

Załącznik nr 1 do Uchwały
Zarządu Banku Spółdzielczego
w Głogowie nr 62/16/2024
z dnia 28.11.2024 r.

Załącznik nr 1 do Uchwały
Rady Nadzorczej Banku
Spółdzielczego w Głogowie nr 13/14/2024
z dnia 27.12.2024 r.

POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA I ZARZĄDZANIA KONFLIKTEM INTERESÓW W BANKU SPÓŁDZIELCZYM W GŁOGOWIE

Głogów, grudzień 2024 rok

Spis treści

Rozdział 1. Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2. Zasady identyfikacji konfliktu interesów	4
Rozdział 3. Zasady zapobiegania konfliktowi interesów	6
Rozdział 4. Zarządzanie konfliktem interesów	7
Rozdział 6. Rejestr	10
Rozdział 7. Mechanizmy kontrolne służące zapobieganiu konfliktom interesów	12
Rozdział 8. Postanowienia końcowe	12

Załączniki :

Załącznik nr 1 : oświadczenie o możliwości wystąpienia konfliktu interesów.

Załącznik nr 2 : wzór rejestru konfliktu interesów.

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Głogowie, zwana dalej „Polityką”, określa zasady identyfikacji, oceny i zarządzania konfliktem interesów.
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 potencjalnemu..
3. Bank dokłada wszelkich starań, aby w przypadkach powstania konfliktu interesów nie doszło do naruszenia interesów klienta.
4. Bank z dochowaniem najwyższej staranności, podejmuje wszelkie możliwe kroki w celu zapobiegania negatywnym skutkom zaistniałego konfliktu interesów.
5. Konflikt interesów wygasa, jeżeli ustaną okoliczności go powodujące.

§ 2

Polityka stanowi wykonanie postanowień:

1. Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA) z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2021/05),
2. Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r.,
3. Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach wydanej w kwietniu 2017 r.,
4. Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach, wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego w październiku 2020 r.,
5. Wytycznych Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS dotyczące wdrażania Rekomendacji Z KNF u Uczestników Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

§ 3

Użyte w niniejszej Polityce określenia oznaczają :

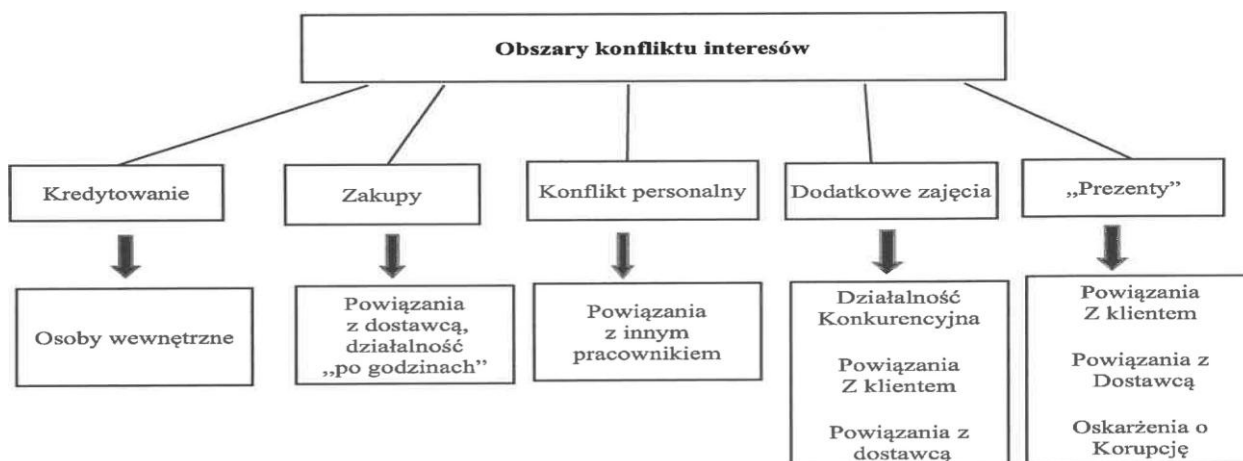
1. Bank — Bank Spółdzielczy w Głogowie,
2. członek organu — członek Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku,
3. organ Banku — Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku,
4. komórka ds. zgodności i kontroli wewnętrznej — wydzielona komórka organizacyjna pełniąca zadania mające na celu zapewnienie zgodności, określone w Regulaminie organizacyjnym, Regulaminie funkcjonowania komórki ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, Polityce zarządzania ryzykiem braku zgodności. Wykonuje zadania z zakresu zarządzania konfliktami interesów,
5. 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,
6. konflikt interesów — znane Bankowi okoliczności, mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku, osoby powiązanej z Bankiem (tj. w szczególności osoby wchodzącej w skład statutowych organów Banku oraz osoby pozostającej z Bankiem w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze), a obowiązkiem działania przez Bank w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej

- pojętego interesu Klienta Banku, jak również znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesami kilku jego Klientów,
7. konflikt interesów rzeczywisty — odnosi się do czynności wykonywanych w danej chwili, jeśli w trakcie ich wykonywania osoba podejmująca decyzję dostrzeże własne powiązanie z osobą której dotyczy rezultat czynności,
 8. konflikt interesów potencjalny — jeśli działalność (w tym dawna, np. fakt zatrudnienia w innym podmiocie, interesy gospodarcze danej osoby, powiązania osobiste, itp.) danej osoby może wpłynąć w przyszłości niewłaściwie na jej bezinteresowność, bądź bezstronność,
 9. konflikt interesów postrzegany — występuje podejrzenie kierowania się osobistymi korzyściami w trakcie wykonywania obowiązków przez daną osobę pomimo, iż w rzeczywistości tak się nie dzieje,
 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.

Rozdział 2. Zasady identyfikacji konfliktu interesów

§ 4

1. Z uwagi na charakter działalności Banku podstawowe obszary konfliktu interesów obejmują:



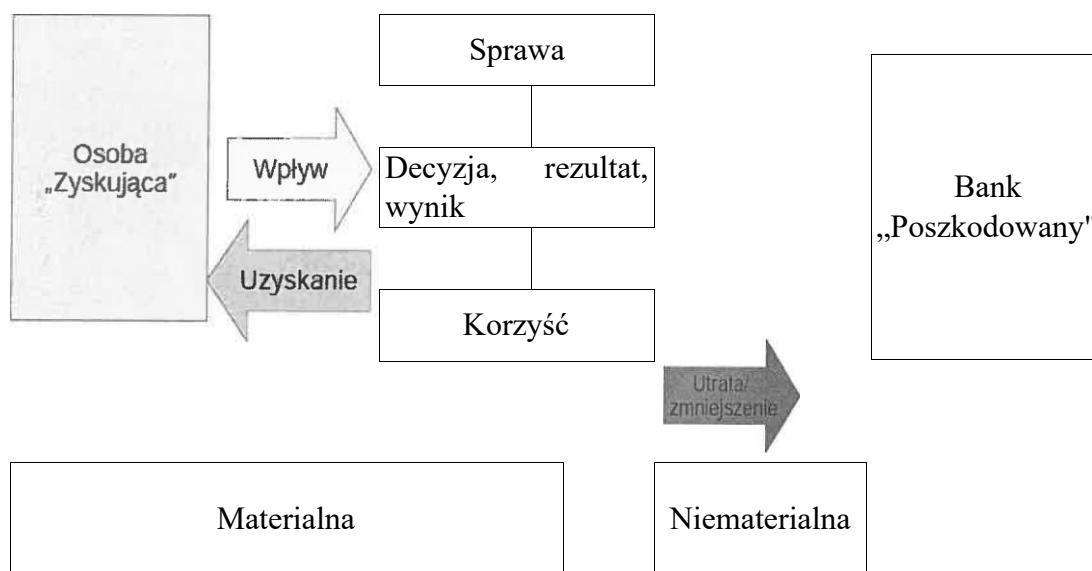
- 1) konflikt dotyczący relacji i transakcji Banku z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje a także transakcji z podmiotami powiązanymi z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych w tym pełniącymi kluczowe funkcje,
 - 2) konflikt dotyczący transakcji Banku z pracownikami, a także z podmiotami powiązanymi (w tym personalnie) z pracownikami,
 - 3) konflikt dotyczący powiązań personalnych w strukturze organizacyjnej Banku,
 - 4) konflikt dotyczący zawierania transakcji z podmiotami powiązanymi 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) klientem (w rezultacie modelu handlowego lub różnych usług oferowanych przez bank i prowadzonej przez niego działalności),
 - b) pracownikami lub ich osobami bliskimi lub trzecimi, które mogą rodzić ryzyko wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji,
 - c) udziałowcami,
 - d) członkami Rady Nadzorczej i Zarządu,
 - e) istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi,
 - f) innymi powiązanymi stronami niż wymienione powyżej,
 - 2) różnymi klientami Banku.
3. Powyższy katalog nie jest katalogiem zamkniętym i w konkretnej sytuacji faktycznej do konfliktu interesów może dojść także pomiędzy innymi konfiguracjami spośród wyżej wymienionych podmiotów.
4. Bank z uwagi na ochronę swoich interesów oraz konieczność przestrzegania prawa zarządza konfliktem interesów:
- 1) rzeczywistym,
 - 2) potencjalnym,
 - 3) postrzeganym.
5. Przykłady konfliktu interesów mogące powstać w związku z działalnością Banku:

- 1) Bank może prowadzić działalność inwestycyjną na własny rachunek oraz na rachunek Klientów, podczas gdy inni Klienci są aktywni na tych samych rynkach w tym samym czasie,
 - 2) Bank lub Osoba powiązana z Bankiem otrzymują znaczące prezenty lub korzyści osobiste (włącznie z zachętami o charakterze niepieniężnym), które mogą mieć wpływ na zachowanie pozostające w konflikcie z interesami Klientów Banku,
 - 3) pracownik Banku lub inna Osoba powiązana z Bankiem prowadzi działalność gospodarczą na tym samym rynku, co Klient,
 - 4) sprawowanie kontroli wewnętrznej i audytu przez osoby kierujące wcześniej audytowanymi obszarami,
 - 5) powiązania personalne pomiędzy osobami kontrolującymi a kontrolowanymi,
 - 6) bezpośrednia zależność służbowa osób powiązanych personalnie.
6. Bank bierze pod uwagę możliwość pojawienia się konfliktu interesów innego niż określony w katalogu w ust. 5.

Rozdział 3. Zasady zapobiegania konfliktowi interesów

§ 5

1. Graficzne ujęcie jak dział konflikt interesów:



2. 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) w przypadku członków Zarządu Banku wymagana jest zgoda Rady Nadzorczej Banku na prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej, na zasiadanie w organach innych podmiotów oraz na pobieranie z tego tytułu wynagrodzenia,
 - 3) obowiązkiem osoby powiązanej, w tym członka organu Banku oraz pracownika jest ujawnienie wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą powodować konflikt interesu (dotyczy to też interesów ich najbliższych członków rodziny, powinno się odpowiednio uwzględniać fakt, że konflikty interesów mogą wynikać nie tylko z obecnych, ale także z przeszłych relacji osobistych lub zawodowych),

- 4) obowiązkiem członka organu Banku lub pracownika jest wyłączenie się w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia, w tym w szczególności ustanawia się obowiązek wstrzymania się przez członków Zarządu i Rady Nadzorczej od głosowania nad wszelkimi sprawami w przypadku których dany Członek znajduje się lub może znajdować się w konflikcie interesów, bądź jego obiektywność lub też zdolność do należytego wypełniania obowiązków wobec Banku może ulec zmniejszeniu w inny sposób.
 - 5) w Banku stosowany jest podział zadań oraz procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz ryzyku, wynikających z powiązań personalnych, o których mowa w rozdziale 5,
 - 6) stałe monitorowanie rzeczywistego oraz utrzymującego się konfliktu interesów w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacja,
 - 7) 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,
 - 8) działanie zgodnie z najlepiej pojętym interesem klientów Banku z uwzględnieniem interesu Banku,
 - 9) zapewnienie anonimowych kanałów przekazywania informacji o naruszeniach oraz szkolenia dla pracowników m.in. z zakresu zasad przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów.
3. Bank ustala odpowiednie zasady zawierania transakcji z Członkami Zarządu, Członkami Rady Nadzorczej Banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku oraz z podmiotami powiązanymi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie.
 4. 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.

Rozdział 4. Zarządzanie konfliktem interesów

§ 6

W procesie zarządzania ryzykiem wystąpienia konfliktu interesów uczestniczą:

1. Zebranie Przedstawicieli,
2. Rada Nadzorcza,
3. Zarząd,
4. Prezes Zarządu,
5. Wiceprezes Zarządu ds. handlowych,
6. Zespół ds. zgodności i kontroli wewnętrznej,
7. Zespół ds. ryzyka bankowego.

§7

Podstawowe zadania Zebrania Przedstawicieli:

1. uchwalanie zmian w Statucie Banku,
2. przyjęcie Polityki oceny odpowiedniości Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej w Banku,
3. wybór członków Rady Nadzorczej zgodnie z zasadą unikania konfliktu interesów — ocena pierwotna,
4. ocena członków Rady Nadzorczej — ocena wtórna.

§ 8

Podstawowe zadania Rady Nadzorczej:

1. zatwierdzenie Polityki oceny odpowiedniości Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej w Banku,
2. wybór Członków zarządu — ocena pierwotna,
3. ocena wtórna Członków Zarządu,
4. zatwierdzenie Regulaminu działania Zarządu,
5. zatwierdzenie Regulaminu kontroli wewnętrznej,
6. ocena zarządzania ryzykiem operacyjnym,
7. zatwierdzenie planu działania komórki ds. zgodności i kontroli wewnętrznej na dany rok.

§ 9

Podstawowe zadania Zarządu Banku:

1. zapewnienie odpowiedniej organizacja pracy Banku,
2. organizacja podziału zadań z uwzględnieniem unikania konfliktów interesów,
3. nadawanie uprawnień, pełnomocnictw, upoważnień, tak aby osoby spokrewnione lub spowinowacane nie podejmowały wspólnie decyzji, nie zawierały umów w imieniu Banku,
4. zatwierdzanie procedur podejmowania decyzji kredytowych,
5. organizacja systemu kontroli, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie kontroli,
6. zatwierdzenia matrycy funkcji kontroli,
7. zatwierdzenie Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Głogowie,
8. analiza wyników kontroli wewnętrznej,
9. zatwierdzenie polityki kadrowej,
10. zatwierdzanie zasad raportowania,
11. odpowiednia konstrukcja pełnomocnictw.

§ 10

Podstawowe zadania Prezesa Zarządu:

1. wykonywanie czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników,
2. nadzór nad zarządzaniem ryzykiem istotnym w tym ryzykiem operacyjnym,
3. odpowiedzialność za bieżące funkcjonowanie Procedury zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku Spółdzielczym w Głogowie procedur i standardów etycznych,
4. raportowanie do Rady Nadzorczej, nie rzadziej niż raz na pół roku informacji o otrzymanych istotnych zgłoszeniach naruszeń.

§ 11

Podstawowym zadaniem Członka Zarządu ds. handlowych jest nadzór nad realizacją polityki unikania konfliktów interesów na styku pracownik - klient.

§12

Podstawowe zadania osoby wskazanej do współpracy z outsourcerem obszaru kadrowo-płacowego:

1. gromadzenie i przekazywanie danych o powiązaniach personalnych w celu umieszczenia aktach pracowników przez firmę współpracującą,

2. analiza powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń, w przypadku powstania wątpliwości sprawa konsultowana jest z komórką ds. zgodności i kontroli wewnętrznej,
3. gromadzenie informacji o zatrudnieniu pracowników w innych miejscach poza Bankiem,
4. realizacja procesu rekrutacji z uwzględnieniem Polityki unikania konfliktów interesów,
5. gromadzenie i raportowanie informacji o zaistniałych konfliktach interesów do Zarządu Banku i stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej,
6. zapoznavanie pracowników z postanowieniami niniejszej Polityki.

§ 13

Podstawowe zadania zespołu ds. ryzyka bankowego:

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

§14

Podstawowe zadania komórki ds. zgodności i kontroli wewnętrznej:

1. weryfikacja niniejszej Polityki,
2. monitorowanie zgłoszonych przez przypadków konfliktu interesów, powiązań personalnych,
3. testowanie obszaru konfliktu interesów w zakresie weryfikacji przestrzegania mechanizmów kontrolnych przez pracowników Banku,
4. gromadzenie oświadczeń pracowników lub członków organów Banku co do możliwości wystąpienia konfliktu interesów (załącznik nr 1 do przedmiotowej Polityki),
5. przedstawianie organom Banku w okresach wskazanych w Instrukcji sporządzania informacji zarządczej raportu zawierającego wyniki testów dotyczących stosowania mechanizmów kontrolnych w zakresie konfliktu interesów,
6. przedstawianie organom Banku w okresach wskazanych w Instrukcji sporządzania informacji zarządczej, w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności informacji na temat zidentyfikowanych konfliktów interesów, powiązań personalnych,
7. prowadzenie w formie elektronicznej rejestru konfliktu interesów w zakresie opisanym w rozdziale 6 niniejszej Polityki.

§ 15

Podstawowym zadaniem pracowników Banku w zakresie niniejszej Polityki jest zgłaszanie do wyznaczonej przez pracodawcę osoby :

1. powiązań personalnych,
2. przypadków wystąpienia konfliktu interesów.

Rozdział 5. Powiązania personalne

§ 16

1. Powiązania personalne mogą wystąpić w relacjach pomiędzy:
 - 1) członkami organów Banku,
 - 2) członkami organów Banku a klientami Banku,
 - 3) członkami organów Banku a członkami organów podmiotu ze Zrzeszenia BPS
 - 4) członkami organów Banku a innymi pracownikami Banku,
 - 5) pracownikami Banku,

- 6) pracownikami Banku a klientami Banku.
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 (załącznik numer 2).
5. Weryfikacja powiązań personalnych osób zatrudnionych w Banku na wszystkich stanowiskach pracy ma na celu unikanie nieprawidłowości w procesie decyzyjnym.
6. W przypadku zaistnienia powiązań personalnych pomiędzy pracownikami, Bank podejmuje stosowne działania mające na celu wyeliminowanie ryzyka operacyjnego, które mogłoby prowadzić do nadużyć ze strony pracowników.
7. Pracownicy Banku składają oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów, które stanowi załącznik numer 2 do Polityki kadrowej w Banku Spółdzielczym w Głogowie.
8. Pracownik zobowiązany jest powiadomić komórkę ds. zgodności i kontroli wewnętrznej o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy.

Rozdział 6. Rejestr

§ 17

1. W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów w Banku prowadzony jest rejestr, którego wzór stanowi załącznik numer 3 do Polityki.
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 na występowanie konfliktu interesów lub ryzyko jego wystąpienia,
 - 3) zgody Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu,
 - 4) oświadczenia i zgody, o których mowa w pkt 1 i 3, prowadzone są w rejestrze w odrębnej ewidencji
3. ujawnieniu w oświadczeniu wymienionym 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 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 identyfikowanym konfliktem interesów.

§18

1. Komórka ds. zgodności i kontroli wewnętrznej prowadzi rejestr konfliktów interesów w zakresie opisanym w § 17.
2. Rejestr prowadzony jest w formie elektronicznej.
3. Wpisy w rejestrze nie podlegają usuwaniu / modyfikacji.
4. Komórka ds. zgodności i kontroli wewnętrznej raz w roku w terminie do 31 października, informuje pracowników Banku o konieczności składania oświadczeń dotyczących powiązań personalnych bądź możliwych konfliktach interesów.
5. Po zweryfikowaniu informacji przekazywanych od pracowników Banku zespołu ds. zgodności i kontroli wewnętrznej informację o treści wskazującej na brak lub możliwość wystąpienia konfliktów interesów zatrudnionych pracowników i członków organów lub o okolicznościach wskazujących na występowanie konfliktu interesów lub ryzyko jego wystąpienia oraz sytuacji w której Rada Nadzorcza Banku wydawała zgodę na wykonywanie dodatkowej działalności przez Członków Zarządu. Informacja ta będzie przekazywana do 30 listopada.

§ 19

1. Pracownicy lub Członkowie organów Banku zobowiązani są do bezzwłocznego informowania zespołu ds. zgodności i kontroli wewnętrznej o występowaniu zdarzeń lub okoliczności ich dotyczących, powodujących występowanie konfliktu interesów. Oryginały złożonych oświadczeń przechowywane są przez zespół ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, 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 przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych.
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. 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.

5. Każdy zgłoszony konflikt interesów jest odpowiednio analizowany i podejmowane są w razie konieczności odpowiednie środki zaradcze ujęte m.in. w rozdziale 7.

Rozdział 7. Mechanizmy kontrolne służące zapobieganiu konfliktom interesów

§20

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.
 - 2) Pracownik lub Członek Zarządu nie może reprezentować Banku na etapie wykonywania podjętych decyzji, w sprawach w których uprzednio podlegał wyłączeniu,
 - 3) 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,
 - 4) tworzenie i dokumentowanie zadań i schematów podległości służbowej zapewniające jednoznaczne określanie 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,
 - 5) aktualizacja i dokonywanie przeglądów zarządczych regulacji wewnętrznych w zakresie struktury organizacyjnej, podziału zadań, systemu decyzyjnego, zapewniające identyfikację i wyeliminowanie potencjalnych konfliktów interesów,
 - 6) 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 i kontroli wewnętrznej

Rozdział 8. Postanowienia końcowe

§ 21

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) dbałość o zapisy w regulacjach wewnętrznych, zapewniające zgodność z zasadami Polityki,
 - 4) nadzór organów Banku nad ich przestrzeganiem.
2. Wszyscy pracownicy Banku przy wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych powinni postępować w sposób uczciwy i etyczny oraz kierować się starannością, rozsądkiem i rzetelnością w najlepiej pojętym interesie Banku, własnym oraz Klientów.
 3. Rada Nadzorcza i Zarząd Banku zapewniają publiczne ujawnienie odpowiednich informacji dotyczących przyjętej w Banku Polityki. Ujawnienia te obejmują informacje na temat sposobu zarządzania przez Bank istotnymi konfliktami interesów oraz konfliktami, które mogłyby powstać z powodu przynależności banku do grupy lub transakcji zawieranych przez bank z innymi podmiotami w grupie.
 4. Publicznemu ujawnieniu nie mogą podlegać informacje objęte ochroną:
 - 1) stanowiące dane osobowe,
 - 2) tajemnicę bankową lub tajemnicę przedsiębiorstwa.Powyższe informacje, a także informacje o istnieniu w Banku takich potencjalnych konfliktów oraz ich zakresie są przekazywane do Komisji Nadzoru Finansowego oraz Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia za pomocą systemu KOS.

§22

Niniejsza Polityka podlega weryfikacji przynajmniej raz w roku przez zespół ds. zgodności i kontroli wewnętrznej.