



*Uchwała Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Głubczycach
Nr 10/XII/RN/2021 z dnia 30.12.2021 r.*

POLITYKA UNIKANIA KONFLIKTÓW INTERESÓW W BANKU SPÓŁDZIELCZYM W GŁUBCZYCACH

Spis treści:

Rozdział 1.	Postanowienia początkowe	3
Rozdział 2.	Rodzaje konfliktów interesów i źródła powstawania	4
Oddział 1.	Rodzaje konfliktu interesów	4
Oddział 2.	Źródła występowania konfliktu interesów	5
Rozdział 3.	Identyfikacja konfliktu interesów	5
Rozdział 4.	Opis działań w celu uniknięcia konfliktu interesów.....	6
Oddział 1.	Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku Członków organów Banku.....	6
Oddział 2.	Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku pracowników Banku.....	7
Rozdział 5.	Podział zadań w ramach zarządzania ryzykiem konfliktu interesów	7
Rozdział 6.	Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów	9
Rozdział 7.	Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów.....	10
Rozdział 8.	Rejestr konfliktów interesów.....	10
Rozdział 9.	Postanowienia końcowe.....	11

Rozdział 1. Postanowienia początkowe

§ 1

1. Polityka unikania konfliktów interesów w Banku Spółdzielczym w Głubczycach 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 Zasady Ładu Korporacyjnego,
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

Przez pojęcia stosowane w niniejszej Polityce rozumie się:

1. **Bank** – Bank Spółdzielczy w Głubczycach;
2. **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Głubczycach;
3. **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Głubczycach;
4. **Komórka ds. kadr** – komórka organizacyjna Banku odpowiedzialna z realizacją zadań związanych z rekrutacją, zatrudnianiem i oceną okresową pracowników – w Banku funkcję tę pełni Stanowisko ds. organizacyjno – administracyjnych;
5. **Komórka ds. zgodności** – Komórka organizacyjna pełniąca funkcję zgodności – Stanowisko ds. zgodności;
6. **Komórka ds. ryzyka** – komórka organizacyjna Banku, gromadząca dane i raportująca w sprawie ryzyka operacyjnego – Stanowisko ds. ryzyk i analiz;
7. **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 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;
8. **Klient** - osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna, która zawarła z Bankiem umowę dotyczącą czynności bankowych lub która zamierza z Bankiem taką umowę zawrzeć;
 9. **Mobbing** – oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
 10. **Powiązanie personalne** – na podstawie zapisów Ustawy Prawo spółdzielcze, pokrewieństwo lub powinowactwo w linii prostej oraz w drugiej linii bocznej;
 11. **Pracownik** - osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem;
 12. **Sygnal** – anonimowe wystąpienie w sprawie nieprawidłowości złożone przez pracowników lub klientów za pośrednictwem autonomicznego kanału komunikacyjnego;
 13. **Sygnalista** – osoba zgłaszająca anonimowo informację na temat nieprzestrzegania przepisów zewnętrznych, regulacji wewnętrznych lub przyjętych standardów postępowania. Zasady ochrony sygnalisty w przypadku pracownika Banku zostały zdefiniowane w Instrukcji anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń przepisów prawa, regulacji wewnętrznych lub przyjętych standardów postępowania;
 14. **Rejestr konfliktów interesów** – rejestr konfliktów interesów, prowadzony w formie elektronicznej przez Komórkę ds. zgodności;

Rozdział 2. Rodzaje konfliktów interesów i źródła powstawania

Oddział 1. Rodzaje konfliktu interesów

§ 5

1. W obszarach działalności Banku mogą zachodzić poniższe rodzaje konfliktu interesów:
 - a. 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 7 lit. a-d jednak w wyniku zastosowanych środków przeciwdziałania konfliktowi, nie doszło do jego urzeczywistnienia;
 - b. faktyczny – zachodzi, gdy pomimo zastosowania środków przeciwdziałania konfliktowi bądź ze względu na brak możliwości ich zastosowania dochodzi do urzeczywistnienia konfliktu interesów;
 - c. utrzymujący się – potencjalny lub faktyczny konflikt interesów, który wymaga stałego monitorowania przez osobę, której dotyczy oraz komórkę ds. zgodności w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji;
2. W odniesieniu do pojedynczego zdarzenia, w szczególności obejmującego zawieranie transakcji, wyboru dostawcy usług – w celu przeciwdziałania konfliktowi stosuje się odpowiednie środki, o których mowa w § 15 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. postępowanie przetargowe, udzielanie zamówień, outsourcing;
4. rozpatrywanie reklamacji;
5. prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez Członków organów Banku oraz pracowników Banku, działalność konkurencyjna.

Rozdział 3. Identyfikacja konfliktu interesów

§ 7

Konflikt interesów może powstać na styku:

	Członkowie organów statutowych	Pracownicy	Klienci	Kontrahenci
Członkowie organów statutowych	Powiązania personalne	Powiązania personalne	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna
Pracownicy	Powiązania personalne	Powiązania personalne	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna
Klienci	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna
Kontrahenci	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna

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.

§ 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 komórki ds. kadr 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. **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;
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 4. Opis działań w celu uniknięcia konfliktu interesów

Oddział 1. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku Członków organów Banku

§ 9

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie Rady Nadzorczej Banku::

1. Wprowadzenie odpowiednich zapisów w Regulaminie wyborów członków rady nadzorczej – ocena pierwotna członków rady nadzorczej,
2. Wprowadzenie odpowiednich zapisów w Polityce oceny odpowiedniości członków rady nadzorczej oraz oceny kolegialnej rady nadzorczej,
3. Wyłączanie z procesów decyzyjnych członków rady nadzorczej, będących jednocześnie kontrahentami Banku z spraw ich dotyczących,
4. Wyłączanie z głosowania osób których dotyczy sprawa.

§ 10

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie Zarządu Banku:

1. Wprowadzenie odpowiednich zapisów w Regulaminie działania zarządu, wprowadzających zasadę, że zarząd w składzie dwuosobowym może podejmować decyzję z wyjątkiem sytuacji, w którym w skład dwuosobowego zarządu wchodzi osoby spokrewnione / spowinowacone,
2. Odpowiednia konstrukcja oceny pierwotnej i wtórnej odpowiedniości członków zarządu, między innymi pod kątem powiązań personalnych oraz czasu poświęcanego na pracę w Banku,
3. Przeprowadzanie przez radę nadzorczą oceny pierwotnej i wtórnej członków Zarządu, uwzględniającej unikanie konfliktów interesów,
4. Zapewnienie odpowiedniej struktury organizacyjnej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie organizacyjnym,
5. Odpowiedni podział zadań w zarządzie,

6. Konstrukcja pełnomocnictw oraz upoważnień, wyłączających możliwość podejmowanie decyzji lub zawierania umów wspólnie przez osoby powiązane personalnie,
7. Opracowanie zasad kontroli wewnętrznej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie kontroli,
8. System kontroli wewnętrznej – zapewnienie kontroli przestrzegania zasad unikania konfliktu interesów.
9. Wyłączanie z głosowania osób których dotyczy sprawa,
10. Nie stosowanie działań o charakterze represyjnym w stosunku do sygnalistów.

Oddział 2. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku pracowników Banku

§ 11

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie pracowników Banku:

1. Zapewnienie odpowiedniej struktury organizacyjnej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie organizacyjnym,
2. Odpowiedni podział zadań uwzględniony w zakresie czynności,
3. Konstrukcja pełnomocnictw oraz upoważnień, wyłączających możliwość podejmowanie decyzji lub zawierania umów wspólnie przez osoby powiązane personalnie,
4. Opracowanie zasad kontroli wewnętrznej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie kontroli, tj. nie weryfikowały oraz nie testowały stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej
5. System kontroli wewnętrznej – zapewnienie kontroli przestrzegania zasad unikania konfliktu interesów.
6. Wyłączanie z głosowania osób których dotyczy sprawa,
7. W przypadku pracowników kredytowych, zajmujących się dodatkową działalnością wyłączenie ich z procesów decyzyjnych dotyczących ich kontrahentów oraz konkurentów, będących klientami Banku.
8. Wprowadzenie zakazu działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności bankowej,
9. Wprowadzenie obowiązku informowania przez pracowników Komórki ds. kadr o wszystkich zmianach mogących stanowić powiązanie personalne oraz o podjęciu dodatkowego zatrudnienia poza bankiem.
10. Stosowanie Polityki różnorodności,
11. Zakaz stosowania mobbingu w miejscu pracy,
12. Wprowadzenie obowiązku informowania bezpośrednich przełożonych o stwierdzonych przypadkach występowania konfliktu interesów,
13. Wprowadzenie obowiązku informowania Komórki ds. kadr o możliwości wystąpienia konfliktu interesów.

Rozdział 5. Podział zadań w ramach zarządzania ryzykiem konfliktu interesów

§ 12

W procesie zarządzania ryzykiem wystąpienia konfliktu interesów uczestniczą:

1. WZ / ZP,
2. Rada Nadzorcza,
3. Zarząd,
4. Prezes Zarządu,
5. Członek Zarządu ds. handlowych,
6. Komórka organizacyjno – kadrowa,
7. Komórka ds. ryzyka,
8. Komórka ds. zgodności,
9. Pracownicy Banku.

§ 13

1. Podstawowe zadania WZ / ZP:

- 1) Zatwierdzenie Statutu Banku,
 - 2) Przyjęcie procedury oceny pierwotnej i wtórnej członków rady nadzorczej,
 - 3) Wybór członków rady nadzorczej zgodnie z zasadą unikania konfliktu interesów – ocena pierwotna,
 - 4) Ocena członków rady nadzorczej – ocena wtórna.
2. Podstawowe zadania Rady Nadzorczej:
- 1) Zatwierdzenie procedury oceny odpowiedniości członków zarządu,
 - 2) Wybór członków zarządu – ocena pierwotna,
 - 3) Ocena wtórna członków zarządu,
 - 4) Zatwierdzenie Regulaminu działania zarządu,
 - 5) Zatwierdzenie zasad kontroli wewnętrznej,
 - 6) Ocena zarządzania ryzykiem operacyjnym,
 - 7) Zatwierdzenie planu działania komórki ds. zgodności.
3. 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 spowinowaczone 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 Polityki unikania konfliktu interesów,
 - 8) Ocena ryzyka operacyjnego,
 - 9) Analiza wyników kontroli wewnętrznej,
 - 10) Zatwierdzenie procedury zarządzania kadrami, w tym oceny okresowej pracowników,
 - 11) Zatwierdzenie Polityki różnorodności,
 - 12) Zatwierdzanie zasad raportowania.
4. Podstawowe zadania Prezesa Zarządu:
- 1) Pełnienie funkcji kierownika zakładu pracy,
 - 2) Nadzór nad zarządzaniem ryzykiem istotnym – ryzykiem operacyjnym,
 - 3) Nadzór nad systemem anonimowego informowania o naruszeniach (...),
 - 4) Raportowanie do rady nadzorczej w ww. sprawie,
 - 5) Nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej.
5. Podstawowe zadania Członka Zarządu ds. handlowych:
- 1) Nadzór nad realizacją polityki unikania konfliktów interesów na styku pracownik – klient,
 - 2) Wyłączanie odpowiednich pracowników z procesów decyzyjnych,
 - 3) Odpowiednia konstrukcja pełnomocnictw, upoważnień, uprawnień do pracy w systemie IT.
6. Podstawowe zadania Komórki ds. kadr:
- 1) Gromadzenie danych o powiązaniach personalnych w aktach pracowników,
 - 2) Gromadzenie informacji o zatrudnieniu pracowników w innych miejscach poza Bankiem,
 - 3) Realizacja procesu rekrutacji oraz okresowej oceny pracowników z uwzględnieniem Polityki różnorodności oraz Polityki unikania konfliktów interesów,
 - 4) Opracowanie odpowiednich zakresów czynności, pełnomocnictw, upoważnień itp.,
 - 5) Gromadzenie i raportowanie informacji o zaistniałych konfliktach interesów,
 - 6) Zapoznavanie pracowników z postanowieniami niniejszej Polityki.

7. Podstawowe zadania Komórki ds. ryzyka:
 - 1) Gromadzenie informacji o zdarzeniach ryzyka operacyjnego, których źródłem jest konflikt interesów,
 - 2) Raportowanie w sprawie ryzyka operacyjnego.
8. Podstawowe zadania Komórki ds. zgodności:
 - 1) Weryfikacja procedur w zakresie unikania konfliktów interesów, w tym niniejszej Polityki,
 - 2) Testowanie stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej w obszarze unikania konfliktów interesów.
9. Podstawowe zadania pracowników w zakresie niniejszej Polityki:
 - 1) Zgłaszanie do Komórki ds. kadr powiązań personalnych,
 - 2) Informowanie Komórki ds. kadr o podjętym zatrudnieniu poza Bankiem,
 - 3) Zgłaszanie przypadków wystąpienia konfliktu interesów do przełożonych lub do Komórki ds. kadr.

Rozdział 6. Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów

§ 14

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

1. zapewnienie odpowiedzialności 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 Członkami Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku oraz podmiotami powiązаныmi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie;
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;

§ 15

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) 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. Wyciąg z protokołów pracownik odpowiedzialny za obsługę posiedzeń organów Banku bądź odpowiednich Komitetów niezwłocznie przesyła na adres e-mail lub przekazuje do pracownika *komórki ds. zgodności*. Po jego otrzymaniu pracownik *komórki ds. zgodności* dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 8.
 - 2) oświadczenia, którego wzór stanowi załącznik do Polityki w odniesieniu do pozostałych pracowników Banku.

Rozdział 7. Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów

§ 16

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:
 - a. podlega ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 8;
 - b. wymaga stałego monitorowania przez osobę, której konflikt dotyczy oraz komórkę ds. zgodności w celu minimalizacji ryzyka negatywnych skutków dla interesu Banku.

Rozdział 8. Rejestr konfliktów interesów

§ 17

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów komórka ds. zgodności prowadzi rejestr konfliktów interesów.
2. Rejestr prowadzony jest w formie elektronicznej.
3. 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 (związanych z oceną odpowiedniości);
 - 2) wyciągach z protokołów z posiedzeń organów Banku bądź posiedzeń funkcjonujących w Banku Komitetów, o których mowa w § 15 ust. 2 pkt 1;
 - 3) oświadczeniach złożonych przez pracowników Banku, o których mowa w § 15 ust. 2 pkt 2.
4. Wpisy w rejestrze konfliktu interesów nie podlegają usuwaniu.

Rozdział 9. Postanowienia końcowe

§ 18

1. Niniejsza Polityka podlega co najmniej raz w roku przeglądom przeprowadzanym przez Komórkę ds. zgodności.
2. Niniejsza Polityka oraz jej zmiany podlegają zatwierdzeniu przez Zarząd oraz Radę Nadzorczą.
3. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów niniejszej Polityki.
4. Polityka wchodzi w życie z dniem 01 stycznia 2022 roku.

Głubczyce, dnia

OŚWIADCZENIE DOTYCZĄCE KONFLIKTU / POTENCJALNEGO KONFLIKTU INTERESÓW**I Podmiot/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)

.....

IV Środki podjęte w celu przeciwdziałania i zarządzania konfliktem (w przypadku niepodjęcia decyzji odnośnie sposobu postępowania, wypełnia pracownik komórki ds. zgodności)

- 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
- Wniosek o rekomendację komórki ds. zgodności

V Wniosek o rekomendację komórki ds. zgodności co do podjęcia środków mających na celu przeciwdziałanie i zarządzanie konfliktem wraz z opisem działań planowanych do podjęcia i informacją czego dotyczą sygnalizowane wątpliwości

.....

VI Rekomendacja komórki ds. zgodności (wypełnia pracownik komórki ds. zgodności)

.....

VII Decyzja Członka Zarządu Banku nadzorującego daną jednostkę / komórkę organizacyjną Banku odnośnie przeciwdziałania i zarządzania konfliktem

.....

VIII Dodatkowe uwagi

.....

.....
czytelny podpis pracownika składającego oświadczenie.....
data i podpis pracownika komórki ds. zgodności