

*Załącznik do Uchwały nr 7/23/2021
Zarządu Banku Spółdzielczego
w Radzynie Podlaskim
z dnia 21 grudnia 2021 r.*

*Załącznik do Uchwały nr 6/VIII/2021
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Radzynie Podlaskim
z dnia 21 grudnia 2021 r.*



POLITYKA
ZARZĄDZANIA KONFLIKTEM INTERESÓW

Radzyń Podlaski, 2021 rok

Spis treści

Rozdział 1. Postanowienia ogólne.....	3
Rozdział 2. Rodzaje i źródła konfliktu interesów.....	4
Rozdział 3. Przeciwdziałanie i zarządzanie konfliktami interesów.....	5
Rozdział 4. Raportowanie	7
Rozdział 6. Postanowienia końcowe.....	8

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Radzynie Podlaskim zwana dalej Polityką, określa standardy i sposoby działania, uznawane i stosowane w celu identyfikowania, unikania oraz zarządzania konfliktami interesów w Banku Spółdzielczym w Radzynie Podlaskim.
2. Polityka zawiera mechanizmy służące zapewnieniu, aby konflikty interesów były rozwiązywane na zasadzie równego traktowania klientów oraz zapewnienia, że Bank, jego pracownicy oraz inne osoby powiązane z Bankiem nie będą uzyskiwać korzyści lub unikać strat kosztem interesów klientów Banku lub Banku.
3. Polityka określa obowiązki wszystkich pracowników w zakresie identyfikacji konfliktów interesów oraz wskazywania właściwych sposobów ich zapobiegania oraz postępowania w przypadku ich wystąpienia.
4. Członkowie Rady Nadzorczej oraz Zarządu Banku powinni ujawniać na forum organów powstanie lub możliwość powstania konfliktu interesów oraz powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji nad sprawami, który taki konflikt mogą powodować w relacji z klientem Banku lub Bankiem.
5. Pracownicy Banku zobowiązani są do przewidywania i unikania sytuacji, w których ich prywatne interesy mogłyby być sprzeczne z interesami klienta Banku lub Bankiem.
6. Zakres czynności i inne dokumenty dotyczące zadań i obowiązków pracownika Banku wyłączają zadania, prowadzące do relacji powodującej konflikt interesów.

§ 2.

Użyte w Polityce określenia oznaczają:

1. **Bank** – Bank Spółdzielczy w Radzynie Podlaskim;
2. **Dostawca** – osoba lub podmiot świadczący usługi na rzecz Banku;
3. **Stanowisko ds. zgodności** - samodzielna komórka organizacyjna w Centrali Banku, podlegająca bezpośrednio Prezesowi Zarządu, pełniąca zadania mające na celu zapewnienie zgodności, określone w Regulaminie organizacyjnym oraz w niniejszej Instrukcji;
4. **konflikt interesów** – zdarzenie, zachowanie albo postawa, które mogą prowadzić do powstania sprzeczności pomiędzy interesem Banku lub pracownika Banku a obowiązkiem działania przez Bank w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu klienta Banku, jak również znane Bankowi okoliczności mogące prowadzić do sprzeczności między interesami grupy klientów Banku; a także takie sprzeczności między interesem Banku a pracownika Banku;
5. **identyfikacja konfliktu interesów** – działania wstępnie określające możliwe zagrożenia/naruszenia, które mogą (choć nie muszą) narazić Bank na wystąpienie konfliktu interesów oraz zasady służące zapobieganiu tym konfliktom;
6. **naruszenie** – działanie niezgodne z prawem lub obowiązującymi w Banku procedurami i standardami etycznymi;
7. **pracownik Banku** – pracownik Banku lub członek organu Banku;
8. **Radca prawny** – osoba wykonująca funkcję Radcy prawnego w Banku;

9. **Spółdzielnia Systemu Ochrony** – Spółdzielnia Systemu Ochrony Zrzeszenia Banku Polskiej Spółdzielczości S.A. w Warszawie.

Rozdział 2. Rodzaje i źródła konfliktu interesów.

§ 3.

Konflikt interesów może wystąpić pomiędzy:

1. Bankiem a klientem lub grupą klientów Banku;
2. Klientem lub grupą klientów Banku a pracownikiem;
3. Pracownikiem a Bankiem;
4. Dostawcą a klientem lub grupą klientów;
5. Dostawcą a Bankiem.

§ 4.

Konflikt interesów może powstać w szczególności gdy:

1. Bank lub pracownik Banku może w konkretnej sytuacji, która nie jest wskazana w umowie z klientem, uzyskać korzyści lub uniknąć straty wskutek poniesienia straty lub niezyskania korzyści przez klienta lub grupę klientów Banku;
2. Bank lub pracownik Banku posiada powód natury finansowej lub innej, aby preferować klienta lub grupę klientów Banku w stosunku do innego klienta lub grupy klientów;
3. Bank lub pracownik Banku posiada powód by preferować interes własny lub osoby trzeciej w stosunku do interesów klienta lub grupy klientów Banku;
4. Bank lub pracownik Banku ma interes w określonym wyniku usługi świadczonej na rzecz klienta albo transakcji przeprowadzonej w imieniu klienta, który to interes jest rozbieżny z interesem klienta;
5. Pracownik Banku może uzyskać korzyści lub uniknąć strat kosztem interesów Banku;
6. Bank lub pracownik Banku otrzyma od Dostawcy odrębną korzyść majątkową, inną niż standardowe prowizje i opłaty, w związku z usługą świadczoną na rzecz klienta;
7. Dostawca otrzyma od Klienta lub grupy Klientów odrębną korzyść kosztem Banku.

§ 5.

Konflikt interesów pomiędzy Bankiem a klientem może wystąpić w szczególności w związku z równoległym świadczeniem tych samych usług na rzecz kilku klientów oraz przyjmowaniem przez Bank prowizji, opłat oraz korzyści niepieniężnych w związku ze świadczonymi usługami innych niż standardowe prowizje i opłaty.

§ 6.

Konflikt interesów pomiędzy klientem Banku a pracownikiem może wystąpić w przypadku wykorzystania informacji wrażliwych dotyczących klienta Banku, takich jak informacje poufne lub informacje objęte tajemnicą zawodową dotyczących klienta lub zawieranych przez niego transakcji, przez dokonywanie transakcji wyprzedzających działania klienta, o których pracownik dowiedział się w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych w Banku.

§ 7.

Konflikt interesów pomiędzy pracownikiem a Bankiem może wystąpić w szczególności poprzez:

1. Powiązanie interesów pracownika lub osób mu bliskich, w szczególności przez zaangażowanie finansowe, z interesami przedsiębiorstwa, które jest równocześnie klientem Banku, zwłaszcza gdy jest ono nadzorowane lub obsługiwane przez tego pracownika;
2. Obsługiwanie przez pracownika samego siebie, osób mu bliskich, co niesie za sobą niebezpieczeństwo wykorzystania posiadanych kompetencji i możliwości działania na szkodę Banku, jak również wykorzystania otrzymanych służbowo informacji, w tym informacji poufnych dotyczących Banku, jak również sprawowania nadzoru nad taką obsługą;
3. Powiązania przez stosunek pracy lub pełnienie funkcji w organach, pomiędzy pracownikiem a podmiotem, który prowadzi działalność konkurencyjną wobec Banku.

Rozdział 3. Przeciwdziałanie i zarządzanie konfliktami interesów.

§ 8.

Bank dba aby w zakresach wykonywanych czynności, odpowiedzialności i uprawnień poszczególnych pracowników Banku nie występowały zadania mogące z założenia narażać pracownika Banku na konflikt interesów.

§ 9.

W Banku, zadania nadzorowania zarządzaniem konfliktami interesów, w tym w szczególności w obszarze wprowadzania regulacji wewnętrznych, a także konsultacji udzielanych jednostkom organizacyjnym i wydawania rekomendacji oraz przeprowadzania szkoleń wykonuje Stanowisko ds. zgodności.

§ 10.

W Banku identyfikacji konfliktu interesów dokonują:

1. Wszyscy pracownicy;
2. Wszystkie jednostki i komórki organizacyjne Banku w zakresie wykonywanych zadań i kompetencji;
3. Stanowisko ds. zgodności, Stanowisko kontroli wewnętrznej, Radca Prawny.

§ 11.

Wszystkie jednostki i komórki organizacyjne w Banku, identyfikują na bieżąco w swojej działalności możliwość zaistnienia konfliktu interesów.

§ 12.

Stanowisko kontroli wewnętrznej dokonując bieżących kontroli w jednostkach organizacyjnych Banku uwzględnia kwestie konfliktu interesów. W przypadku identyfikacji konfliktu interesów lub prawdopodobieństwa jego wystąpienia informuje o tym fakcie Stanowisko ds. zgodności.

§ 13.

1. Pracownicy nie mogą procesować oraz zatwierdzać udzielania kredytów ani realizować innych transakcji i usług dokonywanych przez Bank, o ile są one dokonywane na rzecz:
 - 1) tych pracowników;
 - 2) osób bliskich tym pracownikom, powiązanych prywatnie lub gospodarczo, rozumianych jako: współmałżonek pracownika, wstępni lub zstępni pracownika, osoby pozostające z nim faktycznie we wspólnym pożyciu, osoby związane z nim z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli, inni krewni lub powinowaci pracownika oraz osoby które pozostają z pracownikiem we wspólnym gospodarstwie domowym;
 - 3) osób prawnych, w których ci pracownicy lub osoby im bliskie posiadają udziały lub są członkami organów tych osób prawnych bądź ich pracownikami posiadającymi uprawnienia decyzyjne;
 - 4) osób fizycznych lub prawnych, których interesy ekonomiczne są równoważne interesom pracowników lub bliskich im osób.
2. Identyfikacji możliwości zaistnienia konfliktu interesów na etapie procedowania ekspozycji kredytowych dokonuje również powołany w Banku Komitet Kredytowy.

§ 14.

Pracownik, który w ramach wykonywania swoich obowiązków ma podjąć decyzję w sprawie, której załatwienie lub rozstrzygnięcie może służyć jego osobistym interesom lub interesom osób z nim powiązanych prywatnie bądź gospodarczo powinien poinformować o tym fakcie bezpośredniego przełożonego, który dokonuje weryfikacji danej transakcji.

§ 15.

Członek Zarządu, który w ramach wykonywania swoich obowiązków ma podjąć decyzję w sprawie, której załatwienie lub rozstrzygnięcie może służyć jego osobistym interesom lub interesom osób z nim powiązanych prywatnie bądź gospodarczo powinien wyłączyć się od podejmowania czynności oraz poinformować o tym fakcie Zarząd Banku.

§ 16.

Członek Rady Nadzorczej, który w ramach wykonywania swoich obowiązków ma podjąć decyzję w sprawie, której załatwienie lub rozstrzygnięcie może służyć jego osobistym interesom lub interesom osób z nim powiązanych prywatnie lub gospodarczo powinien wyłączyć się od podejmowania czynności oraz poinformować o tym fakcie Radę Nadzorczą.

§ 17.

Na etapie procedowania planowanej umowy lub transakcji jednostka organizacyjna Banku realizująca planowaną usługę lub transakcję, dokonuje analizy zapisów umownych oraz innych dostępnych jej informacji dotyczących tego klienta i jego relacji z Bankiem oraz innych działań Banku pod kątem potencjalnego wystąpienia konfliktu interesów pomiędzy Bankiem lub pracownikiem Banku a klientem.

§ 18.

1. W sytuacji zidentyfikowania konfliktu interesów kierownik jednostki organizacyjnej informuje niezwłocznie Stanowisko ds. zgodności lub Stanowisko kontroli wewnętrznej.
2. Stanowisko ds. zgodności dokonuje analiz zgłoszonych konfliktów interesów i wydaje rekomendacje co do sposobu postępowania w danej sprawie oraz monitoruje ich

realizację.

3. W przypadku, nie uwzględnienia wydanej rekomendacji, Stanowisko ds. zgodności przekazuje sprawę do Członka Zarządu nadzorującego daną jednostkę organizacyjną w celu podjęcia przez niego decyzji.

§ 19.

1. Sposób rozwiązania konkretnej sytuacji konfliktowej, w tym rodzaj i zakres zastosowanych środków, jest ustalany na podstawie decyzji kierownika jednostki organizacyjnej zaangażowanej w daną sytuację.
2. Decyzje na poziomie Zarządu Banku, następują w sytuacji, gdy kierownik jednostki organizacyjnej jest osobiście zaangażowany w świadczenie usługi, bądź transakcji, z którą związane jest ryzyko wystąpienia konfliktu interesów.

§ 20.

Bank dba, aby wdrożone mechanizmy dotyczące wynagradzania i premiowania pracowników zapobiegały konfliktom interesów.

§ 21.

Pracownicy będący dla siebie osobami bliskimi w rozumieniu wskazanym w § 13 ust. 1 pkt. 2) nie mogą pozostawać w stosunku podległości (zwierzchnictwa służbowego) w Banku oraz wykonywać w stosunku do siebie czynności zatwierdzających lub kontrolnych. Jeżeli taka sytuacja wystąpiła, należy postępować jak w przypadku identyfikacji konfliktu interesów.

§ 22.

Bank zapobiega konfliktom interesów poprzez:

1. Ścisły podział zadań, opisany w Regulaminie organizacyjnym, zapewniający rozdzielanie funkcji oceny ryzyka od działalności operacyjnej, która to ryzyko generuje;
2. Przydzielenie pisemnego, indywidualnego zakresu czynności pracownikom Banku;
3. Indywidualne nadawanie pełnomocnictw wyłącznie przez Zarząd Banku (brak możliwości nadawania pełnomocnictw przez pełnomocników);
4. Nie dopuszczenie do nepotyzmu;
5. W obszarach obarczonych wysokim ryzykiem wprowadzenie zasady weryfikacji bieżącej „na drugą rękę”;
6. Testowanie poziome i pionowe zagadnień obarczonych ryzykiem wystąpienia konfliktu interesów;
7. Kontrolę przyjętych regulacji.

Rozdział 4. Raportowanie.

§ 23.

Stanowisko ds. zgodności przekazuje Zarządowi Banku raport roczny, który może stanowić część innych raportów generowanych przez komórkę, w szczególności zawierający wskazanie stwierdzonych przypadków rzeczywistych bądź potencjalnych konfliktów interesów.

Rozdział 5. Postanowienia końcowe

§ 24.

Stanowisko ds. zgodności dokonuje nie rzadziej niż raz do roku przeglądu niniejszej Polityki pod kątem adekwatności i skuteczności przyjętych rozwiązań, zapobiegających konfliktom interesów, ich identyfikacji oraz zarządzania nimi.

§ 25.

Stanowisko ds. Zgodności dokonuje analizy niniejszej regulacji częściej niż w terminie określonym w § 24 w przypadku zmiany stanu prawnego dotyczącego zarządzania konfliktem interesów, potencjalnego zaistnienia tego konfliktu, którego skutki mogą powodować straty w znacznych rozmiarach, a także innych okoliczności mogących mieć wpływ na proces zarządzania konfliktami interesów.

§ 26.

Każdorazowa zmiana niniejszej Polityki wymaga uchwalenia przez Zarząd Banku i zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Banku.

§ 27.

Polityka zarządzania konfliktem interesów podlega ujawnieniu na stronie internetowej Banku www.bsradzyn.pl.