

Załącznik do Uchwały nr IX/01/18/2026
Zarządu Orzesko-Knurowskiego Banku
Spółdzielczego z dnia 22 kwietnia 2026 r.

Załącznik do Uchwały nr 19/05/2026
Rady Nadzorczej Orzesko-Knurowskiego Banku
Spółdzielczego z dnia 29 kwietnia 2026 r.

Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem
interesów
w Orzesko – Knurowskim Banku Spółdzielczym
z siedzibą
w Knurowie

SPIS TREŚCI

Rozdział 1.	Postanowienia ogólne	2
Rozdział 2.	Obszary podatne na występowanie konfliktu interesów	4
Rozdział 3.	Rodzaje konfliktu interesów i źródła występowania	4
Oddział 1.	Rodzaje konfliktu interesów	4
Oddział 2.	Źródła występowania konfliktu interesów	5
Rozdział 4.	Identyfikacja konfliktu interesów	8
Rozdział 5.	Przeciwdziałanie konfliktom interesów	9
Oddział 1.	Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku Członków organów Banku	9
Oddział 2.	Przeciwdziałanie konfliktom interesów w przypadku Pracowników Banku	10
Rozdział 6.	Środki i procedury przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów	11
Rozdział 7.	Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów	13
Rozdział 8.	Rejestr konfliktów interesów	13
Rozdział 9.	Postanowienia końcowe	14

Załączniki:

Załącznik nr 1 – Oświadczenie dotyczące konfliktu / potencjalnego konfliktu interesów, składane przed powstaniem zdarzenia Komórcę ds. Zgodności i Kontroli (dotyczy wszystkich Pracowników)

Załącznik nr 2 - Oświadczenie dotyczące konfliktu interesów składane przez osoby na stanowisku kierowniczym, składane cyklicznie oraz z przypadku istotnych zmian (wzór jak oświadczenie członka Zarządu / Rady Nadzorczej określone w Polityce zapewnienia odpowiedzialności (..))

Załącznik nr 3 – Przykłady konfliktów interesów

Załącznik nr 4 – Wzór Rejestru konfliktów interesów

Załącznik nr 5 – Oświadczenie dotyczące powiązań personalnych

Załącznik nr 6 – stopnie pokrewieństwa i powinowactwa

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§1.

1. Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Orzesko-Knurowskim Banku Spółdzielczym z siedzibą w Knurowie, zwana dalej „Polityką”, określa zasady identyfikacji, oceny, monitorowania i 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 przypadkach 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 o zajmowanego stanowiska oraz rodzaju łączącego ich z Bankiem stosunku prawnego, a także osób wykonujących czynności na rzecz lub w imieniu Banku.
2. Postanowienia Polityki dotyczące pracowników stosuje się również odpowiednio 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 2 lipca 2021 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2021/05);
- 2) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach wydanej w kwietniu 2017r.;
- 3) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach wydanej w październiku 2020r.;
- 4) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjętych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014r.

§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** – Orzesko-Knurowski Bank Spółdzielczy z siedzibą w Knurowie;
- 2) **Członek organu** – Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku;
- 3) **Stanowisko ds. Kadr** – komórka organizacyjna w Centrali, której zadaniem w zakresie

niniejszej Polityki jest udział w przepływie informacji i dokumentacji odnoszącej się do członków Zarządu;

- 4) **Zespół Administracji i Obsługi Organów Banku** – komórka organizacyjna w Centrali, której zadaniem w zakresie niniejszej Polityki jest udział w przepływie informacji i dokumentacji odnoszącej się do członków Rady Nadzorczej oraz wyciągów z protokołów organów;
- 5) **Komórka ds. Zgodności i Kontroli** – komórka organizacyjna Centrali Banku, której zadaniami w zakresie niniejszej Polityki są:
 - a) prowadzenie rejestru konfliktów interesów,
 - b) przyjmowanie i analiza Oświadczeń, składanych na podstawie wzorów do Polityki,
 - c) notyfikacje do KNF i SSOZ po zatwierdzeniu przez odpowiedni organ Banku;
- 6) **Grupa BPS** – zrzeszone Banki Spółdzielcze;
- 7) **Dodatkowa działalność zawodowa** - każde dodatkowe zajęcie zawodowe (zarobkowe lub nie zarobkowe) pracownika Banku lub Członka organu podejmowane poza Bankiem, w szczególności (ale nie wyłącznie) [odejmowane na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej, pełnomocnictwa, prokury, powołania do organu (zarządu, rady nadzorczej, komisji rewizyjnej) spółki prawa handlowego, stowarzyszenia, fundacji lub spółdzielni, oraz w ramach prowadzenia działalności gospodarczej];
- 8) **Interes** – każda korzyść, która może zapewnić zysk lub uniknięcie straty; taka korzyść może mieć charakter prawny, finansowy, materialny, niematerialny, osobisty lub inny,
- 9) **Klient** – osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna, która zawarła z Bankiem umowę dotyczącą czynności bankowych lub która zamierza z Bankiem taką umowę zawrzeć;
- 10) **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;
- 11) **osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku** - wskazane w §41 ust. 2 Statutu Banku. Zgodnie z wskazanymi zapisami Statutu przez osobę zajmującą stanowisko kierownicze w Banku Spółdzielczym należy rozumieć osobę zatrudnioną podlegającą bezpośrednio członkowi Zarządu, a w szczególności dyrektora oddziału, kierownika zespołu w Centrali **oraz głównego księgowego, z wyłączeniem radcy prawnego**;
- 12) **osoby powiązane** – osoby, z którymi łączą lub łączyły pracownika Banku relacje mogące mieć wpływ na jego niezależność lub 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, zstępni, wstępni, rodzeństwo, powinowaci w linii prostej, oraz w linii bocznej do drugiego stopnia, osoba pozostająca w stosunku przysposobienia (a także opieki lub kurateli) oraz jej małżonek, osoba pozostająca z pracownikiem w związku nieformalnym, osoba prowadząca z pracownikiem wspólne gospodarstwo domowe
 - b) osoby związane z pracownikiem relacjami kapitałowymi, w tym posiadające wspólnie z pracownikiem 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 takich podmiotów,

- 13) **Partner biznesowy** – osoba fizyczna, osoba prawna, jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej, z którą Bank łączą lub mogą łączyć stosunki gospodarcze w szczególności oparte na dostarczaniu towarów lub usług, z wyłączeniem usług świadczonych przez Bank, w ramach prowadzonej działalności finansowej;
 - 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 na „Liście osób pełniących funkcje kluczowe” stanowiącej załącznik nr 1 do Polityki wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników wynagradzania;
 - 16) **rejestr konfliktów interesów** – rejestr konfliktów interesów, prowadzony w formie elektronicznej przez Komórkę ds. Zgodności i Kontroli;
 - 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);
 - 18) **Zrzeszenie BPS/Zrzeszenie** – zrzeszone Banki Spółdzielcze.
2. Użyte w Polityce określenia „jednostek” i „komórek organizacyjnych” Banku zostały zdefiniowane w „Regulaminie Struktura organizacyjna.

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 i monitorowanie transakcji kredytowych;
- 2) polityka kadrowa, powiązania personalne
- 3) postępowania przetargowe, udzielanie zamówień, outsourcing;
- 4) zarządzanie 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 1.3 Rodzaje konfliktu interesów

§7.

1. Konflikt interesów w rozumieniu Polityki może mieć charakter:
 - 1) potencjalny – zachodzi, gdy istnieje ryzyko, że w określonej sytuacji faktyczne działanie Banku, Członka organu Banku lub pracownika Banku mogłoby doprowadzić do powstania konfliktu interesów, jednak w wyniku zastosowanych środków zapobiegawczych nie doszło do jego urzeczywistnienia;
 - 2) faktyczny (rzeczywisty) – 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 Komórkę

ds. Zgodności i Kontroli w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji.

2. Konflikt interesów może mieć charakter:
 - 1) personalny (osobisty) – gdy prywatne relacje, więzy rodzinne lub emocjonalne pracownika wpływają lub mogą wpłynąć na obiektywne i bezstronne podejmowanie decyzji;
 - 2) ekonomiczny – gdy osobiste korzyści finansowe lub majątkowe pracownika kolidują z jego obowiązkami służbowymi, zagrażając obiektywizmowi i bezstronności podejmowanych decyzji.
3. 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.
4. Konflikt interesów może wynikać nie tylko z aktualnych, lecz również z wcześniejszych relacji osobistych, kapitałowych/ ekonomicznych (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 lub niezależność podejmowanych działań lub decyzji. Przyjmuje się, że ramy czasowe dla oceny konfliktu interesów faktycznego lub potencjalnego wynoszą 3 lata od ustania relacji będącej źródłem konfliktu interesu.
5. Bank, działając zgodnie z Wytycznymi 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 interesu niezależnie od ich charakteru;
 - 2) podejmowania środków ograniczających i proceduralnych w celu zarządzania zarówno konfliktami faktycznymi (rzeczywistymi), jak i potencjalnymi oraz utrzymującymi się;
 - 3) prowadzenia rejestru wszystkich zidentyfikowanych przypadków konfliktów interesów
6. W przypadku konfliktów interesów o charakterze utrzymującym się Bank wprowadza mechanizmy systemowe, w szczególności:
 - 1) bariery informacyjne ograniczające przepływ informacji;
 - 2) procedury wyłączania osób z podejmowania decyzji;
 - 3) okresowe raportowanie i monitorowanie konfliktowe interesów przez Komórkę ds. Zgodności i Kontroli.

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 powiązanych 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 pozafinansowej, 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 i obiektywizm, a także zobowiązany jest ujawniać wszelkie powiązane mogące mieć wpływ na jego bezstronność wobec klienta.
5. Przykłady konfliktu interesów pomiędzy Bankiem lub pracownikiem a klientem zostały opisane 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 lub osób powiązanych;
 - 8) przyjmuje prezenty od klientów lub partnerów biznesowych, które nie mają charakteru upominków biznesowych w rozumieniu Kodeksu etyki w Orzesko – Knurowskim Banku Spółdzielczym z siedzibą w Knurowie;
 - 9) prowadzi we własnym imieniu działalność społeczną lub polityczną, w której planuje wykorzystywać lub wykorzystuje swoje powiązania z Bankiem;
 - 10) 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;
 - 11) 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;
 - 12) podejmuje zobowiązania mogące zostać zinterpretowane jako zobowiązania Banku;
 - 13) 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;

- 14) podejmuje dodatkową działalność zawodową na rzecz innego podmiotu w sytuacji, gdy jest ona niezgodna z postanowieniami umowy o zakazie konkurencji zawartej z Bankiem;
 - 15) 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;
 - 16) podejmuje lub prowadzi dodatkową działalność, w ramach której może dojść do naruszenia wizerunku lub innych dóbr osobistych Banku, w szczególności gdy działalność ta:
 - 1) ma charakter konkurencyjny wobec Banku,
 - 2) wiąże się z działalnością polityczną,
 - 3) obejmuje zatrudnianie osób powiązanych,
 - 4) obejmuje pełnienie funkcji w organach zarządczych lub nadzorczych poza Bankiem,
 - 5) wiąże się z posiadaniem udziałów lub akcji mogących wpływać na bezstronność pracownika,
 - 6) polega na wykorzystywaniu zasobów, informacji lub wiedzy zdobytej w Banku w sposób mogący wyrządzić mu szkodę.
 - 17) 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;
 - 18) 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 pomiędzy pracownikiem a Bankiem zostały opisane w załączniku nr 3 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 zostały opisane 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 pomiędzy Bankiem a partnerem biznesowym zostały opisane 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 lub Klientami istnieją powiązania obejmujące w szczególności relacje osobiste oraz relacje kapitałowe/ekonomiczne (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, w której konflikt interesów go dotyczy lub może dotyczyć.
4. Członkowie organów nie mogą wykorzystywać pełnionej funkcji, informacji lub zasobów Banku dla realizacji celów osobistych, korzyści majątkowych lub innych korzyści o charakterze prywatnym, w tym na rzecz osób powiązanych.
5. Przykłady konfliktu interesów pomiędzy Bankiem Członków organów Banku zostały opisane 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 personalnie i/lub kapitałowo z pracownikiem Banku. Dotyczy to również procesu zawierania detalicznych transakcji kredytowych z wykorzystaniem systemu SFInX;
- 2) **Stanowisko ds. Kadr oraz inni pracownicy Banku zaangażowani w proces rekrutacji** – w przypadku udziału w procesie rekrutacji pracownika Banku powiązanego z kandydatem w sposób, który może niekorzystnie wpływać na poziom obiektywizmu podejmowanej decyzji dotyczącej zatrudnienia. W procesie rekrutacji kandydaci zobowiązani są do udzielenia informacji na temat ewentualnych powiązań personalnych z Członkami organów lub pracownikami Banku, poprzez złożenie oświadczenia według wzoru stanowiącego załącznik nr 5 do Polityki;
- 3) **pracownicy Banku zaangażowani w proces zawierania umów z podmiotami zewnętrznymi, nabywania towarów i usług bądź akceptowania zamówień**

- w przypadku powiązań pracowników Banku z usługodawcą / wykonawcą / zleceniobiorcą w sposób, który może budzić wątpliwości co do bezstronności podejmowanej decyzji dotyczącej wyboru tego podmiotu. Dotyczy to nabywania towarów i usług bądź akceptowania zamówień, których wartość nie wymaga Uchwały Zarządu;
- 4) **Pracownicy Banku zaangażowani w proces zarządzania wierzytelnościami trudnymi, w tym w zakresie restrukturyzacji i windykacji** – w przypadku, gdy:
 - a) podmiotem powiązaniem z dłużnikiem jest osoba powiązana z pracownikiem Banku,
 - b) pracownik posiada lub posiadał wcześniejsze relacje zawodowe lub osobiste z dłużnikiem Banku, jego reprezentantami lub podmiotami uczestniczącymi w procesie restrukturyzacji lub windykacji,
 - c) istnieje ryzyko, że osobiste interesy pracownika mogą wpływać na warunki restrukturyzacji, podejmowane działania windykacyjne lub sposób egzekwowania wierzytelności,
- 5) **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;
- 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) **Członkowie organów Banku oraz 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 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 zapewnienia odpowiedzialności w składzie Rady Nadzorczej i Zarządu oraz zapewnienia odpowiedzialności osób, które pełnią kluczowe funkcje w Orzesko-Knurowskim Banku Spółdzielczym” i przekazania podpisanego oświadczenia pracownikowi zespołu wspierającego, o którym mowa w przedmiotowej Polityce. W razie zidentyfikowania konfliktu interesów, zespół wspierający przeprowadzenie odpowiedzialności przekazuje skan lub kopię oświadczenia w części dotyczącej konfliktów interesów:
 - a) Stanowisku ds. Kadr – w przypadku Członków Zarządu Banku¹,
 - b) Kierownikowi Zespołu Administracji i Obsługi Organów Banku – w przypadku Członków Rady Nadzorczej Banku.²

Następnie skan oświadczenia – przez Stanowisko ds. Kadr i odpowiednio przez Kierownika Zespołu Administracji i Obsługi Organów Banku jest przekazywany Komórcie ds. Zgodności i Kontroli (także w przypadku, gdy Pracownik Komórki ds. Zgodności i Kontroli jest członkiem Zespołu Wspierającego). Po otrzymaniu skanu oświadczenia, pracownik Komórki ds. Zgodności i

¹ Zespołem Wspierającym jest Komitet Audytu

² W skład Zespołu wchodzi Stanowisko ds. Kadr oraz Pracownicy Komórki ds. Zgodności i Kontroli. Zespół współpracuje z Departamentem Zgodności BPS SA, której Bank może powierzyć przygotowanie procesu ocen odpowiedzialności członków Rady Nadzorczej

Kontroli 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 o sytuacji, które mogą wywołać bądź w których wystąpił konflikt interesów jego dotyczący, w szczególności w okolicznościach, o których mowa w §7 - §12, wypełnia oświadczenie zgodnie z wzorem stanowiącym załącznik nr 1 do Polityki „Oświadczenie dotyczące konfliktu / potencjalnego konfliktu interesu” 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 o sposobu postępowania, zgodnie z postanowieniami §18 Polityki. Następnie wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 niezwłocznie przesyła na adres e-mail kzik@corp.okbank.pl lub przekazuje do Komórki ds. Zgodności i Kontroli wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
3. W sytuacji, gdy konflikt interesów dotyczy Kierującego jednostką / komórką organizacyjną Banku, Kierujący samodzielnie podejmuje decyzję o sposobu postępowania, zgodnie z postanowieniami §18 Polityki. Następnie wypełnia oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 i niezwłocznie przesyła je na adres e-mail kzik@corp.okbank.pl lub przekazuje do Komórki ds. Zgodności i Kontroli wraz z informacją o zastosowanych środkach przeciwdziałania i zarządzania konfliktem.
4. W przypadku wątpliwości co do zastosowania środków przeciwdziałania i zarządzania konfliktem, odpowiednio Kierujący, którego sprawa dotyczy, a w odniesieniu do pracownika – bezpośredni przełożony lub osoba go zastępująca, przekazuje wypełnione oświadczenie, o którym mowa w ust. 1 na adres e-mail kzik@corp.okbank.pl lub przekazuje do Komórki ds. Zgodności i Kontroli wraz z opisem działań planowanych do podjęcia, informacją czego dotyczą sygnalizowane wątpliwości oraz wnioskiem o rekomendację Komórki ds. Zgodności i Kontroli.
5. Kierownik/ Pracownik Komórki ds. Zgodności i Kontroli 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 8.
6. Ocena zdarzenia, o którym mowa w ust. 5 dokonywana jest przez Komórkę ds. Zgodności i Kontroli 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 Komórki ds. Zgodności i Kontroli co do sposobu postępowania, Komórka ds. Zgodności i Kontroli przekazuje na adres e-mail/ do pracownika, którego konflikt dotyczy oraz na adres e-mail/ do bezpośredniego przełożonego bądź osoby go zastępującej, informację o sposobie przeciwdziałania i zarządzania konfliktem. Adnotację o wydanej rekomendacji Komórka ds. Zgodności i Kontroli zamieszcza w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 1.
8. Jeżeli rekomendacja Komórki ds. Zgodności i Kontroli o sposobie przeciwdziałania i zarządzania konfliktem nie zostanie uwzględniona przez jednostkę / komórkę organizacyjną Banku, wówczas Komórka ds. Zgodności i Kontroli 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 z Komórki ds. Zgodności i Kontroli, Członek Zarządu Banku

podejmuje decyzję odpowiednio odnośnie akceptacji zdarzenia zaraportowanego przez Kierownika / Pracownika Komórki ds. Zgodności i Kontroli 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 do Komórki ds. Zgodności i Kontroli. Po jej otrzymaniu Kierownik / Pracownik Komórki ds. Zgodności i Kontroli dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 8. Adnotację o decyzji Członka Zarządu Banku Kierownik / Pracownik Komórki ds. Zgodności i Kontroli zamieszcza również w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 1.

10. Niezależnie od wymogów określonych w ust. 3 osoby zajmujące stanowiska kierownicze przekazują wypełnione Oświadczenie dotyczące konfliktu interesów” wg wzoru stanowiącego załącznik nr 2 do Polityki.

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 Komórkę ds. Zgodności i Kontroli zgłoszeń i zapytań o konflikt interesów, o których mowa w §16 i §17;
 - 2) zapewnienie odpowiedności Członków Rady Nadzorczej Banku, Członków Zarządu Banku, Rady Nadzorczej jako organu kolegialnego, Zarządu Banku jako organu kolegialnego oraz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
 - 3) zapewnienie przekazywania przez Członków organów Banku i pracowników Banku 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) egzekwowanie od Członków organów oraz pracowników Banku przestrzegania ograniczeń dotyczących przyjmowania i wręczania upominków biznesowych, określonych w Kodeksie etyki;
 - 6) wprowadzenie zakazu wszelkich działań podejmowanych w celu uzyskania korzyści związanych z wykonywaną funkcją w Banku, które mogłyby wykazywać cechy korupcji;
 - 7) ograniczenie możliwości reprezentowania przez Członka organu lub pracownika Banku interesów Banku w stosunku do osób, o których mowa w ust. 2;
 - 8) ograniczenie możliwości realizacji przez pracowników Banku transakcji na rachunek własny w zakresie ustalonym w odrębnych przepisach wewnętrznych Banku,
 - 9) działanie zgodnie z najlepiej pojętym interesem klientów Banku z uwzględnieniem interesu Banku;
 - 10) równoważenie celów ilościowych celami jakościowymi w przypadku pracowników zaangażowanych w świadczenie usług klientom;
 - 11) określenie trybu postępowania przy zawieraniu transakcji kredytowych z udziałowcami Banku, osobami zatrudnionymi w Banku, a także zawieranie transakcji kredytowych z Członkami Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku, z osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku oraz z podmiotami powiązanymi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie, w tym - wyłączenie osoby objętej ryzykiem konfliktu interesów z podejmowania decyzji, zapewnienie przejrzystości procesu decyzyjnego, a także zatwierdzenia lub kontroli sposobu podjęcia decyzji przez niezależne osoby lub organ Banku, np. Radę Nadzorczą.
 - 12) 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. 11;
 - 13) zapobieganie dokonywaniu przez pracowników Banku transakcji własnych związanych z wykorzystaniem informacji poufnych oraz informacji stanowiących tajemnicę bankową;

- 14) 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;
 - 15) zapewnienie struktury organizacyjnej Banku, której celem jest rozdzielenie funkcji kontrolnych i funkcji operacyjnych;
 - 16) 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,
 - 17) zapewnienie przez Kierujących jednostkami / komórkami organizacyjnymi 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 7), 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 7), 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, jak również awansu, zmiany stanowiska służbowego, albo oceny pracowniczej,
 - 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 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 kzik@corp.okbank.pl bądź przekazuje do pracownika Komórki ds. Zgodności i Kontroli. Po jego otrzymaniu pracownik Komórki ds. Zgodności i Kontroli dokonuje ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 8;
 - 2) oświadczenia, którego wzór stanowi załącznik do Polityki, zgodnie z postanowieniami §10 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 w.w. 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 Komórkę ds. Zgodności i Kontroli 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 Komórka ds. Zgodności i Kontroli prowadzi rejestr konfliktów interesów oraz dokonuje jego okresowego monitorowania, zgodnie z zasadami określonym 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 Komórki ds. Zgodności i Kontroli, zawarte w:
 - 1) oświadczeniach złożonych przez Członków organów Banku zgodnie z zasadami określonymi w §15 Polityki;
 - 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. Komórka ds. Zgodności i Kontroli jest odpowiedzialna 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 co 6 miesięcy, zgodnie z zasadami określonymi w ust. 5. Monitoring dokonywany jest przez pracowników Komórki ds. Zgodności i Kontroli odpowiedzialnych za prowadzenie rejestru konfliktów interesów.

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

Rozdział 9. Postanowienia końcowe

§21.

Kierownik Komórki ds. Zgodności i Kontroli 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 ujawnień w Orzesko-Knurowskim Banku Spółdzielczym z siedzibą w Knurowie,
 - 2) Wytyczne do sporządzenia Informacji Orzesko – Knurowskiego Banku Spółdzielczego z siedzibą w Knurowie wynikających z art. 111a ust.4 ustawy prawo bankowe, a w szczególności zapis Rozdziału I „Zakres informacji” ust. 6. „Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe”³.
2. Z zastrzeżeniem postanowień ust. 3, informacje o istnieniu w Banku potencjalnych istotnych konfliktów interesów, są przekazywane przez Komórkę ds. Zgodności i Kontroli, do Komisji Nadzoru Finansowego, a także do Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia, po zatwierdzeniu przez:
 - 1) Radę Nadzorczą – w przypadku, gdy konflikt dotyczy członka Zarządu,
 - 2) Zarząd Banku – w przypadku, gdy konflikt interesu dotyczy:
 - a) członka Rady Nadzorczej,
 - b) osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku.
3. W przypadku ewentualnego zaistnienia w Banku potencjalnych istotnych konfliktów interesów, które dotyczą Pracowników Komórki ds. Zgodności i Kontroli, informacja przekazywana jest przez Zarząd po akceptacji Rady Nadzorczej.
4. Zarząd Banku odpowiada za wprowadzenie Polityki i zapewnienie przestrzegania przez pracowników Banku zasad w niej określonych.
5. 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 Zespół Administracji i Obsługi Organów Banku przeglądu stosowania w Banku

³ Informacja powinna odnosić się do treści ustępów zawartych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe. Informacja ta nie powinna ograniczać się jedynie do deklaracji, że wymogi określone w art. 22aa ustawy Prawo bankowe zostały przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku spełnione albo że przeprowadzona ocena jest pozytywna. W informacji tej należy przedstawić okoliczności i kryteria wzięte pod uwagę w procesie oceny oraz okoliczności i kryteria pominięte w tym procesie, jak również uzasadnienie wyniku oceny w świetle tych okoliczności i kryteriów.

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 Procedurze dokonywania wewnętrznych zgłoszeń naruszeń prawa oraz procedur wewnętrznych i standardów etycznych obowiązujących w Orzesko – Knurowskim Banku Spółdzielczym.

Wykaz załączników do Polityki stanowi odrębny plik

Zarząd Banku

Rada Nadzorcza