

*Załącznik do uchwały nr 58/2026 Zarządu
Banku Spółdzielczego w Łososinie Dolnej
z dnia 10.06.2026 r.*

BANK SPÓŁDZIELCZY W ŁOSOSINIE DOLNEJ

Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Łososinie Dolnej

Łososina Dolna, 2026 rok

Metryka regulacji

Właściciel dokumentu	Stanowisko ds. zgodności
Pełna nazwa dokumentu	Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Łososinie Dolnej
Data wydania	10.06.2026
Data obowiązywania	10.06.2026
Uchyła	Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Łososinie Dolnej wprowadzona uchwałą 4/2022 Zarządu Banku Spółdzielczego w Łososinie Dolnej z dnia 02.02.2022 r.
Zmienia	-
Kogo obowiązuje	Wszystkie komórki organizacyjne
Sporządzony przez	Stanowisko ds. zgodności
Uzgodniony merytorycznie z:	Zarząd
Sprawdzony pod względem prawnym i legislacyjnym	Radca prawny

Historia zmian:

Data	Rodzaj zmian	Autor	Zatwierdził
10.06.2026	Utworzenie dokumentu.	Katarzyna Tomasiak	Zarząd

Spis treści

Rozdział 1. Postanowienia ogólne.....	3
Rozdział 2. Obszary podatne na występowanie konfliktu interesów	5
Rozdział 3. Rodzaje konfliktu interesów i źródła występowania.....	6
Oddział 1. Rodzaje konfliktu interesów	6
Oddział 2. Źródła występowania konfliktu interesów.....	7
Rozdział 4. Identyfikacja konfliktu interesów	10
Rozdział 5. Przeciwdziałanie konfliktom interesów	11
Oddział 1. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku Członków organów Banku	11
Oddział 2. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku pracowników Banku.....	12
Rozdział 6. Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów	13
Rozdział 7. Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów	15
Rozdział 8. Rejestr konfliktów interesów.....	16
Rozdział 9. Postanowienia końcowe	17

Załączniki:

- Załącznik nr 1 – Oświadczenie dotyczące konfliktu interesów;
- Załącznik nr 2 – Przykłady konfliktu interesów;
- Załącznik nr 3 – Oświadczenie o zapoznaniu się z Polityką przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Łososinie Dolnej;
- Załącznik nr 4 - Oświadczenie dotyczące unikania konfliktu interesów;
- Załącznik nr 5 - Rejestr potencjalnych i rzeczywistych źródeł konfliktu interesów.

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Łososinie Dolnej, zwana dalej „Polityką”, określa zasady identyfikacji, oceny i zarządzania konfliktem interesów oraz zarządzania konfliktem interesów w ramach działalności Banku.
2. Pracownicy Banku, realizując powierzone zadania, mogą być narażeni na ryzyko wystąpienia konfliktu interesów. Bank dokłada wszelkich starań, aby w takich sytuacjach nie doszło do naruszenia interesów klienta.
3. Bank podejmuje działania mające na celu identyfikację i unikanie konfliktów interesów, a w przypadku ich zaistnienia – odpowiednio nimi zarządza, z zachowaniem najwyższej staranności oraz poprzez podejmowanie wszelkich możliwych kroków ograniczających ich negatywne skutki.
4. Zarządzanie konfliktem interesów wymaga świadomości wzajemnego oddziaływania procesów zachodzących w Banku na relacje z interesariuszami, dlatego Bank nieustannie rozwija i doskonali proces zarządzania konfliktem interesów.
5. Odpowiedzialne zarządzanie konfliktem interesów stanowi integralną część kultury korporacyjnej Banku, opartej na przejrzystości, odpowiedzialności i dbałości o zaufanie klientów oraz partnerów biznesowych.
6. Konflikt interesów wygasa z chwilą ustania powodujących go okoliczności.

§ 2.

1. Polityka ma zastosowanie do wszystkich pracowników Banku, niezależnie od zajmowanego stanowiska oraz rodzaju łączącego ich z Bankiem stosunku prawnego, a także do osób wykonujących czynności na rzecz lub w imieniu Banku.
2. Postanowienia Polityki dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio również do Członków organów.
3. Postanowienia Polityki nie naruszają obowiązujących regulacji zewnętrznych w zakresie konfliktu interesów, do przestrzegania których Bank jest zobowiązany, w szczególności wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz zawartych umów. W przypadku ich wystąpienia postanowienia Polityki stosuje się odpowiednio.

§ 3.

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.

§ 4.

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.

§ 5.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Łososinie Dolnej
- 2) **Członek organu** – Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku;
- 3) **Komórka ds. organizacyjno- samorządowych** – stanowisko ds. organizacyjno- samorządowych
- 4) **Komórka ds. zgodności** – stanowisko ds. zgodności
- 5) **Grupa BPS** – zrzeszone Banki Spółdzielcze;
- 6) **dodatkowa działalność zawodowa** – każde dodatkowe zajęcie zawodowe (zarobkowe lub nie zarobkowe) pracownika Banku, Członka organu podejmowane poza Bankiem, w szczególności (ale nie wyłącznie) podejmowane na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej, pełnomocnictwa, prokury, powołania do organu (np. do zarządu, rady nadzorczej, komisji rewizyjnej) oraz w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, w tym przez spółki prawa handlowego, stowarzyszenia, fundacji lub spółdzielni;
- 7) **interes** – to każda korzyść, która może zapewnić zysk lub uniknięcie straty taka korzyść może mieć charakter prawny, finansowy, osobisty, materialny, niematerialny lub inny;
- 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) **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;
- 10) **osoby powiązane** – osoby, z którymi łączą lub łączyły pracownika relacje mogące mieć wpływ na jego niezależność i bezstronność przy wykonywaniu obowiązków służbowych. Do osób powiązanych zalicza się w szczególności:
 - a) osoby pozostające z pracownikiem w relacjach osobistych (osoby bliskie), w tym w szczególności małżonek, wstępny, zstępny, rodzeństwo, powinowaty w tej samej linii

lub stopniu, osoba pozostająca w stosunku przysposobienia (opieki, kurateli) oraz jej małżonek, a także osoba pozostająca we wspólnym pożyciu,

- b) osoby związane z pracownikiem relacjami kapitałowymi, w tym posiadające z pracownikiem wspólnie akcje lub udziały w podmiotach będących klientami Banku, podmiotami świadczącymi na rzecz Banku usługi lub partnerami biznesowymi Banku oraz osoby zasiadające wraz z pracownikiem w organach lub ciałach decyzyjnych takich podmiotów;

11) **osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku** - wskazane w § 31 statutu Banku;

12) **partner biznesowy** – osoba fizyczna, osoba prawna, jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej, z którą Bank łączy lub mogą łączyć stosunki gospodarcze, w szczególności oparte na dostarczaniu towarów lub usług, z wyłączeniem usług świadczonych przez Bank, w ramach prowadzonej działalności finansowej;

13) **podmiot zależny** – podmiot, nad którym Bank sprawuje kontrolę zgodnie z definicją wskazaną w art. 4 ust. 1 pkt 9 Ustawy Prawo bankowe;

14) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem;

15) **pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, na stanowisku wymienionym w Polityce wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka;

16) **rejestr konfliktów interesów** – rejestr konfliktów interesów, prowadzony w formie elektronicznej przez stanowisko ds. zgodności;

17) **zarządzanie konfliktem interesów** – zapobieganie, identyfikacja i ujawnianie przypadków konfliktów interesów oraz podejmowanie działań w celu kontrolowania tych sytuacji, jak również ograniczanie ich negatywnego wpływu na funkcjonowanie Banku oraz jego relacje z osobami powiązanymi, klientami i innymi podmiotami (w tym partnerami biznesowymi);

2. Użyte w Polityce określenia jednostek i komórek organizacyjnych Banku zostały zdefiniowane w „Regulaminie Organizacyjnym Banku w Łososinie Dolnej

Rozdział 2. Obszary podatne na występowanie 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) zarządzanie przejętymi wierzytelnościami trudnymi w zakresie restrukturyzacji i windykacji;
- 5) rozpatrywanie reklamacji;
- 6) prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez Członków organów Banku oraz pracowników Banku;

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

Rozdział 3. Rodzaje konfliktu interesów i źródła występowania

Oddział 1. Rodzaje konfliktu interesów

§ 7.

1. Konflikt interesów w rozumieniu Polityki może mieć charakter:
 - 1) potencjalny – występuje wtedy, gdy istnieje ryzyko, że w określonej sytuacji działania Banku, Członka organu Banku lub pracownika Banku mogłyby doprowadzić do powstania konfliktu interesów. Dzięki zastosowaniu odpowiednich środków zapobiegawczych konflikt ten jednak nie urzeczywistnił się;
 - 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 o charakterze stałym, wynikający z pełnionej funkcji, powiązań organizacyjnych, kapitałowych lub innych relacji, którego występowanie jest nieodłącznie związane z danym stanowiskiem lub rolą. Tego rodzaju konflikt wymaga stałego monitorowania przez osobę, której dotyczy, oraz przez Stanowisko ds. zgodności, w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku lub 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 § 18 ust.1.
3. Konflikt interesów może wynikać nie tylko z aktualnych, lecz również z wcześniejszych relacji osobistych, kapitałowych (osoby powiązane) lub relacji zawodowych pracownika Banku oraz Członka organu, jeżeli relacje te – mimo formalnego zakończenia – mogą nadal wpływać lub stwarzać ryzyko wpływu na bezstronność, obiektywność lub niezależność podejmowanych działań lub decyzji.
4. Bank, działając zgodnie z Wytocznymi Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2021/05), Rekomendacją H oraz Rekomendacją Z Komisji Nadzoru Finansowego, a także Zasadami Ładu Korporacyjnego, zobowiązany jest do:
 - 1) identyfikacji konfliktów interesów niezależnie od ich charakteru;
 - 2) podejmowania środków organizacyjnych i proceduralnych w celu zarządzania zarówno konfliktami rzeczywistymi, jak i potencjalnymi oraz utrzymującymi się;
 - 3) prowadzenia rejestru wszystkich zidentyfikowanych przypadków konfliktów interesów.
5. W przypadku konfliktów interesów o charakterze utrzymującym się Bank wprowadza mechanizmy systemowe, w szczególności:
 - 1) bariery informacyjne ograniczające przepływ informacji;
 - 2) procedury wyłączenia osób z podejmowania decyzji;
 - 3) okresowe raportowanie i monitorowanie konfliktów przez Stanowisko ds. zgodności.

Oddział 2. Źródła występowania konfliktu interesów

§ 8.

Konflikt interesów pomiędzy Bankiem a Klientem

1. Konflikt interesów między Bankiem lub pracownikiem a klientem Banku lub grupą klientów powstaje, gdy istnieje istotne ryzyko wyrządzenia szkody interesom klienta lub klientów w szczególności w sytuacji, gdy:
 - 1) Bank lub pracownik Banku może osiągnąć nieuzasadniony zysk finansowy lub uniknąć straty finansowej wskutek wykorzystania swojej uprzywilejowanej pozycji wobec klienta i poniesienia przez niego (w związku z tym) straty lub nieuzyskanie korzyści;
 - 2) Bank lub pracownik Banku ma interes w określonym wyniku usługi świadczonej w imieniu Banku na rzecz klienta, który jest rozbieżny z interesem klienta;
 - 3) Bank lub pracownik Banku ma powody natury finansowej bądź poza finansowej, aby preferować klienta w stosunku do innego Klienta Banku;
 - 4) Klient prowadzi działalność konkurencyjną wobec działalności Banku;
 - 5) Bank świadczy usługi o różnym charakterze na rzecz tego samego klienta, np. udzielając kredytu lub pożyczki spółce, której akcje są jednocześnie przedmiotem transakcji zawieranych przez Bank;
 - 6) działania klienta są sprzeczne ze strategią lub misją Banku, w szczególności w zakresie zrównoważonego rozwoju.
2. Konflikt interesów pomiędzy Bankiem lub pracownikiem a klientem może mieć źródło w działalności Banku, w szczególności:
 - 1) w zakresie wykonywania czynności bankowych;
 - 2) w zakresie innych czynności oraz usług finansowych niewchodzących w zakres czynności bankowych;
 - 3) w przypadkach, gdy zachodzi możliwość wykorzystania informacji uzyskanych od Klienta do inwestycji finansowych realizowanych na własny rachunek lub różnicowania warunków świadczenia usług dla dotychczasowych i nowych klientów.
3. Bank nie podejmuje działań, które prowadziłyby do uprzywilejowania interesu Banku kosztem interesu klienta, nie wykorzystuje przewagi informacyjnej ani informacji poufnych w sposób sprzeczny z interesem klienta oraz zapewnia równe i przejrzyste traktowanie wszystkich klientów.
4. Pracownik Banku nie może wykorzystywać swojej pozycji zawodowej w celu osiągania korzyści osobistych oraz przyjmować korzyści majątkowych lub osobistych od klientów, które mogą podważyć jego niezależność, a także zobowiązany jest ujawniać wszelkie powiązania mogące mieć wpływ na jego bezstronność wobec klienta.
5. Przykłady konfliktu interesów między Bankiem lub pracownikiem a klientem znajdują się w Załączniku nr 2 do Polityki.

§ 9.

Konflikt interesów pomiędzy pracownikiem a Bankiem

1. Konflikt interesów może wystąpić pomiędzy pracownikiem a Bankiem, w szczególności gdy pracownik:
 - 1) ma udział finansowy w przychodach podmiotu będącego partnerem biznesowym, klientem bądź konkurentem Banku (przy czym posiadanie do 3% akcji lub udziałów takiego podmiotu nie stanowi przesłanki konfliktu interesów);

- 2) uczestniczy we współpracy Banku z partnerem biznesowym, w tym w procesie wyboru, oceny lub kontroli i ma z tym partnerem związek – w szczególności o charakterze finansowym, formalnym lub osobistym;
- 3) jest pełnomocnikiem partnera biznesowego, klienta bądź konkurenta Banku;
- 4) angażuje się w działania prowadzące do wykorzystania pełnionej funkcji lub aktywów Banku dla osiągnięcia prywatnej korzyści lub uniknięcia strat kosztem interesów Banku;
- 5) wykorzystuje do realizacji transakcji na własny rachunek niepublikowane, istotne informacje uzyskane w związku ze świadczeniem usług lub wykonywaniem pracy na rzecz Banku;
- 6) z tytułu zatrudnienia w Banku lub współpracy z Bankiem ma możliwość oddziaływania na proces oceny ryzyka lub podejmowania decyzji związanych ze świadczeniem usług na rzecz siebie lub osób powiązanych;
- 7) dokonuje operacji w systemach Banku dotyczących siebie, osób powiązanych;
- 8) prowadzi we własnym imieniu działalność społeczną lub polityczną, w której planuje wykorzystywać lub wykorzystuje swoje powiązania z Bankiem;
- 9) prowadzi działalność naukową lub edukacyjną z zamiarem wykorzystania swoich związków z Bankiem (w szczególności przez uzyskanie finansowania projektów badawczych lub wykorzystywanie w pracy naukowej istotnych, niepublikowanych informacji dotyczących Banku, stosowanych procedur lub Klientów), z pominięciem obowiązujących procedur;
- 10) podejmuje we własnym imieniu publiczne wystąpienia, w trakcie których wykorzystuje swoje powiązanie z Bankiem do budowania autorytetu lub wywoływania wrażenia, że prezentuje oficjalne stanowisko Banku;
- 11) podejmuje zobowiązania mogące zostać zinterpretowane jako zobowiązania Banku;
- 12) uczestniczy we współpracy Banku z partnerem biznesowym, z którym – przed upływem 24 miesięcy poprzedzających zatrudnienie w Banku – pozostawał w stosunku pracy, stosunku cywilnoprawnym, pełnił funkcję w jego władzach lub był jego pełnomocnikiem, współnikiem, partnerem albo komplementariuszem;
- 13) podejmuje dodatkową działalność zawodową na rzecz innego podmiotu w sytuacji, gdy jest ona niezgodna z postanowieniami umowy o zakazie konkurencji zawartej z Bankiem;
- 14) podejmuje lub prowadzi dodatkową działalność zawodową w ramach której istnieje oczekiwanie, zamierzenie lub zagrożenie, że pracownik będzie korzystał z danych, informacji lub mienia należącego do Banku lub że działalność ta będzie realizowana w czasie pracy w Banku;
- 15) podejmuje lub prowadzi dodatkową działalność, w ramach której może dojść do naruszenia wizerunku lub innych dóbr osobistych Banku, w szczególności gdy:
 - a) ma charakter konkurencyjny wobec Banku,
 - b) wiąże się z działalnością polityczną,
 - c) obejmuje zatrudnianie osób powiązanych,
 - d) obejmuje pełnienie funkcji w organach zarządczych lub nadzorczych poza Bankiem,
 - e) wiąże się z posiadaniem udziałów lub akcji mogących wpływać na bezstronność pracownika,
 - f) polega na wykorzystywaniu zasobów, informacji lub wiedzy zdobytej w Banku w sposób mogący wyrządzić mu szkodę;

- 16) działając we własnym imieniu lub na rzecz osoby powiązanej, uzyskuje korzyść lub unika straty, wykorzystując wiedzę lub narzędzia Banku w sposób powodujący stratę lub nieuzyskanie korzyści przez Bank;
 - 17) uczestniczy w procesie rekrutacji, awansów lub oceny pracowniczej, jeżeli kandydatem lub ocenianym jest osoba powiązana z nim obecnie lub w przeszłości lub osoby, z którym łączyły go relacje zawodowe mogące wpływać na bezstronność decyzji.
2. Przykłady konfliktu interesów między pracownikiem a Bankiem znajdują się w Załączniku nr 2 do Polityki.

§ 10.

Konflikt interesów pomiędzy klientami

1. Konflikt interesów może wystąpić pomiędzy klientami, w szczególności gdy transakcje lub inwestycje dwóch klientów mają sprzeczne cele, w tym zwłaszcza w sytuacjach, gdy Bank pośredniczy w transakcjach pomiędzy tymi klientami.
2. Przykłady konfliktu interesów między Klientami znajdują się w Załączniku nr 2 do Polityki.

§ 11.

Konflikt interesów pomiędzy Bankiem a partnerem biznesowym

1. Konflikt interesów może wystąpić pomiędzy Bankiem a partnerem biznesowym, w szczególności gdy:
 - 1) działalność partnera biznesowego poza zakresem współpracy z Bankiem naraża Bank na straty, utratę korzyści lub utratę reputacji;
 - 2) działania partnera biznesowego są sprzeczne ze strategią lub misją Banku, w szczególności w zakresie zrównoważonego rozwoju;
 - 3) partner biznesowy wykorzystuje informacje należące do Banku, chronione lub objęte tajemnicą przedsiębiorstwa, w celach innych niż realizacja umowy zawartej z Bankiem;
 - 4) występują powiązania osobowe partnera biznesowego z pracownikiem Banku, w tym:
 - a) pracownik biorący udział w wyborze partnera ma powiązania z osobą zatrudnioną po stronie partnera biznesowego,
 - b) pracownik zasiada w organach zarządzających partnera biznesowego.
2. Przykłady konfliktu interesów między Bankiem a partnerem biznesowym znajdują się w Załączniku nr 2 do Polityki.

§ 12.

Konflikt interesów Członków organów

1. Konflikt interesów w zakresie Członków organów może wystąpić w szczególności, gdy:
 - 1) w Zarządzie, Radzie Nadzorczej lub pomiędzy członkami tych organów a pozostałymi pracownikami Banku istnieją powiązania obejmujące w szczególności relacje osobiste oraz relacje kapitałowe (osoby powiązane) mogące oddziaływać na niezależność lub bezstronność przy podejmowaniu decyzji lub wykonywaniu obowiązków służbowych;
 - 2) pomiędzy klientami lub partnerami biznesowymi a Członkami organów istnieją powiązania, w szczególności gdy Bank nawiązuje relacje biznesowe z podmiotem, w którym Członek organu jest zaangażowany finansowo;
 - 3) w przypadku podejmowania przez Członków organów dodatkowej aktywności zawodowej, gospodarczej, doradczej lub innej – bez względu na jej formę prawną – na rzecz podmiotów

konkurencyjnych wobec Banku; za konflikt interesów uznaje się w szczególności sytuacje, w których taka aktywność:

- a) może wpływać na niezależność, bezstronność lub lojalność Członka organu wobec Banku,
 - b) stwarza ryzyko wykorzystania informacji, wiedzy lub zasobów zdobytych w Banku na rzecz podmiotu konkurencyjnego,
 - c) może prowadzić do naruszenia obowiązku działania w najlepiej pojętym interesie Banku lub do osłabienia zaufania do bezstronności procesów decyzyjnych w Banku.
2. Członkowie organów są zobowiązani do ujawniania wszelkich powiązań, okoliczności lub informacji, które mogą powodować lub stwarzać ryzyko wystąpienia konfliktu interesów, niezwłocznie po ich powstaniu lub ujawnieniu.
 3. Członek organu podlega wyłączeniu z udziału w podejmowaniu decyzji lub wykonywaniu czynności w sprawie, której konflikt interesów go dotyczy lub może dotyczyć.
 4. Członkowie organów nie mogą wykorzystywać pełnionej funkcji, informacji lub zasobów Banku dla realizacji interesów osobistych, korzyści majątkowych lub innych korzyści o charakterze prywatnym, w tym na rzecz osób powiązanych.
 5. Przykłady konfliktu interesów członków organów Banku znajdują się w Załączniku nr 2 do Polityki.

Rozdział 4. Identyfikacja konfliktu interesów

§ 13.

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 5 Polityki.

§ 14.

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 z pracownikiem Banku. Dotyczy to również procesu zawierania detalicznych transakcji kredytowych z wykorzystaniem modeli scoringowych;
- 2) **Zarząd 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 obiektywne podejmowanie decyzji dotyczącej zatrudnienia;
- 3) **członkowie Zarządu ds. przeprowadzania postępowań o udzielenie zamówienia / członkowie Zarządu ds. przeprowadzenia postępowania o udzielenie zlecenia obsługi prawnej** – w przypadku powiązania członka Zarządu z oferentem bądź z kandydatem do świadczenia usługi lub 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 Banku zaangażowani w proces zarządzania przejętymi wierzytelnościami trudnymi, w tym w zakresie restrukturyzacji i windykacji** – w przypadku, gdy:
 - dłużnikiem lub podmiotem powiązanym z dłużnikiem jest osoba powiązana z pracownikiem Banku,
 - pracownik posiada lub posiadał wcześniejsze relacje zawodowe lub osobiste z dłużnikiem, jego reprezentantami lub podmiotami uczestniczącymi w procesie restrukturyzacji lub windykacji,
 - istnieje ryzyko, że osobiste interesy pracownika mogą wpływać na warunki restrukturyzacji, podejmowane działania windykacyjne lub sposób egzekwowania wierzytelności;
- 6) **pracownicy jednostek / komórek organizacyjnych Banku będących właścicielami umów z podmiotami zależnymi Banku** – w przypadku rozbieżności interesu Banku oraz interesu podmiotu zależnego co do zakresu i charakteru czynności stanowiących przedmiot i zakres umowy, którą Bank ma zamiar zawrzeć z danym podmiotem zależnym Banku;
- 7) **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.
- 8) **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;
- 9) **Członkowie organów Banku oraz 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 Członków organów oraz pracowników Banku czynności bankowych dotyczących tych Klientów.

Rozdział 5. Przeciwdziałanie konfliktom interesów

Oddział 1. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku Członków organów Banku

§ 15.

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 odpowiedzialności Członków Zarządu, Członków Rady Nadzorczej oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Banku i przekazania podpisanego oświadczenia pracownikowi na stanowisku ds. organizacyjno- samorządowych. W razie zidentyfikowania konfliktu

interesów, pracownik na stanowisku ds. organizacyjno-samorządowym, w przypadku Członków Zarządu Banku oraz w przypadku Członków Rady Nadzorczej Banku przekazuje skan oświadczenia na adres e-mail; centrala-bs.lososinadolna@bankbps.pl pracownikowi na stanowisku ds. zgodności. Po otrzymaniu skanu oświadczenia, pracownik ds. zgodności dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 8;

- 2) powstrzymania się od udziału w rozstrzyganiu spraw, w których występuje konflikt interesów, zgodnie z postanowieniami § 18 Polityki.

Oddział 2. Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku pracowników Banku

§ 16.

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, podejmuje decyzję odnośnie sposobu postępowania, zgodnie z postanowieniami § 12 Polityki. Następnie wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 niezwłocznie przesyła na adres e-mail centrala-bs.lososinadolna@bankbps.pl przekazuje na stanowisko ds. zgodności wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
3. W sytuacji, gdy konflikt interesów dotyczy Dyrektora jednostki / komórki organizacyjnej Banku, Dyrektor samodzielnie podejmuje decyzję odnośnie sposobu postępowania, zgodnie z postanowieniami § 12 Polityki. Następnie wypełnia oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 i niezwłocznie przesyła je na adres e-mail centrala-bs.lososinadolna@bankbps.pl przekazuje na stanowisko ds. zgodności wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
4. przypadku wątpliwości co do zastosowania środków przeciwdziałania i zarządzania konfliktem, odpowiednio Dyrektor, którego sprawa dotyczy, a w odniesieniu do pracownika – bezpośredni przełożony lub osoba go zastępująca, *zgodnie ze strukturą organizacyjną Banku* przekazuje wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 na adres e-mail centrala-bs.lososinadolna@bankbps.pl na stanowisko ds. zgodności wraz z opisem działań planowanych do podjęcia, informacją czego dotyczą sygnalizowane wątpliwości oraz wnioskiem o rekomendację pracownika na stanowisku ds. zgodności.
5. 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 7.
6. Ocena zdarzenia, o którym mowa w ust. 5 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.
7. 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 stanowisko ds. zgodności co do sposobu postępowania, stanowisko ds. zgodności przekazuje na adres e-mail /do pracownika, którego konflikt dotyczy oraz na adres e-mail/do bezpośredniego przełożonego bądź osoby go zastępującej, informację odnośnie sposobu przeciwdziałania i zarządzania konfliktem. Adnotację o wydanej rekomendacji stanowisko ds. zgodności zamieszcza również w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 1.
8. Jeżeli rekomendacja stanowiska ds. zgodności odnośnie sposobu przeciwdziałania i zarządzania konfliktem nie zostanie uwzględniona przez jednostkę / komórkę organizacyjną Banku, wówczas pracownik na stanowisku ds. zgodności raportuje do Członka Zarządu Banku nadzorującego daną jednostkę / komórkę organizacyjną w celu podjęcia dalszych decyzji dotyczących przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
9. Na podstawie informacji otrzymanych od pracownika na stanowisku ds. zgodności, Członek Zarządu Banku podejmuje decyzję odpowiednio odnośnie akceptacji zdarzenia zaraportowanego przez stanowisko ds. zgodności 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 jest przekazywana do jednostki / komórki organizacyjnej Banku, której sprawa dotyczy oraz pracownikowi na stanowisku ds. zgodności. Po jej otrzymaniu pracownik ds. zgodności dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 7. Adnotację o decyzji Członka Zarządu Banku stanowisko ds. zgodności zamieszcza również w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 1.

Rozdział 6. Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów

§ 17.

1. Bank stosuje w szczególności następujące środki i procedury służące zapobieganiu konfliktowi interesów i minimalizowaniu negatywnych skutków jego występowania:
- 1) gromadzenie i analizowanie przez Stanowisko ds. zgodności zgłoszeń i zapytań o konflikt interesów, o których mowa w § 15 i §16;
 - 2) zapewnienie odpowiedniości Członków organów Banku oraz innych osób pełniących kluczowe funkcje;
 - 3) zapewnienie przekazywania przez Członków organów Banku informacji o konfliktach interesów mogących wynikać m.in. z działalności konkurencyjnej wobec Banku;
 - 4) zapewnienie anonimowych kanałów przekazywania informacji o naruszeniach oraz szkolenia dla pracowników m.in. z zakresu zasad przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów;
 - 5) wprowadzenie zakazu wszelkich działań podejmowanych w celu uzyskania korzyści związanych z wykonywaną funkcją w Banku, które mogłyby wykazywać cechy korupcji;
 - 6) ograniczenie możliwości reprezentowania przez członka organu lub pracownika Banku interesów Banku w stosunku do osób, o których mowa w ust.2;
 - 7) ograniczenie możliwości realizacji przez pracowników Banku transakcji na rachunek własny w zakresie ustalonym w odrębnych przepisach wewnętrznych Banku;
 - 8) działanie zgodnie z najlepiej pojętym interesem klientów Banku z uwzględnieniem interesu Banku;

- 9) równoważenie celów ilościowych celami jakościowymi w przypadku pracowników zaangażowanych w świadczenie usług klientom;
 - 10) określenie trybu postępowania przy zawieraniu transakcji kredytowych z członkami Banku oraz podmiotami powiązаныmi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie, Członkami Zarządu Banku (oraz osobami z nimi powiązаныmi), 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;
 - 11) 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 10);
 - 12) zapobieganie dokonywaniu przez pracowników Banku transakcji własnych związanych z wykorzystaniem informacji poufnych oraz informacji stanowiących tajemnicę bankową;
 - 13) 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;
 - 14) zapewnienie struktury organizacyjnej Banku, której celem jest rozdzielenie funkcji kontrolnych i funkcji operacyjnych;
 - 15) ograniczenie, zgodnie z odrębnymi przepisami wewnętrznymi Banku, zakresu osób posiadających dostęp do informacji chronionych, zasobów systemów informatycznych Banku, informacji dotyczących klientów Banku i prowadzonej przez nich działalności, w tym informacji o sytuacji finansowej oraz realizowanych i planowanych przedsięwzięciach, jak również danych o rachunkach klientów i transakcjach realizowanych przez Klientów;
 - 16) zapewnienie przez Dyrektorów 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.
2. Ograniczenie, o którym mowa w ust. 1 pkt 6), dotyczy w szczególności reprezentowania Banku w stosunku do:
 - 1) osób powiązanych;
 - 2) podmiotów, w których Członek organu występuje jako członek Rady nadzorczej lub Zarządu, właściciel albo posiadacz powyżej 3% akcji lub udziałów;
 - 3) osób prawnych, na rzecz których Członek organu lub pracownik Banku świadczy usługi w zakresie dodatkowej działalności zawodowej;
 - 4) osób, które udzieliły Członkowi organu lub pracownikowi Banku pełnomocnictwa w zakresie realizacji transakcji finansowych;
 - 5) partnerów biznesowych, z którym pracownik lub Członek organu ma związek, w szczególności o charakterze finansowym, właścicielskim, formalnym lub osobistym.
 3. Zakres przedmiotowy wyłączenia, o którym mowa w ust. 1 pkt 6), obejmuje w szczególności uczestnictwo w podejmowaniu czynności związanych z:
 - 1) składaniem zamówień w imieniu Banku;

- 2) podejmowaniem jakichkolwiek czynności związanych z nawiązywaniem, zmianą lub obsługą relacji finansowych pomiędzy Bankiem a Klientami lub partnerami biznesowymi;
- 3) ustalaniem warunków zatrudnienia i wynagradzania;
- 4) negocjowanie i zawieraniem umów w imieniu Banku;
- 5) dochodzeniem należności Banku.

§ 18.

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 jednostkę / komórkę organizacyjną Banku, której sprawa dotyczy, o której mowa w § 16 ust. 9,
 - c) stałe monitorowanie zarejestrowanych przypadków faktycznego oraz utrzymującego się konfliktu interesów w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji.
2. Okresowe monitorowanie zidentyfikowanych i zarejestrowanych konfliktów interesów. Monitoring konfliktów interesów obejmuje w szczególności ocenę ryzyka ich materializacji oraz zmian okoliczności, które mogą wpływać na status konfliktu. 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 centrala-bs.lososinadolna@bankbps.pl i przekazuje do pracownika na Stanowisku ds. zgodności
 - 2) po jego otrzymaniu pracownik na Stanowisku ds. zgodności dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 8;
 - 3) oświadczenia, którego wzór stanowi załącznik nr 1 do Polityki, zgodnie z postanowieniami § 16 Polityki – w odniesieniu do pozostałych pracowników Banku.

Rozdział 7. Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów

§19.

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 8;
 - 2) wymaga stałego monitorowania przez osobę, której konflikt dotyczy oraz przez stanowisko ds. zgodności w celu minimalizacji ryzyka negatywnych skutków dla interesu Banku, w tym dodatkowej oceny, czy konflikt może zostać zakwalifikowany jako potencjalny konflikt interesów w innych relacjach lub obszarach działalności Banku.

Rozdział 8. Rejestr konfliktów interesów

§ 20

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów pracownik na stanowisku ds. zgodności prowadzi rejestr konfliktów interesów oraz dokonuje jego okresowego monitorowania zgodnie z zasadami określonymi w ust. 4-7.
2. Wpisowi do rejestru konfliktów interesów podlegają informacje dotyczące zidentyfikowanych przypadków konfliktu interesów wraz z opisem środków podjętych w celu zarządzania konfliktem, przekazane do pracownika na stanowisku ds. zgodności, zawarte w:
 - 1) oświadczeniach złożonych przez Członków organów Banku zgodnie z zasadami określonymi w § 15;
 - 2) wyciągach z protokołów z posiedzeń organów Banku bądź posiedzeń funkcjonujących w Banku Komitetów, o których mowa w § 18 ust. 2 pkt 1;
 - 3) oświadczeniach złożonych przez pracowników Banku zgodnie z zasadami określonymi w § 16.
3. Wpisy w rejestrze konfliktu interesów nie podlegają usuwaniu, a ich aktualność podlega systematycznemu monitorowaniu zgodnie z częstotliwością określoną w ust. 6.
4. Pracownik na stanowisku ds. zgodności jest odpowiedzialny za monitorowanie zidentyfikowanych oraz zarejestrowanych w rejestrze konfliktów interesów, zarówno faktycznych, jak i potencjalnych. Monitoring obejmuje analizę aktualności wpisów oraz weryfikację zastosowanych środków zarządzania konfliktem interesów.
5. Monitoring konfliktów interesów obejmuje:
 - 1) weryfikację zidentyfikowanych i aktualnych konfliktów interesów;
 - 2) monitorowanie konfliktów interesów zarówno faktycznych jak i potencjalnych;
 - 3) aktualizację statusu wpisów;
 - 4) ocenę adekwatności przyjętych środków zaradczych i ich stosowania;
 - 5) identyfikację zmian wymagających aktualizacji wpisu w rejestrze konfliktów interesów lub wdrożenia dodatkowych środków zapobiegawczych lub zaradczych;
 - 6) ocenę materializacji konfliktu interesów lub jego utrzymywania się.
6. Zarejestrowane konflikty interesów monitorowane są nie rzadziej niż raz w roku, zgodnie z zasadami określonymi w ust. 5. Monitoring dokonywany jest przez pracownika na stanowisku

ds. zgodności odpowiedzialnego za prowadzenie rejestru konfliktów interesów.

7. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, monitoring może być prowadzony z większą częstotliwością.

Rozdział 9. Postanowienia końcowe

§ 21.

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.

§ 22.

1. Zasady publicznego ujawniania odpowiednich informacji dotyczących Polityki określają:
 - 1) Polityka informacyjna Banku Spółdzielczego w Łososinie Dolnej
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.
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 § 21 pkt 2, raporty o wynikach identyfikacji, oceny, kontroli i monitorowania wielkości i profilu ryzyka braku zgodności, a także na podstawie wyników sporządzanego przez stanowisko ds. zgodności 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.

§ 23.

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

§ 24.

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 Zasadach ochrony sygnalistów w Banku Spółdzielczym w Łososinie Dolnej.