

**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, zarządzania oraz zapobiegania ryzyku wynikającego z rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów interesów, a także zasady wyłączenia z procesu decyzyjnego członka organu zarządzającego/nadzorującego Banku, w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub powstania potencjalnego konfliktu interesów. 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 transakcji z podmiotami powiązanymi z członkami organów lub osobami na stanowiskach kierowniczych – w postaci umów dotyczących usług Banku;
  - b) relacje biznesowe Banku z pracownikami lub podmiotami powiązanymi 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 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;
  - f) 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;
  - g) 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 powiązanymi 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;
  - c) relacje biznesowe z klientami w sytuacji konfliktu interesów Banku z klientem;
  - d) relacje biznesowe z różnymi klientami w sytuacji konfliktu interesów między tymi klientami.

Bank z uwagi na ochronę swoich interesów oraz konieczność przestrzegania prawa lub przepisów nadzorczych identyfikuje następujące rodzaje konfliktu interesów o charakterze:

- 1) rzeczywistym,
- 2) potencjalnym.

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

- a) interesem prywatnym pracownika, członka organu, w tym najbliższych członków rodziny pracownika lub członka organu, z interesem Banku;
- b) sprzeczności interesu Banku z interesem innego podmiotu wobec którego Bank powinien być lojalny (np. interesem klienta, interesem udziałowców).

Konflikt interesów potencjalny – występuje 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 powiązania personalne 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 powiązany, która może wpłynąć niewłaściwie w przyszłości na bezinteresowność, bądź bezstronność w zakresie decyzji dotyczącej relacji Banku wobec tego podmiotu gospodarczego.

Konflikt interesów rzeczywisty - 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; 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.

Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:

- 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 decyzyjnym 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.

Bank wprowadza w procesach (regulacjach wewnętrznych, w tym dotyczących realizacji procesów bankowych) podział zadań oraz procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów, w tym: podział zadań, a także zasady

dotyczące procesów decyzyjnych, w tym w zakresie przeprowadzania transakcji mogących rodzić konflikt interesów, w tym powiązań personalnych.

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 i zakresu odpowiedzialności, zobowiązany jest 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 Zasad 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.