

**INFORMACJA O OBOWIĄZUJĄCYCH W BANKU SPÓŁDZIELCZYM W MYKANOWIE
ZASADACH PRZECIWDZIAŁANIA I ZARZĄDZANIA KONFLIKTEM INTERESÓW
PODLEGAJĄCYCH UJAWNIENIU ZGODNIE Z REKOMENDACJĄ Z (13.6 KNF)**

W celu zarządzania konfliktami interesów Bank Spółdzielczy w Mykanowie wdrożył regulację wewnętrzną – Politykę przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku Spółdzielczym w Mykanowie zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą Banku.

Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów reguluje podstawowe zasady przeciwdziałania powstawaniu konfliktu interesów, identyfikację przypadków, które stanowią lub mogą stanowić konflikt interesów oraz postępowanie Banku w przypadku jego powstania i zarządzanie takimi konfliktami, w sposób, który nie spowoduje naruszenia interesu Klienta.

Bank dokłada wszelkich starań, aby w przypadkach powstania konfliktu interesów nie doszło do naruszenia interesów klienta.

Bank z dochowaniem najwyższej staranności, podejmuje wszelkie możliwe kroki w celu zapobiegania negatywnym skutkom zaistniałego konfliktu interesów.

Konflikt interesów wygasa, jeżeli ustaną okoliczności go powodujące.

Polityka obejmuje:

- 1.okoliczności, które stanowią konflikt interesów lub mogą powodować jego powstanie;
- 2.zasady przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów w Banku;
- 3.środki i procedury stosowane przez Bank w celu przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów.

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

- 1) proces kredytowy, w szczególności analiza wniosków kredytowych, podejmowanie decyzji kredytowych, monitorowanie transakcji kredytowych;
- 2) polityka kadrowo-personalna, powiązania personalne;
- 3) postępowanie przetargowe, udzielanie zamówień, outsourcing;
- 4) rozpatrywanie reklamacji;
- 5) prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez Członków organów Banku oraz pracowników Banku;

Konflikt interesów w Banku rozumiany jest jako okoliczności, w których występuje lub może występować sprzeczność pomiędzy interesem Banku a interesem innych podmiotów lub osób, których dana sytuacja dotyczy.

Konflikt interesów może powstać w szczególności w relacjach pomiędzy:

- a) Bankiem bądź pracownikiem Banku a klientem Banku lub grupą klientów – w sytuacji gdy interes Banku bądź interes własny pracownika Banku może wpływać na podejmowanie działań zgodnych z najlepiej pojętym interesem klienta;
- b) Bankiem a Członkiem organu bądź pracownikiem – w sytuacji, gdy interes własny Członka organu Banku bądź interes własny pracownika może wpływać na bezstronne i obiektywne wykonywanie obowiązków służbowych wobec Banku,
- c) Bankiem a jego członkiem – w sytuacji, gdy działanie zgodnie z interesem Banku może skutkować naruszeniem interesu członka,
- d) Bankiem a podmiotem zewnętrznym, z którym Bank ma zamiar zawrzeć umowę outsourcingu, umowę o świadczenie usług, umowę dostawy towaru – w sytuacji, gdy działanie zgodnie z interesem Banku może skutkować naruszeniem interesu podmiotu, z którym Bank ma zamiar zawrzeć umowę;

W celu zapobiegania sytuacjom, które mogą prowadzić do powstania konfliktów interesów, Bank podejmuje odpowiednie rozwiązania organizacyjne i proceduralne polegające, m.in. na:

- a) przygotowaniu i wdrożeniu Polityki bezpieczeństwa informacji w Banku Spółdzielczym w Mykanowie;
- b) podjęciu działań przeciwdziałających przepływowi informacji poufnych lub stanowiących tajemnicę zawodową przed ich niekontrolowanym przepływem wewnątrz Banku;
- c) wprowadzeniu zasady ograniczonego dostępu przez pracowników do istotnych informacji o charakterze niepublicznym, w szczególności informacji dotyczących klientów, ich strategii działania oraz transakcjach. Zasada ta jest realizowana m.in. przez kontrolowany dostęp do pomieszczeń, w których możliwy jest dostęp do takich informacji;
- d) funkcjonowaniu w Banku wewnętrznych barier mających na celu zabezpieczenie w przekazywaniu informacji poufnych, zapobieganie ich nieuzasadnionemu przepływowi oraz niewłaściwemu wykorzystaniu, zarówno w postaci rozwiązań systemowych, proceduralnych jak i organizacyjno-technicznych;
- e) informowaniu klientów o przyjętych przez Bank podstawowych zasadach zarządzania konfliktem interesów oraz o możliwości przekazania na żądanie klienta szczegółowych informacji dotyczących tych zasad;
- f) definiowaniu przykładowej listy sytuacji mogących powodować konflikt interesów;
- g) gromadzeniu i analizowaniu informacji na temat okoliczności mogących prowadzić do powstawania konfliktu interesów i podejmowanie działań zapobiegających konfliktowi interesów lub negatywnym następstwom jego wystąpienia;
- h) przygotowaniu i wdrożeniu zasad dotyczących transakcji na własny rachunek dokonywanych przez pracowników i osoby powiązane. Powyższe regulacje mają zapobiec powstawaniu konfliktów interesów poprzez wykorzystanie przez

pracowników i członków organów zarządzających oraz nadzorczych Banku informacji poufnych dotyczących klientów lub transakcji zawieranych na ich rzecz;

- i) przygotowaniu i wdrożeniu zasad postępowania z prezentami oraz udziału pracowników w imprezach organizowanych przez podmioty, z którymi Bank posiada relacje biznesowe i w których pracownik reprezentuje Bank;
- j) zobowiązaniu wszystkich pracowników do informowania Banku o podjęciu samodzielnej działalności gospodarczej, świadczeniu usług na rzecz innych podmiotów, a także pełnieniu funkcji w organach zarządczych lub nadzorczych innych spółek celem wykluczenia potencjalnego konfliktu interesów. Każdy pracownik powinien poinformować przełożonego oraz Komórkę ds. Zgodności o prowadzeniu i/lub zaangażowaniu w dodatkową działalność. Stosownie do Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wszyscy członkowie organu zarządzającego oraz nadzorującego winni powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub w inny sposób wpływać negatywnie na jego reputację jako członka organu nadzorującego Banku. Komórka ds. Zgodności prowadzi elektroniczny rejestr zgłoszonych dodatkowych działalności gospodarczych przez pracowników Banku, członków organu zarządzającego oraz nadzorczego,
- k) ograniczeniu możliwości reprezentowania przez pracownika Banku lub inną osobę, interesów Banku w stosunku do osób bliskich tej osoby i osób powiązanych z Bankiem;
- l) zapewnieniu odpowiedniego poziomu niezależności jednostek organizacyjnych Banku, rozdzielenia funkcji;
- m) monitorowaniu i okresowej kontroli adekwatności systemów i mechanizmów kontroli Banku;
- n) przestrzegania przez pracowników Banku Polityki dotyczącego zarządzania konfliktami interesów w Banku Spółdzielczym w Mykanowie.

W niektórych sytuacjach może okazać się, że stosowane przez Bank standardowo mechanizmy zapobiegające powstawaniu konfliktów interesów są niewystarczające i mimo ich zastosowania istnieje ryzyko powstania konfliktu interesów. W takim przypadku Bank może stosować środki niestandardowe, w tym w szczególności wprowadzenie specyficznych dla danej transakcji barier informacyjnych lub innych dodatkowych metod segregacji informacji, po uprzednim przeanalizowaniu okoliczności związanych z dokonywaną transakcją.

W Banku dokumentowane są zdarzenia/okoliczności mogące skutkować lub skutkujące konfliktem interesów poprzez prowadzenie rejestru konfliktów interesów przez komórkę ds. zgodności. Komórka ds. zgodności, na podstawie wpisów zawartych w rejestrze konfliktów interesów przygotowuje raport, który przedkłada jest Zarządowi i Radzie Nadzorczej Banku.

Zarząd Banku Spółdzielczego w Mykanowie