Załącznik
do Uchwały Nr 167)O)2021
Zarządu Banku
z dnia 18.11.2021 r.

WARMIŃSKI BANK SPÓŁDZIELCZY

# Polityka zarządzania konfliktami interesów w Warmińskim Banku Spółdzielczym

Jonkowo, listopad 2021 rok

# SPIS TREŚCI


Rozdział 1. Postanowienia ogólne ..... 3
Rozdział 2. Źródła występowania konfliktu interesów ……...5
Rozdział 3. Identyfikacja konfliktu interesów ..... 6
Rozdział 4. Zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów ..... 8
Rozdział 5. Rejestr konfliktu interesów ..... 10
Rozdział 6. Postanowienia końcowe..... 11


**Załączniki:**


Załącznik Nr 1 – Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Polityki zarządzania konfliktami interesów w Warmińskim Banku Spółdzielczym

Załącznik Nr 2 – Oświadczenie dotyczące konfliktu interesów / potencjalnego konfliktu interesów

## Rozdział 1. Postanowienia ogólne

### § 1.

1. „Polityka zarządzania konfliktami interesów w Warmińskim Banku Spółdzielczym'', zwana dalej „Polityką'', określa zasady identyfikacji, oceny, ograniczania oraz zarządzania zidentyfikowanymi przypadkami konfliktu interesów i dotyczy zaistniałych, jak i potencjalnych konfliktów interesów wraz z wskazaniem sytuacji, w których taki konflikt może wystąpić oraz tego, jakie kroki należy podjąć w celu ograniczenia konfliktu lub jego całkowitej eliminacji w Warmińskim Banku Spółdzielczym, zwanym dalej „Bankiem''.
2. Niniejsza Polityka uwzględnia treść postanowień zawartych w szczególności w:
   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,
   3) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach,
   4). Wytycznych Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS dotyczących wdrożenia Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.
3. Bank unika konfliktu interesów stosując rozwiązania organizacyjne oraz zasady postępowania określone w regulacjach wewnętrznych.
4. Bank dokłada wszelkich starań, aby w przypadkach powstania konfliktu interesów nie doszło do naruszenia interesów Klienta Banku.
5. Bank z dochowaniem najwyższej staranności, podejmuje wszelkie możliwe kroki w celu minimalizacji zaistniałego konfliktu interesów.
6. Konflikt interesów wygasa, jeżeli ustaną okoliczności go powodujące.
7. Członkowie Rady Nadzorczej Banku, Członkowie Zarządu Banku i Pracownicy Banku zobowiązani są do złożenia oświadczenia, którego wzór stanowi **Załącznik Nr 1** do niniejszej Polityki.
8. Niestosowanie się przez osoby, o których mowa w ust. 7, do postanowień niniejszej Polityki stanowi naruszenie ich obowiązków określonych w obowiązujących w Banku regulacjach wewnętrznych.

### § 2.

1. Celem niniejszej Polityki jest:
   1) wskazanie okoliczności, które stanowią konflikt interesów lub mogą powodować jego powstanie,
   2) ustalenie zasad przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w przejrzysty i zrozumiały sposób,
   3) wskazanie środków i procedur stosowanych przez Bank w celu zarządzania konfliktem interesów.

2. W Banku zarządzanie konfliktem interesów realizowane jest przez:
   1) właściwą organizację i prawidłowe funkcjonowanie organów Banku,
   2) odpowiednie działania organizacyjne, podział zadań i odpowiedzialności oraz tworzenie barier informacyjnych zapobiegających konfliktowi interesów,
   3) stosowanie szczególnych zasad zawierania transakcji z podmiotami zależnymi, a także podmiotami powiązanymi kapitałowo lub organizacyjnie z Członkami organów Banku oraz osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku,
   4) dbałość o zapisy w regulacjach wewnętrznych, zapewniające zgodność z zasadami niniejszej Polityki,
   5) nadzór organów Banku nad przestrzeganiem zasad określonych w niniejszej Polityce,
   6) promowanie zasad transparentności, odpowiedzialności i uczciwości oraz aktywnej postawy w promowaniu biznesu opartego na przestrzeganiu wartości etycznych przez osoby kierujące w Banku pracą innych osób, na wszystkich szczeblach zarządzania,
   7) zapewnienie anonimowych kanałów przekazywania informacji o naruszeniach oraz szkolenia dla pracowników m.in. z zakresu zasad przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów.

**§ 3.**

Bank stosuje następujące rozwiązania i mechanizmy kontrolne służące zapobieganiu konfliktowi interesów i minimalizowaniu ryzyka jego występowania:

1) odpowiednia struktura organizacyjna oraz podział obowiązków służące przeciwdziałaniu ryzyku powstania konfliktu interesów,
2) bariery informacyjne zapewniające ochronę przepływu informacji,
3) procedury:
   a) określające zasady dokonywania transakcji własnych przez Pracowników Banku,
   b) ograniczające ryzyko konfliktu interesów wynikającego z powiązań personalnych,
   c) określające zasady monitorowania i oceny konfliktów interesów,
   d) określające zasady raportowania o konfliktach interesów.

**§ 4.**

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
   1) **Bank** – Warmiński Bank Spółdzielczy,
   2) **Stanowisko badania zgodności** – wyodrębniona organizacyjnie komórka funkcjonująca w ramach Centrali Banku, wspomagająca Zarząd Banku w efektywnym zarządzaniu zgodnością,
   3) **Członek organu** – Członek Zarządu Banku lub Rady Nadzorczej Banku,
   4) **Grupa BPS** – Bank Polskiej Spółdzielczości S.A., podmioty zależne oraz zrzeszone Banki Spółdzielcze,

5) **Klient** – osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna, która zawarła z Bankiem umowę lub która zamierza z Bankiem taką umowę zawrzeć,

6) **konflikt interesów** – faktyczna lub potencjalna sytuacja, w której zachowanie Banku, Członka organu Banku lub Pracownika Banku pozostaje w sprzeczności z interesem innego podmiotu lub osoby, w szczególności Klienta Banku, wobec których Bank, Członek organu Banku lub Pracownik Banku powinni działać z uwzględnieniem ich najlepiej pojętego interesu. Konflikt interesów może powstać wskutek działań własnych lub okoliczności zewnętrznych i przejawiać się w sprzeczności interesów ekonomicznych, zawodowych lub osobistych stron pozostających w konflikcie, w szczególności interesów Banku i prywatnych interesów Pracowników Banku,

7) **osoby zajmujące stanowiska kluczowe w Banku** – na podstawie „Polityki wynagradzania członków organu nadzorującego oraz osób zajmujących stanowiska kierownicze i kluczowe w Warmińskim Banku Spółdzielczym" są to: Dyrektorzy Wydziałów Centrali Banku i ich zastępcy, Zespół ds. zarządzania ryzykami i analiz, Stanowisko badania zgodności, Stanowisko kontroli wewnętrznej oraz Dyrektorzy/Kierownicy Oddziałów i ich zastępcy,

8) **powiązania personalne** – osobami powiązanymi personalnie są w szczególności małżonkowie lub partnerzy, a także osoby będące krewnymi lub powinowatymi do drugiego stopnia,

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

10) **rodzaje konfliktu interesów:**

    a) **potencjalny** – występuje 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,

    b) **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,

11) **Zrzeszenie BPS/Zrzeszenie** – Bank Polskiej Spółdzielczości S.A. i zrzeszone Banki Spółdzielcze.

## Rozdział 2. Źródła występowania konfliktu interesów

### § 5.

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

1) podejmowanie decyzji kredytowych przez Członków Zarządu Banku lub Pracowników Banku,

2) monitorowanie transakcji kredytowych przez Pracowników Banku,

3) transakcje skarbowe wykonywane przez Pracowników Banku,

4) politykę kadrową (personalną) – w przypadku udziału w procesie rekrutacji Członka Zarządu Banku lub Pracownika Banku powiązanego z kandydatem w sposób, który może niekorzystnie wpływać na obiektywizm podejmowanej decyzji dotyczącej zatrudnienia,

5) powiązania personalne, o których mowa w § 7 ust. 2,

6) postępowanie przetargowe – w przypadku powiązania Członka Zarządu Banku lub Pracownika Banku z oferentem w sposób, który może budzić wątpliwości co do bezstronności podejmowanej decyzji dotyczącej wyboru oferenta,

7) udzielanie zamówień – w przypadku powiązania Członka Zarządu Banku lub Pracownika Banku z oferentem w sposób, który może budzić wątpliwości co do bezstronności podejmowanej decyzji dotyczącej wyboru oferenta,

8) outsourcing – w przypadku powiązania Członka Zarządu Banku lub Pracownika Banku z usługodawcą / wykonawcą / zleceniobiorcą w sposób, który może budzić wątpliwości co do bezstronności podejmowanej decyzji dotyczącej wyboru tego podmiotu,

9) rozpatrywanie reklamacji / zgłoszeń – 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,

10) prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez Członka Zarządu Banku lub Pracownika Banku skutkującej możliwością niekorzystnego wpływu na poziom obiektywizmu podejmowanej decyzji albo właściwej realizacji obowiązków wobec Banku.

## Rozdział 3. Identyfikacja konfliktu interesów

### § 6.

1. Konflikt interesów może powstać na skutek zaangażowania się Banku w działalność w różnych obszarach i rolach (np. gdy Bank udziela kredytu lub pożyczki firmie, której akcje są jednocześnie przedmiotem transakcji zawieranych przez ten Bank) lub między interesariuszami Banku lub jego Klientami, a Członkami Rady Nadzorczej Banku, Członkami Zarządu Banku lub osobami pełniącymi kluczowe funkcje (np. gdy Bank nawiązuje relacje biznesowe z podmiotem, w którym jeden z Członków Rady Nadzorczej Banku lub Członków Zarządu Banku jest zaangażowany finansowo).

2. Konflikt interesów może powstawać w szczególności w relacjach, umowach i transakcjach z podmiotami powiązanymi oraz między Bankiem a:

   1) Klientami Banku (w rezultacie modelu handlowego lub różnych usług oferowanych przez Bank i prowadzonej przez niego działalności),

   2) udziałowcami – Członkami Banku,

   3) Członkami Rady Nadzorczej Banku i Członkami Zarządu Banku,

   4) Pracownikami Banku,

   5) istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi,

   6) powiązanymi stronami innymi niż wymienione w pkt 1)-5).

3. Konflikt interesów zdarza się zazwyczaj na skutek podejmowania działań lub prowadzenia interesów utrudniających obiektywne i skuteczne wykonywanie pracy, które mogą obejmować:
   1) zatrudnienie w innym banku spółdzielczym lub innym podmiocie prowadzącym konkurencyjną dla Banku działalność,
   2) zasiadanie w zarządzie innego podmiotu, za wynagrodzeniem lub bez wynagrodzenia;
   3) posiadanie interesu finansowego w konkurencyjnym podmiocie lub w podmiocie prowadzącym interesy z Bankiem,
   4) wybór dostawcy z powodów osobistych relacji z dostawcą lub pracownikiem tego dostawcy.
4. Członkowie Rady Nadzorczej Banku, Członkowie Zarządu Banku i 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 ust. 1-3.
5. Osoby, o których mowa w ust. 4, zobowiązane są do powstrzymania się od udziału w rozstrzyganiu spraw, w których występuje konflikt interesów.

**§ 7.**

1. W Banku szczególnemu monitoringowi podlegają powiązania personalne osób pozostających w relacjach służbowych.
2. Powiązania personalne mogą wystąpić w relacjach pomiędzy:
   1) Członkami organów Banku,
   2) Członkami organów Banku a Klientami Banku,
   3) Członkami organów Banku a Członkami organów podmiotu ze Zrzeszenia BPS,
   4) Członkami organów Banku a Pracownikami Banku,
   5) Pracownikami Banku,
   6) Pracownikami Banku a Klientami Banku.
3. Członkowie organu Banku oraz Pracownicy Banku, na potrzeby zarządzania konfliktem interesów, zobowiązani są do ujawniania swoich powiązań personalnych z osobami, z którymi pozostają w relacjach służbowych.
4. Dyrektorzy/Kierownicy jednostek/komórek organizacyjnych Banku oraz Członkowie organu Banku zobowiązani są do nadzoru nad relacjami pomiędzy osobami powiązanymi personalnie pozostającymi w relacjach służbowych tak, aby zwierzchnictwo i podległość tych osób nie skutkowały narażeniem na uszczerbek interesów Banku.
5. Bank uwzględnia sytuacje, gdy w ramach Rady Nadzorczej Banku lub Zarządu Banku albo pomiędzy Członkami Rady Nadzorczej Banku lub Członkami Zarządu Banku oraz Pracownikami Banku, występują relacje pozasłużbowe, związane np. z pokrewieństwem lub powinowactwem.
6. W skład Rady Nadzorczej Banku nie mogą wchodzić osoby zajmujące stanowiska

kierownicze w Banku, pełnomocnicy Zarządu Banku oraz osoby pozostające z Członkami Zarządu Banku, pełnomocnikami Banku lub osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku w związku małżeńskim albo w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej i w drugim stopniu linii bocznej.

7. Szczegółowe informacje dotyczące identyfikowania konfliktów interesów określone zostały w obowiązującej w Banku „Instrukcji zarządzania ryzykiem konfliktu interesów".

## Rozdział 4. Zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów

### § 8.

1. Obowiązujące w Banku zasady zapobiegania konfliktowi interesów i zarządzania nim, zostały określone w szczególności w regulacjach wewnętrznych dotyczących:
   1) zapewnienia odpowiedniości Członków organu Banku oraz Pracowników Banku, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
   2) zarządzania ryzykiem konfliktu interesów,
   3) zasad etyki,
   4) dokonywania transakcji własnych przez Pracowników Banku,
   5) zawierania transakcji kredytowych z Członkami Banku oraz podmiotami powiązanymi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie, osobami zatrudnionymi w Banku, a także zawierania transakcji kredytowych z Członkami Zarządu Banku albo Członkami Rady Nadzorczej Banku, osobami zajmującymi stanowiska kluczowe w Banku oraz podmiotami powiązanymi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie,
   6) anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych.
2. W Banku stosuje się w szczególności następujące środki i procedury służące zapobieganiu konfliktowi interesów i minimalizowaniu negatywnych skutków jego występowania:
   1) zapewnienie odpowiedniości Członków Zarządu Banku i Członków Zarządu Banku jako organu kolegialnego oraz Pracowników Banku, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku,
   2) zapewnienie przekazywania przez Członków organów Banku informacji w zakresie prowadzonej działalności zawodowej i pozazawodowej,
   3) zapewnienie anonimowych kanałów przekazywania informacji o naruszeniach oraz szkolenia dla Pracowników Banku, w szczególności z zasad przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów,
   4) działanie zgodnie z najlepiej pojętym interesem Klientów Banku z uwzględnieniem interesu Banku,
   5) równoważenie celów ilościowych celami jakościowymi w przypadku Pracowników Banku zaangażowanych w świadczenie usług Klientom Banku,

6) określenie trybu postępowania przy zawieraniu transakcji kredytowych z Członkami Banku oraz podmiotami powiązanymi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie, osobami zatrudnionymi w Banku, a także zawieranie transakcji kredytowych z Członkami Rady Nadzorczej Banku, Członkami Zarządu Banku, osobami zajmującymi stanowiska kluczowe w Banku oraz podmiotami powiązanymi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie,

7) zakaz wykorzystywania przez Członków Zarządu Banku albo Pracowników Banku 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,

8) zapewnienie struktury organizacyjnej Banku, której celem jest rozdzielenie funkcji kontrolnych i funkcji operacyjnych,

9) zapewnienie takiego podziału kompetencji i organizacji pracy w nadzorowanych jednostkach/ komórkach organizacyjnych Banku, który ma na celu przeciwdziałanie konfliktom interesów oraz wskazywanie Pracownikom nadzorowanych jednostek/komórek organizacyjnych Banku właściwego sposobu postępowania w przypadku możliwości lub powstania konfliktu interesów.

**§ 9.**

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 odpowiednio: Członka Rady Nadzorczej Banku, Członka Zarządu Banku i Pracownika Banku, którego konflikt dotyczy z podejmowania decyzji / głosowania,

      c) powstrzymanie się przez odpowiednio: Członka Rady Nadzorczej Banku, Członka Zarządu Banku i Pracownika Banku, 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,

      c) stałe monitorowanie faktycznego oraz utrzymującego się konfliktu interesów w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji.

2. W sytuacji, o której mowa w ust. 1, odpowiednia adnotacja jest wprowadzana do:

   1) protokołów z posiedzeń Rady Nadzorczej Banku lub Zarządu Banku bądź posiedzeń funkcjonujących w Banku Komitetów, w skład których wchodzą Członkowie Rady Nadzorczej Banku lub Pracownicy Banku. Wyciąg z protokołów Pracownik Banku odpowiedzialny za obsługę posiedzeń organów Banku bądź odpowiednich Komitetów niezwłocznie przekazuje

Stanowisku badania zgodności. Po jego otrzymaniu Stanowisko badania zgodności dokonuje wpisu w „Rejestrze konfliktu interesów w Warmińskim Banku Spółdzielczym'', o którym mowa w § 11 ust. 1,

2) oświadczenia, o którym mowa w § 10 ust. 2 – w odniesieniu do pozostałych Pracowników Banku.

**§ 10.**

1. Pracownicy Banku przy wykonywaniu obowiązków służbowych zobowiązani są przestrzegać obowiązujące w Banku standardy postępowania mające służyć zapobieganiu konfliktowi interesów.
2. Członkowie Rady Nadzorczej Banku, Członkowie Zarządu Banku i Pracownicy Banku, niezależnie od zajmowanego stanowiska i zakresu odpowiedzialności, zobowiązani są do ujawniania wszelkich okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów, a także do przeciwdziałania konfliktom interesów i wypełnienia oświadczenia zgodnie ze wzorem stanowiącym **Załącznik Nr 2** do niniejszej Polityki.
3. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 2, powinno zostać przekazane do:

   1) Pracownika Banku odpowiedzialnego za obsługę posiedzeń organów Banku – w przypadku Członków Rady Nadzorczej Banku i Członków Zarządu Banku,

   2) bezpośredniego przełożonego bądź osoby go zastępującej – w przypadku Pracownika Banku

w celu wdrożenia odpowiednich środków zapobiegającym konfliktom bądź negatywnym skutkom ich wystąpienia. Następnie to oświadczenie powinno zostać przekazane do Stanowiska badania zgodności wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania konfliktem w celu wpisania do „Rejestru konfliktu interesów w Warmińskim Banku Spółdzielczym'', o którym mowa w § 11 ust. 1.

4. Tryb i sposób ujawniania konfliktu interesów, o którym mowa w ust. 2, określa obowiązująca w Banku „Instrukcja zarządzania ryzykiem konfliktu interesów".
5. Członkowie organu Banku oraz Dyrektorzy/Kierownicy jednostek / komórek organizacyjnych Banku zobowiązani są do wskazywania podległym im Pracownikom Banku właściwego sposobu postępowania w przypadku możliwości lub powstania konfliktu interesów.

## Rozdział 5. Rejestr konfliktu interesów

**§ 11.**

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów w Banku prowadzony jest „Rejestr konfliktu interesów w Warmińskim Banku Spółdzielczym'', zwany dalej „Rejestrem konfliktu'', według wzoru stanowiącego Załącznik Nr 1 do obowiązującej w Banku „Instrukcji zarządzania ryzykiem konfliktu interesów".
2. Wpisowi do Rejestru konfliktu, o którym mowa w ust. 1, podlegają przekazane Stanowisku badania zgodności informacje dotyczące zidentyfikowanych przypadków konfliktu interesów wraz z opisem środków podjętych w celu zarządzania konfliktem, zawarte w:

1) oświadczeniach, o których mowa w § 10 ust. 2,
2) wyciągach z protokołów, o których mowa w § 9 ust. 2 pkt 1).

3. Stanowisko badania zgodności, po przyjęciu zgłoszenia wystąpienia lub możliwości wystąpienia konfliktu interesów otrzymanego od Pracownika Banku posiadającego wiedzę w tym zakresie, analizuje zgłoszenie, dokonuje oceny jego istotności, wydaje rekomendacje co do sposobu postępowania w danej sprawie oraz wpisuje do Rejestru konfliktu oraz informuje Zarząd Banku w celu dalszego zarządzania konfliktem.
4. Wpisy w Rejestrze konfliktu nie podlegają usuwaniu.
5. Rejestr konfliktu znajduje się na dysku Ogólnym (O:\Wymiana\Rejestr konfliktu). Administratorem Rejestru jest Pracownik na Stanowisku badania zgodności w Banku.

## Rozdział 6. Postanowienia końcowe

### § 12.

Stanowisko badania zgodności:

1) dokonuje przeglądu niniejszej Polityki w terminie do 31 grudnia każdego roku, począwszy od 2022 roku,
2) przygotowuje raport zbiorczy z wykonywania czynności określonych w niniejszej Polityce i przedkłada go Zarządowi Banku i Radzie Nadzorczej Banku w cyklach rocznych w terminie do 31 marca roku kalendarzowego, następnego roku, począwszy od 2023 roku.

### § 13.

1. Zarząd Banku odpowiada za wprowadzenie niniejszej Polityki i zapewnienie przestrzegania przez Pracowników Banku zasad w niej określonych.
2. Rada Nadzorcza Banku w oparciu o:
   1) raport, o którym mowa w § 12 pkt 2),
   2) raporty dotyczące wyników identyfikacji, oceny, kontroli i monitorowania wielkości i profilu ryzyka braku zgodności,
   3) raport dotyczący oceny zgodności działania Banku z obowiązującymi w Banku „Zasadami 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 w Banku.

### § 14.

Niezależnie od postanowień niniejszej 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 obowiązującej w Banku „Procedurze anonimowego zgłaszania

naruszeń prawa oraz obowiązujących w Warmińskim Banku Spółdzielczym procedur i standardów etycznych''.

**§ 15.**

1. Stanowisko badania zgodności powinno dokonywać weryfikacji bieżącej pionowej w zakresie konfliktów interesów i rekomendować Zarządowi Banku plany naprawy stwierdzonych nieprawidłowości.
2. Bank w regulacjach wewnętrznych określa mechanizmy kontrolne mające na celu zapobieganie konfliktom interesów.

**§ 16.**

1. Rada Nadzorcza Banku i Zarząd Banku zapewniają publiczne ujawnianie odpowiednich informacji dotyczących niniejszej Polityki.
2. Ujawnienia, o których mowa w ust. 1, obejmują informacje na temat sposobu zarządzania przez Bank istotnymi konfliktami interesów oraz konfliktami, które mogłyby powstać z przynależności Banku do Grupy BPS lub transakcji zawieranych przez Bank z innymi podmiotami w Grupie BPS.
3. Publicznemu ujawnieniu nie mogą podlegać informacje objęte ochroną, tj. stanowiące dane osobowe, tajemnicę bankową lub tajemnicę przedsiębiorstwa.
4. Informacje, o których mowa w ust. 3, a także informacje o istnieniu w Banku takich potencjalnych konfliktów oraz ich zakresie, będą przekazywane do Komisji Nadzoru Finansowego oraz do Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS za pomocą systemu KOS.

**§ 17.**

1. Zarząd Banku dokonuje aktualizacji niniejszej Polityki.
2. Rada Nadzorcza Banku sprawuje nadzór nad przestrzeganiem niniejszej Polityki.