



**ŁĄCKI BANK
SPÓŁDZIELCZY**
rok założenia 1900

Polityka zarządzania konfliktami interesów

*przyjęta uchwałą 9/14/2017
Zarządu Łąckiego Banku Spółdzielczego
z dnia 28.04.2017*

*zatwierdzona uchwałą 5/6/2017
Rady Nadzorczej Łąckiego Banku Spółdzielczego
z dnia 28.04.2017*

ŁĄCKO, kwiecień 2017

Spis treści

Rozdział I – Postanowienia ogólne.....	2
Rozdział II – Źródła konfliktu interesów.....	3
Rozdział III – Przykładowe sytuacje konfliktów interesów.....	4
Rozdział IV – Zarządzanie konfliktami interesów.....	4

Rozdział I – Postanowienia ogólne

§ 1

Niniejsza Polityka zarządzania konfliktami interesów, zwana dalej „Polityką”, powstała zgodnie z:

- 1) Rozporządzeniem Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 24 marca 2017r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego,
- 2) Zasadami Ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych z dnia 22 lipca 2014.

§ 2

Celem „Polityki zarządzania konfliktami interesów” jest wdrożenie przez Łącki Bank Spółdzielczy (zwanym dalej „Bankiem”) zasad 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.

§ 3

Bank w ramach prowadzonej przez siebie działalności podejmuje działania mające na celu:

- 1) ochronę interesów swoich Klientów, Pracowników oraz akcjonariuszy poprzez odpowiednią identyfikację, zapobieganie i zarządzanie konfliktami interesów, które mogą mieć potencjalnie niekorzystny wpływ na ich słuszny interes, oraz
- 2) zapewnienie profesjonalnego, rzetelnego i uczciwego świadczenia przez Bank usług w zakresie instrumentów finansowych zgodnie z wymogami MiFID.

§ 4

Polityka w szczególności określa:

- 1) okoliczności, które mogą doprowadzić do sprzeczności między interesami Banku, osób powiązanych z Bankiem a zobowiązaniami Banku do działania w najlepiej pojętym interesie Klienta;
- 2) środki i procedury zarządzania konfliktami interesów dostosowane do rozmiaru i rodzaju prowadzonej przez Bank działalności; oraz
- 3) sposób postępowania Banku w zakresie identyfikowania, sposobów zarządzania oraz ujawniania konfliktów interesów, który jest dostosowany do rozmiaru i rodzaju prowadzonej przez Bank działalności, jak również do jego wewnętrznej struktury organizacyjnej.

§ 5

Politykę stosuje się do członków organu nadzorującego, organu zarządzającego, wszystkich pracowników Banku oraz osób powiązanych w zakresie prowadzonej przez nich działalności.

§ 6

Dla potrzeb niniejszej Polityki przyjmuje się następujące definicje:

1. **Bank** – Łącki Bank Spółdzielczy,
2. **Klient** – oznacza osobę prawną lub jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, na rzecz której Bank świadczył, świadczy lub będzie świadczył usługi.

3. **Konflikt interesów** – rozumie się znane Bankowi okoliczności, mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku, osoby powiązanej z Bankiem (tj. w szczególności osoby wchodzącej w skład statutowych organów Banku oraz osoby pozostającej z Bankiem w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze) a obowiązkiem działania przez Bank w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu Klienta Banku, jak również znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesami kilku jego Klientów.
4. **Osoba powiązana z Bankiem** – każda spośród następujących osób:
 - 1) osobę wchodzącą w skład statutowych organów Banku;
 - 2) osobę pozostającą z Bankiem w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze;
 - 3) osobę fizyczną wykonującą czynności wskazane przez Bank;
 - 4) przedsiębiorcę, któremu Bank powierzył wykonanie czynności związanych z działalnością bankową;
 - 5) osobę wchodzącą w skład organu zarządzającego podmiotu wykonującego czynności wskazane przez Bank, w przypadku gdy podmiot ten jest osobą prawną.
5. **Pracownik** - oznacza pracowników Banku zatrudnionych na podstawie umowy o pracę przez Bank, osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnych. Ponadto, osoby zatrudnione przez podmioty zewnętrzne, które świadczą usługi na rzecz Banku (w tym czynności z zakresu działalności bankowej regulowane przepisami art. 6a-6d ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku Prawo bankowe (Dz. U. 2016 r. poz 1988 z późn. zm.) tzw. outsourcing bankowy).

Rozdział II – Źródła konfliktu interesów

§ 7

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, przy czym powyższy katalog nie jest katalogiem zamkniętym i w konkretnej sytuacji faktycznej do konfliktu interesów może dojść także pomiędzy innymi konfiguracjami spośród wyżej wymienionych podmiotów.

§ 8

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) zachodzi zbieżność przedmiotu działalności gospodarczej prowadzonej przez Bank lub osoby powiązanej z działalnością prowadzoną przez klienta;
 - 5) świadczenie usług 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,
 - 6) 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. Komórka ds. Zgodności prowadzi elektroniczny rejestr zgłoszonych przypadków zaistnienia lub potencjalnego wystąpienia konfliktu interesów, zawierający w szczególności:
 - 1) informację o dodatkowych działalnościach gospodarczych zgłoszonych przez pracowników,

- członków Zarządu i Rady Nadzorczej,
- 2) informacje o udziale w zewnętrznych organizacjach lub komitetach, mogących generować konflikt interesów
 - 3) terminy wystąpienia i ujawnienia konfliktu interesów,
 - 4) opis przypadku,
 - 5) podjęte działania w związku z identyfikacją istniejącego lub potencjalnego konfliktu interesów

Rozdział III – Przykładowe sytuacje konfliktów interesów

§ 9

1. Potencjalne konflikty mogą powstać na skutek niedozwolonej wymiany lub przekazania informacji dotyczących klientów Banku oraz nieautoryzowanego przemieszczania się pracowników w obrębie Banku oraz, w pewnych przypadkach, osobistych działań poza Bankiem, takich jak, m.in.:
 - 1) przyjmowanie lub oferowanie upominków lub upustów od lub dla klientów albo dostawców Banku, które mogą mieć wpływ na zachowanie pozostające w konflikcie z interesami klientów Banku;
 - 2) prowadzenie dodatkowej działalności gospodarczej poza Bankiem (nawet jeżeli zostanie uzyskany brak sprzeciwu) lub utrzymywanie osobistych powiązań z klientem Banku, które potencjalnie mogłyby być szkodliwe dla klientów Banku;
 - 3) dokonywanie transakcji na instrumentach finansowych klientów Banku lub samego Banku,
 - 4) zawieranie transakcji własnych przez osoby powiązane przy wykorzystaniu informacji poufnej lub stanowiącej tajemnicę zawodową, np. o planowanych, a niezrealizowanych przez klienta transakcjach w celu osiągnięcia osobistych korzyści;
 - 5) preferowanie interesów jednego klienta w stosunku do interesów innego klienta, obsługiwanego przez Bank, ze względu na szczególny interes Banku lub osoby powiązanej;
 - 6) 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.
2. Powyższa lista ma charakter przykładowy i nie jest kompletną listą sytuacji mogących spowodować zaistnienie w Banku konfliktu interesów.

Rozdział IV – Zarządzanie konfliktami interesów

§ 10

1. Bank podejmuje działania w celu przeciwdziałania konfliktom interesów oraz dla utrzymania i funkcjonowania skutecznych procesów mających na celu identyfikację i zarządzanie konfliktami interesów. Szczególną rolę w tym zakresie odgrywają odpowiednie rozwiązania organizacyjne i proceduralne w tym zakresie. Podejmowane przez Bank działania są adekwatne do rozmiaru i rodzaju działalności wykonywanej przez Bank.
2. Wszyscy pracownicy Banku przy wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych powinni postępować w sposób uczciwy i etyczny oraz kierować się starannością, rozsądkiem i rzetelnością w najlepiej pojętym interesie Banku, własnym oraz klientów Banku.

§ 11

Działania w celu przeciwdziałania konfliktom interesów ukierunkowane są w szczególności na:

1. Ujawnienie i identyfikację, ponieważ okoliczności powodujące powstanie konfliktu interesów mogą nie być oczywiste, wszelkie potencjalne konflikty interesów powinny być ujawniane i zgłaszane pracownikowi Komórki ds. Zgodności przed nawiązaniem relacji z klientem.
2. Obowiązki informacyjne
 - 1) Bank ma obowiązek poinformować klienta o potencjalnym lub rzeczywistym powstaniu konfliktu interesów;
 - 2) obowiązek informacyjny odnosi się do sytuacji, gdy konflikt interesów został stwierdzony przed zawarciem umowy z Bankiem, jak i do konfliktów powstałych po zawarciu umowy z klientem. Ponadto, obejmuje sytuacje, w których stwierdzono brak możliwości skutecznego zarządzania konfliktem interesów przez Bank;

- 3) informacja przekazana klientowi powinna zawierać dane dotyczące konfliktu interesów, tak by umożliwić klientowi podjęcie świadomej decyzji oraz zapobiec ryzyku naruszenia jego interesów;
- 4) usługa będzie świadczona na rzecz klienta pod warunkiem, że klient potwierdzi otrzymanie informacji o konflikcie interesów oraz wyrazi niezależną i świadomą wolę zawarcia lub kontynuowania umowy z Bankiem. Przy konfliktach powstałych po zawarciu umowy, do chwili otrzymania oświadczenia od klienta o kontynuacji lub rozwiązaniu umowy, Bank powinien powstrzymać się od działania;
- 5) oświadczenie klienta powinno być złożone w formie pisemnej lub za pomocą poczty elektronicznej.

§ 12

W celu dodatkowego wzmocnienia zasady ochrony interesu klienta w razie wystąpienia konfliktu interesów, Bank przewiduje możliwość wprowadzenia dodatkowych procedur, przewidujących podejmowanie decyzji w zakresie zarządzania konfliktem interesów przez osoby wchodzące w skład organu zarządzającego Bankiem, o których klienci Banku zostaną powiadomieni przed ich wprowadzeniem.

§ 13

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

- 1) przygotowaniu i wdrożeniu Polityki bezpieczeństwa informacji,
- 2) podjęciu działań przeciwdziałających przepływowi informacji poufnych lub stanowiących tajemnicę zawodową przed ich niekontrolowanym przepływem wewnątrz Banku,
- 3) 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;
- 4) funkcjonowaniu w Banku wewnętrznych barier (tzw. „chińskie mury”) 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;
- 5) informowaniu klientów o przyjętych przez Bank podstawowych zasadach zarządzania konfliktem interesów oraz o możliwości przekazania na żądanie klienta szczegółowych informacji dotyczących tych zasad;
- 6) definiowaniu przykładowej listy sytuacji mogących powodować konflikt interesów;
- 7) gromadzeniu i analizowaniu informacji na temat okoliczności mogących prowadzić do powstawania konfliktu interesów i podejmowanie działań zapobiegających konfliktowi interesów lub negatywnym następstwom jego wystąpienia;
- 8) 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;
- 9) 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.
- 10) ograniczeniu możliwości reprezentowania przez pracownika Banku lub inną osobę, interesów Banku w stosunku do osób bliskich tej osoby i osób powiązanych z Bankiem;
- 11) zapewnieniu odpowiedniego poziomu niezależności jednostek organizacyjnych Banku,

rozdzielenia funkcji;

12) monitorowaniu i okresowej kontroli adekwatności systemów i mechanizmów kontroli Banku;

13) przestrzegania przez pracowników Banku Polityki zarządzania konfliktem interesów.

§ 14

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.

§ 15

W przypadku powstania konfliktu interesów należy podjąć następujące działania:

- 1) każdy pracownik Banku oraz osoba powiązana posiadająca wiedzę o konflikcie interesów zobowiązana jest poinformować o tym fakcie swojego przełożonego, który następnie zawiadamia o tym pracownika Komórki ds. Zgodności;
- 2) po otrzymaniu informacji pracownik Komórki ds. Zgodności zobowiązany jest podjąć odpowiednie kroki zmierzające do wyjaśnienia zaistniałej sytuacji i ustalenia czy wystąpił rzeczywisty konflikt interesów;
- 3) w razie stwierdzenia, że wystąpił rzeczywisty konflikt interesów pracownik Komórki ds. Zgodności niezwłocznie informuje o tym Zarząd Banku i wspólnie podejmowane są dalsze kroki (weryfikacja sytuacji generującej konflikt interesów, wprowadzenie rozwiązań organizacyjnych mających za zadanie
- 4) wyeliminowanie podobnych sytuacji w przyszłości, pouczenie pracownika, konsekwencje dyscyplinarne w porozumieniu ze stanowiskiem odpowiedzialnym za sprawy kadrowe oraz wszelkie inne działania, które okazać się mogą niezbędne w zaistniałych okolicznościach);
- 5) w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia w związku z prowadzoną dodatkową aktywnością zawodową lub pozazawodową przez członków organu nadzorującego w Banku kwestia winna zostać skierowana do Zarządu Banku oraz udziałowca celem podjęcia dalszych kroków (zaniechanie prowadzenia działalności, włącznie z wyłączeniem członka organu nadzorującego).
- 6) w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia w związku z prowadzoną dodatkową aktywnością zawodową lub pozazawodową przez członków organu zarządzającego w Banku kwestia winna zostać skierowana do Rady Nadzorczej Banku oraz udziałowca celem podjęcia dalszych kroków (zaniechanie prowadzenia działalności, włącznie z wyłączeniem członka organu zarządzającego)
- 7) jeżeli konflikt interesów powstał w wyniku naruszenia niniejszej Polityki przez pracownika Banku i jego wina zostanie jednoznacznie udowodniona, wówczas pracownik taki może być pociągnięty do odpowiedzialności dyscyplinarnej.

§ 16

1. Niniejsza Polityka podlega corocznemu przeglądowi.
2. Aktualna wersja niniejszej Polityki publikowana jest na stronie internetowej Banku oraz przekazywana jest klientowi na jego żądanie.