

*Załącznik do Uchwały nr 40a/20  
Zarządu Banku Spółdzielczego w Legionowie  
z dnia 25.06.2020 r.*

*Załącznik do Uchwały nr 15/20  
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Legionowie  
z dnia 01.09.2020 r.*



**Polityka w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów  
w Banku Spółdzielczym w Legionowie**

---

Legionowo, czerwiec 2020

**Metryka regulacji**

**Podstawowe dane regulacji:**

Właściciel dokumentu	<b>Stanowisko ds. zgodności</b>
Pełna nazwa dokumentu	Polityka w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Legionowie
Data wydania	<b>Czerwiec 2020</b>
Data obowiązywania	<b>Nie dotyczy</b>
Uchyła	<b>Nie dotyczy</b>
Zmienia	<b>Nie dotyczy</b>
Kogo obowiązuje	<b>Rada Nadzorcza, Zarząd, wszyscy pracownicy</b>

**Osoby zaangażowane:**

Sporządzony przez	<b>Irena Skoroszewska</b>
Zaakceptowany przez	Zarząd BS Legionowo
Uzgodniony merytorycznie z:	<b>Stanowisko ds. zgodności</b>
Sprawdzony pod względem prawnym	j.w.
Sprawdzony pod względem legislacyjnym	j.w.

**Historia zmian:**

Data	Rodzaj zmian	Autor	Zatwierdził (osoba/stanowisko)
25.06.2020	Wprowadzenie nowej regulacji	I. Skoroszewska	Zarząd

## Spis treści

I. Postanowienia ogólne .....	2
II. Identyfikacja konfliktu interesów .....	4
III. Zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów .....	5
IV. Rejestr konfliktów interesów .....	6
V. System raportowania i kontroli .....	6
VI. Postanowienia końcowe .....	7

### Załączniki:

1. *Nr 1 - Rejestr Konfliktów Interesów*
2. *Nr 2 - Oświadczenie o możliwości wystąpienia konfliktu interesów*

## **1. I. Postanowienia ogólne**

### **§ 1.**

1. Polityka zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Legionowie, 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 powiązаныmi 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.

Polityka stanowi wykonanie postanowień:

- 1) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie zarządzania wewnętrznego.
- 2) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych – wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego;

#### § 5.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Legionowie;
- 2) **Członek organu** – członek Zarządu albo Rady Nadzorczej;
- 3) **organ Banku** – Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku;
- 4) **stanowisko ds. zgodności** – Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej zgodnie z Regulaminem organizacyjnym Banku, wykonujące zadania z zakresu zarządzania konfliktami interesów;
- 5) **interes Banku** – zespół okoliczności prawnych lub faktycznych korzystnie oddziałujących na sytuację finansową Banku lub jego pozytywny wizerunek na rynku; wynika z realizowania przez Bank zadań i funkcji określonych w Ustawie Prawo bankowe oraz z zasad prawidłowej gospodarki majątkiem Banku;
- 6) **konflikt interesów** – 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;
- 7) **kadra kierownicza** – osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku, określone w Regulaminie Organizacyjnym,
- 8) **osoba powiązana** – osoba związana z Bankiem stosunkiem pracy, zlecenia lub innym stosunkiem pracy o podobnym charakterze; osoby wchodzące w skład statutowych organów Banku; osoby wchodzące w skład organu, kierujące działalnością lub pozostające w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku o podobnym charakterze z podmiotem, któremu Bank przekazał do wykonania czynności zgodnie z umową outsourcingową;
- 9) **powiązania personalne** – związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych, mogą mieć charakter rodzinny, majątkowy lub wynikającym ze stosunku pracy. Osobami powiązanymi personalnie są w szczególności małżonkowie lub partnerzy, a także osoby będące krewnymi lub powinowatymi do drugiego stopnia.
- 10) **pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem,
- 11) **rejestr zdarzeń wystąpienia konfliktu interesów (Rejestr Konfliktów Interesów)** – rejestr konfliktów interesów, prowadzony w formie elektronicznej przez Stanowisko ds. zgodności.

## II. Zasady identyfikacji konfliktu interesów

### § 6.

1. W działalności Banku mogą wystąpić sytuacje, które powodują zarówno potencjalne, jak i rzeczywiste konflikty interesów. Do obszarów działania Banku najbardziej narażonych na ryzyko wystąpienia konfliktu interesów należy zaliczyć w szczególności:
  - 1) podejmowanie decyzji kredytowych, monitorowanie transakcji kredytowych;
  - 2) politykę kadrowo-personalną, powiązania personalne;
  - 3) udzielanie zamówień, 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.
2. Konflikt (sprzeczność) interesów może dotyczyć relacji pomiędzy:
  - 1) Bankiem a Klientem lub Klientami Banku;
  - 2) Bankiem a osobą powiązaną z Bankiem;
  - 3) osobą powiązaną z Bankiem a Klientem;
  - 4) dwoma lub więcej Klientami Banku;
  - 5) Dostawcą Usług a Klientem;
  - 6) Bankiem a Dostawcą Usług;
  - 7) dwiema lub więcej osobami powiązаныmi z Bankiem (np. pracownikami Banku).

Wymieniony katalog nie jest katalogiem zamkniętym i w konkretnej sytuacji faktycznej do konfliktu interesów może dojść także w innych konfiguracjach spośród wyżej wymienionych podmiotów.

3. Źródłem konfliktu interesów mogą w szczególności stać się następujące sytuacje w których Bank lub osoba powiązana z Bankiem:
  - 1) może uzyskać korzyść lub uniknąć straty wskutek poniesienia straty lub niezyskania korzyści przez co najmniej jednego klienta Banku;
  - 2) posiada powody natury finansowej lub innej, aby preferować klienta lub grupę klientów w stosunku do innego klienta lub grupy klientów Banku;
  - 3) ma interes w określonym wyniku usługi świadczonej na rzecz klienta albo transakcji przeprowadzonej w imieniu klienta i jest on rozbieżny z interesem klienta;
  - 4) prowadzi taką samą działalność jak działalność prowadzona przez klienta;
  - 5) otrzyma od podmiotu trzeciego, innego niż klient Banku korzyść majątkową inną niż standardowe prowizje i opłaty, w związku z usługą świadczoną na rzecz klienta;
  - 6) posiada powody natury finansowej lub innej, aby deprecjonować klienta lub grupę klientów w celu uzyskania własnych korzyści;
  - 7) świadczy usługi na rzecz dwóch lub więcej klientów, których interesy są rozbieżne, tj. jeden z klientów jest zainteresowany określonym wynikiem usługi, sprzecznej z interesem innego klienta albo jeden z klientów może osiągnąć korzyść lub uniknąć straty finansowej kosztem innego klienta;
  - 8) posiada powody natury finansowej lub innej, aby wykonywać swoje obowiązki bankowe w sposób nierzetelny, naruszający przepisy prawa lub wewnętrzne procedury Banku w celu uzyskania osobistych korzyści, lub uzyskania korzyści osobistych przez osoby powiązane z nią personalnie.

Wyżej opisane sytuacje mają jedynie charakter przykładowy i nie stanowią wyczerpującego katalogu zdarzeń mogących skutkować powstaniem konfliktu interesów.

#### **§ 7.**

1. W Banku szczególnemu monitoringowi podlegają powiązania personalne osób pozostających w relacjach służbowych.
2. Członkowie organów Banku oraz wszyscy pracownicy Banku, na potrzeby zarządzania konfliktem interesów, zobowiązani są do ujawniania swoich powiązań personalnych obecnych oraz w niedawnej przeszłości (w ostatnich pięciu latach), które mogą mieć wpływ na ich zachowanie i udział w podejmowaniu decyzji.
3. Członkowie organów Banku oraz kadra kierownicza Banku zobowiązani są do nadzoru nad relacjami pomiędzy osobami powiązаныmi personalnie pozostającymi w relacjach służbowych tak, aby zwierzchnictwo i podległość tych osób nie skutkowały narażeniem na uszczerbek interesów Banku.

### **III. Zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesów**

#### **§ 8.**

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.

#### **§ 9.**

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 oraz członek organu 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) Kodeks etyki Banku Spółdzielczego w Legionowie – wobec pracowników Banku,
  - 2) Regulamin działania Zarządu oraz Regulamin działania 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.

## **IV. Rejestr konfliktów interesów**

### **§ 10.**

1. W celu dokumentowania zdarzeń/okoliczności mogących skutkować lub skutkujących konfliktem interesów w Banku prowadzony jest Rejestr Konfliktów Interesów według wzoru stanowiącego zał. nr 1 do niniejszej Polityki.
2. Wpisowi do Rejestru podlegają informacje dotyczące zidentyfikowanych przypadków rzeczywistego lub potencjalnego konfliktu interesów.
3. Źródłem informacji o konflikcie interesów są:
  - 1) oświadczenia pracowników lub członków organów Banku o możliwości wystąpienia konfliktu interesów. Wzór oświadczenia stanowi zał. nr 2 do niniejszej Polityki (oświadczenie przechowywane jest w aktach osobowych);
  - 2) oświadczenia dotyczące powiązań personalnych,
  - 3) informacje przekazywane za pośrednictwem kanału anonimowego powiadamiania o naruszeniach lub w inny dowolny sposób przez strony zainteresowane lub osoby trzecie;
  - 4) zgody Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu.
4. Stanowisko ds. zgodności, po przyjęciu zgłoszenia wystąpienia lub możliwości wystąpienia zdarzenia lub okoliczności, niosącego znamiona konfliktu interesów:
  - 1) przeprowadza ocenę jego istotności,
  - 2) dokonuje wpisu do Rejestru,
  - 3) informuje Zarząd Banku w celu dalszego zarządzania konfliktem,
5. Stanowisko ds. zgodności uzupełnia wpis w Rejestrze w zakresie informacji o sposobie rozwiązania konfliktu.
6. Wpisy w Rejestrze Konfliktu Interesów nie podlegają usuwaniu.

## **V. System raportowania i kontroli**

### **§ 11.**

1. Stanowisko ds. zgodności w okresach kwartalnych, w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności, przedstawia organom Banku informację na temat zidentyfikowanych incydentów konfliktu interesów.
2. Niniejsza Polityka podlega przeglądowi i weryfikacji pod kątem zgodności z przepisami prawa, wewnętrzną organizacją oraz adekwatności przyjętych rozwiązań w okresach rocznych, oraz niezwłocznie w przypadku istotnych, znaczących dla regulowanego obszaru zmian przepisów prawa. Przeglądu i weryfikacji dokonuje komórka ds. Zgodności.
3. Zbiorczy Raport z przeglądu jest przedkładany Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej Banku w trybie określonym w Instrukcji SIZ.



## **VI. Postanowienia końcowe**

### **§ 12.**

1. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad przestrzeganiem niniejszej Polityki w trybie wskazanym w § 11 ust.1 i 3
2. Aktualna wersja niniejszej Polityki publikowana jest na stronie internetowej Banku oraz przekazywana jest klientowi na jego żądanie.
3. Niniejsza Polityka wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.