



Zasady zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Szczuczynie

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.

powiązania personalne – osobami powiązаныmi personalnie są w szczególności małżonkowie lub partnerzy, a także osoby będące krewnymi lub powinowatymi do drugiego stopnia.

Bank Spółdzielczy w Szczuczynie jako instytucja zaufania publicznego kieruje się w swojej działalności zasadami etyki, określającymi normy i standardy postępowania członków organów oraz pracowników Banku. Wartości, którymi kieruje się Bank w swojej działalności stanowią fundament dla budowania skutecznego ładu wewnętrznego w Banku. Wysokie standardy etyczne i zawodowe określają wyraźnie, które działania czy standardy postępowania są pożądane, a które nieakceptowane. W celu eliminowania nieprawidłowości wdrożono w Banku zasady przeciwdziałania konfliktowi interesów

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 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 niniejszej Polityce;
- 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 oraz szkolenia dla pracowników

I. Identyfikacja konfliktu interesów

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;
- 7) Bankiem a jego udziałowcem lub grupą udziałowców;
- 8) Bankiem jego istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi;
- 9) Innymi powiązanymi stronami niż wymienione powyżej.

Zarządzanie konfliktem interesów dotyczy:

- 10) Konfliktów rzeczywistych – odnosi się do czynności wykonywanej w danej chwili, jeśli w trakcie ich wykonywania osoba podejmująca decyzję dostrzeże własne powiązanie z osobą, której dotyczy rezultat czynności
- 11) Konfliktów potencjalnych – występuje, jeśli działalność (w tym np. fakt zatrudnienia w innym podmiocie, interesy gospodarcze danej osoby, powiązania osobiste itp.) danej osoby może niewłaściwie wpłynąć w przyszłości na jej bezinteresowność lub bezstronność.

W Banku szczególnemu monitoringowi podlegają powiązania personalne osób pozostających w relacjach służbowych. 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.

II. Zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów

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.

Członkowie organu Banku oraz dyrektorzy jednostek / komórek organizacyjnych zobowiązani są do wskazywania swoim podwładnym właściwego sposobu postępowania w przypadku możliwości lub powstania konfliktu interesów.

W celu sprawnej identyfikacji i zarządzania Konfliktami Interesów Bank wprowadził następujące środki:

1. jednostki organizacyjne Banku działają w odpowiednim stopniu niezależności poprzez wprowadzenie odpowiedniej struktury organizacyjnej i zapewnienie kontrolowanego dostępu do pomieszczeń jednostek, które w swoim codziennym działaniu mają do czynienia z informacjami poufnymi;
2. procesy i procedury wewnętrzne zapewniają przeciwdziałanie przepływowi informacji poufnych, który mógłby zaszkodzić interesom Klienta;
3. wewnętrzne rozwiązania organizacyjno-techniczne zapewniają nadzór nad działaniami pracowników jednostek, które w swoim codziennym działaniu mają do czynienia z informacjami poufnymi;

4. istnieją procedury zapewniające ujawnianie uczestnictwa Osób powiązanych z Bankiem w organizacjach czy instytucjach i ich aktywności biznesowej prowadzonej poza pracą w Banku oraz powiązań z Klientami Banku;
5. informacje poufne będące w posiadaniu Banku są analizowane pod kątem identyfikacji i zarządzania potencjalnymi Konfliktami Interesów;
6. Zarząd Banku bada każdy przypadek podejrzenia wystąpienia Konfliktu Interesów;
7. unika się powiązań personalnych wśród Osób powiązanych z Bankiem,
8. w przypadku powiązań personalnych pracowników Banku z Klientami Banku, stosuje się zasadę nie uczestniczenia Pracownika Banku w procesach decyzyjnych dotyczących Klienta.
9. osoba powiązana z Bankiem może zostać poproszona o odstąpienie od podejmowania czynności zawodowych przy realizacji określonej transakcji lub od uczestnictwa w zarządzaniu potencjalnym Konfliktem Interesów;
10. osoba powiązana z Bankiem jest zobowiązana do stosowania zasad dotyczących transakcji na rachunek własny;
11. osoby powiązane z Bankiem zobowiązane są do zgłaszania otrzymanych i wręczanych korzyści majątkowych i stosowania się do zasad obowiązujących w tym zakresie.
12. istnieje okresowa kontrola adekwatności systemów i mechanizmów kontroli Banku.

Bank zapobiega konfliktom interesów poprzez:

1. Ścisły podział zadań, opisany w Regulaminie organizacyjnym, zapewniający rozdzielenie 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 kontroli bieżącej „na drugą rękę” – weryfikacji stosowanych mechanizmów kontroli wewnętrznej,
6. opracowanie i analiza realizacji szczegółowych kontroli wewnętrznych – testowania pionowego i poziomego stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej,
7. audyt przyjętych regulacji,
8. audyt zewnętrzny kontroli wewnętrznej.

Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej dokonuje bieżącej weryfikacji pionowej w zakresie konfliktu interesów oraz rekomenduje plany naprawy stwierdzonych nieprawidłowości.

III. Dokumentowanie przypadków wystąpienia konfliktu interesów

W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów w Banku prowadzony jest rejestr konfliktu interesów. Oceny istotności zidentyfikowanego zdarzenia, noszącego znamiona konfliktu interesów, jego istotności oraz wpisu do rejestru dokonuje w Banku Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej. Stanowisko informuje Zarząd Banku w celu dalszego zarządzania konfliktem i wydaje jednocześnie rekomendację co do dalszego postępowania w danej sprawie. Bank informuje Komisję Nadzoru Finansowego oraz SSOZ BPS o wykrytych przypadkach istotnych konfliktów interesów.