

Zatwierdzona:

*Uchwałą Zarządu Banku Spółdzielczego w Będzinie nr 86/2024
z dnia 18.12.2024 r.*

*Uchwałą Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Będzinie
nr 41/2024 z dnia 19.12.2024 r.*

***Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów
w Banku Spółdzielczym w Będzinie.***

SPIS TREŚCI

Spis treści

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

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Będzinie, zwana dalej Polityką, określa zasady identyfikacji, oceny i zarządzania oraz zapobiegania konfliktem interesów.
2. Celem Polityki jest identyfikacja i ocena rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów między interesami Banku, a prywatnymi interesami pracowników lub członków organów Banku oraz osób trzecich powiązanych z pracownikami lub członkami organów, oraz ich minimalizacji lub zapobiegania ich występowaniu.
3. Bank dokłada wszelkich starań, aby w przypadkach powstania konfliktu interesów nie doszło do naruszenia interesów klienta.
4. Bank z dochowaniem najwyższej staranności, podejmuje wszelkie możliwe kroki w celu zapobiegania negatywnym skutkom zaistniałego konfliktu interesów.
5. Konflikt interesów wygasa, jeżeli ustaną okoliczności go powodujące.

§ 2.

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) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjętych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r.;
- 4) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach;
- 5) Wytycznych Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS dotyczących wdrożenia Rekomendacji Z KNF u Uczestników Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

§ 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 Będzinie;
 - 2) **Członek organu** – Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku;
 - 3) **Stanowisko ds. zgodności** – wydzielona komórka organizacyjna (Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej), mająca na celu zapewnienie zgodności w Banku, pełniąca zadania określone w Regulaminie organizacyjnym;
 - 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) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem;
- 6) **konflikt interesów** – okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku, członka organu Banku, osoby powiązanej z Bankiem i obowiązkiem działania przez Bank, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu Klienta, Członka Banku i Banku, jak również znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesami kilku Klientów Banku. Konflikt interesów może wystąpić również na skutek powiązań personalnych.

Konflikt interesów może powstać w szczególności w relacjach pomiędzy:

- a) Bankiem bądź pracownikiem Banku a klientem Banku lub grupą klientów – w sytuacji gdy interes Banku bądź interes własny pracownika Banku może wpływać na podejmowanie działań zgodnych z najlepiej pojętym interesem klienta,
 - b) Bankiem a Członkiem jego organu bądź pracownikiem – w sytuacji gdy interes własny Członka organu Banku bądź interes własny pracownika może wpływać na bezstronne i obiektywne wykonywanie obowiązków służbowych wobec Banku,
 - c) Bankiem a jego członkiem – w sytuacji gdy działanie zgodnie z interesem Banku może skutkować naruszeniem interesu członka,
 - d) Bankiem a podmiotem zewnętrznym, z którym Bank ma zamiar zawrzeć umowę outsourcingu, umowę o świadczenie usług, umowę dostawy towaru – w sytuacji gdy działanie zgodnie z interesem Banku może skutkować naruszeniem interesu podmiotu, z którym Bank ma zamiar zawrzeć umowę;
- 7) **konflikt interesów rzeczywisty** - odnosi się do czynności wykonywanych w danej chwili, jeśli w trakcie ich wykonywania osoba podejmująca decyzję dostrzeże własne powiązanie z osobą której dotyczy rezultat czynności;
 - 8) **konflikt interesów potencjalny** - jeśli działalność (w tym dawna, np. fakt zatrudnienia w innym podmiocie, interesy gospodarcze danej osoby, powiązania osobiste, itp.) danej osoby może wpłynąć w przyszłości niewłaściwie na jej bezinteresowność, bądź bezstronność;
 - 9) **interes Banku** – zespół okoliczności prawnych lub faktycznych korzystnie oddziałujących na sytuację finansową Banku lub jego pozytywny wizerunek na rynku; wynika z realizowania przez Bank zadań i funkcji określonych w Ustawie Prawo bankowe oraz z zasad prawidłowej gospodarki majątkiem Banku;
 - 10) **powiązania personalne** – związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych, dotyczą relacji między podmiotami o charakterze rodzinnym, majątkowym oraz wynikającym ze stosunku pracy, powiązanie, które może rodzić ryzyko konfliktu interesów pracownika/członka organu Banku z racji posiadania relacji pozasłużbowych z innym pracownikiem/członkiem organu Banku;

W Banku osobami powiązanymi personalnie są pracownicy:

- a) będący członkami jednej rodziny, w szczególności małżonkowie, rodzeństwo, rodzice i dzieci,
 - b) którzy wspólnie prowadzą gospodarstwo domowe.
- 11) **pracownik, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, spełniająca kryteria określone w Polityce wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Będzinie;
 - 12) **osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku** – Dyrektor Wydziału, Dyrektorzy Oddziałów

Kierownicy Zespołów oraz inne osoby zatrudnione w Banku podległe bezpośrednio Członkom Zarządu Banku;

- 13) **rejestr konfliktów interesów** – rejestr konfliktów interesów, prowadzony w formie elektronicznej przez Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej;
2. Użyte w Polityce określenia „jednostek” i „komórek organizacyjnych” Banku zostały zdefiniowane w „Regulaminie Organizacyjnym Banku Spółdzielczego w Będzinie”

Rozdział 2. Zasady identyfikacji konfliktu interesów i źródła występowania

Rodzaje konfliktu interesów

§ 5.

1. W obszarach działalności Banku mogą zachodzić poniższe rodzaje konfliktu interesów:
 - 1) potencjalny – zachodzi gdy istnieje prawdopodobieństwo, że w danej sytuacji faktyczne działanie Banku jako instytucji, Członka organu Banku lub pracownika Banku może wpłynąć na ziszczenie się sytuacji, o których mowa w § 4 ust. 1 pkt 6 lit. a-e, 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 Stanowisko 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 § 14.

Źródła występowania konfliktu interesów

§ 6.

1. Z uwagi na charakter działalności Banku, podstawowe obszary ryzyka konfliktu interesów w Banku obejmują konflikt dotyczący:
 - 1) relacji i transakcji Banku z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje, a także transakcji z podmiotami powiązanymi z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje,
 - 2) transakcji Banku z pracownikami, a także z podmiotami powiązanymi (w tym personalnie) z pracownikami,
 - 3) powiązań personalnych w strukturze organizacyjnej Banku,
 - 4) zawierania transakcji z podmiotami powiązanymi z Bankiem,
 - 5) zawierania transakcji z różnymi klientami w sytuacji konfliktu interesów.
2. Konflikt interesów może dotyczyć relacji i transakcji:
 - 1) między Bankiem, a:
 - a) klientami (w rezultacie modelu handlowego lub różnych usług oferowanych przez bank i prowadzonej przez niego działalności),

- b) udziałowcami,
 - c) członkami Rady Nadzorczej i Zarządu,
 - d) pracownikami lub ich osobami bliskimi lub osobami trzecimi, które mogą rodzić ryzyko wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji,
 - e) istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi,
 - f) innymi powiązаныmi stronami niż wymienione powyżej (np. podmiotami zależnymi).
- 2) różnymi klientami Banku.
3. Do obszarów działania Banku najbardziej narażonych na ryzyko wystąpienia konfliktu interesów należy zaliczyć w szczególności:
- 1) podejmowanie decyzji kredytowych, monitorowanie transakcji kredytowych,
 - 2) transakcje skarbowe, oferowanie instrumentów finansowych, świadczenie usług inwestycyjnych,
 - 3) polityka kadrowo-personalna, powiązania personalne,
 - 4) postępowanie przetargowe, udzielanie zamówień, outsourcing,
 - 5) rozpatrywanie reklamacji,
 - 6) prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez Członków organów Banku oraz pracowników Banku.

§ 7.

- 1. W Banku szczególnemu monitoringowi podlegają powiązania personalne osób pozostających w relacjach służbowych.
- 2. Bank dąży do wyeliminowania ryzyka operacyjnego, wynikającego z powiązań personalnych osób, których zakres obowiązków jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka.
- 3. W Banku są określone akceptowalne zależności służbowe w związku z występowaniem powiązań personalnych, w tym powiązania personalne pomiędzy pracownikami w przypadku, gdy nie zachodzi pomiędzy nimi bezpośrednia podległość służbowa, lub nie mają wzajemnego wpływu na zakres i realizację swoich obowiązków.
- 4. Weryfikacja powiązań personalnych osób zatrudnionych w Banku na wszystkich stanowiskach pracy, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników pełniących kluczowe funkcje lub stanowisk kierowniczych, ma na celu unikanie nieprawidłowości w procesie decyzyjnym.
- 5. W przypadku zaistnienia powiązań personalnych pomiędzy pracownikami, Bank podejmuje stosowne działania mające na celu wyeliminowanie ryzyka operacyjnego, które mogłoby prowadzić do nadużyć ze strony pracowników.
- 6. Bank bierze pod uwagę możliwość pojawienia się konfliktu interesów innego niż określony w katalogu, do którego stosować będzie zasady dotyczące identyfikacji i zarządzania zgodnie z zasadami określonymi w niniejszej Polityce.

Rozdział 3. Identyfikacja konfliktu interesów

§ 8.

- 1. Członkowie organów Banku oraz wszyscy pracownicy Banku są zobowiązani do bezzwłocznego informowania Banku, o występowaniu sytuacji, zdarzeń lub okoliczności, które wywołują lub mogą

wywołać konflikt interesów, jak również tych, w których wystąpił konflikt interesów ich dotyczący, zgodnie z zasadami określonymi w niniejszej Polityce.

2. Każdy zgłoszony konflikt interesów jest odpowiednio analizowany i podejmowane są w razie konieczności odpowiednie środki zaradcze, odpowiednio do zaistniałej sytuacji ujęte w Rozdziale 5. W razie potrzeby Stanowisko ds. zgodności dokonuje odpowiedniej analizy a jej wyniki przekazuje Zarządowi Banku. Zgłoszony konflikt odnotowuje w Rejestrze konfliktu interesów.

§ 9.

1. 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. Dotyczy to również procesu zawierania transakcji kredytowych z wykorzystaniem modeli scoringowych;
 - 2) pracownicy Banku zaangażowani w zawieranie transakcji skarbowych z klientami oraz oferowanie usług inwestycyjnych klientom – w przypadku rozbieżności interesu Banku bądź pracownika Banku z interesem klienta w określonym wyniku usługi inwestycyjnej świadczonej na jego rzecz lub transakcji przeprowadzanej w jego imieniu;
 - 3) 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;
 - 4) pracownicy Banku zaangażowani w proces zawierania umów z podmiotami zewnętrznymi, nabywania towarów i usług bądź akceptowania zamówień – w przypadku powiązań pracowników Banku z usługodawcą / wykonawcą / zleceniobiorcą w sposób, który może budzić wątpliwości co do bezstronności podejmowanej decyzji dotyczącej wyboru tego podmiotu;
 - 5) pracownicy rozpatrujący reklamacje – w przypadku rozpatrywania reklamacji / zgłoszeń przez pracownika Banku powiązanego z osobą / podmiotem, którego dotyczy rozpatrywana reklamacja / zgłoszenie w sposób, który może budzić wątpliwości co do bezstronności rozstrzygnięcia sprawy bądź właściwej realizacji obowiązków wobec Banku;
 - 6) Członkowie organów Banku oraz pracownicy Banku prowadzący dodatkową działalność zawodową – w przypadku prowadzenia dodatkowej działalności zawodowej angażującej czas i uwagę od odpowiedzialności lub pracy dla Banku bądź skutkującej możliwością niekorzystnego wpływu na poziom obiektywizmu podejmowanej decyzji albo właściwej realizacji obowiązków wobec Banku;
 - 7) pracownicy Banku posiadających udziały, akcje, prawa własności w podmiotach będących klientami Banku - w sytuacji gdy ich posiadanie może wpływać na brak obiektywizmu i bezstronności przy wykonywaniu przez pracowników Banku czynności bankowych dotyczących tych klientów.

Rozdział 4. Przeciwdziałanie konfliktom interesów

§ 10.

1. Bank zapobiega konfliktom interesów poprzez:

- 1) ścisły podział zadań, opisany w Regulaminie organizacyjnym, zapewniający rozdzielenie funkcji oceny ryzyka od działalności operacyjnej, która to ryzyko generuje,
 - 2) przydzielenie pisemnego, indywidualnego zakresu czynności pracownikom Banku,
 - 3) indywidualne nadawanie pełnomocnictw wyłącznie przez Zarząd Banku (brak możliwości nadawania pełnomocnictw przez pełnomocników),
 - 4) nie dopuszczenie do nepotyzmu,
 - 5) w obszarach obarczonych wysokim ryzykiem wprowadzenie zasady kontroli bieżącej „na drugą rękę” - weryfikacji stosowanych mechanizmów kontroli wewnętrznej,
 - 6) opracowanie i analiza realizacji szczegółowych kontroli wewnętrznych - testowania poziomego i pionowego stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej,
 - 7) wyłączenie z głosowania, z możliwości podejmowania decyzji, kontroli wewnętrznej Członków Rady Nadzorczej, Zarządu oraz innych osób w sprawach, które ich bezpośrednio dotyczą,
 - 8) audyt przyjętych regulacji.
2. Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:
- 1) osoby powiązane, w tym członkowie organów Banku, zobowiązani są do unikania działań, które mogą spowodować lub powodują możliwość wystąpienia konfliktu interesów;
 - 2) członkowie Zarządu Banku mogą zasiadać w organach innych podmiotów po uzyskaniu zgody Rady Nadzorczej Banku;
 - 3) obowiązkiem osoby powiązanej, w tym członka organu Banku oraz pracownika jest ujawnienie wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą powodować konflikt interesu; dotyczy to też interesów ich najbliższych członków rodziny; powinno się odpowiednio uwzględniać fakt, że konflikty interesów mogą wynikać nie tylko z obecnych, ale także z przeszłych relacji osobistych lub zawodowych;
 - 4) obowiązkiem członka organu Banku lub pracownika jest wyłączenie się odpowiednio od głosowania lub podejmowania decyzji w sprawach, gdzie występuje konflikt interesu lub występuje inna możliwość niekorzystnego wpływu na poziom obiektywizmu podejmowanej decyzji, albo właściwej realizacji obowiązków wobec Banku;
 - 5) w Banku stosowane są odpowiednie procedury zawierania transakcji z podmiotami powiązanymi kapitałowo i organizacyjnie, członkami organów Banku i osobami na stanowiskach kierowniczych;
 - 6) w Banku stosowany jest podział zadań oraz procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz ryzyku, wynikających z powiązań personalnych, o których mowa w § 9.
3. Stosowany jest podział zadań, decyzyjności i procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz konfliktowi personalnemu, w szczególności w zakresie podejmowania decyzji i zawierania transakcji mogących rodzić konflikt interesów.

Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku Członków organów Banku

§ 11.

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

zobowiązany do:

- 1) wypełnienia i podpisania oświadczenia zgodnie z zasadami określonymi w obowiązującej procedurze dokonywania oceny odpowiedniości dotyczącej odpowiednio Członków Zarządu Banku oraz Członków Rady Nadzorczej Banku.
- 2) powstrzymania się od udziału w rozstrzyganiu spraw, w których występuje konflikt interesów.

Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku pracowników Banku

§ 12.

1. W Banku zostały określone standardy postępowania dla pracowników, przy wykonywaniu przez nich obowiązków służbowych, mające służyć zapobieganiu konfliktowi interesów, których pracownicy zobowiązani są przestrzegać.
2. Każdy pracownik Banku, niezależnie od zajmowanego stanowiska i zakresu odpowiedzialności, zobowiązany jest do ujawniania wszelkich okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów, a także do przeciwdziałania konfliktom interesów.
3. Za analizę sytuacji powstania konfliktu interesów odpowiadają osoby kierujące komórkami i jednostkami organizacyjnymi Banku.
4. Po stwierdzeniu wystąpienia konfliktu interesu kierujący komórką / jednostką organizacyjną zgłasza ten fakt Prezesowi Banku.
5. Prezes Banku przekazuje informację do Stanowiska ds. zgodności, celem dokonania oceny, czy dane zdarzenie nosi znamiona wystąpienia konfliktu interesów, oraz weryfikacji podjęcia odpowiednich środków w celu zapobiegania konfliktom bądź negatywnym skutkom ich wystąpienia.
6. Prezes Banku podejmuje decyzje w sprawie przyjętego rozwiązania konfliktu, minimalizacji ryzyka szkody dla interesów Banku a Członkowie organu Banku oraz dyrektorzy jednostek / kierownicy komórek organizacyjnych zobowiązani są do wskazywania swoim podwładnym właściwego sposobu postępowania w przypadku możliwości lub powstania konfliktu interesów.
7. Stanowisko ds. zgodności dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 7.

Rozdział 5. Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów

§ 13.

Bank stosuje środki i procedury służące zapobieganiu konfliktowi interesów i minimalizowaniu negatywnych skutków jego występowania poprzez:

- 1) zapewnienie odpowiedniości Członków Zarządu Banku, Zarządu Banku jako organu kolegialnego oraz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
- 2) zapewnienie przekazywania przez Członków organów Banku informacji w zakresie prowadzonej działalności zawodowej i pozazawodowej;
- 3) zapewnienie anonimowych kanałów przekazywania informacji o naruszeniach; wprowadzono anonimowy system zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych;
- 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 podmiotami powiązаныmi z Bankiem oraz podmiotami powiązаныmi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie, osobami zatrudnionymi w Banku, podmiotami zależnymi od Banku oraz jednostkami zależnymi i stowarzyszonymi z Bankiem, a także zawieranie transakcji kredytowych z Członkami Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku oraz podmiotami powiązаныmi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie;
- 7) zapewnienie uzyskania zgody Rady Nadzorczej oraz Zarządu na transakcję z podmiotami powiązаныmi z Członkiem organu lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze w Banku, zgodnie z art. 79a ust. 3 Prawa bankowego;
- 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 § 13 pkt 6 Polityki;
- 9) zapobieganie dokonywania przez pracowników Banku transakcji własnych związanych z wykorzystaniem informacji poufnych oraz informacji stanowiących tajemnicę bankową;
- 10) 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;
- 11) zapewnienie struktury organizacyjnej Banku, której celem jest rozdzielenie funkcji kontrolnych i funkcji operacyjnych;
- 12) 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.
- 13) okresowe monitorowanie i kontrolę stosowanych mechanizmów kontroli Banku.

§ 14.

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.

Rozdział 6. Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów

§ 15.

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 Stanowisko ds. zgodności w celu minimalizacji ryzyka negatywnych skutków dla interesu Banku.

Rozdział 7. Rejestr konfliktów interesów

§ 16.

1. W celu dokumentowania zdarzeń /okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów w Banku prowadzony jest przez Stanowisko ds. zgodności rejestr konfliktów interesów. Rejestr prowadzony jest w Banku w formie elektronicznej.
1. Wpisowi do rejestru konfliktów interesów podlegają informacje dotyczące zidentyfikowanych przypadków konfliktu interesów wraz z opisem środków podjętych w celu zarządzania konfliktem, przekazane do Stanowiska ds. zgodności.
2. Wpisy w rejestrze konfliktu interesów nie podlegają usuwaniu/modyfikacji.
3. Stanowisko ds. zgodności w okresach kwartalnych w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności przedstawia organom Banku informację na temat zidentyfikowanych konfliktów interesów.

Rozdział 8. Postanowienia końcowe

§ 17.

1. Zarząd Banku odpowiada za wprowadzenie niniejszej Polityki i zapewnienie przestrzegania przez pracowników Banku zasad w niej określonych.
2. Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, co najmniej raz w roku:
 - 1) dokonuje przeglądu Polityki;
 - 2) na podstawie wpisów zawartych w rejestrze konfliktów interesów przygotowuje raport dla Zarządu i Radzie Nadzorczej Banku z wykonywania czynności określonych w niniejszej Polityce.

3. Rada Nadzorcza Banku, w oparciu o raport, o którym mowa w § 17 ust. 2, 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 i kontroli wewnętrznej 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.

§ 18.

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

§ 19.

Niezależnie od postanowień niniejszej Polityki, każdy pracownik Banku posiadający wiedzę odnośnie sytuacji, które mogą wywołać bądź w których wystąpił konflikt interesów ma możliwość dokonania zgłoszenia za pomocą anonimowych kanałów przekazywania informacji, zgodnie z zasadami określonymi w Procedurze zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych w Banku Spółdzielczym w Będzinie.

§ 20.

1. Bank ma obowiązek zapewnić publiczne ujawnianie odpowiednich informacji dotyczących przyjętej polityki zarządzania konfliktem interesów. Ujawniane informacje powinny mieć charakter ogólny, nienaruszający przepisów RODO, tajemnicy bankowej oraz tajemnicy przedsiębiorstwa.
2. W przypadku wykrytych istotnych konfliktów Bank ma obowiązek poinformowania Komisję Nadzoru Finansowego oraz Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.