów.

Rozdział 5. Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów

§ 9

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

- 1) zapewnienie odpowiedniości członków organów Banku jako organu kolegialnego oraz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
- 2) zapewnienie przekazywania przez członków organów Banku oraz pracowników Banku informacji w zakresie prowadzonej działalności zawodowej i pozazawodowej;
- 3) zapewnienie anonimowych kanałów przekazywania informacji o naruszeniach oraz szkolenia dla pracowników m.in. z zakresu zasad przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów;
- 4) działanie zgodnie z najlepiej pojętym interesem klientów Banku z uwzględnieniem interesu Banku;
- 5) równoważenie celów ilościowych celami jakościowymi w przypadku pracowników zaangażowanych w świadczenie usług klientom Banku;
- 6) określenie trybu postępowania przy zawieraniu transakcji kredytowych z udziałowcami Banku oraz podmiotami powiązаныmi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie, osobami zatrudnionymi w Banku, podmiotami zależnymi od Banku oraz jednostkami zależnymi i stowarzyszonymi z Bankiem, a także zawieranie transakcji kredytowych z członkami Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku oraz podmiotami powiązаныmi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie;
- 7) niestosowanie korzystniejszych warunków, a w szczególności korzystniejszych stóp oprocentowania niż stosowane przez Bank dla danego rodzaju umowy przy prowadzeniu rachunków bankowych oraz przy udzielaniu kredytów, pożyczek pieniężnych, gwarancji bankowych, poręczeń osobom i podmiotom;
- 8) zapobieganie dokonywaniu przez pracowników Banku transakcji własnych związanych z wykorzystaniem informacji poufnych oraz informacji stanowiących tajemnicę bankową;
- 9) zapobieganie wywierania niewłaściwego wpływu przez pracowników aktywnych również poza Bankiem na kwestie związane z taką ich aktywnością;

- 10) 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;
- 11) zapewnienie struktury organizacyjnej Banku, której celem jest rozdzielenie funkcji kontrolnych i funkcji operacyjnych;
- 12) zapewnienie przez Dyrektorów/ Kierowników takiego podziału kompetencji i organizacji pracy w nadzorowanych jednostkach / komórkach organizacyjnych, który ma na celu przeciwdziałanie konfliktom interesów oraz wskazywanie pracownikom nadzorowanych jednostek / komórek organizacyjnych właściwego sposobu postępowania w przypadku możliwości lub powstania konfliktu interesów.

§ 10

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 lub członka organu Banku, którego konflikt dotyczy z podejmowania decyzji / głosowania, rekomendowania swoim przełożonym decyzji,
 - c) powstrzymanie się przez pracownika lub członka organu Banku 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) niepodjęcie przez członków Rady Nadzorczej aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub w inny sposób wpływać negatywnie na reputację Banku,
 - b) uzyskanie pisemnej i uprzedniej zgody 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,
 - c) decyzja członka Zarządu Banku nadzorującego jednostkę / komórkę organizacyjną Banku, której sprawa dotyczy,
 - d) stałe monitorowanie faktycznego oraz utrzymującego się konfliktu interesów w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji.
2. W sytuacji, o której mowa w ust. 1 odpowiednia adnotacja jest wprowadzana do:
 - 1) protokołów z posiedzeń organów Banku bądź posiedzeń funkcjonujących w Banku Komitetów, w skład których wchodzi członkowie organów Banku – w odniesieniu do członków organów Banku. Wyciąg z protokołów pracownik odpowiedzialny

za obsługę posiedzeń organów Banku bądź odpowiednich Komitetów niezwłocznie przekazuje do stanowiska kadry. Po jego otrzymaniu stanowisko kadr dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów;

- 2) oświadczenia, którego wzór stanowi załącznik nr 1 do niniejszej Polityki, w odniesieniu do pozostałych pracowników Banku.

Rozdział 6. Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów

§ 11

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;
 - 2) wymaga stałego monitorowania przez osobę, której konflikt dotyczy oraz Komórkę ds. zgodności i kontroli wewnętrznej w celu minimalizacji ryzyka negatywnych skutków dla interesu Banku.

Rozdział 7. Polityka różnorodności

§ 12

1. Celem Polityki różnorodności jest:
 - 1) upowszechnienie różnorodnych punktów widzenia, doświadczeń, pomysłów w celu tworzenia istotnego potencjału biznesowego Banku;
 - 2) przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy;
 - 3) promowanie równości;
 - 4) realizacja misji społecznej odpowiedzialności Banku;
 - 5) angażowanie wszystkich osób zatrudnionych oraz partnerów biznesowych i społecznych w działania na rzecz spójności i równości społecznej.
2. Bank traktuje różnorodność jako jeden z atrybutów kultury organizacyjnej, pozwalający na skuteczniejszą realizację celów strategicznych w zmieniającym się otoczeniu rynkowym i zróżnicowanych preferencjach klientów. Realizując politykę różnorodności Bank wzmacnia swoją innowacyjność i przewagę konkurencyjną, którą osiąga dzięki szerokiej wachlarzowi doświadczeń i kompetencji pracowników. Dzięki takiemu podejściu Bank buduje swoją przewagę konkurencyjną, przyciąga i utrzymuje talenty, cieszy się lojalnością pracowników oraz szacunkiem klientów i partnerów biznesowych oraz tworzy przyjazne i satysfakcjonujące środowisko pracy.

3. Bank wzmacnia inicjatywę łączącą i angażującą wszystkich pracowników, tworząc dla nich równe warunki i szanse, doceniając indywidualność każdego pracownika przy jednoczesnym budowaniu wspólnoty w zespole i dążąc do budowania zespołów o różnym doświadczeniu i punktach widzenia, otwartych na wzajemną komunikację i dzielenie się poglądami i pomysłami.

4. Bank nie realizuje polityki różnorodności poprzez uprzywilejowanie określonych grup lecz poprzez tworzenie równych szans i budowanie otwartej i poszukującej różnorodności postawy wśród pracowników, tak aby w Banku nie dochodziło do sytuacji dyskryminacji ze względu na uprzywilejowanie.

5. W Banku wszyscy pracownicy kierują się w swoim postępowaniu zasadą niedyskryminacji oraz poszanowania godności osobistej innych.

6. Szczególny obowiązek realizacji strategii równych szans oraz kultury otwartej na różnorodność w Banku należy do kadry kierowniczej, która poprzez właściwe zachowanie stanowi przykład dla pozostałych pracowników. Kadra kierownicza Banku zobowiązana jest w szczególności do:

1) podejmowania inicjatyw na rzecz różnorodności i budowania kultury współpracy w oparciu o wartości osobiste i/lub korzyści biznesowe, tzw. „przykład z góry”;

2) zabierania głosu i kwestionowania stanu aktualnego, w sytuacjach, gdy nie jest on zgodny z celami i kierunkami niniejszej Polityki;

3) dostrzegania i kontestowania sytuacji, których podłożem mogą być uprzedzenia lub stereotypy oraz przeciwdziałania mechanizmom wykluczenia i reagowania na sytuacje braku szacunku;

4) działania z uwzględnieniem otwartości na perspektywę innej osoby;

5) podnoszenia kwalifikacji w zakresie zarządzania zróżnicowanymi zespołami;

6) budowania atmosfery współpracy w zespole.

§ 13

1. Zapewnienie różnorodności w Banku realizowane jest w szczególności poprzez:

1) określenie odpowiednich zasad i kryteriów w procesach personalnych realizowanych w Banku, m.in. w procesie rekrutacji, rozwoju zawodowego, wynagradzania;

2) umożliwienie godzenia życia zawodowego z rodzinnym;

3) oddziaływanie na kulturę organizacyjną.

2. Bank wdraża Politykę poprzez definiowanie regulacji wewnętrznych m.in. w takich obszarach jak obszar personalny, produktowy, obsługi klienta, którym towarzyszą w szczególności: szkolenia, komunikacja, system kontroli i raportowania.

3. W Banku dużą dbałością objęte są te grupy zawodowe, które potencjalnie najbardziej narażone są na nierówne traktowanie i są to przede wszystkim pracownicy powyżej 50 i poniżej 26 roku życia, kobiety i mężczyźni, ze względu na równość płciową, osoby zatrudnione na podstawie innej umowy niż umowa o pracę oraz osoby z niepełnościami.

4. Bank dostosowuje miejsca pracy do potrzeb różnych generacji osób m.in. poprzez tworzenie możliwości rozwoju umiejętności osobom z mniejszym stażem, elastyczność warunków pracy, dopasowanie benefitów do indywidualnych potrzeb, zatrudnianie pracowników bez względu na wiek, płeć, pochodzenie itp.

5. W Banku na poszczególnych szczeblach zarządzania występuje zróżnicowanie, ze szczególnym uwzględnieniem płci.

6. Bank dąży do zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, ograniczając liczbę i czas obowiązywania umów terminowych do niezbędnego minimum. Wykonywanie pracy na podstawie innych umów niż umowy o pracę Bank zleca jedynie w uzasadnionych przypadkach.

7. W procesie rekrutacji, na wszystkich jej etapach, kandydaci są równo traktowani niezależnie od wieku, płci, wyznania, poglądów politycznych, niesprawności, pochodzenia rasowego i etnicznego czy orientacji seksualnej. Na wszystkich etapach rekrutacji wobec wszystkich zakwalifikowanych kandydatów stosuje się te same kryteria oceny

§ 14

1. Celem zarządzania różnorodnością w organach Banku jest zapewnienie wysokiej jakości realizacji zadań, poprzez zapewnienie kadry o odpowiednich kwalifikacjach, potencjale rozwojowym, zmotywowanej i gotowej do pracy w atmosferze szacunku, zaufania współpracy, stosując w pierwszej kolejności obiektywne kryteria merytoryczne i uwzględniając korzyści wynikające z różnorodności.

2. W ramach oceny odpowiedniości dokonywanej zgodnie z zapisami Metodyki oceny odpowiedniości, organy Banku podlegają ocenie grupowej, uwzględniającej ocenę zróżnicowania w odniesieniu do:

1) w przypadku rady nadzorczej – zróżnicowanie pod względem wieku, płci, pochodzenia geograficznego oraz kompetencji,

2) w przypadku zarządu – zróżnicowanie pod względem ról pełnionych w zarządzie, zgodnie z art. 22a ustawy Prawo bankowe.

3. Zróżnicowanie członków w organach Banku szczególnie uwzględnia płeć. W celu zapewnienia dostatecznej różnorodności, Bank dąży do osiągnięcia stanu, w którym obie płcie są dostatecznie reprezentowane.

4.4. Bank będzie dążył do zapewniania odpowiedniego udziału płci niedostatecznie reprezentowanej w organach Banku, o której mowa w ust. 3, przy użyciu dostępnych narzędzi takich jak:

1) rekrutacja;

2) ocena odpowiedniości;

3) tworzenie kadry rezerwowej,

z zastrzeżeniem, że nie odbywa się to ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedniości organu jako całości lub kosztem odpowiedniości pojedynczych członków organu Banku.

§ 15

1. Podejmując decyzję w ramach rekrutacji osób do składu Zarządu oraz Rady Nadzorczej, Bank bierze pod uwagę w szczególności zróżnicowanie ze względu na wykształcenie, doświadczenie zawodowe, wiek osób w składzie poszczególnych organów oraz zróżnicowanie ze względu na płeć w składzie Zarządu oraz Rady Nadzorczej łącznie, przy czym decyzja w zakresie rekrutacji poszczególnych członków Zarządu lub wyboru członków Rady Nadzorczej nie może być podjęta wyłącznie w celu zwiększenia stopnia zróżnicowania, ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedności organu lub kosztem odpowiedności pojedynczych członków organu Banku.

2. Powołanie do składu Zarządu lub Rady Nadzorczej poprzedzone jest oceną odpowiedności.

§ 16

1. Bank zapewnia sukcesję na członków Zarządu oraz na stanowiska pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku. W ramach planowania sukcesji wysoki poziom kwalifikacji sukcesorów jest zapewniany poprzez ocenę potencjału kandydatów na sukcesorów, która obejmuje ocenę kwalifikacji w kontekście przyszłego stanowiska, ocenę reputacji i etyczności, umiejętności menadżerskich oraz wyniki okresowej oceny pracowniczej.

2. Sukcesorom powinien zostać zapewniony rozwój kompetencji niezbędnych do realizacji zadań na planowanym stanowisku.

3. W przypadku wakatu na stanowisko członka Zarządu lub na stanowisko pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, w procesie rekrutacji w pierwszej kolejności rozpatrywane są kandydaty sukcesorów. Sukcesorzy podlegają ocenie odpowiedności na równi z innymi kandydatami.

4. W celu zapewnienia w Banku równości płci w procesach personalnych przestrzega się w szczególności następujących standardów:

1) w procesie rekrutacji zewnętrznej i wewnętrznej, dąży się do zapewnienia reprezentacji obu płci poprzez przygotowanie list rekomendowanych kandydatów, która zawiera co najmniej jednego kandydata każdej płci;

2) przygotowywane oferty pracy oraz opisy stanowisk pracy analizowane są pod kątem eliminacji możliwych kryteriów dyskryminujących ze względu na płeć;

3) przygotowywane programy rozwojowe oraz plany rozwoju analizowane są pod kątem eliminacji możliwych kryteriów dyskryminujących ze względu na płeć;

4) zakres i treść wdrożonej polityki różnorodności, w tym w zakresie przyjętych standardów zapewnienia równości płci, są powszechnie komunikowane;

5) promuje się inicjatywy i działania przeciwdziałające myśleniu w oparciu o stereotypy, w tym związane z płcią;

6) zapewnia się równość szans w dostępie do zarobków poprzez różnicowanie płacy zasadniczej w oparciu o wartościowanie stanowisk pracy, uzależniając ją od kryteriów takich samych dla obu płci, tj.: rodzaj realizowanej pracy, kompetencje wymagane na stanowisku, wpływ stanowiska na wyniki Banku, kryteria rynkowe w odniesieniu do stanowiska;

7) w procesie organizacji pracy, przy uwzględnieniu wymagań oraz potrzeb biznesowych i organizacyjnych, dąży się do wdrażania rozwiązań, umożliwiających zachowanie równowagi życia zawodowego i prywatnego pracowników poprzez wykorzystanie takich narzędzi jak:

a) oferowanie elastycznych modeli pracy, np.: zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca zdalna,

b) wspieranie pracowników w trakcie i po zakończeniu długotrwałej nieobecności, np.: po urlopie macierzyńskim/ojcowskim, urlopie bezpłatnym, chorobie i wszelkich długotrwałych nieobecnościach, poprzez: wykorzystanie narzędzi oferowanych w procesie adaptacji, umożliwienie pracownikom pozostawania w kontakcie z Bankiem w czasie długotrwałej nieobecności oraz ułatwianie powrotu po długotrwałej nieobecności zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa,

c) oferowanie zróżnicowanych benefitów;

8) zagadnienia dotyczące równości płci uwzględniane są w programach szkoleniowych, w tym między innymi w programach dla kadry kierowniczej, adaptacyjnych oraz w innych formach szkolenia i komunikacji;

9) aktywnie przeciwdziała się mobbingowi, w szczególności poprzez: promowanie pożądanych postaw i zachowań w relacjach między pracownikami, niezwłoczne reagowanie na sygnały dotyczące stosowania mobbingu, upowszechnianie wiedzy na temat zjawiska mobbingu, metod zapobiegania oraz konsekwencji jego wystąpienia, wyciąganie konsekwencji służbowych w stosunku do pracowników, którym udowodniono stosowanie mobbingu;

10) brak jakiegokolwiek tolerancji na działania czy zachowania mające znamiona mobbingu;

11) brak jakiegokolwiek tolerancji na działania czy zachowania mające znamiona dyskryminacji;

12) brak jakiegokolwiek tolerancji na fizyczne, werbalne lub pozawerbalne działania czy zachowania mające znamiona molestowania seksualnego, w szczególności budujące atmosferę poniżenia, upokorzenia lub uwłaczające godności osoby.

§ 17

1. W Banku poszanowanie godności człowieka i poszanowania jego praw jest implementowane do innych regulacji, w szczególności do procedur zarządzania kadrami.

2. Bank dąży, aby jego klienci, partnerzy biznesowi przestrzegali zasady niedyskryminowania i zapewnienia równych szans.

3. Bank odnotowuje zgłaszane oraz potwierdzone przypadki naruszania praw człowieka

w stosunku do Banku oraz do jego interesariuszy. Bank zwraca szczególną uwagę na to, aby nie nawiązywać współpracy biznesowej z klientami lub kontrahentami podejmującymi działania niezgodne z prawem lub nieprzeznaczającymi standardów etyki.

4. Bank odnotowuje zgłaszane oraz potwierdzone w stosunku do jego interesariuszy przypadki pracy dzieci lub pracy przymusowej.

5. Bank nie stosuje polityki zatrudniania osób w ramach outsourcingu personalnego oraz polityki zatrudniania pracowników na umowy cywilnoprawne w zastępstwie umów o pracę.

Rozdział 8. Rada Nadzorcza Banku

§ 18

1. Nadzór nad przestrzeganiem zasad Polityki w Banku sprawuje Rada Nadzorcza.

2. Rada Nadzorcza powinna w szczególny sposób uwzględniać zasady zapobiegania konfliktowi interesów w zakresie działań Rady Nadzorczej jako organu kolegiałnego, jak również jej poszczególnych członków.

3. Członkowie Rady Nadzorczej powinni powstrzymywać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub w inny sposób wpływać negatywnie na reputację Banku, przy czym powyższe nie dotyczy wykonywania funkcji w organach Banków Spółdzielczych zrzeszonych lub współpracujących z Bankiem na zasadach określonych przepisami prawa, Statutem Banku lub Umową Zrzeszenia.

4. Wprowadza się zasadę wyłączenia członka Rady Nadzorczej z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia, na czas procedowania sprawy, której konflikt interesów dotyczy.

Rada Nadzorcza wyraża zgodę na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu pod warunkiem nie prowadzenia działalności konkurencyjnej.

5. Rada Nadzorcza, korzystając z wyników sprawozdawczości z przeglądów zarządczych struktury organizacyjnej, wyników audytu wewnętrznego, wyników analizy ryzyka braku zgodności, treści ewentualnych opinii prawnych, a także odpowiedniej dokumentacji kadrowej, treści protokołów z posiedzeń Zarządu, sprawuje nadzór nad wprowadzonymi przez Zarząd rozwiązaniami organizacyjnymi oraz procedurami, mającymi na celu ograniczenie występowania konfliktu interesów, zapewniających w szczególności:

1) rozdzielenie funkcji kierowania i zwierzchności organizacyjnej nad jednostkami i komórkami organizacyjnymi w Banku (w tym uwzględniające podejmowanie decyzji w okresie zastępstw członków Zarządu),

2) niezależność i obiektywizm sprawowanej kontroli wewnętrznej,

3) przestrzegania określonych w Banku zasad podejmowania decyzji.

Rozdział 9. Zarząd Banku

§ 19

1. Przydzielenie zadań poszczególnym członkom Zarządu Banku lub wskazanie obszarów odpowiedzialności następuje z uwzględnieniem zasady minimalizowania ryzyka wystąpienia konfliktu interesów.
2. Członkowie Zarządu aktywnie angażują się w działalność Banku, podejmują decyzje, kierując się zasadami obiektywizmu, autonomii i doświadczenia życiowego.
3. Skład Zarządu ustala się w taki sposób, aby indywidualne kompetencje poszczególnych jego członków dopełniały się umożliwiając zapewnienie odpowiedniego poziomu przygotowania merytorycznego do kolegialnego zarządzania Bankiem. Doboru składu Zarządu w celu zapewnienia możliwie najlepszego wsparcia Zarządu pod względem merytorycznym i organizacyjnym, dokonuje się zgodnie z *Polityką zapewnienia odpowiedniości w składzie Zarządu Banku oraz odpowiedniości osób pełniących kluczowe funkcje Vistula Banku Spółdzielczego*.
4. Wprowadza się zasadę wyłączenia członka Zarządu z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
5. Stosowanie przez Zarząd polityki różnorodności.

Rozdział 10. Powiązania personalne

§ 20

1. Powiązania personalne to relacje z osobami bliskimi, które występują w warunkach stosunków gospodarczych lub wynikających 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, w szczególności dotyczy to procesów decyzyjnych.
3. W Banku są określone akceptowane 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 mogłyby 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. Wzór Oświadczenia członków Zarządu/ Rady/ pracowników stanowi Załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.
9. Komórka ds. kadrowych na bieżąco dokonuje analizy powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń, w przypadku powstania wątpliwości sprawa konsultowana jest ze Stanowiskiem ds. zgodności.
10. W przypadku wystąpienia powiązań personalnych stanowisko kadr informuje Zarząd o zaistniałej sytuacji.

§ 21

1. Członkowie Rady Nadzorczej Banku powinni informować Radę Nadzorczą, zaś członkowie Zarządu – Zarząd o okolicznościach prowadzących lub mogących prowadzić do powstania konfliktu interesów, w tym także o przyjęciu zachęty.
2. W przypadku sprzeczności interesów Banku z interesami członka Zarządu lub Rady Nadzorczej, jego współmałżonka, krewnych i powinowatych do drugiego stopnia oraz osób, z którymi jest on powiązany osobiście, członek Zarządu lub Rady Nadzorczej powinien wyłączyć się od udziału w rozstrzygnięciu takich spraw.
3. Każdy pracownik jest zobowiązany poinformować w formie pisemnej bądź elektronicznej swojego bezpośredniego przełożonego oraz stanowisko kadr o wszelkich sytuacjach, mogących stanowić konflikt interesów w rozumieniu niniejszej Polityki, dotyczących bezpośrednio tego pracownika, jak również innych osób. Poinformowanie następuje w formie złożenia oświadczenia, którego wzór stanowią załączniki do niniejszej Polityki.
4. Podejmowane przez Bank działania mające na celu zapobieganie powstaniu konfliktu interesów są adekwatne do rozmiaru i rodzaju prowadzonej przez Bank działalności.
5. W sytuacjach, w których stosowane przez Bank standardowe mechanizmy zapobiegające powstaniu konfliktu interesów są niewystarczające i mimo ich zastosowania istnieje ryzyko powstania konfliktu interesów, Bank może stosować środki niestandardowe, w tym w szczególności wprowadzić specyficzne dla danej sytuacji ograniczenia w dostępie do informacji, po uprzednim przeanalizowaniu okoliczności związanych z dokonywaną transakcją.

Rozdział 11. Zawieranie transakcji istotnych dla Banku lub transakcji dotyczących członka organu i stronami z nim powiązanymi

§ 22

1. W przypadku transakcji z podmiotami powiązanymi z Bankiem, w tym z podmiotami zależnymi od Banku, wpływającymi w istotny sposób na sytuację finansową lub prawną Banku lub prowadzącymi do nabycia lub zbycia albo innego rozporządzenia znacznym majątkiem Banku, wprowadza się zasadę uzyskania zgody Rady Nadzorczej lub Zebrania Przedstawicieli Banku dla takiej transakcji zgodnie ze Statutem Banku.
2. Wprowadza się zasadę:

- 1) uzyskania zgody Rady Nadzorczej oraz Zarządu na transakcję z podmiotami powiązanymi z członkiem organu lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze w Banku, zgodnie z art. 79a ust. 3 Prawa bankowego;
- 2) decyzje dotyczące pożyczek i zawierania innych transakcji z członkami organu i powiązanymi z nim osobami podejmowane są w sposób obiektywny, bez zezwalania na niewłaściwy wpływ ewentualnego konfliktu interesów, oraz aby transakcje takie były, co do zasady zawierane na warunkach rynkowych;
- 3) decyzje w odniesieniu do istotnych pożyczek lub innych istotnych transakcji z członkami organu, które nie są zawierane na zwykłych warunkach rynkowych, lecz na warunkach oferowanych wszystkim pracownikom powinny być zawsze podejmowane przez organ zarządzający;
- 4) Członek organu, który odnosi korzyści z istotnej pożyczki lub innej istotnej transakcji, lub członek powiązany z drugą stroną transakcji, nie powinien być zaangażowany w proces decyzyjny;
- 5) przed podjęciem decyzji odnośnie pożyczki lub innej transakcji z członkiem organu lub powiązany z nim osobą, Bank powinien ocenić ryzyko, na jakie może zostać narażony w związku z transakcją;
- 6) stosowania odrębnych procedur zawierania transakcji (np. regulaminy wewnętrzne) z podmiotami powiązanymi z członkiem organu, mających bezpośrednie zastosowanie do pożyczek i innych transakcji, oraz aby obowiązywały odpowiednie procedury nadzoru na poziomie organu zarządzającego w ramach sprawowanej przez niego funkcji nadzorczej;
- 7) decyzje dotyczące członków organów Banku lub podmiotów powiązanych z członkiem organu, zapadają w głosowaniu tajnym, bez obecności tej osoby.

Rozdział 12. Podejmowanie dodatkowej działalności przez pracowników Banku

§ 23

1. Pracownik ma prawo do prowadzenia dodatkowej działalności o charakterze gospodarczym, charytatywnym lub innym, o ile działalność ta spełnia poniższe kryteria:
 - 1) jest zgodna z przepisami prawa i zasadami etycznego postępowania,
 - 2) nie pozostaje w sprzeczności z obowiązkami służbowymi pracownika,
 - 3) nie stanowi działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności Banku,
 - 4) nie ma negatywnego wpływu na reputację Banku.
2. Pracownik nie może podejmować jakichkolwiek działań, które powodują lub mogłyby powodować ryzyko wystąpienia konfliktu interesów w stosunku do prowadzonej przez Bank działalności.
3. Za działalność konkurencyjną uważane są następujące czynności:
 - 1) udział w spółce prowadzącej taką samą lub zbliżoną działalność w jakikolwiek charakterze,

- 2) występowanie w charakterze agenta, pełnomocnika lub prokurenta podmiotów konkurencyjnych,
 - 3) zawieranie umów cywilno – prawnych z podmiotami o takim samym lub zbliżonym charakterze działalności, które zakładałyby jakiegokolwiek świadczenia na rzecz podmiotu o charakterze zbliżonym do treści stosunku pracy,
 - 4) dokonywanie innych czynności lub udzielanie informacji dotyczących pracodawcy wobec podmiotu, o którym mowa w § 27.
4. Ponadto pracownik nie może podejmować jakichkolwiek działań, które powodują lub mogłyby powodować ryzyko wystąpienia konfliktu interesów w stosunku do prowadzonej przez Bank działalności, a w szczególności:
- 1) wykorzystywać w działalności prowadzonej poza Bankiem informacji uzyskanych w związku z zatrudnieniem w Banku, jak również należących do Banku zasobów,
 - 2) podejmować działalności, której wykonywanie uniemożliwiłoby lub utrudniałoby wykonywanie obowiązków służbowych przez pracownika,
 - 3) wykorzystywać swojej pozycji i wpływu na działalność Banku w celu promowania bądź wspierania wybranych podmiotów bądź osób, przy jednoczesnym naruszaniu słusznego interesu Banku,
 - 4) naruszać dobrego imienia Banku.

§ 24

1. Poza sytuacjami, o których mowa w § 27, pracownik Banku informuje na piśmie swojego bezpośredniego przełożonego, który jest zobowiązany przekazać tę informację Prezesowi Zarządu, o:
 - 1) zamiarze rozpoczęcia bądź fakcie prowadzenia konkurencyjnej działalności gospodarczej,
 - 2) zamiarze bądź fakcie zatrudnienia w innym przedsiębiorstwie,
 - 3) zamiarze bądź fakcie zasiadania w organach zarządzających lub nadzorczych innego podmiotu,
 - 4) zamiarze nabycia bądź fakcie posiadania co najmniej 10% akcji lub udziałów w innym podmiocie, prowadzącym działalność konkurencyjną w stosunku do działalności Banku;
 - 5) innych sytuacjach mogących skutkować brakiem możliwości należytego wywiązywania się przez pracownika z obowiązków służbowych.
2. Na podstawie informacji, o której mowa w ust. 1, Prezes Zarządu, po zasięgnięciu opinii komórki ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, może wyrazić w formie pisemnej zgodę na podjęcie przez pracownika dodatkowej działalności (z wyjątkiem działalności, o której mowa w § 23 ust. 1 pkt 1), o ile nie zachodzi ryzyko wystąpienia konfliktu interesów.
3. Przełożony, który powziął informację o możliwym wystąpieniu konfliktu interesów w stosunku do jego podwładnych, obowiązany jest podjąć, wspólnie ze Stanowiskiem ds. zgodności, stosowne działania wyjaśniające.

Rozdział 13. Rejestr konfliktów interesów

§ 25

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń / okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów stanowisko kadr prowadzi Rejestr konfliktów interesów, którego wzór zawiera Załączniki nr 3 do niniejszej Polityki.
2. Wpisowi do Rejestru podlegają informacje dotyczące zidentyfikowanych przypadków konfliktu interesów wraz z opisem środków podjętych w celu zarządzania konfliktem, przekazane do stanowiska kadr:
 - 1) oświadczenia członków organów statutowych Banku oraz pozostałych pracowników o powstaniu lub możliwości powstania konfliktu interesów,
 - 2) informacje o zdarzeniach lub okolicznościach uzasadniających istnienie konfliktu interesów lub ryzyko jego wystąpienia.
3. Wpisu do Rejestru konfliktu interesów członków organów Banku dokonuje pracownik zatrudniony na stanowisku kadr, na podstawie zgłoszenia Członków Zarządu, Przewodniczącego Rady Nadzorczej lub na podstawie informacji uzyskanej od bezpośredniego przełożonego pracownika, którego konflikt interesów dotyczy. Zgłoszenia wystąpienia lub możliwości wystąpienia zdarzenia lub okoliczności, niosącego znamiona konfliktu interesów, może dokonać także każdy pracownik Banku, który posiada w tym zakresie uwiarygodnioną wiedzę.
4. Wgląd do Rejestru mają: członkowie Rady Nadzorczej, członkowie Zarządu, Kadry, Komórka ds. zgodności i kontroli wewnętrznej.
6. Wpisy do Rejestru nie podlegają usuwaniu bądź modyfikacji.
7. Na podstawie wpisów zgromadzonych w Rejestrze konfliktów interesów, Komórka ds. zgodności i kontroli wewnętrznej sporządza sprawozdanie roczne do Zarządu i Rady Nadzorczej.

Rozdział 14. Postanowienia końcowe

§ 26

1. Zarząd Banku odpowiada za wprowadzenie niniejszej Polityki i zapewnienie przestrzegania przez pracowników Banku zasad w niej określonych, zgodnie ze złożonym przez nich oświadczeniem, stanowiącym załącznik nr 5 do niniejszej Polityki.
2. Rada Nadzorcza Banku, w oparciu o raport z wykonywania czynności określonych w niniejszej Polityce, raporty o wynikach identyfikacji, oceny, kontroli i monitorowania wielkości i profilu ryzyka braku zgodności, a także na podstawie wyników sporządzanego przeglądu stosowania w Banku Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych, ocenia czy struktura organizacyjna Banku, podział zadań i kompetencji oraz wprowadzone procedury zapewniają skuteczny i efektywny proces przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów.

3. Rada Nadzorcza i Zarząd Banku zapewniają publiczne ujawnianie odpowiednich informacji dotyczących przyjętej Polityki zarządzania konfliktami interesów w Vistula Banku Spółdzielczym.

§ 27

Niezależnie od postanowień Polityki, pracownik Banku posiadający wiedzę odnośnie do 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 anonimowego zgłaszania naruszeń przepisów prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych.

§ 28

1. Stanowisko Kadr odpowiada za weryfikację i aktualizację postanowień niniejszej Polityki.
2. Polityka podlega przeglądowi po każdej istotnej zmianie w przepisach prawa jej dotyczących, a także innych istotnych zmianach, które mogą mieć wpływ na jej funkcjonowanie, nie rzadziej jednak niż raz na rok.
3. Każdy pracownik, członek organu Banku zobowiązany jest do złożenia oświadczeń, których wzór stanowią załączniki nr 1 i nr 2 do Polityki, nie rzadziej niż raz w roku.
4. Tekst niniejszej Polityki dostępny jest na stronie intranetowej Vistula Banku Spółdzielczego.