

Załącznik do Uchwały Nr 195/Z/2023  
Zarządu Łużyckiego Banku Spółdzielczego w Lubaniu  
z dnia 29.12.2023 r.

Załącznik do Uchwały Nr 24/R/2024 Rady Nadzorczej  
Łużyckiego Banku Spółdzielczego w Lubaniu  
z dnia 23.04.2024 r.



## **Polityka w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Łużyckim Banku Spółdzielczym w Lubaniu**

## Spis treści

<b>ZAŁĄCZNIKI:</b> .....	<b>1</b>
<b>ZAŁĄCZNIK NR 1 REJESTR KONFLIKTU INTERESÓW</b> .....	<b>1</b>
<b>ZAŁĄCZNIK NR 2 OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA W ZAKRESIE UNIKANIA KONFLIKTU INTERESÓW</b> .....	<b>1</b>
<b>ROZDZIAŁ I. POSTANOWIENIA OGÓLNE</b> .....	<b>2</b>
<b>ROZDZIAŁ II. ZASADY IDENTYFIKACJI KONFLIKTU INTERESÓW</b> .....	<b>3</b>
<b>ROZDZIAŁ III. ZASADY ZAPOBIEGANIA WYSTĄPIENIU KONFLIKTU INTERESÓW</b> .....	<b>4</b>
<b>ROZDZIAŁ IV. POWIĄZANIA PERSONALNE</b> .....	<b>4</b>
<b>ROZDZIAŁ V. RADA NADZORCZA BANKU</b> .....	<b>5</b>
<b>ROZDZIAŁ VI. ZARZĄD BANKU</b> .....	<b>5</b>
<b>ROZDZIAŁ VII. POSTĘPOWANIE W PRZYPADKU UTRZYMUJĄ SIĘ KONFLIKTÓW INTERESÓW</b>	<b>6</b>
<b>ROZDZIAŁ VIII. REJESTR KONFLIKTU INTERESÓW</b> .....	<b>6</b>
<b>ROZDZIAŁ IX. MECHANIZMY KONTROLNE SŁUŻĄCE ZAPOBIEGANIU KONFLIKTOM INTERESÓW</b> .....	<b>7</b>
<b>ROZDZIAŁ X. MONITOROWANIE I RAPORTOWANIE W ZAKRESIE RYZYKA KONFLIKTU INTERESÓW</b> .....	<b>8</b>
<b>ROZDZIAŁ XI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE</b> .....	<b>8</b>

### Załączniki:

Załącznik nr 1 Rejestr konfliktu interesów

Załącznik nr 2 Oświadczenie pracownika w zakresie unikania konfliktu interesów

## Rozdział I. Postanowienia ogólne

### § 1.

4. Polityka zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Łużyckim Banku Spółdzielczym w Lubaniu, zwana dalej „Polityką”, określa zasady identyfikacji, oceny i zarządzania 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 przypadku powstania konfliktu interesów nie doszło do naruszenia interesów klienta.
4. Bank z dochowaniem należytej staranności, podejmuje wszelkie możliwe kroki w celu minimalizacji zaistniałego konfliktu interesów.
5. Konflikt interesów wygasa, jeżeli ustaną okoliczności go powodujące.

### § 2.

Polityka stanowi wykonanie postanowień:

- 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r. Prawo bankowe.
- 2) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA) z dnia 21 marca 2018r. w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2017/11);
- 3) Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej wydanej w kwietniu 2017r.
- 4) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach wydanej w październiku 2020r.
- 5) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych – przyjętych Uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014r.

### § 3.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Łużycki Bank Spółdzielczy w Lubaniu;
- 2) **Członek organu** – członek Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku;
- 3) **organ Banku** – Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku;
- 4) **SZG** – Stanowisko ds. zgodności;
- 5) **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;
- 6) **konflikt interesów** – zbiór okoliczności prawnych lub faktycznych znanych w Banku, które mogą doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku a osobami powiązanymi z Bankiem w tym Członkiem organu Banku, jak również występowanie postaw lub zachowania, dla których intencją jest realizacja prywatnych celów majątkowych lub celów osób trzecich, pozostających w sprzeczności z interesem Banku;
- 7) **osoba powiązana** – osoba związana z Bankiem stosunkiem pracy, zlecenia lub innym stosunkiem pracy o podobnym charakterze; osoby wchodzące w skład statutowych organów Banku; osoby wchodzące w skład organu, kierujące działalnością lub pozostające w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku o podobnym charakterze z podmiotem, któremu Bank przekazał do wykonania czynności zgodnie z umową outsourcingową;
- 8) **osoba bliska** – osoba powiązana personalnie z Członkiem organu Banku, tj. jego małżonek, wstępny, zstępny lub powinowaty w linii prostej lub bocznej do drugiego stopnia a także osoba, która z jakiegokolwiek powodu może liczyć na szczególne względy u Członka organu Banku;
- 9) **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;

- 10) **proces decyzyjny** – zbiór czynności prowadzących do merytorycznego rozpoznania przez organ Banku konkretnej sprawy; wyłączenie Członka organu z procesu decyzyjnego odnosi się tylko do tej sprawy, której konflikt interesów dotyczy;
- 11) **zachęta** – opłata, prowizja, korzyść pieniężna lub świadczenie niepieniężne, której przyjęcie przez pracownika lub Członka organu może przyczynić się do powstania konfliktu interesów. Za zachętę traktuje się także powierzenie pracy lub pełnienie funkcji za wynagrodzeniem.

## **Rozdział II. Zasady identyfikacji konfliktu interesów**

### **§ 4.**

Członkowie organów Banku oraz wszyscy pracownicy Banku zobowiązani są 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 niniejszej Polityce.

### **§ 5.**

1. W obszarach działalności Banku mogą zachodzić poniższe rodzaje konfliktów interesów:
  - 1) rzeczywisty (faktyczny) – zachodzi gdy pomimo zastosowania środków przeciwdziałania konfliktowi bądź ze względu na brak możliwości ich zastosowania dochodzi do urzeczywistnienia konfliktu interesów.
  - 2) potencjalny - zachodzi gdy istnieje prawdopodobieństwo, że w danej sytuacji faktyczne działanie Banku jako instytucji, Członka organu Banku lub pracownika Banku może wpłynąć niewłaściwie na jego bezinteresowność, bądź bezstronność, jednak w wyniku zastosowanych środków przeciwdziałania konfliktowi, nie doszło do jego urzeczywistnienia.
  - 3) utrzymujący się – potencjalny lub rzeczywisty konflikt interesów, który wymaga stałego monitorowania przez osobę, której dotyczy oraz przez SZG w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji.
2. 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;
3. Z uwagi na charakter działalności Banku, podstawowe obszary ryzyka konfliktu interesów w Banku obejmują:
  - 1) konflikt dotyczący 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) konflikt dotyczący transakcji Banku z pracownikami, a także z podmiotami powiązanymi (w tym personalnie) z pracownikami,
  - 3) konflikt dotyczący powiązań personalnych w strukturze organizacyjnej Banku,
  - 4) konflikt dotyczący zawierania transakcji z podmiotami powiązanymi z Bankiem,
  - 5) konflikt dotyczący zawierania transakcji z różnymi klientami w sytuacji konfliktu interesów.
4. 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 powiązanymi stronami niż wymienione powyżej (np. podmiotami zależnymi).
- 2) różnymi klientami Banku.

### **Rozdział III. Zasady zapobiegania wystąpieniu konfliktu interesów**

#### **§ 6.**

1. 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) wymagana jest zgoda bezpośredniego przełożonego, a w przypadku członków Zarządu Banku zgoda Rady Nadzorczej Banku na prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej, na zasiadanie w organach innych podmiotów oraz na pobieranie z tego tytułu wynagrodzenia;
  - 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 zależnymi lub członkami organów Banku;
  - 6) w Banku stosowany jest podział zadań oraz procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz ryzyku, wynikających z powiązań personalnych, o których mowa w § IV.
  - 7) Stałe monitorowanie rzeczywistego oraz utrzymującego się konfliktu interesów w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacja.
2. Bank ustala odpowiednie zasady zawierania przez Bank transakcji z:
  - 1) członkami organów, a także podmiotami powiązanymi z członkami organów i osobami na stanowiskach kierowniczych,
  - 2) pracownikami, w tym pełniącymi kluczowe funkcje lub funkcje kierownicze, a także podmiotami powiązanymi kapitałowo lub organizacyjnie z tymi pracownikami;
  - 3) członkami Banku.
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.

### **Rozdział IV. Powiązania personalne**

#### **§ 7.**

1. Powiązania personalne to związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych. Powiązania personalne dotyczą relacji między podmiotami o charakterze rodzinnym, majątkowym oraz wynikającym ze stosunku pracy.
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. W Banku za powiązania personalne uznaje się powiązania o charakterze rodzinnym wynikające z małżeństwa, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej i w drugim stopniu linii bocznej.
5. 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.
6. 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.
7. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank (pracodawcę) o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy, zgodnie z załącznikiem nr 2 do niniejszej Polityki.
8. W przypadku wystąpienia powiązań personalnych Stanowisko ds. zgodności informuje Zarząd o zaistniałej sytuacji.

## **Rozdział V. Rada Nadzorcza Banku**

### **§ 8.**

1. Nadzór nad przestrzeganiem zasad niniejszej Polityki w Banku sprawuje Rada Nadzorcza.
2. Rada Nadzorcza powinna w szczególny sposób uwzględniać zasady zapobiegania konfliktowi interesów w zakresie działań Rady Nadzorczej jako organu kolegialnego, jak również jej poszczególnych członków.
3. Członkowie Rady Nadzorczej powinni powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub w inny sposób wpływać negatywnie na reputację Banku, przy czym powyższe nie dotyczy wykonywania funkcji w organach Banków Spółdzielczych zrzeszonych lub współpracujących z Bankiem na zasadach określonych przepisami prawa, Statutem Banku lub Umową Zrzeszenia.
4. Wprowadza się zasadę wyłączenia członka Rady Nadzorczej z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia, na czas procedowania sprawy, której konflikt interesów dotyczy.
5. Rada Nadzorcza wyraża zgodę na prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez Członka organu Banku lub jego osobę bliską.
6. Rada Nadzorcza, korzystając z wyników sprawozdawczości z przeglądów zarządczych struktury organizacyjnej, wyników audytu wewnętrznego, wyników analizy ryzyka braku zgodności, treści ewentualnych opinii prawnych, a także odpowiedniej dokumentacji kadrowej, treści protokołów z posiedzeń Zarządu, sprawuje nadzór nad wprowadzonymi przez Zarząd rozwiązaniami organizacyjnymi oraz procedurami, mającymi na celu ograniczenie występowania konfliktu interesów, zapewniających w szczególności:
  - 1) rozdzielenie funkcji kierowania i zwierzchności organizacyjnej nad jednostkami i komórkami operacyjnymi w Banku (w tym uwzględniające podejmowanie decyzji w okresie zastępstw Członków Zarządu);
  - 2) niezależność i obiektywizm sprawowanej kontroli wewnętrznej;
  - 3) przestrzeganie określonych w Banku zasad podejmowania decyzji.

## **Rozdział VI. Zarząd Banku**

### **§ 9.**

1. Przydzielenie zadań poszczególnym Członkom Zarządu Banku lub wskazanie obszarów odpowiedzialności następuje z uwzględnieniem zasady minimalizowania ryzyka wystąpienia konfliktu interesów.
2. Członkowie Zarządu aktywnie angażują się w działalność Banku, podejmują własne prawidłowe decyzje, kierując się zasadami obiektywizmu, autonomii i doświadczenia życiowego.
3. Wprowadza się formalne zasady wyłączenia członka Zarządu z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.

## **Rozdział VII. Postępowanie w przypadku utrzymują się konfliktów interesów**

### **§ 10.**

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 zapisami niniejszej Polityki;
  - 2) wymaga stałego monitorowania przez osobę, której konflikt dotyczy oraz SZG w celu minimalizacji ryzyka negatywnych skutków dla interesu Banku.

## **Rozdział VIII. Rejestr konfliktu interesów**

### **§ 11.**

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów w Banku prowadzony jest Rejestr Konfliktu Interesów.
2. Wpisowi do rejestru konfliktu interesów podlegają informacje dotyczące zidentyfikowanych przypadków konfliktu interesów wraz z opisem środków/działań podjętych w celu zarządzania konfliktem, przekazane do ZRA, w tym:
  - 1) oświadczeniach złożonych przez pracowników Banku i Członków organów Banku co do możliwości wystąpienia konfliktu interesów;
  - 2) wyciągach z protokołów z posiedzeń organów Banku;
  - 3) informacje o zdarzeniach lub okolicznościach wskazujących występowanie konfliktu interesów lub ryzyko jego wystąpienia,
  - 4) zgody Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności zawodowej przez członków Zarządu,
  - 5) oświadczenia, informacje i zgody, o których mowa w pkt 1 i 3, prowadzone są w Rejestrze w odrębnej ewidencji.
3. Ujawnieniu w oświadczeniach wymienionych w ust. 2 pkt. 1 podlegają:
  - 1) interesy gospodarcze mogące stanowić źródło konfliktu interesów w tym: posiadane akcje lub udziały w spółkach prawa handlowego, inne prawa własności i udziały oraz inne interesy gospodarcze związane z klientami, prawa własności intelektualnej, kredyty udzielone przez bank spółce należącej do pracowników;
  - 2) członkostwo w organie, bądź prawo własności organu lub podmiotu mającego sprzeczne interesy, w tym fakt zatrudnienia w takim podmiocie w okresie ostatnich 5 lat;
  - 3) prowadzenie działalności gospodarczej w imieniu własnym;
  - 4) inne zatrudnienie oraz poprzednie zatrudnienie w niedawnej przeszłości (np. w ostatnich pięciu latach), mogące rodzić konflikt interesów, np. zatrudnienie w podmiocie klienta, który podlega decyzyjności danej osoby;
  - 5) relacje osobiste lub zawodowe z odpowiednimi zewnętrznymi zainteresowanymi stronami (np. związki z istotnymi dostawcami, firmami doradczymi lub innymi dostawcami usług) skutkujące wyłączeniem obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych w Banku;
  - 6) wpływy lub relacje polityczne;
  - 7) inne okoliczności, które mają lub mogą mieć w przyszłości wpływ na powstanie konfliktu interesów,
4. Rejestr Konfliktu Interesów prowadzony jest przez ZRA w formie elektronicznej, a następnie w okresach kwartalnych przekazywany jest do Stanowiska ds. zgodności.
5. Stanowisko ds. zgodności w okresach kwartalnych w ramach analizy ryzyka braku zgodności przedstawia organom Banku informację na temat zidentyfikowanych konfliktów interesów.

6. Wpisy w rejestrze konfliktu interesów nie podlegają usuwaniu.

## **§ 12.**

1. Pracownicy lub Członkowie organów Banku zobowiązani są do bezzwłocznego informowania ZRA i Stanowiska ds. zgodności o występowaniu zdarzeń lub okoliczności ich dotyczących, powodujących występowanie konfliktu interesów.
2. Zgłoszenia wystąpienia lub możliwości wystąpienia zdarzenia lub okoliczności, niosącego znamiona konfliktu interesów, może dokonać ponadto każdy pracownik Banku, który posiada w tym zakresie wiedzę, w tym celu może być wykorzystana Polityka anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych w Łużyckim Banku Spółdzielczym w Lubaniu.
3. Stosuje się powiadomienie o zdarzeniach wypełniających znamiona konfliktu interesów, dotyczących pracownika lub Członka Zarządu Banku, które mogą dodatkowo uprawdopodobniać ryzyko zaistnienia przestępstwa albo działań, które wywołały lub mogą wywołać w przyszłości szkodę majątkową w Banku lub wpłynęły / mogą wpłynąć negatywnie na wizerunek Banku, odpowiednio:
  - 1) w przypadku Członka Zarządu - Prezes Zarządu Banku powiadamia Radę Nadzorczą niezwłocznie, najpóźniej na najbliższym posiedzeniu Rady Nadzorczej;
  - 2) w przypadku pracownika - Prezes Zarządu powiadamia Zarząd.
4. Każdy zgłoszony konflikt interesów jest odpowiednio analizowany i podejmowane są w razie konieczności odpowiednie środki zaradcze, np. odpowiednio do zaistniałej sytuacji ujęte w Rozdziale IX. W razie potrzeby ZRA dokonuje odpowiedniej analizy i jej wyniki przekazuje w formie notatki służbowej, a działania odnotowuje w Rejestrze.

## **Rozdział IX. Mechanizmy kontrolne służące zapobieganiu konfliktom interesów**

### **§ 13.**

1. Mechanizmy kontrolne w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów obejmują:
  - 1) rozwiązania organizacyjne zmniejszające prawdopodobieństwo wystąpienia sytuacji powodujących konflikt interesów oraz
  - 2) system zbierania, przekazywania i wykorzystania informacji w zakresie ryzyka wystąpienia konfliktu interesów zapewniający możliwość reakcji kierownictwa Banku na zaistniałe zagrożenia.
2. W zakresie rozwiązań organizacyjnych w Banku stosuje się:
  - 1) pracownika lub Członka Zarządu, którego konflikt interesów dotyczy, wyłącza się od uczestniczenia w procesie decyzyjnym, w sprawie której konflikt interesów dotyczy lub na którą wywiera wpływ, do czasu zakończenia się procesu decyzyjnego. Pracownik lub Członek Zarządu nie może reprezentować Banku na etapie wykonywania podjętych decyzji, w sprawach w których uprzednio podlegał wyłączeniu;
  - 2) jeśli zdarzenia lub okoliczności wskazujące na istnienie konfliktu interesów dotyczą członka Rady Nadzorczej Banku, to przewodniczący Rady zobowiązany jest zastosować dostępne w Banku instrumenty prawne w celu wyłączenia od działania w pracach tego Członka Rady, którego okoliczności lub zdarzenia dotyczą;
  - 3) tworzenie i dokumentowanie zadań i schematów podległości służbowej zapewniające jednoznaczne określanie tych kompetencji oraz podległości w obszarze zarządzania operacjami i decyzyjności na różnych szczeblach organizacyjnych, zapobiegające przyporządkowaniu zakresu odpowiedzialności mogącemu prowadzić do konfliktu interesów, w tym ukrywania szkód, błędów lub niewłaściwych działań,
  - 4) aktualizacja i dokonywanie przeglądów zarządczych regulacji wewnętrznych w zakresie struktury organizacyjnej, podziału zadań, systemu decyzyjnego, zapewniające identyfikację i wyeliminowanie potencjalnych konfliktów interesów,
  - 5) przyjęcie odpowiednich regulacji wewnętrznych dotyczących zawierania transakcji zapewniające unikanie konfliktu interesów i nadzór nad ich stosowaniem.
3. W zakresie systemu zbierania, przekazywania i wykorzystania informacji Bank wdraża:
  - 1) obowiązek zgłaszania ryzyka konfliktu interesów przez członków organów Banku i pracowników, a także odpowiednio obowiązek powstrzymania się od decydowania lub



zabierania głosu w danej sprawie (dotyczy to również sytuacji konfliktu interesów między Bankiem i klientem lub członkiem organu/pracownikiem i klientem),

- 2) prowadzenie ewidencji dotyczącej przypadków zgłoszenia ryzyka konfliktu interesów, uzyskanych od członków organów lub pracowników lub też będące skutkiem przeglądu zarządczego przekazywanych do ZRA i Stanowiska ds. zgodności.

## **Rozdział X. Monitorowanie i raportowanie w zakresie ryzyka konfliktu interesów**

### **§ 14.**

1. Zgłoszone przypadki ryzyka konfliktu interesów są monitorowane przez Stanowisko ds. zgodności, obejmuje to testy zgodności (przeglądy, kontrolę wewnętrzną) w zakresie przestrzegania zasad związanego ze zgłoszonymi przypadkami ryzyka konfliktu interesów.
2. Stanowisko ds. zgodności raportuje do Zarządu oraz Rady Nadzorczej wyniki testów zgodności w zakresie zgłoszonych przypadków ryzyka konfliktu interesów oraz testów dotyczących mechanizmów kontroli wewnętrznej.
3. Zgłoszone przypadki konfliktów interesów Bank zobowiązany jest zgłosić do Komisji Nadzoru Finansowego oraz SSOZ (za pomocą systemu KOS).

## **Rozdział XI. Postanowienia końcowe**

### **§ 15.**

1. Niniejsza Polityka podlega weryfikacji w okresach rocznych, w terminie określonym w Instrukcji funkcjonowania Systemu Informacji Zarządczej, lub niezwłocznie w przypadku istotnych, znaczących dla regulowanego obszaru zmian przepisów prawa przez Stanowisko ds. zgodności.
2. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu przez Zarząd i Radę Nadzorczą Banku.
3. Zarząd Banku odpowiada za wprowadzenie Polityki i zapewnieni przestrzegania przez pracowników Banku zasad w niej określonych.
4. Niestosowanie się przez pracowników do postanowień niniejszej Polityki stanowi naruszenie ich obowiązków określonych w obowiązujących w Banku regulacjach wewnętrznych.
5. 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 Polityce anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych w Łużyckim Banku Spółdzielczym w Lubaniu.