

## **Informacja w zakresie przyjętej w Banku polityki dotyczącej zarządzania konfliktami interesów**

W celu zarządzania konfliktami interesów Bank Spółdzielczy w Jastrzębiu-Zdroju wdrożył wewnętrzne regulacje, których celem jest zapobieganie powstawaniu konfliktów interesów, a w przypadku powstania takiego konfliktu – zarządzania nim.

Podstawową regulacją w tym obszarze jest „Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Jastrzębiu-Zdroju”, którą zaakceptowała Rada Nadzorcza.

Podstawowe zagadnienia uregulowane w „Polityce przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Jastrzębiu-Zdroju” to m.in.: identyfikacja konfliktów interesów, przykładowe sytuacje konfliktów interesów, mechanizmy kontrolne służące zapobieganiu konfliktom interesów, konflikty interesów związane z zawieraniem przez Bank transakcji z dostawcami usług, monitorowanie i raportowanie o konfliktach interesów.

Bank definiuje konflikt interesów jako okoliczności, w których występuje lub może występować sprzeczność pomiędzy interesem Banku a interesem innych podmiotów lub osób, których dana sytuacja dotyczy. Konflikt interesów potencjalny występuje wtedy, gdy działalność (w tym dawna) 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 (obecne, bezpośrednie powiązanie między wykonywanymi zadaniami służbowymi a interesem prywatnym). Konflikt interesów pozorny (postrzegany) to sytuacja, w której otoczenie może uważać (postrzegać), że pracownik kieruje się interesem prywatnym, nawet jeśli tak nie jest.

Bank zidentyfikował obszary działania najbardziej narażone na ryzyko wystąpienia konfliktu interesów. Należy zaliczyć do nich w szczególności:

- podejmowanie decyzji kredytowych, monitoring ekspozycji kredytowych,
- polityka kadrowo-personalna, powiązania personalne,
- postępowanie przetargowe, udzielanie zamówień, outsourcing,
- rozpatrywanie reklamacji,
- prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez członków organów Banku oraz pracowników Banku,
- zawieranie transakcji własnych przez pracowników Banku, posiadanie przez pracowników Banku udziałów, akcji, praw własności w podmiotach będących klientami Banku,
- pozasłużbowe relacje.

Proces ograniczania konfliktu interesów obejmuje wszystkich pracowników Banku.

Odpowiednia struktura organizacyjna w Banku, odpowiedni podział obowiązków, zakres pełnomocnictw udzielanych przez Bank, służą przeciwdziałaniu ryzyku powstania konfliktu interesów.

W Banku wyznaczona została komórka organizacyjna, która prowadzi rejestr zgłoszeń wystąpienia lub możliwości wystąpienia konfliktów interesów (potencjalny, rzeczywisty), dokonuje analiz zgłoszonych konfliktów interesów i wydaje rekomendacje sposobu postępowania w danej sprawie.

W Banku funkcjonują zasady raportowania do Zarządu Banku i Rady Nadzorczej w zakresie zidentyfikowanych konfliktów interesów i wyników zarządzania nimi.

Bank definiuje istotny konflikt interesów, jako konflikt interesów, który pomimo zastosowania działań mających na celu jego usunięcie lub ograniczenie negatywnego wpływu, powoduje realne ryzyko naruszenia interesów Klienta/Banku/Kontrahenta. O zidentyfikowanych istotnych konfliktach interesów Bank informuje Komisję Nadzoru Finansowego i Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

Zapobieganie powstawaniu konfliktów interesów wspierane jest przez przestrzeganie tajemnicy bankowej, ochronę danych osobowych i tajemnicy przedsiębiorstwa.