

*Załącznik do Uchwały Nr 76/SOA/2019
Zarządu Banku Spółdzielczego w Szczytnie.
z dnia 28.06.2019 r.*

**BANK SPÓŁDZIELCZY
w Szczytnie**

**Zasady przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów
w Banku Spółdzielczym w Szczytnie**

SPIS TREŚCI

Rozdział 1.	Postanowienia ogólne.....	3
Rozdział 2.	Identyfikacja i zarządzanie konfliktem interesów.....	4
Rozdział 3.	Zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów.....	6
Rozdział 4.	Rejestr konfliktów interesów	7
Rozdział 5.	Postanowienia końcowe.....	7

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Zasady przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Szczytnie, zwane dalej Zasadami, określają zasady identyfikacji, ograniczania oraz zarządzania zidentyfikowanymi przypadkami konfliktu interesów.
2. Zasady są elementem wdrożenia Zasad Ładu Korporacyjnego.
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.
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.

§ 2.

1. Celem niniejszych Zasad 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 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 niniejszych Zasadach;
 - 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.

§ 3.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Szczytnie;
- 2) **Komórka ds. zgodności – Stanowisko kontroli wewnętrznej i zgodności Banku;**
- 3) **członek organu** – członek Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Szczytnie;
- 4) **klient** – osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna, która zawarła z Bankiem umowę lub która zamierza z Bankiem taką umowę zawrzeć;
- 5) **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 winni 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;
- 6) **osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku** – pracownicy podlegający bezpośrednio Członkom Zarządu oraz Dyrektorzy Oddziałów i Główny Księgowy;
- 7) **powiązania personalne** – osobami powiązаныmi personalnie są w szczególności małżonkowie lub partnerzy, a także osoby będące krewnymi lub powinowatymi do drugiego stopnia;
- 8) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem;
- 9) **rejestr konfliktów interesów** – rejestr konfliktów interesów, prowadzony w formie elektronicznej przez komórkę zgodności;
- 10) **Zrzeszenie BPS/Zrzeszenie** – Bank Polskiej Spółdzielczości S.A. i zrzeszone Banki Spółdzielcze.

Rozdział 2. Identyfikacja i zarządzanie konfliktem interesów

§ 4.

1. Konflikt interesów może powstawać w szczególności w relacjach pomiędzy:

- 1) Bankiem a klientem Banku lub grupą klientów;
- 2) Bankiem a jego pracownikiem;
- 3) pracownikiem Banku a klientem Banku;
- 4) Bankiem a członkiem jego organu;
- 5) Bankiem a członkiem Zrzeszenia BPS;
- 6) członkami organów Banku.

2. Powyższy katalog nie jest katalogiem zamkniętym i do konfliktu interesów może dojść także pomiędzy innymi konfiguracjami spośród wyżej wymienionych podmiotów.

§ 5.

1. Potencjalnym źródłem konfliktu interesów są w szczególności następujące sytuacje:
 - 1) prawdopodobieństwo uzyskania przez Bank lub osobę powiązane z Bankiem korzyści lub uniknięcia straty kosztem klienta lub kilku klientów Banku;
 - 2) zainteresowanie Banku lub osoby powiązanej z Bankiem uzyskaniem określonego wyniku usługi lub transakcji zawieranej w imieniu klienta w sposób sprzeczny z interesem klienta;
 - 3) zachowanie Banku, które preferuje jednego klienta kosztem innych klientów;
 - 4) udział w procesie obsługi i podejmowania decyzji w stosunku do klienta, dla którego osoba powiązana świadczy pracę, pełni inne funkcje lub z którym jest związana więzami pokrewieństwa lub innymi bliskimi stosunkami;
 - 5) Bank lub osoba powiązana z Bankiem otrzyma od podmiotu trzeciego, innego niż klient Banku, korzyść majątkową lub inną niż standardowe prowizje i opłaty (tzw. „zachęta”), w związku z usługą świadczoną przez Bank na rzecz klienta (rejestr korzyści jest prowadzony przez SOA);
 - 6) pracownik Banku lub osoba powiązana z Bankiem prowadzi działalność gospodarczą na tym samym rynku co klient;
 - 7) sprawowanie kontroli wewnętrznej i audytu przez osoby kierujące wcześniej audytowanymi obszarami;
 - 8) powiązania personalne między osobami kontrolującymi a kontrolowanymi;
 - 9) bezpośrednia zależność służbowa osób powiązanych personalnie.
2. Wyżej opisane sytuacje mają jedynie przykładowy charakter i nie stanowią wyczerpującego katalogu zdarzeń mogących skutkować powstaniem konfliktu interesów.
3. W Banku szczególnemu monitoringowi podlegają powiązania personalne osób pozostających w relacjach służbowych.
4. 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 innymi pracownikami Banku;
 - 5) pracownikami Banku;
 - 6) pracownikami Banku a klientami Banku.
5. Członkowie organu Banku oraz inni pracownicy Banku, na potrzeby zarządzania konfliktem interesów, zobowiązani są do ujawniania swoich powiązań personalnych z osobami, z którymi pozostają w relacjach służbowych (w formie stosownego oświadczenia).

6. Dyrektorzy/kierownicy jednostek / komórek organizacyjnych 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.
7. Pracownicy zgłaszają wystąpienie konfliktu interesów Komórcie ds. zgodności. Po przyjęciu takiego zgłoszenia Komórka zgodności informuje o tym fakcie Zarząd Banku w celu dalszego zarządzania konfliktem.
8. Za analizę sytuacji powstania konfliktu interesów odpowiadają osoby kierujące jednostkami/komórkami organizacyjnymi, w których doszło do konfliktu.
9. Zarząd Banku podejmuje decyzje w sprawie przyjętego rozwiązania konfliktu interesów. W tym celu może wyznaczyć osoby kierujące jednostkami/komórkami do zastosowania zaleceń Zarządu.
10. Komórka ds. zgodności w okresach kwartalnych, w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności, przedstawia organom Banku informacje nt. zidentyfikowanych incydentów konfliktu interesów.

Rozdział 3. Zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów

§ 6.

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 wewnętrzne.

§ 7.

Obowiązujące w Banku zasady zapobiegania konfliktowi interesów i zarządzania nim, zostały określone w regulacjach wewnętrznych, tj. m.in. w:

- 1) Statucie Banku,
- 2) Kodeksie etyki BS w Szczytnie;
- 3) Zasadach ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych, przyjętych przez Bank;
- 4) Zasadach zarządzania ryzykiem operacyjnym w BS w Szczytnie;
- 5) Regulaminie udzielania kredytów, pożyczek, gwarancji lub poręczeń oraz otwierania rachunków bankowych członkom organów banku, osobom zajmującym stanowiska kierownicze w banku oraz podmiotom powiązanym z nimi kapitałowo lub organizacyjnie;
- 6) Polityce zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w banku procedur i standardów etycznych w BS w Szczytnie.

§ 8.

1. Każdy pracownik Banku, niezależnie od zajmowanego stanowiska i zakresu odpowiedzialności, zobowiązany jest do ujawniania wszelkich okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów, a także do przeciwdziałania konfliktom interesów.
2. Tryb i sposób ujawniania konfliktu interesów, o którym mowa w ust. 2, określają m.in. regulacje wewnętrzne wymienione w § 7.
3. Członkowie organu Banku oraz dyrektorzy/kierownicy jednostek / komórek organizacyjnych zobowiązani są do wskazywania swoim podwładnym właściwego sposobu postępowania w przypadku możliwości lub powstania konfliktu interesów.

Rozdział 4. Rejestr konfliktów interesów

§ 9.

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów w Banku prowadzony jest rejestr konfliktu interesów.
2. Komórka ds. zgodności, po przyjęciu zgłoszenia wystąpienia lub możliwości wystąpienia zdarzenia lub okoliczności, niosącego znamiona konfliktu interesów otrzymanego od pracownika Banku posiadającego wiedzę w tym zakresie, dokonuje oceny jego istotności oraz wpisu do rejestru, a także informuje Zarząd Banku w celu dalszego zarządzania konfliktem.
3. Wpisy w rejestrze konfliktu interesów nie podlegają usuwaniu.

Rozdział 5. Postanowienia końcowe

§ 10.

1. Niniejsza regulacja podlega okresowemu przeglądowi, w szczególności w sytuacji wystąpienia znaczących zmian w zakresie zarządzania konfliktem interesów.