

*Załącznik do Uchwały Nr 02/2022
Zarządu Banku Spółdzielczego w Tychach
z dnia 04.01.2022 r.*

*Załącznik do Uchwały Nr 15/2022
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Tychach
z dnia 03.02.2022 r.*

Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Tychach

Tychy, 2022 rok

SPIS TREŚCI

Rozdział 1.	Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2.	Rodzaje konfliktu interesów i źródła występowania	4
Oddział 1.	Rodzaje konfliktu interesów	4
Oddział 2.	Źródła występowania konfliktu interesów	5
Rozdział 3.	Identyfikacja konfliktu interesów	5
Rozdział 4.	Przeciwdziałanie konfliktom 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.	Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów	8
Rozdział 6.	Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów	10
Rozdział 7.	Rejestr konfliktów interesów	10
Rozdział 8.	Postanowienia końcowe	10

Załączniki:

Załącznik – Oświadczenie pracownika Banku dotyczące konfliktu interesów

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Tychach, zwana dalej „Polityką”, określa zasady identyfikacji, oceny i zarządzania konfliktem interesów.
2. Celem wprowadzenia niniejszej polityki jest, aby ograniczyć zjawisko konfliktu interesów, a w przypadkach jego powstania zminimalizować negatywne skutki z nim związane dla Banku, jego Klientów i innych interesariuszy.
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 Tychach;
- 2) **Członek organu** – Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku;
- 3) **Komórka ds. zgodności** – Komórka ds. zgodności i kontroli wewnętrznej Banku;
- 4) **klient** – osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna, która zawarła z Bankiem umowę dotyczącą czynności bankowych lub która zamierza z Bankiem taką umowę zawrzeć;

- 5) **konflikt interesów** – okoliczności, w których występuje lub może występować sprzeczność pomiędzy interesem Banku a interesem innych podmiotów lub osób, których dana sytuacja dotyczy. Konflikt interesów może powstać w szczególności w relacjach pomiędzy:
- a) Bankiem bądź pracownikiem Banku a klientem Banku lub grupą klientów – w sytuacji gdy interes Banku bądź interes własny pracownika Banku może wpływać na podejmowanie działań zgodnych z najlepiej pojętym interesem klienta,
 - b) Bankiem a Członkiem 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;
- 6) **powiązania personalne** – powiązania z inną osobą, oparte na relacjach wynikających ze związku małżeńskiego, wspólnego pożycia, stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej i w drugim stopniu linii bocznej (np. dziadek-wnuczka, ojciec-córka, brat-siostra, teść-synowa, szwagrowie), stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli;
- 7) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem;
- 8) **rejestr konfliktów interesów** – rejestr konfliktów interesów, prowadzony w formie elektronicznej przez Dział Organizacyjno-Administracyjny.
2. Użyte w Polityce określenia „jednostek” i „komórek organizacyjnych” Banku zostały zdefiniowane w „Regulaminie Organizacyjnym Banku Spółdzielczego w Tychach”.
3. Postanowień niniejszej Polityki nie stosuje się do przypadku zasiadania przez Członka Zarządu Banku w organach nadzorczych banku zrzeszającego lub systemu ochrony zrzeszenia, którego członkiem jest Bank.

Rozdział 2. Rodzaje konfliktu interesów i źródła występowania

Oddział 1. Rodzaje konfliktu interesów

§ 5.

1. W obszarach działalności Banku mogą zachodzić poniższe rodzaje konfliktu interesów:
- 1) **potencjalny** – zachodzi, gdy istnieje prawdopodobieństwo, że w danej sytuacji faktyczne działanie Banku jako instytucji, członka organu Banku lub pracownika Banku może wpłynąć na ziszczenie się sytuacji, o których mowa w § 4 ust. 1 pkt 5, 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 Komórkę ds. zgodności w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji.
2. W odniesieniu do danego stanu faktycznego, w celu przeciwdziałania konfliktowi stosuje się odpowiednie środki, o których mowa w § 12 ust. 1.

Oddział 2. Źródła występowania konfliktu interesów

§ 6.

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

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

Rozdział 3. Identyfikacja konfliktu interesów

§ 7.

Członkowie organów Banku oraz wszyscy pracownicy Banku są zobowiązani do zgłaszania sytuacji, które wywołują lub mogą wywołać konflikt interesów, jak również tych, w których wystąpił konflikt interesów ich dotyczący, zgodnie z zasadami określonymi w Rozdziale 4 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 wnioskują osoby powiązane personalnie i/lub kapitałowo z pracownikiem Banku;
- 2) **pracownicy Banku zaangażowani w proces rekrutacji** – w przypadku udziału w procesie rekrutacji pracownika Banku powiązanego z kandydatem w sposób, który może

niekorzystnie wpływać na poziom obiektywizmu podejmowanej decyzji dotyczącej zatrudnienia;

- 3) **pracownicy Banku zaangażowani w proces zawierania umów z podmiotami zewnętrznymi, nabywania towarów i usług bądź akceptowania zamówień** – w przypadku powiązań pracowników Banku z usługodawcą / wykonawcą / zleceniobiorcą w sposób, który może budzić wątpliwości co do bezstronności podejmowanej decyzji dotyczącej wyboru tego podmiotu;
- 4) **pracownicy biorący udział w rozpatrywaniu skarg i reklamacji** – w przypadku rozpatrywania skarg / reklamacji / innych zgłoszeń przez pracownika Banku powiązanego z osobą / podmiotem którego dotyczy 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. 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 obowiązującymi w Banku zasadami oceny odpowiedniości Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej i przekazania podpisanego oświadczenia pracownikowi Działu Organizacyjno-Administracyjnego. W razie zidentyfikowania konfliktu interesów, pracownik Działu Organizacyjno-Administracyjnego przekazuje informację o złożeniu oświadczenia w części dotyczącej konfliktów interesów pracownikowi Komórki ds. zgodności (celem monitorowania zastosowania odpowiednich środków, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 5) oraz dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 7;
- 2) niezależnie od powyższego obowiązku - o zaistnieniu lub możliwości zaistnienia konfliktu interesów w związku z podejmowaną uchwałą lub decyzją, członek organu ma obowiązek niezwłocznie poinformować pozostałych członków;

3) 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 do sytuacji, które mogą wywołać bądź w których wystąpił konflikt interesów jego dotyczący, w szczególności w okolicznościach, o których mowa w § 8, wypełnia oświadczenie zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik do Polityki i podpisane oświadczenie składa do Działu Organizacyjno-Administracyjnego celem rejestracji i informuje bezpośredniego przełożonego.
2. Bezpośredni przełożony pracownika, w związku z otrzymanym sygnałem, o którym mowa w ust. 1, w porozumieniu z pracownikiem, którego sprawa dotyczy, podejmuje decyzję odnośnie do sposobu postępowania, zgodnie z postanowieniami § 12 Polityki. Następnie informacja o złożeniu oświadczenia, o którym mowa w ust. 1 niezwłocznie przekazywana jest wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania konfliktem do Komórki ds. zgodności. Komórka ds. zgodności, zgodnie z ust. 4 i n., może stwierdzić brak zaistnienia konfliktu interesów albo zarekomendować inne środki przeciwdziałania i zarządzania konfliktem; w sytuacjach spornych, rozstrzyga Prezes Zarządu.
3. W przypadku wątpliwości co do zastosowania środków przeciwdziałania i zarządzania konfliktem, bezpośredni przełożony pracownika, przekazuje informację o złożeniu oświadczenia, o którym mowa w ust. 1 wraz z opisem działań planowanych do podjęcia, informacją czego dotyczą sygnalizowane wątpliwości oraz wnioskiem o rekomendację do Komórki ds. zgodności.
4. Komórka ds. zgodności dokonuje oceny, czy dane zdarzenie nosi znamiona wystąpienia konfliktu interesów, weryfikuje czy podjęto decyzje i wdrożono odpowiednie środki w celu zapobiegania konfliktom bądź negatywnym skutkom ich wystąpienia oraz przekazuje informacje z tym związane do Działu Organizacyjno-Administracyjnego celem rejestracji.
5. Ocena danego zdarzenia dokonywana jest przez Komórkę ds. zgodności w szczególności w oparciu o następujące kryteria:
 - 1) powiązanie zdarzenia z wykonywaniem przez pracownika Banku czynności służbowych;
 - 2) możliwość spowodowania przez dane zdarzenie ziszczenia się konfliktu interesów.
6. 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 co do sposobu postępowania, Komórka ds. zgodności przekazuje na adres e-mail lub pisemnie do pracownika, którego konflikt dotyczy oraz jego bezpośredniego przełożonego, informację odnośnie do sposobu przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
7. Jeżeli rekomendacja Komórki ds. zgodności odnośnie do sposobu przeciwdziałania i zarządzania konfliktem nie zostanie uwzględniona przez jednostkę / komórkę organizacyjną Banku, wówczas Komórka ds. zgodności raportuje do Prezesa Zarządu Banku w celu podjęcia ostatecznej decyzji

dotyczących przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.

8. Prezes Zarządu podejmuje decyzję odpowiednio odnośnie do akceptacji zdarzenia zareportowanego przez Komórkę ds. zgodności bądź działań koniecznych do podjęcia przez daną jednostkę / komórkę organizacyjną Banku, której sprawa dotyczy, mających na celu minimalizację ryzyka. Decyzja Prezesa Zarządu Banku jest przekazywana do jednostki / komórki organizacyjnej Banku, której sprawa dotyczy oraz Komórki ds. zgodności i Działu Organizacyjno-Administracyjnego. Po jej otrzymaniu pracownik Działu Organizacyjno-Administracyjnego dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 7.

Rozdział 5. Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów

§ 11.

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

- 1) zapewnienie odpowiedniości Członków organów Banku, Zarządu i Rady Nadzorczej Banku jako organów kolegiałnych oraz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, określonych w odrębnych regulacjach wewnętrznych;
- 2) zapewnienie przekazywania przez Członków organów Banku informacji w zakresie prowadzonej działalności zawodowej i pozazawodowej;
- 3) zapewnienie przekazywania przez pracowników Banku informacji w zakresie prowadzonej działalności zawodowej i pozazawodowej, jeżeli z tych powodów występuje lub może wystąpić konflikt interesów;
- 4) zapewnienie anonimowych kanałów przekazywania informacji o naruszeniach oraz szkolenia dla pracowników m.in. z zakresu zasad przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów;
- 5) działanie zgodnie z najlepiej pojętym interesem klientów Banku z uwzględnieniem interesu Banku;
- 6) równoważenie celów ilościowych celami jakościowymi w przypadku pracowników zaangażowanych w świadczenie usług klientom;
- 7) określenie trybu postępowania przy zawieraniu transakcji kredytowych z udziałowcami Banku oraz podmiotami powiązanymi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie, osobami zatrudnionymi w Banku, a także przy zawieraniu transakcji kredytowych z Członkami Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku (określonymi w odrębnych regulacjach wewnętrznych Banku) oraz podmiotami powiązanymi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie;
- 8) 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 punkcie 7;
- 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, który ma na celu przeciwdziałanie konfliktom interesów oraz wskazywanie pracownikom właściwego sposobu postępowania w przypadku możliwości lub powstania konfliktu interesów.

§ 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 osoby, której konflikt dotyczy z podejmowania decyzji / głosowania,
 - c) powstrzymanie się 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 (jeżeli z tych powodów występuje lub może wystąpić konflikt interesów),
 - b) decyzja Prezesa Zarządu Banku, o której mowa w § 10 ust. 8,
 - 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 informacja przekazywana jest do Działu Organizacyjno-Administracyjnego, a niezależnie od tego 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. Na tej podstawie Dział Organizacyjno-Administracyjny dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 7;
 - 2) oświadczenia, którego wzór stanowi załącznik 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 Komórkę ds. zgodności w celu minimalizacji ryzyka negatywnych skutków dla interesu Banku.

Rozdział 7. Rejestr konfliktów interesów

§ 14.

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów Dział Organizacyjno-Administracyjny prowadzi rejestr konfliktów interesów.
2. Wpisowi do rejestru konfliktów interesów podlegają informacje dotyczące zidentyfikowanych przypadków konfliktu interesów (wraz z opisem środków podjętych w celu zarządzania konfliktem – jeżeli dotyczy), zawarte w:
 - 1) oświadczeniach złożonych przez Członków organów Banku zgodnie z zasadami określonymi w § 9;
 - 2) wyciągach z protokołów z posiedzeń organów Banku bądź posiedzeń funkcjonujących w Banku Komitetów, o których mowa w § 12 ust. 2 pkt 1;
 - 3) oświadczeniach złożonych przez pracowników Banku zgodnie z zasadami określonymi w § 10;
 - 4) innych informacjach będących w posiadaniu Banku, np. w oparciu o dokumenty dot. powiązań członków organów Banku zebrane w związku z wypełnianiem formularzy BION.
3. Wpisy w rejestrze konfliktu interesów nie podlegają usuwaniu.

Rozdział 8. Postanowienia końcowe

§ 15.

Dział Organizacyjno-Administracyjny 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. Informacje dotyczące przyjętej w Banku Polityki i jej stosowania (w tym na temat sposobu zarządzania przez Bank istotnymi konfliktami interesów, z wyłączeniem informacji objętych ochroną z zakresu danych osobowych, tajemnicy bankowej i tajemnicy przedsiębiorstwa), podlegają publicznemu ujawnieniu na stronie internetowej Banku i w placówkach.
2. Informacje, o których mowa w ust. 1, a także informacje o istnieniu w Banku potencjalnych istotnych konfliktów interesów oraz ich zakresie, są przekazywane przez Dział Organizacyjno-Administracyjny do Komisji Nadzoru Finansowego, a także do Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.
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 innych otrzymywanych w toku swojej działalności dokumentów, 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 o sytuacji, które mogą wywołać bądź w których wystąpił konflikt interesów ma możliwość dokonania zgłoszenia za pomocą anonimowych kanałów przekazywania informacji, zgodnie z zasadami określonymi w odrębnej regulacji wewnętrznej Banku.

§ 19.

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem określonym w uchwale Rady Nadzorczej Banku.