



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 możliwości jego zaistnienia.

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, pełniącymi kluczowe funkcje, a także transakcji z podmiotami powiązanymi z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, 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.

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.

Bank z uwagi na ochronę swoich interesów oraz konieczność przestrzegania prawa zarządza konfliktem interesów:

- 1) rzeczywistym,
- 2) potencjalnym,
- 3) postrzeganym.

Konflikt interesów to 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;

Konflikt interesów potencjalny - występuje jeśli działalność (w tym dawna, np. fakt zatrudnienia w innym podmiocie, interesy gospodarcze danej osoby, powiązania osobiste, itp) danej osoby może wpłynąć w przyszłości niewłaściwie na jej bezinteresowność, bądź bezstronność.

Konflikt interesów rzeczywisty - odnosi się do czynności wykonywanych w danej chwili, jeśli w trakcie ich wykonywania osoba podejmująca decyzję dostrzeże własne powiązanie z osobą, której dotyczy rezultat czynności.

Konflikt interesów postrzegany - występuje podejrzenie kierowania się osobistymi korzyściami w trakcie wykonywania obowiązków przez daną osobę pomimo iż w rzeczywistości tak się nie dzieje.

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, a także zapobieganie konfliktowi postrzeganemu.

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) członkowie Zarządu Banku mogą zasiadać w organach innych podmiotów po uzyskaniu zgody Rady Nadzorczej Banku;
- 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.

Bank ustala zasady przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w przejrzysty i zrozumiały sposób, 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:
 - a) określające zasady dokonywania transakcji własnych przez pracowników Banku,
 - b) ograniczające ryzyko konfliktu interesów wynikającego z powiązań personalnych,
 - c) określające zasady monitorowania i oceny konfliktów interesów,
 - d) określające zasady raportowania o konfliktach interesów.
- 4) zapobieganie wywieraniu niewłaściwego wpływu na daną działalność Banku, przez osoby aktywne w zakresie tych działań również poza tą instytucją.

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.