

*Załącznik do Uchwały nr 19/2022
Zarządu Banku Spółdzielczego w Brańsku
z dnia 18.03.2024r.*

*Załącznik do Uchwały nr 12/2022
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Brańsku
z dnia 29.03.2022r.*

*Tekst jednolity uwzględniający
zmiany wprowadzone uchwałą
76/2024 z dnia 12.12.2024r.*



Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Brańsku

Dokumenty Powiązane:

1. Polityka wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Spółdzielczego w Brańsku.
2. Polityka zgodności Banku Spółdzielczego w Brańsku.
3. Instrukcja zarządzania ryzykiem braku zgodności w Banku Spółdzielczym w Brańsku.
4. Regulamin zawierania transakcji kredytowych z Członkami Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku oraz podmiotami powiązanymi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie.
5. Regulamin zawierania transakcji kredytowych z członkami Banku Spółdzielczego oraz podmiotami powiązanymi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie, osobami zatrudnionymi w Banku, podmiotami zależnymi od Banku oraz jednostkami zależnymi i stowarzyszonymi z Bankiem.
6. Regulamin przeciwdziałania i zarządzania konfliktami interesów w zakresie świadczenia usług inwestycyjnych i wykonywania czynności na instrumentach finansowych przez Bank Spółdzielczy w Brańsku.

SPIS TREŚCI

Rozdział 1.	Postanowienia ogólne	4
Rozdział 2.	Rodzaje konfliktu interesów i źródła występowania	5
Oddział 1.	Rodzaje konfliktu interesów	5
Oddział 2.	Źródła występowania konfliktu interesów	6
Rozdział 3.	Identyfikacja konfliktu interesów	6
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	11

Spis załączników:

Załącznik nr 1_Oświadczenie dotyczące konfliktu interesów

Załącznik nr 2_Rejestr

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku w Brańsku, 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.

Polityka stanowi wykonanie w szczególności 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) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach wydanej w październiku 2020 r.;
- 4) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjętych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r.

§ 3.

Zakres Polityki obejmuje:

- 1) okoliczności, które stanowią konflikt interesów lub mogą powodować jego powstanie;
- 2) zasady przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku;
- 3) środki i procedury stosowane przez Bank w celu przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów.

§ 4.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Brańsku;
- 2) **Członek organu** – Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku;
- 3) **WKiO** - Wydział Kadr i Organizacji;
- 4) **ZRBZ/KW** - Zespół ds. ryzyka braku zgodności/kontroli wewnętrznej;
- 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 obejmuje lub może obejmować sytuacje lub relacje w związku z innym zatrudnieniem oraz poprzednim zatrudnieniem w niedawnej przeszłości tj. w okresie ostatnich pięciu lat.

Konflikt interesów może powstać w szczególności w relacjach pomiędzy:

- a) Bankiem bądź pracownikiem Banku a klientem Banku lub grupą klientów – w sytuacji gdy interes Banku bądź interes własny pracownika Banku może wpływać na podejmowanie działań zgodnych z najlepiej pojętym interesem klienta,
 - b) Bankiem a Członkiem organu bądź pracownikiem – w sytuacji, gdy interes własny Członka organu Banku bądź interes własny pracownika może wpływać na bezstronne i obiektywne wykonywanie obowiązków służbowych wobec Banku,
 - c) Bankiem a jego członkiem – w sytuacji, gdy działanie zgodnie z interesem Banku może skutkować naruszeniem interesu członka,
 - d) Bankiem a podmiotem zewnętrznym, z którym Bank ma zamiar zawrzeć umowę outsourcingu, umowę o świadczenie usług, umowę dostawy towaru – w sytuacji, gdy działanie zgodnie z interesem Banku może skutkować naruszeniem interesu podmiotu, z którym Bank ma zamiar zawrzeć umowę;
- 7) **osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku** – stanowiska wskazane w Regulaminie Organizacyjnym Banku Spółdzielczego w Brańsku;
- 8) **powiązania personalne** – w Banku powiązania personalne określa się jako:
- a) powiązania o charakterze rodzinnym wynikające z małżeństwa, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej i w drugim stopniu linii bocznej,
 - b) powiązania pomiędzy osobami, zatrudnionymi w Banku/będącymi członkami organów Banku, którzy wspólnie prowadzą gospodarstwo domowe;
- 9) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem;
- 10) **pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, na stanowisku wymienionym na wykazie wskazanym w Polityce wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Brańsku;
- 11) **rejestr konfliktów interesów** – rejestr konfliktów interesów, prowadzony w formie elektronicznej przez ZRBZ/KW;
- 12) **system KOS** – Kompleksowa Obsługa Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS tj. system informatyczny wspomagający obieg dokumentów wewnątrz Systemu Ochrony oraz prowadzenie audytów i monitorowanie realizacji zaleceń poaudytowych, wymianę informacji pomiędzy Spółdzielnią a Uczestnikiem.
2. Użyte w Polityce określenia jednostek i komórek organizacyjnych Banku zostały zdefiniowane w Regulaminie Organizacyjnym Banku Spółdzielczego w Brańsku.

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 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 ZRBZ/KW 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) postępowania przetargowe, udzielanie zamówień, outsourcing;
- 4) rozpatrywanie reklamacji;
- 5) prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez Członków organów Banku oraz pracowników Banku;
- 6) inne zatrudnienie lub poprzednie zatrudnienie w niedawnej przeszłości tj. w okresie ostatnich pięciu lat.

Rozdział 3. Identyfikacja konfliktu interesów

§ 7.

1. 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.

2. Członkowie organów Banku oraz wszyscy pracownicy Banku zobowiązani są, obligatoryjnie niezależnie od postanowień ust. 1, w terminie do 31 marca bieżącego roku złożyć oświadczenia dotyczące konfliktu interesów (braku wystąpienia konfliktu) w roku poprzednim.

§ 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 osoba powiązana personalnie i/lub kapitałowo z pracownikiem Banku;
- 2) **pracownicy WKiO oraz inni 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) **członkowie komisji ds. przeprowadzania postępowań o udzielenie zamówienia**– w przypadku powiązania członka komisji 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. Dotyczy to nabywania towarów i usług bądź akceptowania zamówień, których wartość nie wymaga powołania komisji ds. przeprowadzania postępowań o udzielenie zamówienia;
- 5) **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;
- 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, w szczególności w przypadku prowadzenia działalności konkurencyjnej;
- 7) **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;
- 8) **pracownicy Banku/członkowie organu Banku** – w sytuacji, gdy pozostają oni w powiązaniach personalnych z innym pracownikiem Banku/członkiem organu Banku;
- 9) **Członkowie organów Banku oraz pracownicy Banku** w związku z innym zatrudnieniem oraz poprzednim zatrudnieniem w niedawnej przeszłości tj. w okresie ostatnich pięciu lat – w sytuacji podjęcia zatrudnienia poza Bankiem.

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 Polityce oceny odpowiedniości Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej w Banku Spółdzielczego w Brańsku i przekazania podpisanego oświadczenia pracownikowi WKiO. W razie zidentyfikowania konfliktu interesów, pracownik WKiO przekazuje skan lub kopię oświadczenia w części dotyczącej konfliktów interesów na adres e-mail (poczta wewnętrzna) ZRBZ/KW/przekazuje pracownikowi ZRBZ/KW. Po otrzymaniu skanu oświadczenia, pracownik ZRBZ/KW, dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 7;
- 2) powstrzymania się od udziału w rozstrzyganiu spraw, w których występuje konflikt interesów, zgodnie z postanowieniami §12 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 przesyła na adres e-mail swojego bezpośredniego przełożonego bądź osoby go zastępującej/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, postępuje zgodnie z postanowieniami § 12 ust. 1 Polityki. Następnie wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 niezwłocznie przesyła na adres e-mail (poczta wewnętrzna) ZRBZ/KW/przekazuje do ZRBZ/KW wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania konfliktowi.
3. W sytuacji, gdy konflikt interesów dotyczy kierownika jednostki organizacyjnej Banku, kierownik postępuje zgodnie z postanowieniami § 12 ust. 1 Polityki. Następnie wypełnia oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 i niezwłocznie przesyła je na adres e-mail (poczta wewnętrzna) ZRBZ/KW/przekazuje do ZRBZ/KW wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania konfliktowi.
4. ZRBZ/KW dokonuje oceny, czy dane zdarzenie nosi znamiona wystąpienia konfliktu interesów oraz dokonuje oceny zdarzenia.
5. Ocena zdarzenia, o którym mowa w ust. 5 dokonywana jest przez ZRBZ/KW 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.
Następnie wydaje rekomendację odnośnie sposobu przeciwdziałania i zarządzania konfliktowi interesów.
6. Na podstawie informacji otrzymanych od ZRBZ/KW, Zarząd Banku podejmuje decyzję odpowiednio odnośnie akceptacji zdarzenia zaraportowanego przez ZRBZ/KW bądź działań koniecznych do podjęcia mających na celu minimalizację ryzyka szkody dla interesów Banku. Decyzja Zarządu Banku jest przekazywana do jednostki/komórki organizacyjnej Banku, której sprawa dotyczy oraz do ZRBZ/KW. Po jej otrzymaniu pracownik ZRBZ/KW dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 7.

Rozdział 5. Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów

§ 11.

1. Bank stosuje w szczególności następujące środki i procedury służące zapobieganiu konfliktowi interesów i minimalizowaniu negatywnych skutków jego występowania:
 - 1) zapewnienie odpowiedności Członków Zarządu Banku, Zarządu Banku jako organu kolegiального 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) równoważenie celów ilościowych celami jakościowymi w przypadku pracowników zaangażowanych w świadczenie usług klientom;
 - 6) określenie trybu postępowania przy zawieraniu transakcji kredytowych z udziałowcami Banku osobami zatrudnionymi w Banku, a także zawieranie transakcji kredytowych z Członkami Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku oraz podmiotami powiązаныmi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie;
 - 7) niestosowanie korzystniejszych warunków, a w szczególności korzystniejszych stóp oprocentowania, niż stosowane przez Bank dla danego rodzaju umowy przy prowadzeniu rachunków bankowych oraz przy udzielaniu kredytów, pożyczek pieniężnych, gwarancji bankowych, poręczeń osobom i podmiotom, o których mowa w §11 ust. 1 pkt 6 Polityki;
 - 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;
 - 11) zapewnienie takiego podziału kompetencji i organizacji pracy w nadzorowanych jednostkach/komórkach organizacyjnych, który ma na celu przeciwdziałanie konfliktom interesów oraz wskazywanie pracownikom nadzorowanych jednostek/komórek organizacyjnych właściwego sposobu postępowania w przypadku możliwości lub powstania konfliktu interesów;
 - 12) zapewnienie przekazywania przez Członków organów Banku oraz pracowników Banku informacji w zakresie innego zatrudnienia lub poprzedniego zatrudnienia w niedawnej przeszłości tj. w okresie ostatnich pięciu lat.
2. 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.

§ 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) 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 Zarządu Banku, 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 – w przypadku konfliktu/potencjalnego konfliktu, który dotyczy Członka Zarządu Banku. Wyciąg z protokołów pracownik odpowiedzialny za obsługę posiedzeń organów Banku niezwłocznie przesyła na adres e-mail (poczta wewnętrzna) ZRBZ/KW/przekazuje do pracownika ZRBZ/KW. Po jego otrzymaniu pracownik ZRBZ/KW dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 7;

- 2) oświadczenia, którego wzór stanowi załącznik nr 1 do 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 ZRBZ/KW 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 ZRBZ/KW prowadzi rejestr konfliktów interesów. Wzór rejestru stanowi załącznik nr 2 do Polityki.
2. Wpisowi do rejestru konfliktów interesów podlegają informacje dotyczące zidentyfikowanych przypadków konfliktu interesów wraz z opisem środków podjętych w celu zarządzania konfliktem, przekazane do ZRBZ/KW, zawarte w:
 - 1) oświadczeniach złożonych przez Członków organów Banku zgodnie z zasadami określonymi w §9;
 - 2) wyciągach z protokołów z posiedzeń organów Banku, 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.
4. ZRBZ/KW w okresach kwartalnych w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności przedstawia organom Banku informację na temat zidentyfikowanych konfliktów interesów.

Rozdział 8. Postanowienia końcowe

§ 15.

ZRBZ/KW 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.

§ 16.

1. Zasady publicznego ujawniania odpowiednich informacji dotyczących Polityki określa Polityka informacyjna.
2. Informacje, o których mowa w ust. 1, a także informacje o istnieniu w Banku potencjalnych istotnych konfliktów interesów, są przekazywane przez Bank do Komisji Nadzoru Finansowego, a także do Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia. Informacje do SSOZ przekazywane są za pośrednictwem systemu KOS.
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 §15 pkt 2, raporty o wynikach identyfikacji, oceny, kontroli i monitorowania wielkości i profilu ryzyka braku zgodności, a także na podstawie wyników sporządzanego przez ZRBZ/KW 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.

§ 17.

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

§ 18.

Niezależnie od postanowień Polityki, pracownik Banku posiadający wiedzę odnośnie 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.

§19.

Niniejsza Polityka wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorcza Banku.