

# **Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym Rzemiosła w Radomiu**

## **Postanowienia ogólne**

Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym Rzemiosła w Radomiu określa standardy działania, które bank stosuje celem przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku tak aby nie doszło do naruszenia interesów klienta.

## **Definicja konfliktu interesów**

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.

## **Obszary identyfikacji konfliktu interesów**

Do obszarów działania Banku najbardziej narażonych na ryzyko wystąpienia konfliktu interesów należy zaliczyć w szczególności:

- 1) podejmowanie decyzji kredytowych, monitorowanie transakcji kredytowych;
- 2) polityka kadrowo-personalna, powiązania personalne;
- 3) postępowanie przetargowe, outsourcing;
- 4) rozpatrywanie reklamacji;
- 5) prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez Członków organów Banku oraz pracowników Banku;
- 6) zawieranie transakcji własnych przez pracowników Banku, posiadanie przez pracowników Banku udziałów, akcji, praw własności w podmiotach będących klientami Banku.

## **Identyfikacja konfliktu interesów**

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.

## **Przeciwdziałanie konfliktom interesów**

Mechanizmy kontrolne stosowane w Banku obejmują w szczególności:

- 1) odpowiedni podział obowiązków np. powierzenie czynności będących w konflikcie w obrębie łańcucha transakcji lub usług, różnym osobom lub powierzenie odpowiedzialności za nadzór i sprawozdawczość w odniesieniu do czynności będących w konflikcie, różnym osobom
- 2) ustanowienie barier informacyjnych
- 3) procedury wewnętrzne m.in. określające zasady:
  - a) zawierania transakcji kredytowych z osobami i podmiotami, o których mowa w art. 79 i 79a ustawy Prawo Bankowe
  - b) outsourcingu czynności bankowych
  - a) gospodarowania majątkiem
  - b) zawierania umów cywilno-prawnych
- 4) zapobieganie wywieraniu niewłaściwego wpływu na daną działalność w obrębie banku, przez osoby aktywne w zakresie tych działań również poza tą instytucją.

Bank stosuje następujące środki służące zapobieganiu konfliktowi interesów i minimalizowaniu negatywnych skutków jego występowania:

- 1) ścisły podział zadań, opisany w Regulaminie organizacyjnym, zapewniający rozdzielenie funkcji oceny ryzyka od działalności operacyjnej, która to ryzyko generuje;
- 2) zapewnienie przez Dyrektorów/Kierowników podziału kompetencji i organizacji pracy w nadzorowanych jednostkach/komórkach organizacyjnych, w sposób mający na celu przeciwdziałanie konfliktom interesów oraz wskazywanie pracownikom właściwego sposobu postępowania w przypadku powstania konfliktu interesów;
- 3) indywidualne nadawanie pełnomocnictw wyłącznie przez Zarząd Banku,
- 4) w obszarach obciążonych wysokim ryzykiem wprowadzenie zasady kontroli bieżącej „na drugą rękę”,
- 5) określenie trybu postępowania przy zawieraniu transakcji kredytowych z udziałowcami Banku, Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej Banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku.
- 6) zablokowanie możliwości dokonywania przez pracowników Banku transakcji własnych,
- 7) procedury wewnętrzne zapewniające przeciwdziałanie przepływowi informacji poufnych, które mogłyby zaszkodzić interesom klienta,
- 8) identyfikacja powiązań personalnych nowozatrudnionych pracowników
- 9) zapewnienie anonimowych kanałów przekazywania informacji o naruszeniach

W przypadkach wystąpienia konfliktu interesów wprowadza się zasadę wyłączenia osoby objętej konfliktem interesu z:

- 1) podejmowania danej decyzji
- 2) udziału w rozstrzygnięciu spraw
- 3) reprezentowania Banku przy zawarciu umowy.

Wyłączenie osoby objętej konfliktem odbywa się bez uszczerbku dla zachowania właściwej reprezentacji Banku w umowie lub zachowania zgodności z przepisami wewnętrznymi i zewnętrznymi dotyczącymi podejmowanej czynności.

### **Raportowania o Konfliktach interesów**

Pracownik Banku posiadający wiedzę odnośnie sytuacji, które mogą wywołać bądź w których wystąpił konflikt interesów zgłasza do bezpośredniego przełożonego oraz stanowiska zgodności i kontroli wewnętrznej informacje o wystąpieniu konfliktu interesów.

Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej prowadzi rejestr konfliktu interesów.

Informacja o wystąpieniu faktycznego konfliktu interesów raportowana jest niezwłocznie przez stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej do Prezesa Zarządu, który podejmuje decyzje w sprawie powstałego konfliktu interesów oraz w ramach sprawozdawczości zarządczej do Zarządu Banku i Rady Nadzorczej Banku.

Informacje o istnieniu w banku istotnych konfliktów oraz ich zakresie, przekazywana jest do Komisji Nadzoru Finansowego oraz do Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia.

Sporządził:

Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej