

Załącznik do Uchwały Zarządu	nr	15	/2019	z dnia	14.03	2019
Załącznik do Uchwały Rady Nadzorczej	nr	3	/2019	z dnia	21.03.	2019

Polityka zarządzania konfliktem interesów w Polskim Banku Spółdzielczym w Wyszku

Metryka dokumentu				
Kategoria Bazy Regulacji	Proces	Status regulacji (Nowa/Aktualizacja)	Obowiązuje od dnia	Obowiązuje do dnia
Przepisy ogólne	Zarządzanie bankiem. System kontroli wewnętrznej: Zarządzanie zgodnością	N		
Regulacje powiązane	Zasady Ładu Korporacyjnego Polityka zgodności Instrukcja zarządzania zgodnością i ryzykiem braku zgodności Instrukcja zarządzania kadrami Regulamin działania Zarządu Regulamin Rady Nadzorczej. Instrukcja anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych w PBS Bank			

SPIS TREŚCI

Rozdział 1.	Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2.	Identyfikacja konfliktu interesów	4
Rozdział 3.	Zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów	5
Rozdział 4.	Rejestr konfliktów interesów	6
Rozdział 5.	System raportowania i kontroli.....	6
Rozdział 6.	Postanowienia końcowe.....	7

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Polityka zarządzania konfliktem interesów w Polskim Banku Spółdzielczym w Wyszkanie, zwana dalej Polityką, określa zasady identyfikacji, ograniczania oraz zarządzania zidentyfikowanymi przypadkami konfliktu interesów.
2. Polityka jest elementem wdrożenia Zasad Ładu Korporacyjnego.
3. Polityka jest częścią procesu zarządzania zgodnością, realizowanego na podstawie Polityki zgodności.
4. Bank unika konfliktu interesów stosując rozwiązania organizacyjne oraz zasady postępowania określone w regulacjach wewnętrznych.
5. Bank dokłada wszelkich starań, aby w przypadkach powstania konfliktu interesów nie doszło do naruszenia interesów klienta.
6. Bank z dochowaniem najwyższej staranności, podejmuje wszelkie możliwe kroki w celu minimalizacji zaistniałego konfliktu interesów.
7. Konflikt interesów wygasa, jeżeli ustaną okoliczności go powodujące.

§ 2.

1. Celem niniejszej Polityki jest:
 - 1) wskazanie okoliczności, które stanowią konflikt interesów lub mogą powodować jego powstanie,
 - 2) ustalenie zasad przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w przejrzysty i zrozumiały sposób,
 - 3) wskazanie środków i procedur stosowanych przez Bank w celu zarządzania konfliktem interesów.
2. 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 podmiotami zależnymi, a także podmiotami powiązanymi kapitałowo lub organizacyjnie z członkami organów Banku oraz 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 m.in. z zakresu zasad przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów.

§ 3.

Bank 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.

§ 4.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Polski Bank Spółdzielczy w Wyszkanie,
- 2) **ZZA** – Zespół Zgodności i Audytu,
- 3) **członek organu Banku** – członek Rady Nadzorczej lub Zarządu Polskiego Banku Spółdzielczego w Wyszkanie,
- 4) **klient** – osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna, która zawarła z Bankiem umowę lub która zamierza z Bankiem taką umowę zawrzeć,
- 5) **konflikt interesów** – zbiór okoliczności, które mogą doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku, osoby powiązanej z Bankiem i obowiązkiem działania przez Bank w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu Klienta i Banku, jak również znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesami kilku Klientów Banku. Konflikt interesów może wystąpić również na skutek powiązań personalnych.
- 6) **kadra kierownicza** – osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku, określone w Regulaminie Organizacyjnym,
- 7) **powiązania personalne** – osobami powiązanymi personalnie są w szczególności małżonkowie lub partnerzy, a także osoby będące krewnymi lub powinowatymi do drugiego stopnia,
- 8) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem,
- 9) **rejestr zdarzeń wystąpienia konfliktu interesów (Rejestr Konfliktów Interesów)** – rejestr konfliktów interesów, prowadzony w formie elektronicznej przez ZZA.

Rozdział 2. Identyfikacja konfliktu interesów

§ 5.

W działalności Banku mogą wystąpić sytuacje, które powodują zarówno potencjalne, jak i rzeczywiste konflikty interesów. Konflikt interesów może dotyczyć relacji pomiędzy:

- 1) interesami Banku a interesami klienta lub klientów Banku,
- 2) interesami klienta lub kilku klientów a interesami innego klienta lub innych klientów Banku,
- 3) interesami Banku lub jego klientów z interesami pracownika lub kilku pracowników,
- 4) interesami klienta Banku a osobą powiązaną z Bankiem,
- 5) powyższy katalog nie jest katalogiem zamkniętym i w konkretnej sytuacji faktycznej do konfliktu interesów może dojść także pomiędzy innymi konfiguracjami spośród wyżej wymienionych podmiotów.

§ 6.

1. Potencjalnym źródłem konfliktu interesów są w szczególności następujące sytuacje:
 - 1) prawdopodobieństwo uzyskania przez Bank lub osobę powiązaną z Bankiem korzyści lub uniknięcia straty kosztem klienta lub kilku klientów Banku,
 - 2) zainteresowanie Banku lub osoby powiązanej z Bankiem uzyskaniem określonego wyniku usługi lub transakcji zawieranej w imieniu klienta w sposób sprzeczny z interesem klienta,
 - 3) zachowanie Banku, które preferuje jednego klienta kosztem innych klientów,
 - 4) udział w procesie obsługi i podejmowania decyzji w stosunku do klienta, dla którego osoba powiązana świadczy pracę, pełni inne funkcje lub z którym jest związana więzami pokrewieństwa lub innymi bliskimi stosunkami,
 - 5) Bank lub osoba powiązana z Bankiem otrzyma od podmiotu trzeciego, innego niż klient Banku, korzyść majątkową inną niż standardowe prowizje i opłaty (tzw. „zachęta”), w związku z usługą świadczoną przez Bank na rzecz klienta.
2. Wyżej opisane sytuacje mają jedynie przykładowy charakter i nie stanowią wyczerpującego katalogu zdarzeń mogących skutkować powstaniem konfliktu interesów.
3. W Banku szczególnemu monitoringowi podlegają powiązania personalne osób pozostających w relacjach służbowych.
4. 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.
5. Członkowie organu Banku oraz inni pracownicy Banku, na potrzeby zarządzania konfliktem interesów, zobowiązani są do ujawniania swoich powiązań personalnych z osobami, z którymi pozostają w relacjach służbowych.
6. Członkowie organu Banku oraz kadra kierownicza Banku zobowiązani są do nadzoru nad relacjami pomiędzy osobami powiązanymi personalnie pozostającymi w relacjach służbowych tak, aby zwierzchnictwo i podległość tych osób nie skutkowały narażeniem na uszczerbek interesów Banku.

Rozdział 3. Zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów

§ 7.

Obowiązujące w Banku zasady zapobiegania konfliktowi interesów i zarządzania nim, zostały określone w szczególności w regulacjach wewnętrznych dotyczących:

- 1) zapewnienia odpowiedniości członków organu Banku oraz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku,
- 2) zarządzania konfliktami interesów członków organu Banku,
- 3) zasad etyki,
- 4) dokonywania transakcji własnych przez pracowników Banku,

- 5) anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych,
- 6) trybu akceptowania zawarcia transakcji z osobami wewnętrznymi.

§ 8.

1. W Banku zostały określone standardy postępowania dla pracowników, przy wykonywaniu przez nich obowiązków służbowych, mające służyć zapobieganiu konfliktowi interesów, których pracownicy zobowiązani są przestrzegać.
2. 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.
3. Tryb i sposób ujawniania i postępowania w sytuacji konfliktu interesów, o którym mowa w ust. 2, określają regulacje wewnętrzne, w szczególności:
 - 1) Instrukcja zarządzania kadrami – wobec pracowników Banku,
 - 2) Regulamin działania Zarządu oraz Regulamin Rady Nadzorczej – wobec członków organów Banku.
4. Członkowie organu Banku oraz kadra kierownicza zobowiązani są do wskazywania swoim podwładnym właściwego sposobu postępowania w przypadku możliwości powstania bądź ujawnienia konfliktu interesów.

Rozdział 4. Rejestr konfliktów interesów

§ 9.

1. W zakresie dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów w Banku prowadzony jest Rejestr Konfliktu Interesów.
2. ZZA, po przyjęciu zgłoszenia wystąpienia lub możliwości wystąpienia zdarzenia lub okoliczności, niosącego znamiona konfliktu interesów otrzymanego od pracownika Banku, w tym kierownika (przełożonego), który został poinformowany przez pracownika o konflikcie interesów w trybie wskazanym w Instrukcji zarządzania kadrami lub posiadającego wiedzę w tym zakresie:
 - 1) dokonuje oceny jego istotności oraz wpisu do Rejestru,
 - 2) informuje Zarząd Banku w celu dalszego zarządzania konfliktem,
3. ZZA uzupełnia wpis w Rejestrze w zakresie informacji o sposobie rozwiązania konfliktu. Wpisy w Rejestrze Konfliktu Interesów nie podlegają usuwaniu.

Rozdział 5. System raportowania i kontroli

§ 10.

1. ZZA dokonuje przeglądu realizacji niniejszej Polityki corocznie w ramach przeglądu zarządzania zgodnością i ryzykiem braku zgodności.
2. Wyniki przeglądu i weryfikacji podlegają raportowaniu:
 - 1) niezwłocznie w przypadku istotnych, znaczących dla regulowanego obszaru zdarzeń,
 - 2) łącznie z wynikami przeglądu zarządzania zgodnością i ryzykiem braku zgodności w trybie określonym w Instrukcji SIZ.

Rozdział 6. Postanowienia końcowe

§ 11.

1. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad przestrzeganiem niniejszej Polityki w trybie wskazanym w § 10 ust.2 pkt 2.
2. Aktualna wersja niniejszej Polityki publikowana jest na stronie internetowej Banku oraz przekazywana jest klientowi na jego żądanie.