

Informacje dotyczące przyjętej w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Zamościu Polityki przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesu

Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesu w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Zamościu, zwana dalej Polityką, określa zasady identyfikacji, monitorowania, zarządzania oraz zapobiegania konfliktom interesów w ramach działalności Banku.

Z uwagi na charakter, skalę i rodzaj działalności Banku, podstawowe obszary ryzyka konfliktu interesów w Banku obejmują:

- 1) w zakresie konfliktu interesów na poziomie pracowników lub członków organów:
 - a) relacje biznesowe Banku z członkami organów lub osobami na stanowiskach kierowniczych, a także transakcje z podmiotami powiązаныmi z członkami organów lub osobami na stanowiskach kierowniczych – w postaci umów dotyczących usług Banku;
 - b) relacje biznesowe Banku z pracownikami lub podmiotami powiązаныmi z pracownikami, innych niż objęte pkt 1 powyżej – w postaci umów dotyczących usług Banku;
 - c) relacje biznesowe Banku z osobami bliskimi członków organów lub pracowników Banku – w postaci umów dotyczących usług Banku;
 - d) sytuacje, gdy w ramach organów Banku lub pomiędzy członkami organów Banku oraz pracownikami Banku występują relacje pozasłużbowe wynikające z powiązań personalnych;
 - e) sytuacje gdy w Zarządzie, Radzie Nadzorczej lub pomiędzy członkami tych organów a pozostałymi pracownikami Banku istnieją powiązania obejmujące w szczególności relacje osobiste oraz relacje kapitałowe (osoby powiązane) mogące oddziaływać na niezależność lub bezstronność przy podejmowaniu decyzji lub wykonywaniu obowiązków służbowych;
 - f) sytuacje gdy członek organu lub pracownik podejmuje dodatkową działalność zawodową na rzecz innego podmiotu w sytuacji, gdy jest ona niezgodna z postanowieniami umowy o zakazie konkurencji zawartej z Bankiem;
 - g) sytuacje gdy członek organu lub pracownik 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;
 - h) sytuacje gdy członek organu lub pracownik podejmuje lub prowadzi dodatkową działalność, w ramach której może dojść do naruszenia wizerunku lub innych dóbr osobistych Banku, w szczególności gdy:

- ma charakter konkurencyjny wobec Banku,
 - wiąże się z działalnością polityczną,
 - obejmuje zatrudnianie osób powiązanych,
 - obejmuje pełnienie funkcji w organach zarządczych lub nadzorczych poza Bankiem,
 - wiąże się z posiadaniem udziałów lub akcji mogących wpływać na bezstronność pracownika,
 - polega na wykorzystywaniu zasobów, informacji lub wiedzy zdobytej w Banku w sposób mogący wyrządzić mu szkodę;
- i) sytuacje, gdy członek organu lub pracownik zasiada w organach podmiotu świadczącego usługi Bankowi, w tym na podstawie umowy outsourcingu, lub umowy z zewnętrznym dostawcą usług ICT, a także jego dominującego wobec tego podmiotu;
- j) sytuacje, gdy członek organu lub pracownik bierze udział w wyborze podmiotu świadczącego usługi Bankowi, w tym na podstawie umowy outsourcingu lub umowy z zewnętrznym dostawcą usług ICT, a jednocześnie posiada znaczące udziały kapitałowe w tym podmiocie lub jest zatrudniony w tym podmiocie;
- k) sytuacje, gdy członek Rady Nadzorczej jest pracownikiem Banku, a stanowisko zajmowane przez tego pracownika jest objęte bezpośrednim nadzorem Rady Nadzorczej – np. kierujący komórką ds. zgodności o której mowa w art. 9c ust. 2 pkt 2 Ustawy Prawo bankowe;
- 2) w zakresie konfliktu interesów na poziomie instytucjonalnym:
- a) relacje biznesowe Banku z podmiotami powiązаныmi lub zależnymi;
 - b) relacje biznesowe Banku z partnerami biznesowymi, których działalność w zakresie nieobjętym współpracą z Bankiem naraża Bank na straty, utratę korzyści lub utratę reputacji;
- 3) konflikt interesów między Bankiem lub pracownikiem a klientem Banku lub grupą klientów powstający, gdy istnieje istotne ryzyko wyrządzenia szkody interesom klienta lub klientów w szczególności w sytuacji, gdy:
- a) 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 niezyskanie korzyści;
 - b) Bank lub pracownik Banku ma interes w określonym wyniku usługi świadczonej w imieniu Banku na rzecz klienta, który jest rozbieżny z interesem klienta;
 - c) Bank lub pracownik Banku ma powody natury finansowej bądź poza finansowej, aby preferować klienta w stosunku do innego Klienta Banku;
 - d) Klient prowadzi działalność konkurencyjną wobec działalności Banku;
 - e) 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;
 - f) działania klienta są sprzeczne ze strategią lub misją Banku, w szczególności w zakresie zrównoważonego rozwoju;
- 4) konflikt interesów 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.

Konflikt interesów między Bankiem lub pracownikiem a klientem może mieć źródło w działalności Banku, w szczególności:

- a) w zakresie wykonywania czynności bankowych;
- b) w zakresie innych czynności oraz usług finansowych niewchodzących w zakres czynności bankowych;
- c) 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.

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.

Pracownik Banku nie może wykorzystywać swojej pozycji zawodowej w celu osiągnięcia korzyści osobistych oraz przyjmować korzyści majątkowych lub osobistych od klientów, które mogą podważyć jego niezależność, a także zobowiązany jest ujawniać wszelkie powiązania mogące mieć wpływ na jego bezstronność wobec klienta.

Konflikt interesów to sytuacja wzajemnego przenikania się interesów, w sposób prowadzący do powstania sprzeczności między:

- interesem prywatnym pracownika, członka organu, w tym najbliższych członków rodziny pracownika lub członka organu z interesem Banku,
- 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,
- Bankiem a jego członkiem – w sytuacji gdy działanie zgodnie z interesem Banku może skutkować naruszeniem interesu członka,
- 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.

Konflikt interesów może mieć charakter:

- 1) **potencjalny** – jeśli dana osoba lub Bank ma szczególny interes, który może mieć negatywny wpływ na ocenę sytuacji, podejmowane decyzje, wykonywanie powierzonych zadań w przyszłości z naruszeniem interesów Banku lub innej strony, np.:
 - a) **w przypadku pracownika lub członka organu** – obecna lub dawna działalność, np. interesy gospodarcze, fakt zatrudnienia/ pełnienia roli członka organu w innym podmiocie gospodarczym, a także pozasłużbowe relacje z innymi członkami organu, pracownikami, innymi osobami zatrudnionymi – które mogą wpłynąć w przyszłości niewłaściwie na bezinteresowność, bądź bezstronność w przypadku podejmowania decyzji, sprawowania nadzoru, kontroli, itp. w zakresie relacji Banku z danym podmiotem gospodarczym lub osobą;
 - b) **w przypadku Banku** – relacja z podmiotem powiązaniem, która może wpłynąć niewłaściwie w przyszłości na bezinteresowność, bądź bezstronność w zakresie decyzji dotyczącej relacji Banku wobec tego podmiotu gospodarczego;
- 2) **rzeczywisty** - obecne, bezpośrednie powiązanie między wykonywanymi zadaniami służbowymi, a interesem – w tym interesem prywatnym, odnosi się do czynności wykonywanych w danej chwili, jeśli w trakcie jej

wykonywania podmiot podejmujący decyzję (pracownik, członek organu, Bank) ma szczególny interes, który może wpłynąć negatywnie na ocenę sytuacji, podejmowane decyzje, wykonywanie powierzonych zadań i może to prowadzić do naruszenia interesów Banku lub innego podmiotu wobec którego podmiot podejmujący decyzje powinien być lojalny;

- 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 przez **Komórkę ds. zgodności**, w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku lub ich minimalizacji.

Konflikt interesów może wynikać nie tylko z aktualnych, lecz również z wcześniejszych relacji osobistych, kapitałowych (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, obiektywność lub niezależność podejmowanych działań lub decyzji.

Ogólnym celem Polityki jest zapewnienie, że Bank identyfikuje, zapobiega, zarządza i monitoruje sytuacje, które mogą prowadzić do konfliktu interesów.

Kluczowe cele szczegółowe Polityki to:

- 1) identyfikacja potencjalnych konfliktów interesów - zapewnienie, że Bank jest w stanie zidentyfikować sytuacje, w których interesy osobiste, zawodowe lub finansowe pracowników, klientów, dostawców lub innych interesariuszy mogą wpłynąć na bezstronne wykonywanie obowiązków;
- 2) ochrona interesów klientów - zagwarantowanie, że interesy klientów są priorytetowe i nie są naruszane w wyniku działań organizacji lub jej pracowników;
- 3) zapobieganie konfliktom interesów - wdrożenie środków prewencyjnych, takich jak zasady etyczne, procedury raportowania i ograniczenia w dostępie do informacji, aby minimalizować ryzyko wystąpienia konfliktów interesów;
- 4) promowanie uczciwości i przejrzystości - budowanie kultury organizacyjnej opartej na transparentności, etyce i uczciwości w celu wzmocnienia zaufania klientów, regulatorów i społeczeństwa;
- 5) ochrona reputacji Banku - minimalizowanie ryzyka reputacyjnego, które może wynikać z nieodpowiedniego zarządzania konfliktami interesów;
- 6) zgodność z przepisami prawa i regulacjami - spełnienie wymogów wynikających z regulacji prawnych i wytycznych organów nadzoru;
- 7) zarządzanie istniejącymi konfliktami interesów - stosowanie odpowiednich mechanizmów, takich jak wyłączenie z procesu decyzyjnego lub zastosowanie środków kompensacyjnych, w celu ograniczenia negatywnego wpływu już istniejących konfliktów;
- 8) wzmacnianie mechanizmów nadzoru i kontroli - regularne monitorowanie i doskonalenie zarządzania konfliktami interesów w celu wykrywania i eliminowania słabości.

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.

Bank stosuje w szczególności następujące środki, zasady i procedury w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów i minimalizowania negatywnych skutków jego występowania:

- 1) członkowie organów Banku oraz pracownicy są zobowiązani do unikania działań, które mogą spowodować lub powodują możliwość wystąpienia rzeczywistego konfliktu interesów;
- 2) osoby, które są objęte konfliktem interesów nie mogą występować w procesie decyzyjnych dotyczącym ich spraw lub spraw osób powiązanych bez zastosowania odpowiednich mechanizmów zapewniających bezstronność i rzetelność rozpatrywania sprawy;
- 3) członkowie Zarządu oraz osoby pełniące kluczowe funkcje w Banku nie mogą pełnić dodatkowych funkcji w podmiocie zależnym lub innym podmiocie należącym do grupy, w której znajduje się Bank, jeżeli mogłoby to negatywnie wpłynąć na efektywność wykonywanych obowiązków w Banku, w szczególności nie gwarantowałyby poświęcania niezbędnej ilości czasu na wykonywanie funkcji w Banku lub powodowałyby powstanie konfliktów interesów osłabiających niezależność osądu wobec funkcji pełnionej w Banku;
- 4) członkowie Zarządu Banku mogą zasiadać w organach innych podmiotów po uzyskaniu zgody Rady Nadzorczej Banku;
- 5) osoby, które są objęte rzeczywistym lub potencjalnym konfliktem interesów obowiązane są zgłosić Bankowi fakt występowania tego konfliktu, w tym obowiązkiem członka organu Banku oraz pracownika jest ujawnienie wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą powodować konflikt interesów; dotyczy to też interesów ich osób bliskich, jeśli może to prowadzić do konfliktu interesów; powinno się odpowiednio uwzględniać fakt, że konflikty interesów mogą wynikać nie tylko z obecnych, ale także z przeszłych relacji osobistych lub zawodowych;
- 6) Bank stosuje zasady (regulacje wewnętrzne), zgodne z przepisami ustawy Prawo Bankowe w zakresie przeprowadzania transakcji dotyczące zawierania:
 - a) transakcji z członkami organów, a także podmiotami powiązanymi kapitałowo lub organizacyjnie z członkami organów i osobami na stanowiskach kierowniczych,
 - b) osobami zatrudnionymi w Banku a także podmiotami powiązanymi kapitałowo lub organizacyjnie z tymi pracownikami,
 - c) członkami Banku i podmiotami powiązanymi kapitałowo lub organizacyjnie z członkami Banku (udziałowcami);
- 7) w przypadku członka Rady Nadzorczej Banku, przewodniczący Rady zobowiązany jest zastosować dostępne instrumenty prawne lub regulacyjne w celu wyłączenia z procesu decyzyjnego tego Członka Rady, którego dotyczy konflikt interesów;
- 8) Bank stosuje zasady (regulacje wewnętrzne) w zakresie przeprowadzania transakcji z podmiotami powiązanymi lub zależnymi;
- 9) w Banku stosowany jest podział zadań oraz procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz ryzyku, wynikających z powiązań personalnych, o których mowa w § 9;
- 10) w Banku oceniana jest odpowiedniość Członków organów Banku oraz innych osób pełniących kluczowe funkcje;

- 11) zapewniony jest anonimowych kanałów przekazywania informacji o naruszeniach oraz szkolenia dla pracowników m.in. z zakresu zasad przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów;
- 12) ograniczona jest możliwość realizacji przez pracowników Banku transakcji na rachunek własny w zakresie ustalonym w odrębnych przepisach wewnętrznych Banku;
- 13) Dyrektorzy Oddziałów zapewniają taki podział kompetencji i organizacji pracy w nadzorowanych jednostkach, który ma na celu przeciwdziałanie konfliktom interesów oraz wskazywanie pracownikom nadzorowanych jednostek właściwego sposobu postępowania w przypadku możliwości lub powstania konfliktu interesów.

Bank wprowadza procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów, w tym podział zadań dotyczący procesów decyzyjnych w zakresie przeprowadzania transakcji mogących rodzić konflikt interesów .

Bank przyjął Kodeks etyki określający obowiązujące w Banku normy i zasady etyki zawodowej, (w tym zasady etyczne związane z kulturą ryzyka), których muszą przestrzegać wszyscy pracownicy Banku w trakcie pracy lub reprezentując bezpośrednio lub pośrednio Bank wobec osób trzecich.

Każdy pracownik Banku, niezależnie od zajmowanego stanowiska oraz rodzaju łączącego ich z Bankiem stosunku prawnego, wszyscy członkowie organów oraz wszystkie osoby wykonujące czynności na rzecz lub w imieniu Banku zobowiązane są do ujawniania wszelkich okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów, a także do przeciwdziałania konfliktom interesów.

W Banku zostały określone standardy postępowania dla pracowników, przy wykonywaniu przez nich obowiązków służbowych, mające służyć zapobieganiu konfliktowi interesów, których pracownicy zobowiązani są przestrzegać, w formie Kodeksu Etyki Bankowej (Zasady dobrej praktyki bankowej) w Powiatowym Banku Spółdzielczym w Zamościu stanowiących załącznik do Kodeksu etyki.

Bank na bieżąco rejestruje i monitoruje zdarzenia/okoliczności mogące skutkować lub skutkujące konfliktem interesów w Banku.

Komisja Nadzoru Finansowego oraz SSOZ BPS są informowane o wykryciu istotnych konfliktów interesów.

Nie rzadziej niż raz na 12 miesięcy dokonywana jest weryfikacja i ocena przestrzegania w Banku Polityki przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesu.