

*Załącznik do Uchwały Nr 5/61/2024
Zarządu Banku Spółdzielczego w Świerkłańcu
z dnia 13 listopada 2024 r.*

*Zatwierdzony Uchwałą Nr 12/4/2024
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Świerkłańcu
z dnia 16 grudnia 2024 r.*



BANK SPÓŁDZIELCZY W ŚWIERKLAŃCU

POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTEM INTERESÓW W BANKU SPÓŁDZIELCZYM W ŚWIERKLAŃCU

Świerklaniec, 2024

SPIS TREŚCI

Rozdział 1.	Postanowienia ogólne.....	3
Rozdział 2.	Rodzaje konfliktu interesów i źródła występowania	6
Oddział 1.	Rodzaje konfliktu interesów	6
Oddział 2.	Źródła występowania konfliktu interesów	6
Rozdział 3.	Identyfikacja konfliktu interesów	7
Rozdział 4.	Przeciwdziałanie konfliktom interesów	8
Oddział 1.	Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku Członków organów Banku	8
Oddział 2.	Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku pracowników Banku.....	8
Rozdział 5.	Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów	9
Rozdział 6.	Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów.....	11
Rozdział 7.	Rejestr konfliktów interesów	11
Rozdział 8.	Postanowienia końcowe	12

Załączniki:

Załącznik 1 – Oświadczenie dotyczące konfliktu interesów



Oświadczenie.docx

Załącznik 2 – Rejestr konfliktów interesów



Rejestr.xlsx

Załącznik 3 – Powiązania personalne



Powiązania.docx

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Świerkłańcu, zwana dalej Polityką, określa zasady identyfikacji, monitorowania, raportowania i minimalizowania ryzyka występowania konfliktów interesów.
2. Celem Polityki zarządzania konfliktem interesów jest:
 - 1) identyfikacja potencjalnych konfliktów interesów w sytuacjach, w których interesy osobiste, zawodowe lub finansowe pracowników, klientów, dostawców lub innych interesariuszy mogą wpłynąć na bezstronne wykonywanie obowiązków;
 - 2) ochrona interesów klientów, tj. zagwarantowanie, że interesy klientów są priorytetowe i nie są naruszane w wyniku działań organizacji lub jej pracowników;
 - 3) zapobieganie konfliktom interesów poprzez wdrożenie środków prewencyjnych, takich jak zasady etyczne, procedury raportowania i ograniczenia w dostępie do informacji, aby minimalizować ryzyko wystąpienia konfliktów interesów;
 - 4) promowanie uczciwości i przejrzystości poprzez budowanie kultury organizacyjnej opartej na transparentności, etyce i uczciwości w celu wzmocnienia zaufania klientów, regulatorów i społeczeństwa;
 - 5) minimalizowanie ryzyka utraty reputacji w wyniku nieodpowiedniego zarządzania konfliktami interesów;
 - 6) zgodność z przepisami prawa i regulacjami, tj. spełnienie wymogów wynikających z regulacji prawnych i wytycznych organów nadzorczych;
 - 7) zarządzanie istniejącymi konfliktami interesów stosując odpowiednie mechanizmy, takie jak wyłączenie z procesu decyzyjnego lub zastosowanie środków kompensacyjnych w celu ograniczenia negatywnego wpływu już istniejących konfliktów;
 - 8) wzmacnianie mechanizmów nadzoru i kontroli poprzez regularne monitorowanie i doskonalenie zarządzania konfliktami interesów w celu wykrywania i eliminowania słabości.
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.

Bank, dostosowując swoją działalność do niniejszych zasad, uwzględnia przepisy prawa oraz dobre praktyki w zakresie zarządzania konfliktem interesów, w szczególności:

- 1) Wytyczne EBA/GL/2017/11 z dnia 21 marca 2018 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego (obowiązujące od 30 czerwca 2018 r.);

- 2) Rekomendację Z KNF dotyczącą zasad ładu wewnętrznego w bankach (październik 2020 r.) rekomendującą wprowadzenie skutecznej polityki zarządzania konfliktami interesów;
- 3) Wytyczne Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS dotyczące wdrażania Rekomendacji Z KNF u Uczestników Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS (październik 2021r.);
- 4) Rekomendację H KNF dotyczącą systemu kontroli wewnętrznej w bankach (kwiecień 2017 r.), zgodnie z którą konflikt interesów jest jednym z obszarów podlegających kontroli w ramach systemu kontroli wewnętrznej;
- 5) Rozporządzenie Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach w bankach;
- 6) Rozporządzenie Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 27 lipca 2021 r. w sprawie szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego oraz dokonywania przez bank przeglądów strategii i procedur szacowania i stałego utrzymywania kapitału wewnętrznego;
- 7) Polityka ładu wewnętrznego w Banku Spółdzielczym w Świerkłańcu, w tym m.in.:
 - Zasady zarządzania ładem korporacyjnym,
 - Kodeks Etyki Bankowej (Zasady dobrej praktyki bankowej) wydany przez ZBP,
 - Rekomendację Komisji Etyki Bankowej przy ZBP o kształtowaniu kultury etycznej w bankach,
 - Kanon Dobrych Praktyk Rynku Finansowego wydanych przez KNF.

§ 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) ujawnienia.

§ 4.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Świerkłańcu;
- 2) **komórka ds. zgodności** – komórka odpowiedzialna za zapewnienie zgodności działalności Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi oraz przedstawianie raportów w tym zakresie, której zadania przypisano Zespołowi ds. zgodności, zarządzania ryzykiem i analiz odpowiedzialnemu za koordynowanie procesu zapewnienia zgodności oraz zarządzanie ryzykiem braku zgodności, tak by nie powodowało to konfliktu interesów, zwłaszcza w zakresie niezależnego monitorowania kluczowych mechanizmów kontrolnych (osoba z Zespołu nie będzie testowała zadań

realizowanych przez samego siebie w ramach działalności „podstawowej” Komórki ds. zgodności);

- 3) **Członek organu** – Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku;
- 4) **klient** – osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna, która zawarła z Bankiem umowę dotyczącą czynności bankowych lub która zamierza z Bankiem taką umowę zawrzeć;
- 5) **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;
- 6) **osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku** – Członkowie Zarządu oraz Główny Księgowy;
- 7) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem;
- 8) **powiązania personalne** – osobami powiązanymi personalnie są w szczególności małżonkowie lub partnerzy, a także osoby będące krewnymi lub powinowatymi do drugiego stopnia zgodnie z Załącznikiem nr 3;
- 9) **podmiot powiązany kapitałowo lub organizacyjnie - grupa powiązanych klientów** (definicja zgodnie z ustawą Prawo bankowe art. 4 ust. 1 pkt 16, Rozporządzenie CRR art. 4 ust. 1 pkt 39) - oznacza dowolne z poniższych:
 - co najmniej dwie osoby fizyczne lub prawne, które – jeżeli nie wykazano inaczej – stanowią jedno ryzyko, ponieważ jedna z nich sprawuje bezpośrednio lub pośrednio kontrolę nad tą drugą osobą lub nad pozostałymi osobami;
 - co najmniej dwie osoby fizyczne lub prawne, między którymi nie zachodzi stosunek kontroli opisany w lit. a), lecz które należy uznać za stanowiące jedno ryzyko, gdyż są one na tyle wzajemnie ze sobą powiązane, iż powstanie problemów finansowych u jednej z nich, w szczególności trudności z finansowaniem lub spłatą zobowiązań, prawdopodobnie oznaczałoby, że druga osoba lub wszystkie pozostałe osoby również napotkałyby trudności z finansowaniem lub ze spłatą.

- 10) **rejestr konfliktów interesów** – rejestr konfliktów interesów prowadzony w formie elektronicznej przez komórkę ds. zgodności;
- 11) **Zrzeszenie BPS/Zrzeszenie** – Bank Polskiej Spółdzielczości S.A. i zrzeszone Banki Spółdzielcze.

Rozdział 2. Rodzaje konfliktu interesów i źródła występowania

Oddział 1. 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 5 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 komórki 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 § 12 ust. 1.

Oddział 2. Źródła występowania konfliktu interesów

§ 6.

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

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

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

Rozdział 3. Identyfikacja konfliktu interesów

§ 7.

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 4 niniejszej Polityki.

§ 8.

Za identyfikację sytuacji, które wywołują lub mogą wywołać konflikt interesów bądź, w których wystąpił konflikt interesów przy wykonywaniu przez pracowników obowiązków w niżej wymienionych obszarach działania Banku oraz okolicznościach, które mogą skutkować jego wystąpieniem, odpowiedzialni są w szczególności:

- 1) **pracownicy Banku zaangażowani w proces podejmowania decyzji kredytowych oraz monitorowania transakcji kredytowej** – w przypadku, gdy o kredyt wnioskuje osoby powiązane 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 przeprowadzający postępowanie o udzielenie zamówienia/ przeprowadzający postępowania o udzielenie zlecenia obsługi prawnej** – w przypadku powiązania pracownika z oferentem bądź z kandydatem do świadczenia doraźnej obsługi prawnej w sposób, który może budzić wątpliwości co do bezstronności podejmowanej decyzji dotyczącej wyboru oferenta lub kandydata;
- 4) **pracownicy Banku zaangażowani w proces zawierania umów z podmiotami zewnętrznymi, nabywania towarów i usług bądź akceptowania zamówień** – w przypadku powiązań pracowników Banku z usługodawcą/wykonawcą /zleceniobiorcą w sposób, który może budzić wątpliwości co do bezstronności podejmowanej decyzji dotyczącej wyboru tego podmiotu;
- 5) **pracownicy rozpatrujący reklamacje** – 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;
- 6) **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;

- 7) **pracownicy Banku posiadających udziały, akcje, prawa własności w podmiotach będących klientami Banku** - w sytuacji, gdy ich posiadanie może wpływać na brak obiektywizmu i bezstronności przy wykonywaniu przez pracowników Banku czynności bankowych dotyczących tych klientów;
- 8) **powiązania personalne w relacjach służbowych** – w sytuacji, gdy w ramach organów Banku lub pomiędzy członkami organów Banku oraz pracownikami Banku występują powiązania personalne, stanowisko zajmowane przez pracownika jest objęte bezpośrednim nadzorem członka Zarządu lub Rady Nadzorczej (Załącznik nr 3 do niniejszej Polityki).

Rozdział 4. Przeciwdziałanie konfliktom interesów

Oddział 1. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku Członków organów Banku

§ 9.

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

- 1) wypełnienia oświadczenia zgodnie z zasadami określonymi w obowiązującej procedurze dokonywania oceny odpowiedniości dotyczącej odpowiednio Członków Zarządu Banku oraz Członków Rady Nadzorczej Banku;
- 2) poinformowania o treści oświadczenia komórkę ds. zgodności w celu dokonania ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 7;
- 3) powstrzymania się od udziału w rozstrzyganiu spraw, w których występuje konflikt interesów, zgodnie z postanowieniami § 12 niniejszej Polityki.

Oddział 2. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku pracowników Banku

§ 10.

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 § 8, wypełnia oświadczenie zgodnie z wzorem stanowiącym Załącznik nr 1 do Polityki i podpisane oświadczenie przekazuje 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 § 12 Polityki.

Następnie, wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 niezwłocznie przekazuje do komórki ds. zgodności wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.

3. Komórka 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 7.
4. Ocena zdarzenia, o którym mowa w ust. 3 dokonywana jest przez komórkę 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, a także w przypadku otrzymania wniosku o rekomendację komórki ds. zgodności co do sposobu postępowania, komórka ds. zgodności przekazuje pracownikowi, którego konflikt dotyczy oraz bezpośredniemu przełożonemu bądź osobie go zastępującej, informację odnośnie sposobu przeciwdziałania i zarządzania konfliktem. Adnotację o wydanej rekomendacji komórka ds. zgodności zamieszcza również w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 1.
6. Na podstawie informacji otrzymanych z komórki ds. zgodności, Członek Zarządu Banku podejmuje decyzję odnośnie akceptacji zdarzenia zareportowanego przez komórkę ds. zgodności bądź działań koniecznych do podjęcia przez nadzorowaną komórkę organizacyjną Banku, której sprawa dotyczy, mających na celu minimalizację ryzyka szkody dla interesów Banku. Decyzja Członka Zarządu Banku jest przekazywana do komórki organizacyjnej Banku, której sprawa dotyczy oraz komórki ds. zgodności. Po jej otrzymaniu pracownik komórki ds. zgodności dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 7. Adnotację o decyzji Członka Zarządu Banku komórka ds. zgodności zamieszcza również w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 1.

Rozdział 5. Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktami interesów

§ 11.

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 konfliktami 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;
- 6) określenie trybu postępowania przy zawieraniu transakcji kredytowych z udziałowcami Banku oraz podmiotami powiązanymi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie, osobami zatrudnionymi w Banku, a także zawieranie transakcji kredytowych z Członkami Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku oraz podmiotami powiązanymi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie;
- 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, o których mowa w pkt 6;
- 8) zapobieganie dokonywaniu przez pracowników Banku transakcji własnych związanych z wykorzystaniem informacji poufnych oraz informacji stanowiących tajemnicę bankową;
- 9) 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;
- 10) zapewnienie struktury organizacyjnej Banku, której celem jest rozdzielenie funkcji kontrolnych i funkcji operacyjnych.

§ 12.

1. W sprawach, w których występuje lub może wystąpić konflikt interesów w Banku wykorzystywane są w szczególności następujące środki:
 - 1) przeciwdziałania konfliktom interesów:
 - a) ujawnianie okoliczności, które mogą wywołać konflikt interesów bądź w których wystąpił konflikt interesów;
 - b) wyłączenie pracownika, którego konflikt dotyczy z podejmowania decyzji/głosowania;
 - c) powstrzymanie się przez pracownika od realizacji zadania służbowego, w związku z którym wystąpił lub może wystąpić potencjalny konflikt interesów oraz powierzenie tych czynności innej osobie;
 - 2) zarządzania konfliktami interesów:
 - a) zgoda bezpośredniego przełożonego, a w przypadku Członków Zarządu Banku zgoda Rady Nadzorczej Banku na prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej, zasiadanie w organach innych podmiotów oraz na pobieranie z tego tytułu wynagrodzenia;

- b) decyzja Członka Zarządu Banku nadzorującego komórkę organizacyjną Banku, której sprawa dotyczy, o której mowa w § 10 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. O adnotacji w protokole jest informowana komórka ds. zgodności w celu ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 7;
 - 2) oświadczenia, którego wzór stanowi Załącznik nr 1 do niniejszej Polityki, zgodnie z postanowieniami § 10 Polityki – w odniesieniu do pozostałych pracowników Banku.

Rozdział 6. Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów

§ 13.

- 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 7;
 - 2) wymaga stałego monitorowania przez osobę, której konflikt dotyczy oraz komórki ds. zgodności w celu minimalizacji ryzyka negatywnych skutków dla interesu Banku.

Rozdział 7. Rejestr konfliktów interesów

§ 14.

- 1. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów komórka ds. zgodności prowadzi rejestr konfliktów interesów.
- 2. Wpisowi do rejestru konfliktów interesów podlegają informacje dotyczące zidentyfikowanych przypadków konfliktu interesów wraz z opisem środków podjętych w celu zarządzania konfliktem, przekazane do komórki ds. zgodności, zawarte w:
 - 1) oświadczeniach złożonych przez Członków organów Banku zgodnie z zasadami określonymi w § 9;
 - 2) wyciągach z protokołów z posiedzeń organów Banku bądź posiedzeń funkcjonujących w Banku Komitetów, o których mowa w § 12 ust. 2 pkt 1;

- 3) oświadczeniach złożonych przez pracowników Banku zgodnie z zasadami określonymi w § 10.

3. Wpisy w rejestrze konfliktu interesów nie podlegają usuwaniu.

Rozdział 8. Postanowienia końcowe

§ 15.

Komórka ds. zgodności w ramach zarządzania ryzykiem braku zgodności, w tym konfliktami interesów:

- 1) co najmniej raz w roku dokonuje przeglądu Polityki;
- 2) raportuje informacje na temat konfliktów interesów zarejestrowanych w Banku w kwartalnej analizie zarządzania ryzykiem braku zgodności do Zarządu i Rady Nadzorczej zgodnie z Załącznikiem nr 7 do Instrukcji sporządzania informacji zarządczej.

§ 16.

1. Zarząd Banku odpowiada za wprowadzenie niniejszej Polityki i zapewnienie przestrzegania przez pracowników Banku zasad w niej określonych.
2. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad przestrzeganiem niniejszej Polityki.
3. Rada Nadzorcza i Zarząd Banku mają obowiązek zapewnić publiczne ujawnienie informacji dotyczących przyjętej polityki zarządzania konfliktami interesów.
4. Ujawniane informacje powinny mieć charakter ogólny, nienaruszający przepisów o ochronie danych osobowych, tajemnicy bankowej oraz tajemnicy przedsiębiorstwa.

§ 17.

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

§ 18.

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 odrębną procedurą.