

**Polityka w zakresie zarządzania ryzykiem  
konfliktu interesów  
Vistula Banku Spółdzielczego**

---

Wyszogród, wrzesień 2024 r.

Nazwa	Vistula Bank Spółdzielczy
Pełna nazwa dokumentu	Polityka w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów Vistula Banku Spółdzielczego.
Właściciel merytoryczny	Kadry.
Data Wejścia w życie	Wrzesień 2024 rok.
Uchyla	Politykę w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów Vistula Banku Spółdzielczego przyjętą Uchwałą Zarządu nr 107/Z/2021 z dnia 28.12.2021 roku oraz Uchwałą Rady Nadzorczej nr 39/RN/2021 z dnia 30.12.2021 roku.
Cel/ Najważniejsze zmiany	Weryfikacja przyjętej polityki celem zgodności zapisów z przepisami prawa, Wytocznymi EBA/GL/2021/05 z 2.07.2021 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego, realizacji zaleceń poinspekcyjnych wydanych przez UKNF.
Obowiązywanie	Wrzesień 2024 rok.

## Spis treści

<b>I. WSTĘP - ZMIENIC</b> .....	3
<b>II. RODZAJE KONFLIKTU INTERESÓW I ŹRÓDŁA WYSTĘPOWANIA</b> .....	3
<b>II. ZASADY IDENTYFIKACJI KONFLIKTU INTERESÓW</b> .....	5
<b>III. ZASADY ZAPOBIEGANIA KONFLIKTOWI INTERESÓW</b> .....	7
<b>IV. RADA NADZORCZA BANKU</b> .....	7
<b>V. ZARZĄD BANKU</b> .....	8
<b>VI. POWIĄZANIA PERSONALNE</b> .....	8
<b>VII. ZAWIERANIE TRANSAKCJI ISTOTNYCH DLA BANKU LUB DOTYCZĄCYCH CZŁONKA ORGANU</b> .....	9
<b>VIII. REJESTR</b> .....	9
<b>IX. ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM INTERESÓW</b> .....	11
<b>X. POSTANOWIENIA KOŃCOWE</b> .....	13

### **Załącznik:**

**Nr 1:** Oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami Organów Vistula Banku Spółdzielczego;

**Nr 2:** Oświadczenie o możliwości wystąpienia konfliktu interesów;

**Nr 3:** Rejestr konfliktu interesów

## I. WSTĘP

### § 1.

1. Polityka zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Vistula Banku Spółdzielczym, zwana dalej „Polityką”, określa zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania ryzyku wynikającego z rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów interesów, a także zasady wyłączenia z procesu decyzyjnego członka organu zarządzającego/ nadzorującego Banku, w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
2. Celem Polityki jest identyfikacja i ocena rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów między interesami Banku, a prywatnymi interesami pracowników lub członków organów Banku oraz osób trzecich powiązanych z pracownikami lub członkami organów, oraz ich minimalizacji lub zapobiegania ich występowaniu, a także zapobieganie konfliktowi postrzeganemu.
3. Polityka zarządzania konfliktami interesów dotyczy zaistniałych jak i potencjalnych konfliktów interesów wraz ze wskazaniem na sytuacje, w których może taki konflikt wystąpić oraz tego, jakie kroki należy podjąć w celu ograniczenia konfliktu lub jego całkowitej eliminacji.

### § 2.

Polityka stanowi wykonanie postanowień:

- 1) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie zarządzania wewnętrznego.
- 2) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych – wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego;
- 3) Wytycznych SSOZ BPS dotyczących wdrożenia Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach– wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego;

### § 3.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Vistula Bank Spółdzielczy ;
- 2) **podmiot zależny** – jednostka kontrolowana przez Bank;
- 3) **Członek organu** – członek Zarządu albo Rady Nadzorczej;
- 4) **Organ Banku** – Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku;
- 5) **Komórka ds. zgodności** – Samodzielne Stanowisko ds. Zgodności / Radca Prawny pełniący w banku funkcję compliance, odpowiedzialne za zapewnianie zgodności, mające za zadanie identyfikację, ocenę, kontrolę i monitorowanie ryzyka braku zgodności działalności Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi oraz przedstawianie raportów w tym zakresie;
- 6) **Komórka ds. kadrowych (Kadry)** – komórka organizacyjna Banku odpowiedzialna za realizację zadań związanych z rekrutacją, zatrudnianiem i oceną okresową pracowników, w Banku funkcje ta pełni Zespół organizacyjno-administracyjny;
- 7) **Zespół ryzyka bankowe** – usytuowana w strukturze banku komórka odpowiedzialna za zarządzanie ryzykiem, która ma za zadanie identyfikację, ocenę, kontrolę i monitorowanie ryzyka oraz raportowanie o ryzyku powstałym w związku z działalnością prowadzoną przez Bank ( zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie).
- 8) **interes Banku** – zespół okoliczności prawnych lub faktycznych korzystnie oddziałujących na sytuację finansową Banku lub jego pozytywny wizerunek na rynku; wynika z realizowania przez Bank zadań i funkcji określonych w Ustawie Prawo bankowe oraz z zasad prawidłowej gospodarki majątkiem Banku;

- 9) **konflikt interesów** – 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 jego organu, bądź pracownikiem Banku – 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 członkiem Banku – w sytuacji gdy działanie zgodnie z interesem Banku może skutkować naruszeniem interesu członka Banku,
  - 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) **osoba powiązana** – osoba związana z Bankiem stosunkiem pracy, zlecenia lub innym stosunkiem pracy o podobnym charakterze; osoby wchodzące w skład statutowych organów Banku; osoby wchodzące w skład organu, kierujące działalnością lub pozostające w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku o podobnym charakterze z podmiotem, któremu Bank przekazał do wykonania czynności zgodnie z umową outsourcingową;
- 11) **osoba bliska** – osoba powiązana personalnie z Członkiem organu Banku, tj. jego małżonek, wstępny, zstępny lub powinowaty w linii prostej lub bocznej do drugiego stopnia a także osoba, która z jakiegokolwiek powodu może liczyć na szczególne względy u Członka organu Banku lub pracownika;
- 12) **powiązania personalne** - związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych, dotyczą relacji między podmiotami o charakterze rodzinnym, majątkowym oraz wynikającym ze stosunku pracy, powiązanie, które może rodzić ryzyko konfliktu interesów pracownika/członka organu Banku z racji posiadania relacji pozasłużbowych z innym pracownikiem/członkiem organu Banku;
- 13) **proces decyzyjny** – zbiór czynności prowadzących do merytorycznego rozpoznania przez organ Banku lub pracowników Banku w ramach ich obowiązków służbowych konkretnej sprawy; wyłączenie Członka organu z procesu decyzyjnego odnosi się tylko do tej sprawy, której konflikt interesów dotyczy;
- 14) **zachęta** – opłata, prowizja, korzyść pieniężna lub świadczenie niepieniężne, 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;
- 15) **sygnał** – anonimowe wystąpienie w sprawie nieprawidłowości złożone przez pracowników lub klientów za pośrednictwem autonomicznego kanału komunikacyjnego;
- 16) **sygnalista** – osoba zgłaszająca anonimowo informację na temat nieprzestrzegania przepisów zewnętrznych, regulacji wewnętrznych lub przyjętych standardów postępowania.
- 17) **Mobbing** - oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub

zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika.

## II. Rodzaje konfliktu interesów i źródła występowania

### § 4.

1. W obszarach działalności Banku mogą zachodzić poniższe rodzaje konfliktu interesów:
  - 1) **potencjalny** – zachodzi, gdy istnieje prawdopodobieństwo, że w danej sytuacji faktyczne działanie Banku jako instytucji, Członka Organu Banku lub pracownika Banku może wpłynąć na ziszczenie się sytuacji, o których mowa w § 3 ust. 1 pkt 9 lit. a-d, jednak w wyniku zastosowanych środków przeciwdziałania konfliktowi, nie doszło do jego urzeczywistnienia;
  - 2) **rzeczywisty** – 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 rzeczywisty konflikt interesów, który wymaga stałego monitorowania przez osobę, której dotyczy oraz Komórkę 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:
  - 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 lub 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) nie podejmowanie 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 zgody Rady Nadzorczej Banku na prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej, zasiadanie w organach innych podmiotów oraz na pobieranie z tego tytułu wynagrodzenia,
    - c) decyzje Członka Zarządu Banku nadzorującego jednostkę / komórkę organizacyjną Banku, której sprawa dotyczy, odpowiednio odnośnie akceptacji zdarzenia zaraportowanego przez Komórkę ds. zgodności bądź działań koniecznych do podjęcia przez nadzorowaną jednostkę / komórkę organizacyjną Banku, mających na celu minimalizację ryzyka szkody dla interesów Banku. Decyzja Członka Zarządu Banku jest przekazywana do jednostki / komórki organizacyjnej Banku, której sprawa dotyczy oraz Komórki ds. zgodności. Po jej

otrzymaniu pracownik Stanowisko ds. zgodności/ **kadry** dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów. Adnotację o decyzji Członka Zarządu Banku zamieszcza również w oświadczeniu, zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik nr 1 do Polityki

- d) stałe monitorowanie faktycznego oraz utrzymującego się konfliktu interesów w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji.

## II. Zasady identyfikacji konfliktu interesów

### § 4.

1. Z uwagi na charakter działalności Banku, podstawowe obszary ryzyka konfliktu interesów w Banku obejmują:
  - 1) konflikt dotyczący relacji i transakcji Banku z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje, a także transakcji z podmiotami powiązanych z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje,
  - 2) konflikt dotyczący transakcji Banku z pracownikami, a także z podmiotami powiązanych (w tym personalnie) z pracownikami,
  - 3) konflikt dotyczący powiązań personalnych w strukturze organizacyjnej Banku,
  - 4) konflikt dotyczący zawierania transakcji z podmiotami powiązanych z Bankiem,
  - 5) konflikt dotyczący zawierania transakcji z różnymi klientami w sytuacji konfliktu interesów.
2. Konflikt interesów może dotyczyć relacji i transakcji:
  - 1) między Bankiem, a:
    - a) klientami (w rezultacie modelu handlowego lub różnych usług oferowanych przez bank i prowadzonej przez niego działalności),
    - b) udziałowcami,
    - c) członkami Rady Nadzorczej i Zarządu,
    - d) pracownikami lub ich osobami bliskimi lub osobami trzecimi, które mogą rodzić ryzyko wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji,
    - e) istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi,
    - f) innymi powiązanych stronami niż wymienione powyżej (np. podmiotami zależnymi).
  - 2) różnymi klientami Banku.
3. Bank z uwagi na ochronę swoich interesów oraz konieczność przestrzegania prawa zarządza konfliktem interesów:
  - 1) rzeczywistym,
  - 2) potencjalnym,
  - 3) postrzeganym.

### **III. Zasady zapobiegania konfliktowi interesów**

#### **§ 5.**

1. Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:
  - 1) osoby powiązane, w tym członkowie organów Banku, zobowiązani są do unikania działań, które mogą spowodować lub powodują możliwość wystąpienia konfliktu interesów;
  - 2) członkowie Zarządu Banku mogą zasiadać w organach innych podmiotów po uzyskaniu zgody Rady Nadzorczej Banku;
  - 3) obowiązkiem osoby powiązanej, w tym członka organu Banku oraz pracownika jest ujawnienie wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą spowodować konflikt interesu; dotyczy to też interesów ich najbliższych członków rodziny; powinno się odpowiednio uwzględniać fakt, że konflikty interesów mogą wynikać nie tylko z obecnych, ale także z przeszłych relacji osobistych lub zawodowych;
  - 4) obowiązkiem członka organu Banku lub pracownika jest wyłączenie się odpowiednio od głosowania lub podejmowania decyzji w sprawach, gdzie występuje konflikt interesu lub występuje inna możliwość niekorzystnego wpływu na poziom obiektywizmu podejmowanej decyzji, albo właściwej realizacji obowiązków wobec Banku;
  - 5) w Banku stosowane są odpowiednie procedury zawierania transakcji z podmiotami zależnymi lub członkami organów Banku;
  - 6) w Banku stosowany jest podział zadań oraz procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz ryzyku, wynikających z powiązań personalnych, o których mowa w § 8.
2. Bank ustala odpowiednie zasady zawierania przez Bank transakcji z:
  - 1) członkami organów, a także podmiotami powiązanymi z członkami organów i osobami na stanowiskach kierowniczych,
  - 2) pracownikami, w tym pełniącymi kluczowe funkcje lub funkcje kierownicze, a także podmiotami powiązanymi kapitałowo lub organizacyjnie z tymi pracownikami;
  - 3) członkami Banku.
3. Stosowany jest podział zadań, decyzyjności i procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz konfliktowi personalnemu, w szczególności w zakresie podejmowania decyzji i zawierania transakcji mogących rodzić konflikt interesów.

### **IV. Rada Nadzorcza Banku**

#### **§ 6.**

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 kolegialnego, jak również jej poszczególnych członków.
3. Członkowie Rady Nadzorczej powinni powstrzymać 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.
5. Rada Nadzorcza wyraża zgodę na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu.
6. 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 operacyjnymi w Banku (w tym uwzględniające podejmowanie decyzji w okresie zastępstw Członków Zarządu);
  - 2) niezależność i obiektywizm sprawowanej kontroli wewnętrznej;
  - 3) przestrzeganie określonych w Banku zasad podejmowania decyzji.

## **V. Zarząd Banku**

### **§ 7.**

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 własne prawidłowe 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 Procedurą dokonywania ocen odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu Banku, a także oceny Zarządu Banku oraz jego członków w trakcie kadencji.
4. Wprowadza się formalne zasady wyłączenia członka Zarządu z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.

## **VI. Powiązania personalne**

### **§ 8.**

1. Powiązania personalne to związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych. Powiązania personalne dotyczą relacji między podmiotami o charakterze rodzinnym, majątkowym oraz wynikającym ze stosunku pracy.
2. Bank dąży do wyeliminowania ryzyka operacyjnego, wynikającego z powiązań personalnych osób, których zakres obowiązków jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka.
3. W Banku są określone akceptowalne zależności służbowe w związku z występowaniem powiązań personalnych, w tym powiązania personalne pomiędzy pracownikami w

przypadku, gdy nie zachodzi pomiędzy nimi bezpośrednia podległość służbowa, lub nie mają wzajemnego wpływu na zakres i realizację swoich obowiązków.

4. W Banku za powiązania personalne uznaje się powiązania o charakterze rodzinnym wynikające z małżeństwa, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej i w drugim stopniu linii bocznej.
5. Weryfikacja powiązań personalnych osób zatrudnionych w Banku na wszystkich stanowiskach pracy, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników pełniących kluczowe funkcje lub stanowisk kierowniczych, ma na celu unikanie nieprawidłowości w procesie decyzyjnym.
6. W przypadku zaistnienia powiązań personalnych pomiędzy pracownikami, Bank podejmuje stosowne działania mające na celu wyeliminowanie ryzyka operacyjnego, które 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. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank (pracodawcę) o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy.
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 **Komórka ds. kadrowych** informuje Zarząd o zaistniałej sytuacji.

## **VII. Zawieranie transakcji istotnych dla Banku lub dotyczących członka organu**

### **§ 9.**

1. W przypadku transakcji z podmiotami powiązаныmi 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 powiązаныmi z Członkiem organu lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze w Banku, zgodnie z art. 79a ust. 3 Prawa bankowego;
  - 2) stosowania odrębnych procedur zawierania transakcji (np. regulaminy wewnętrzne) z podmiotami powiązаныmi z Członkiem organu;
  - 3) decyzje dotyczące Członków organów Banku lub podmiotów powiązanych z Członkiem organu, zapadają w głosowaniu tajnym, bez obecności tej osoby.

## **VIII. Rejestr**

### **§ 10.**

1. W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów w Banku prowadzony jest Rejestr.
2. Wpisowi do Rejestru podlegają:
  - 1) oświadczenia pracowników lub członków organów Banku co do możliwości wystąpienia konfliktu interesów;

- 2) informacje o zdarzeniach lub okolicznościach wskazujących występowanie konfliktu interesów lub ryzyko jego wystąpienia,
- 3) zgody Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu,
- 4) oświadczenia, informacje i zgody, o których mowa w pkt 1 i 3, prowadzone są w Rejestrze w odrębnej ewidencji.
3. ujawnieniu w oświadczeniach wymienionych w ust. 2 pkt. 1 podlegają:
  - 1) interesy gospodarcze mogące stanowić źródło konfliktu interesów w tym: posiadane akcje lub udziały w spółkach prawa handlowego, inne prawa własności i udziały oraz inne interesy gospodarcze związane z klientami, prawa własności intelektualnej, kredyty udzielone przez bank spółce należącej do pracowników;
  - 2) członkostwo w organie, bądź prawo własności organu lub podmiotu mającego spreczne interesy, w tym fakt zatrudnienia w takim podmiocie w okresie ostatnich 5 lat;
  - 3) prowadzenie działalności gospodarczej w imieniu własnym;
  - 4) inne zatrudnienie oraz poprzednie zatrudnienie w niedawnej przeszłości (np. w ostatnich pięciu latach), mogące rodzić konflikt interesów, np. zatrudnienie w podmiocie klienta, który podlega decyzyjności danej osoby;
  - 5) relacje osobiste lub zawodowe z odpowiednimi zewnętrznymi zainteresowanymi stronami (np. związki z istotnymi dostawcami, firmami doradczymi lub innymi dostawcami usług) skutkujące wyłączeniem obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych w Banku;
  - 6) wpływy lub relacje polityczne;
  - 7) inne okoliczności, które mają lub mogą mieć w przyszłości wpływ na powstanie konfliktu interesów,
4. działania jakie Bank podjął w związku z zidentyfikowanym konfliktem interesów.

#### § 11.

1. Stanowisko ds. zgodności prowadzi rejestr konfliktu interesów w zakresie opisanym w § 10.
2. Rejestr prowadzony jest w Banku w formie elektronicznej.
3. Stanowisko ds. zgodności w okresach kwartalnych w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności przedstawia organom Banku informację na temat zidentyfikowanych konfliktów interesów.
4. Wpisy w Rejestrze nie podlegają usuwaniu / modyfikacji.
5. Wzór Oświadczenia Członków Zarządu/ Rady/ pracowników stanowi Załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.

#### § 12.

1. Pracownicy lub Członkowie organów Banku zobowiązani są do bezzwłocznego informowania Banku, o występowaniu zdarzeń lub okoliczności ich dotyczących, powodujących występowanie konfliktu interesów. Oryginały złożonych oświadczeń gromadzone są przez Komórkę ds. kadrowych, niezależnie od dokonanego wpisu w Rejestrze, na podstawie przedstawionej informacji.
2. Zgłoszenia wystąpienia lub możliwości wystąpienia zdarzenia lub okoliczności, niosącego znamiona konfliktu interesów, może dokonać ponadto każdy pracownik Banku, który posiada w tym zakresie wiedzę, w tym celu może być wykorzystana *Procedura anonimowego zgłaszania naruszeń przepisów prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych w Vistula Banku Spółdzielczym*.

3. Stosuje się powiadamianie o zdarzeniach wypełniających znamiona konfliktu interesów, dotyczących pracownika lub Członka Zarządu Banku, które mogą dodatkowo uprawdopodobniać ryzyko zaistnienia przestępstwa albo działań, które wywołały lub mogą wywołać w przyszłości szkodę majątkową w Banku lub wpłynęły / mogą wpłynąć negatywnie na wizerunek Banku, odpowiednio:
  - 1) w przypadku Członka Zarządu - Prezes Zarządu Banku powiadamia Radę Nadzorczą niezwłocznie, najpóźniej na najbliższym posiedzeniu Rady Nadzorczej;
  - 2) w przypadku pracownika - Prezes Zarządu, powiadamia Zarząd;
4. Każdy zgłoszony konflikt interesów jest odpowiednio analizowany i podejmowane są w razie konieczności odpowiednie środki zaradcze, np. odpowiednio do zaistniałej sytuacji ujęte w Rozdziale IX. W razie potrzeby Stanowisko ds. zgodności dokonuje odpowiedniej analizy i jej wyniki przekazuje w formie notatki służbowej, a działania odnotowuje w Rejestrze.

## **IX. Zarządzanie konfliktem interesów**

### **§ 13.**

#### **Mechanizmy kontrolne w zakresie ryzyka konfliktu interesów**

1. Mechanizmy kontrolne w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów obejmują
  - 1) rozwiązania organizacyjne zmniejszające prawdopodobieństwo wystąpienie sytuacji powodujących konflikt interesów oraz
  - 2) system zbierania, przekazywania i wykorzystania informacji w zakresie ryzyka wystąpienia konfliktu interesów zapewniający możliwość reakcji kierownictwa Banku na zaistniałe zagrożenia.
2. W zakresie rozwiązań organizacyjnych w Banku stosuje się:
  - 1) pracownika lub Członka Zarządu, którego konflikt interesów dotyczy, wyłącza się od uczestniczenia w procesie decyzyjnym, w sprawie której konflikt interesów dotyczy lub na którą wywiera wpływ, do czasu zakończenia się procesu decyzyjnego. Pracownik lub Członek Zarządu nie może reprezentować Banku na etapie wykonywania podjętych decyzji, w sprawach w których uprzednio podlegał wyłączeniu;
  - 2) jeśli zdarzenia lub okoliczności wskazujące na istnienie konfliktu interesów dotyczą członka Rady Nadzorczej Banku, to przewodniczący Rady zobowiązany jest zastosować dostępne w Banku instrumenty prawne w celu wyłączenia od działania w pracach tego Członka Rady, którego okoliczności lub zdarzenia dotyczą;
  - 3) tworzenie i dokumentowanie zadań i schematów podległości służbowej zapewniające jednoznaczne określenie tych kompetencji oraz podległości w obszarze zarządzania operacjami i decyzyjności na różnych szczeblach organizacyjnych, zapobiegające przyporządkowaniu zakresu odpowiedzialności mogącemu prowadzić do konfliktu interesów, w tym ukrywania szkód, błędów lub niewłaściwych działań,
  - 4) aktualizacja i dokonywanie przeglądów zarządczych regulacji wewnętrznych w zakresie struktury organizacyjnej, podziału zadań, systemu decyzyjnego, zapewniające identyfikację i wyeliminowanie potencjalnych konfliktów interesów,
  - 5) przyjęcie odpowiednich regulacji wewnętrznych dotyczących zawierania transakcji zapewniające unikanie konfliktu interesów i nadzór nad ich stosowaniem.
3. W zakresie systemu zbierania, przekazywania i wykorzystania informacji Bank wdraża:

- 1) obowiązek zgłaszania ryzyka konfliktu interesów przez członków organów Banku i pracowników, a także odpowiednio obowiązek powstrzymania się od decydowania lub zabierania głosu w danej sprawie (dotyczy to również sytuacji konfliktu interesów między Bankiem i klientem lub członkiem organu/pracownikiem i klientem),
- 2) prowadzenie ewidencji dotyczącej przypadków zgłoszenia ryzyka konfliktu interesów, uzyskanych od członków organów lub pracowników lub też będące skutkiem przeglądu zarządczego przekazywanych do Stanowiska ds. zgodności.

## § 14

1. W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów w Banku prowadzony jest Rejestr.( załącznik nr 3)
2. Wpisowi do Rejestru podlegają:
  - 1) oświadczenia pracowników lub członków organów Banku co do możliwości wystąpienia konfliktu interesów; ( załączniki: nr 1, nr 2)
  - 2) informacje o zdarzeniach lub okolicznościach wskazujących występowanie konfliktu interesów lub ryzyko jego wystąpienia,
  - 3) zgody Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu,
  - 4) oświadczenia, informacje i zgody, o których mowa w pkt 1 i 3, prowadzone są w Rejestrze w odrębnej ewidencji.
3. Ujawnieniu w oświadczeniach wymienionych w ust. 2 pkt. 1 podlegają:
  - 1) interesy gospodarcze mogące stanowić źródło konfliktu interesów w tym: posiadane akcje lub udziały w spółkach prawa handlowego, inne prawa własności i udziały oraz inne interesy gospodarcze związane z klientami, prawa własności intelektualnej, kredyty udzielone przez bank spółce należącej do pracowników;
  - 2) członkostwo w organie, bądź prawo własności organu lub podmiotu mającego sprzeczne interesy, w tym fakt zatrudnienia w takim podmiocie w okresie ostatnich 5 lat;
  - 3) prowadzenie działalności gospodarczej w imieniu własnym;
  - 4) inne zatrudnienie oraz poprzednie zatrudnienie w niedawnej przeszłości (np. w ostatnich pięciu latach), mogące rodzić konflikt interesów, np. zatrudnienie w podmiocie klienta, który podlega decyzji danej osoby;
  - 5) relacje osobiste lub zawodowe z odpowiednimi zewnętrznymi zainteresowanymi stronami (np. związki z istotnymi dostawcami, firmami doradczymi lub innymi dostawcami usług) skutkujące wyłączeniem obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych w Banku;
  - 6) wpływy lub relacje polityczne;
  - 7) inne okoliczności, które mają lub mogą mieć w przyszłości wpływ na powstanie konfliktu interesów,
  - 8) działania jakie Bank podjął w związku z zidentyfikowanym konfliktem interesów

## **Monitorowanie i raportowanie w zakresie ryzyka konfliktu interesów**

## § 15

1. Zgłoszone przypadki ryzyka konfliktu interesów są monitorowane przez Stanowisko ds. zgodności, obejmuje to testy zgodności (przeglądy, kontrolę wewnętrzną) w zakresie przestrzegania zasad związanego ze zgłoszonymi przypadkami ryzyka konfliktu interesów.

2. Stanowisko ds. zgodności dokonuje również, poprzez odpowiednie testy zgodności (przeglądy, kontrolę wewnętrzną) monitorowania mechanizmów kontroli wewnętrznej (kontroli ryzyka).
3. Stanowisko ds. zgodności raportuje do Zarządu oraz Rady Nadzorczej wyniki testów zgodności w zakresie zgłoszonych przypadków ryzyka konfliktu interesów oraz testów dotyczących mechanizmów kontroli wewnętrznej.

## **X. Postanowienia końcowe**

### **§ 16.**

1. Przestrzeganie zasad Polityki jest realizowane poprzez:
  - 1) właściwą organizację i prawidłowe funkcjonowanie organów Banku;
  - 2) odpowiednie działania organizacyjne, zmierzające do wprowadzenia podziału zadań i odpowiedzialności, zapobiegające konfliktowi interesów;
  - 3) wprowadzenie zasad zawierania transakcji z podmiotami zależnymi, a także podmiotami powiązаныmi z Członkami organów Banku oraz osobami zajmującymi inne stanowiska kierownicze w Banku;
  - 4) dbałość o zapisy w regulacjach wewnętrznych, zapewniające zgodność z zasadami Polityki;
  - 5) nadzór organów Banku nad ich przestrzeganiem.

### **§ 17.**

1. Polityka podlega corocznemu przeglądowi dokonywanemu przez Stanowisko ds. zgodności.
2. Niniejsza Polityka wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.