

Załącznik do Uchwały Nr 60 /24 Zarządu
Banku Spółdzielczego w Węgierskiej Górze
z dnia 18.09.2024r.

Załącznik do Uchwały Nr 38 /24 Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Węgierskiej Górze
z dnia 20.09. 2024r.

**Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów
w Banku Spółdzielczym w Węgierskiej Górze**

Węgierska Górka, 2024 r.

Spis treści

ROZDZIAŁ 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE	3
ROZDZIAŁ 2. RODZAJE KONFLIKTU INTERESÓW, ŹRÓDŁA WYSTĘPOWANIA ORAZ ZASADY IDENTYFIKACJI KONFLIKTU INTERESÓW	4
Oddział 1. Rodzaje konfliktu interesów	4
Oddział 2. Źródła występowania konfliktu interesów	4
Oddział 3. Identyfikacji konfliktu interesów	5
ROZDZIAŁ 3. PRZECIWDZIAŁANIA KONFLIKTOM INTERESÓW	5
Oddział 1. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku Członków organów Banku.....	5
Oddział 2. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku pracowników Banku	6
ROZDZIAŁ 4. ŚRODKI I PROCEDURY PRZECIWDZIAŁANIA I ZARZĄDZANIA KONFLIKTEM INTERESÓW	6
ROZDZIAŁ 5. POSTĘPOWANIE W PRZYPADKU UTRZYMUJĄCYCH SIĘ KONFLIKTÓW INTERESÓW	8
ROZDZIAŁ 7. MONITOROWANIE I RAPORTOWANIE O KONFLIKTACH INTERESÓW	8
ROZDZIAŁ 8. POSTANOWIENIA KOŃCOWE	9

ROZDZIAŁ 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Węgierskiej Górze, 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.
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.

§ 2

1. Polityka stanowi wykonanie postanowień:
 - 1) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA) z dnia 21 marca 2018 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2017/11);
 - 2) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach wydanej w kwietniu 2017 r;
 - 3) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych przyjętych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r.
 - 4) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach wydanej w październiku 2020 roku.
2. 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.

§ 3

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
 - 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Węgierskiej Górze;
 - 2) **Członek organu** – członek Zarządu albo Rady Nadzorczej;
 - 3) **organ Banku** – Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku;
 - 4) **stanowisko ds. zgodności** – Stanowisko ds. zgodności zgodnie z Regulaminem organizacyjnym Banku, wykonujące zadania z zakresu zarządzania konfliktami interesów;
 - 5) **klient** - osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna, która zawarła z Bankiem umowę dotyczącą czynności bankowych lub która zamierza z Bankiem taką umowę zawrzeć;
 - 6) **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 - 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 udziałowcem - w sytuacji gdy działanie zgodnie z interesem Banku może skutkować naruszeniem interesu udziałowca,

- 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;
- 7) **powiązania personalne** - w Banku osobami powiązanymi personalnie są pracownicy:
 - a) spokrewni lub spowinowaceni w linii prostej lub w linii bocznej do drugiego stopnia,
 - b) którzy wspólnie prowadzą gospodarstwo domowe;
- 8) **pracownik** - osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem;
- 9) **rejestr konfliktów interesów** - rejestr konfliktów interesów, prowadzony w formie elektronicznej przez stanowisko ds. zgodności.

ROZDZIAŁ 2. RODZAJE KONFLIKTU INTERESÓW, ŹRÓDŁA WYSTĘPOWANIA ORAZ ZASADY IDENTYFIKACJI KONFLIKTU INTERESÓW

Oddział 1. Rodzaje konfliktu interesów

§ 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 6 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 przez stanowisko 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 § 11 ust. 1.

Oddział 2. Źródła występowania konfliktu interesów

§ 5

Do obszarów działania Banku najbardziej narażonych na ryzyko wystąpienia konfliktu interesów należy zaliczyć w szczególności:

- 1) podejmowanie decyzji kredytowych, monitorowanie transakcji kredytowych;
- 2) polityka kadrowo-personalna, powiązania personalne;
- 3) postępowanie przetargowe, udzielanie zamówień, outsourcing;
- 4) rozpatrywanie reklamacji;
- 5) prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez Członków organów Banku oraz pracowników Banku.

Oddział 3. Identyfikacji konfliktu interesów

§ 6

Członkowie organów Banku oraz wszyscy pracownicy Banku są zobowiązani do zgłaszania sytuacji, które wywołują lub mogą wywołać konflikt interesów, jak również tych, w których wystąpił konflikt interesów ich dotyczący, zgodnie z zasadami określonymi w Rozdziale 3 Polityki.

§ 7

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 biorący udział w rozpatrywaniu reklamacji** – w przypadku rozpatrywania reklamacji / zgłoszeń przez pracownika Banku powiązanego z osobą / podmiotem którego dotyczy rozpatrywana reklamacja / zgłoszenie w sposób, który może budzić wątpliwości co do bezstronności rozstrzygnięcia sprawy bądź właściwej realizacji obowiązków wobec Banku.
- 5) **Członkowie organów Banku oraz pracownicy Banku prowadzący dodatkową działalność zawodową** – w przypadku prowadzenia dodatkowej działalności zawodowej angażującej czas i uwagę od odpowiedzialności lub pracy dla Banku bądź skutkującej możliwością niekorzystnego wpływu na poziom obiektywizmu podejmowanej decyzji albo właściwej realizacji obowiązków wobec Banku;
- 6) **pracownicy Banku posiadający udziały, akcje, 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 3. PRZECIWDZIAŁANIA KONFLIKTOM INTERESÓW

Oddział 1. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku Członków organów Banku

§ 8

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

- 1) wypełnienia oświadczenia zgodnie z zasadami określonymi w obowiązującej Polityce zapewnienia odpowiedniości w składzie Rady Nadzorczej Banku oraz Polityce zapewnienia odpowiedniości w składzie Zarządu Banku. W razie zidentyfikowania konfliktu interesów, Stanowisko ds. zgodności dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 6;
- 2) powstrzymania się od udziału w rozstrzyganiu spraw, w których występuje konflikt interesów, zgodnie z postanowieniami § 11 Polityki.

Oddział 2. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku pracowników Banku

§ 9

1. Pracownik Banku posiadający wiedzę odnośnie sytuacji, które mogą wywołać, bądź w których wystąpił konflikt interesów jego dotyczący, w szczególności w okolicznościach, o których mowa w § 7, wypełnia oświadczenie zgodnie z wzorem stanowiącym Załącznik nr 1 do Polityki i podpisane oświadczenie przekazuje swojemu bezpośredniemu przełożonemu bądź osobie go zastępującej.
2. Bezpośredni przełożony pracownika bądź osoba go zastępująca, w związku z otrzymanym sygnałem, o którym mowa w ust. 1, w porozumieniu z pracownikiem, którego sprawa dotyczy, podejmuje decyzję odnośnie sposobu postępowania, zgodnie z postanowieniami § 11 Polityki. Następnie wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 i niezwłocznie przekazuje stanowisku ds. zgodności wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
3. Stanowisko ds. zgodności dokonuje oceny, czy dane zdarzenie nosi znamiona wystąpienia konfliktu interesów, weryfikuje czy podjęto decyzje i wdrożono odpowiednie środki w celu zapobiegania konfliktom bądź negatywnym skutkom ich wystąpienia oraz dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 6.
4. Ocena zdarzenia, o którym mowa w ust. 3 dokonywana jest przez stanowisko ds. zgodności w szczególności w oparciu o następujące kryteria:
 - 1) powiązania zdarzenia z wykonywaniem przez pracowników Banku czynności służbowych;
 - 2) możliwości spowodowania przez dane zdarzenie ziszczenia się konfliktu interesów.
5. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w odniesieniu do podjętych decyzji bądź środków wdrożonych w celu zapobiegania konfliktom lub negatywnym skutkom ich wystąpienia, stanowisko ds. zgodności przekazuje pracownikowi, którego konflikt dotyczy oraz bezpośredniemu przełożonemu bądź osoby go zastępującej, informację odnośnie sposobu przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
6. Na podstawie informacji otrzymanych od Stanowiska ds. zgodności, Członek Zarządu Banku podejmuje decyzję odnośnie zraportowanego zdarzenia, bądź działań koniecznych do podjęcia przez nadzorowaną jednostkę / komórkę organizacyjną Banku, której sprawa dotyczy, mających na celu minimalizację ryzyka szkody dla interesów Banku. Decyzja Członka Zarządu Banku (zamieszczana jest w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 1) jest przekazywana do jednostki / komórki organizacyjnej Banku, której sprawa dotyczy oraz stanowisku ds. zgodności. Po jej otrzymaniu stanowisko ds. zgodności dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 6.

ROZDZIAŁ 4. ŚRODKI I PROCEDURY PRZECIWDZIAŁANIA I ZARZĄDZANIA KONFLIKTEM INTERESÓW

§ 10

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

- 1) zapewnienie odpowiedniości Członków Zarządu Banku, Zarządu Banku jako organu kolegialnego oraz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
- 2) zapewnienie przekazywania przez Członków organów 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) określenie trybu postępowania przy zawieraniu transakcji kredytowych z członkami Zarządu Banku albo Rady Nadzorczej, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku oraz podmiotami powiązanymi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie;

- 6) niestosowanie korzystniejszych warunków, a w szczególności korzystniejszych stóp oprocentowania, niż stosowane przez Bank dla danego rodzaju umowy przy prowadzeniu rachunków bankowych oraz przy udzielaniu kredytów, pożyczek pieniężnych, gwarancji bankowych, poręczeń osobom i podmiotom, o których mowa w art. 79 ustawy Prawo bankowe;
- 7) zapobieganie dokonywaniu przez pracowników Banku transakcji własnych związanych z wykorzystaniem informacji poufnych oraz informacji stanowiących tajemnicę bankową;
- 8) 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;
- 9) zapewnienie struktury organizacyjnej Banku, której celem jest rozdzielenie funkcji kontrolnych i funkcji operacyjnych;
- 10) 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;
- 11) 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;
- 12) aktualizacja i dokonywanie przeglądów zarządczych regulacji wewnętrznych w zakresie struktury organizacyjnej, podziału zadań, systemu decyzyjnego, zapewniające identyfikację i wyeliminowanie potencjalnych konfliktów interesów;
- 13) 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);
- 14) prowadzenie ewidencji dotyczącej przypadków zgłoszenia ryzyka konfliktu interesów, uzyskanych od Członków organów lub pracowników lub też będące skutkiem przeglądu zarządczego.

§ 11

1. W sprawach, w których występuje lub może wystąpić konflikt interesów w Banku wykorzystywane są w szczególności następujące środki:
 - 1) przeciwdziałania konfliktom interesów:
 - a) ujawnianie okoliczności, które mogą wywołać konflikt interesów bądź w których wystąpił konflikt interesów,
 - b) wyłączenie pracownika, którego konflikt dotyczy z podejmowania decyzji / głosowania,
 - c) powstrzymanie się przez pracownika od realizacji zadania służbowego, w związku z którym wystąpił lub może wystąpić potencjalny konflikt interesów oraz powierzenie tych czynności innej osobie;
 - 2) zarządzania konfliktami interesów:
 - a) zgoda Zarządu, a w przypadku Członków Zarządu Banku zgoda Rady Nadzorczej Banku na prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej, zasiadanie w organach innych podmiotów oraz na pobieranie z tego tytułu wynagrodzenia,
 - b) decyzja Członka Zarządu Banku nadzorującego jednostkę / komórkę organizacyjną Banku, której sprawa dotyczy, o której mowa w § 9 ust. 6,
 - c) 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;
 - 2) oświadczenia, którego wzór stanowi załącznik 1 do Polityki, zgodnie z postanowieniami § 9 Polityki – w odniesieniu do pozostałych pracowników Banku.

ROZDZIAŁ 5. POSTĘPOWANIE W PRZYPADKU UTRZYMUJĄCYCH SIĘ KONFLIKTÓW INTERESÓW

§ 12.

1. Bank przyjmuje zasadę, zgodnie z którą dopuszczalne jest wykonywanie określonych czynności pomimo istniejącego w danej sytuacji konfliktu interesów, w przypadku gdy nie jest możliwe zastosowanie środków określonych w przedmiotowej Polityce bądź pomimo zastosowania ww. środków przeciwdziałania konfliktom nie jest możliwe usunięcie konfliktu.
2. W sytuacji, o której mowa w ust. 1, przypadek ten:
 - 1) podlega ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 6;
 - 2) wymaga stałego monitorowania przez osobę, której konflikt dotyczy oraz stanowisko ds. zgodności w celu minimalizacji ryzyka negatywnych skutków dla interesu Banku.

ROZDZIAŁ 6. REJESTR KONFLIKTÓW INTERESÓW

§ 13

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów stanowisko ds. zgodności prowadzi rejestr konfliktów interesów.
2. Wpisowi do Rejestru podlegają informacje dotyczące zidentyfikowanych przypadków konfliktu interesów wraz z opisem środków podjętych w celu zarządzania konfliktem, przekazane stanowisku ds. zgodności, zawarte w:
 - 1) oświadczeniach złożonych przez Członków organów Banku zgodnie z zasadami określonymi w § 8;
 - 2) wyciągach z protokołów z posiedzeń organów Banku bądź posiedzeń funkcjonujących w Banku Komitetów, o których mowa w § 11 ust. 2 pkt 1;
 - 3) oświadczeniach złożonych przez pracowników Banku zgodnie z zasadami określonymi w § 9.
3. Rejestr prowadzony jest w Banku w formie elektronicznej.
4. Wpisy w Rejestrze nie podlegają usuwaniu / modyfikacji.

ROZDZIAŁ 7. MONITOROWANIE I RAPORTOWANIE O KONFLIKTACH INTERESÓW

§ 14

1. Zgłoszone przypadki ryzyka konfliktu interesów są monitorowane przez stanowisko ds. zgodności, obejmuje to testy zgodności (przeglądy, kontrolę wewnętrzną) w zakresie przestrzegania zasad związanych ze zgłoszonymi przypadkami ryzyka konfliktu interesów.
2. Stanowisko ds. zgodności w okresach kwartalnych w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności przedstawia organom Banku informację na temat zidentyfikowanych konfliktów interesów.

3. Stanowisko ds. zgodności co najmniej raz w roku:

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

ROZDZIAŁ 8. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 15

1. Zasady publicznego ujawniania odpowiednich informacji dotyczących Polityki określają Polityka informacyjna Banku.
2. Informacje, o których mowa w ust. 1, a także informacje o istnieniu w Banku potencjalnych istotnych konfliktów interesów, są przekazywane przez stanowisko ds. zgodności, do Komisji Nadzoru Finansowego, a także do Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia.
3. Zarząd Banku odpowiada za wprowadzenie Polityki i zapewnienie przestrzegania przez pracowników Banku zasad w niej określonych.
4. Rada Nadzorcza Banku, w oparciu o raport, o którym mowa w § 14 ust 3 pkt 2, raporty o wynikach identyfikacji, oceny, kontroli i monitorowania wielkości i profilu ryzyka braku zgodności, a także na podstawie wyników sporządzanego przez Zespół analiz i ryzyka 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.

§ 16

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

§ 17

Niezależnie od postanowień niniejszej Polityki, pracownik Banku posiadający wiedzę o 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 zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych.

Załączniki:

Załącznik nr 1 – Oświadczenie dotyczące konfliktu interesów

Załącznik nr 2 – Wzór rejestru

.....
(Data i miejscowość)

**OŚWIADCZENIE DOTYCZĄCE KONFLIKTU /
POTENCJALNEGO KONFLIKTU INTERESÓW**

**I. Jednostka/komórka organizacyjna/osoba, która zidentyfikowała
konflikt/potencjalny konflikt**

.....

II. Data identyfikacji konfliktu/potencjalnego konfliktu

.....

**III. Szczegółowy opis stanu faktycznego (okoliczności, które skutkują lub mogą
skutkować konfliktem interesów)**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

IV. Środki podjęte w celu przeciwdziałania i zarządzenia konfliktem

- ☐ Wyłączenie od głosowania lub podejmowania decyzji
- ☐ Powstrzymanie się przez pracownika od realizacji zadania służbowego, w związku z którym wystąpił lub może wystąpić potencjalny konflikt interesów oraz powierzenie tych czynności innej osobie
- ☐ Uzyskanie zgody na prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej, zasiadanie w organach innych podmiotów oraz na pobieranie z tego tytułu wynagrodzenia
- ☐ Poinformowanie Członka Zarządu Banku
- ☐ Inne (wymienić)

.....

.....
(podpis bezpośredniego przełożonego)

V. Rekomendacja stanowiska ds. zgodności

.....
.....
.....
.....

.....
(data i podpis stanowiska ds. zgodności)

VI. Decyzja Zarządu odnośnie przeciwdziałania i zarządzania konfliktem

.....
.....
.....
.....

.....
(data i podpis Zarządu Banku)

VII. Dodatkowe uwagi

.....
.....
.....
.....