

**REJESTR POTENCJALNYCH KONFLIKTÓW INTERESÓW W DZIAŁALNOŚCI BANKU SPÓŁDZIELCZEGO
W ŚRODZIE WIELKOPOLSKIEJ**

L.p.	Jednostka organizacyjna/ Komórka organizacyjna, której dotyczy konflikt	Usługa, której dotyczy konflikt	Opis konfliktu interesów	Istniejące sposoby przeciwdziałania/ zarządzania konfliktami interesów	Poziom ryzyka
1.	Bank	Wszystkie usługi świadczone przez Bank	Gdy Bank lub osoba powiązana z Bankiem otrzymuje korzyści materialne lub niematerialne, które mogą spowodować, że interesy podmiotu przekazującego te korzyści będą preferowane w stosunku do interesów klienta lub klientów	<p>Bank w „kodeksie etyki bankowej” zawierającym normy o charakterze etycznym oraz standardy występowania Banku jego pracowników oraz podmiotów, za pośrednictwem których Bank dokonuje czynności, kładzie nacisk na prowadzenie działalności z poszanowaniem przepisów prawa, standardów rynkowych oraz w sposób budzący zaufanie, w tym stosuje mechanizmy kontrolne mające na celu przeciwdziałanie korupcji.</p> <p>Bank określił zasady dotyczące przyjmowania i wręczania prezentów przez pracowników (kodeks etyki bankowej).</p> <p>Zgodnie z przedmiotową regulacją obowiązuje zakaz przyjmowania od aktualnych i potencjalnych klientów, partnerów biznesowych czy kontrahentów Banku prezentów, które wywołują lub mogły by wywołać wrażenie, że zostały wręczone w celu wywarcia wpływu na sposób wykonywania przez nich obowiązków służbowych, w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) powodując konflikt interesów b) skutkując powstaniem nieformalnego zobowiązania wobec ofiarodawcy. <p>Ponadto Bank wprowadził limit kwotowy dla dopuszczalnych prezentów oraz szczególne zasady postępowania w przypadku zamiaru przyjęcia prezentu, którego wartość przekracza limit ustanowiony przez Bank.</p>	Duże
2.	Zespół Obsługi Klienta, Zespół monitoringu i windykacji wierzytelności	Proces kredytowy, windykacja i restrukturyzacja, monitoring ekspozycji kredytowych	Gdy osoba powiązana wykorzystuje informacje poufne, objęte tajemnicą zawodową oraz inne informacje dotyczące klientów, które posiadała w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych.	<p>Osoby powiązane nie mogą wykonywać przy zawieraniu transakcji własnych lub anulowaniu zleceń informacji poufnych lub stanowiących tajemnicę zawodową.</p> <p>Osobom powiązanych zabrania się zawierania transakcji własnych lub anulowania zleceń w oparciu o znajomość zleceń, dyspozycji lub ich anulacji Banku, klientów Banku, które są związane z ujawnieniem lub wykorzystaniem informacji poufnej lub informacji stanowiącej tajemnicę zawodową;</p> <p>Bank przeprowadza szkolenia wstępne i/lub cykliczne pracowników z zakresu zasad dokonywania transakcji własnych i ochrony informacji poufnych oraz stanowiących tajemnicę zawodową.</p>	Małe

3.	Bank	Zawieranie transakcji	Gdy interesy osoby powiązanej związane są z interesami klienta, zwłaszcza gdy jest on obsługiwany przez tę osobę powiązaną; klientem jest np. osoba bliska dla osoby powiązanej.	W Banku został wprowadzony Regulamin zarządzania konfliktami interesów w zakresie świadczenia usług inwestycyjnych przez Bank (regulamin zakłada przeciwdziałanie, identyfikację i zarządzanie konfliktami interesów, tak aby nie doszło do naruszenia interesu drugiej strony, zwłaszcza klienta)	Małe
	Bank	Świadczenie usług inwestycyjnych	Gdy Bank przyjmuje i przekazuje świadczenia pieniężne i niepieniężne w związku ze ...świadczeniem usług inwestycyjnych (tzw. Zachęty)	Bank określił zasady dotyczące przyjmowania i wręczania prezentów przez pracowników (kodeks etyki bankowej). Zgodnie z przedmiotową regulacją obowiązuje zakaz przyjmowania od aktualnych i potencjalnych klientów, partnerów biznesowych czy kontrahentów Banku prezentów, które wywołują lub mogły by wywołać wrażenie, że zostały wręczone w celu wywarcia wpływu na sposób wykonywania przez nich obowiązków służbowych, w szczególności: a) powodując konflikt interesów b) skutkując powstaniem nieformalnego zobowiązania wobec ofiarodawcy. Ponadto Bank wprowadził limit kwotowy dla dopuszczalnych prezentów oraz szczególne zasady postępowania w przypadku zamiaru przyjęcia prezentu, którego wartość przekracza limit ustanowiony przez Bank.	Małe
4.	Bank	Współpraca z podmiotami zależnymi Banku	Zasiadanie przez pracowników Banku w organach statutowych podmiotów zależnych Banku, które to mogą korzystać z usług świadczonych przez Bank bądź być stroną transakcji z Bankiem.	W Banku został wprowadzony Regulamin zarządzania konfliktami interesów w zakresie świadczenia usług inwestycyjnych przez Bank (regulamin zakłada przeciwdziałanie, identyfikację i za zarządzanie konfliktami interesów). W przypadku, gdy dany pracownik Banku jednocześnie zasiada w organie statutowym podmiotu/podmiotów zależnych Banku, który to podmiot jest jednocześnie stroną transakcji z Bankiem, a dany pracownik jest odpowiedzialny za podjęcie decyzji lub wydanie opinii dotyczącej tej transakcji, powinien w takiej sytuacji wyłączyć się od podejmowania decyzji w danej sprawie, nie wydawać żadnych rekomendacji.	Małe
5.	ZOK	Proces kredytowy	Gdy interesy osoby powiązanej związane są z interesami klienta, zwłaszcza gdy jest on obsługiwany przez tę osobę powiązaną; klientem jest np. osoba bliska dla osoby powiązanej lub podmiot, w którym dana osoba powiązana posiada prawa udziałowe (akcje, udziały) lub zasiada w organach statutowych podmiotu/klienta	W Banku został wprowadzony Regulamin zarządzania konfliktami interesów w zakresie świadczenia usług inwestycyjnych przez Bank (regulamin zakłada przeciwdziałanie, identyfikację i zarządzanie konfliktami interesów). W takim przypadku, o którym mowa obok, dany pracownik powinien powstrzymać się od podejmowania jakichkolwiek czynności i przekazać obsługę tego klienta innemu pracownikowi, w porozumieniu z bezpośrednim przełożonym.	Duże
6.	Członkowie Komitetu Kredytowego, Oddziały.	Proces kredytowy	Osoby zaangażowane w proces kredytowy (pracownik Oddziału, Analityk, członek KK) uczestniczy w organach Kredytobiorcy	W Banku został wprowadzony Regulamin zarządzania konfliktami interesów w zakresie świadczenia usług inwestycyjnych przez Bank (regulamin	Duże

	Zespół Analiz Kredytowych			zakłada przeciwdziałanie, identyfikację i zarządzanie konfliktami interesów). W takim przypadku, o którym mowa obok, dana osoba powinna „odsunąć się” od procesu kredytowego, w porozumieniu z bezpośrednim przełożonym.	
7.	Członkowie Komitetu Kredytowego, Oddziały, Zespół Analiz Kredytowych	Proces kredytowy	Osoby zaangażowane w proces kredytowy (pracownik Oddziału, Analityk, członek KK) jest osobą bliską Kredytobiorcy, udziałowca Kredytobiorcy lub członka organów Kredytobiorcy.	W Banku został wprowadzony Regulamin zarządzania konfliktami interesów w zakresie świadczenia usług inwestycyjnych przez Bank (regulamin zakłada przeciwdziałanie, identyfikację i zarządzanie konfliktami interesów). W takim przypadku, o którym mowa obok, dana osoba powinna „odsunąć się” od procesu kredytowego, w porozumieniu z bezpośrednim przełożonym.	Duże
8.	Zespół monitoringu i windykacji wierzycelności	Restrukturyzacja i windykacja	Osoba powiązana wykorzystuje informacje poufne, objęte tajemnicą zawodową oraz inne informacje dotyczące sprawy, którą prowadzi wobec klienta/dłużnika będącego dla danego pracownika osobą bliską.	Brak istniejących sposobów przeciwdziałania (w przypadku braku oczywistych przesłanek identyfikacyjnych konflikt, jak to samo nazwisko i adres zamieszkania pracownika oraz klienta/dłużnika Banku). Główną rolę odgrywa świadomość potencjalnego konfliktu i odsunięcie się od procesu restrukturyzacji i windykacji. Co do zasady pracownik nie powinien prowadzić sprawy klienta/dłużnika, który jest dla niego osobą bliską (w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego czyli: zstępnych, wstępnych, rodzeństwo, dzieci rodzeństwa, małżonka, osoby przysposabiające oraz osobę, która pozostaje ze zbywcą faktycznie we wspólnym pożyciu). Taką sytuację powinien zgłosić swojemu przełożonemu, który decyduje o przekazaniu sprawy innemu pracownikowi.	Duże
9.	Zespół monitoringu i windykacji wierzycelności	Restrukturyzacja i windykacja	Osoba powiązana wykorzystuje informacje poufne, objęte tajemnicą zawodową w procesie sprzedaży wierzycelności w celu osiągnięcia korzyści w porozumieniu z potencjalnym nabywcą wierzycelności.	Brak istniejących sposobów przeciwdziałania (w przypadku braku oczywistych przesłanek identyfikacyjnych konflikt, jak to samo nazwisko i adres zamieszkania pracownika oraz klienta/dłużnika Banku). Główną rolę odgrywa świadomość potencjalnego konfliktu i odsunięcie się od procesu sprzedaży wierzycelności.	Duże
10.	ZOK	Zasady premiowania pracowników sprzedaży	Pracownicy sprzedaży otrzymują premię uzależnioną od wyników sprzedaży. Zdarza się, że muszą oferować klientowi produkt, co do którego nie są w pełni przekonani, lub którego zalet nie są pewni. Pracownicy chcąc uzyskać premię ze sprzedaży często stoją przed dylematem moralnym sprzedaży produktu klientowi, dla którego będzie on nieodpowiedni (badając jego oczekiwania i preferencje). Chęć zysku staje w sprzeczności z wewnętrznym przekonaniem pracownika. Z drugiej strony pracownik ma obowiązek działać w sposób rzetelny, sumienny, zgodny z zasadami etyki zawodowej oraz niewprowadzający klienta w błąd.	W takiej sytuacji jest odpowiednie ukształtowanie przez Bank zasad premiowania pracowników sprzedaży, które to nie będzie prowadzić do sytuacji konfliktowych, oprócz kryteriów o charakterze ilościowym, należy wprowadzić i weryfikować spełnianie przez pracowników kryteriów o charakterze jakościowym. Ponadto należy zachować odpowiednią proporcję stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, z uwzględnieniem praw i interesów klientów. Mając na uwadze obowiązujące w Banku zasady dotyczące opracowywania wewnętrznych regulacji prawnych, projekt	Duże

			przedstawiając klientowi odpowiedni dla niego produkt.	regulacji określającej zasady premiowania pracowników, musi zostać zaopiniowany przez radców prawnych.	
11.	Zarząd Rada	Proces zakupowy	W przypadku, gdy o wyborze danej oferty znajdzie się osoba, która będzie powiązana osobowo lub kapitałowo z oferentem i nie wyłączy się z procesu.	Członkowie Zarządu i Rady zobowiązani są do złożenia oświadczenia w zakresie powiązań z dostawcą; w przypadku identyfikacji pozytywnej, taka osoba powinna wyłączyć się z procesu (zgodnie z postanowieniami obowiązującego w Banku Regulaminu zarządzania konfliktami interesów).	Duże
12.	ZOK, Zespół Analiz Kredytowych, Radca Prawny	Proces opiniowania umów	W przypadku gdy osoba odpowiedzialna za umowę lub osoba wydająca opinię do umowy (pracownik Analiz, radca prawny/adwokat) będzie powiązana osobowo lub kapitałowo z kontrahentem i nie wyłączy się z procesu.	W Banku został wprowadzony Regulamin zarządzania konfliktami interesów w zakresie świadczenia usług inwestycyjnych przez Bank (regulamin zakłada przeciwdziałanie, identyfikację i zarządzanie konfliktami interesów). W takim przypadku, o którym mowa obok, żeby uniknąć wątpliwości, dana osoba powinna wyłączyć się z procesu/powstrzymać się od wydawania opinii.	Duże
13.	ZOK, Zespół Analiz Kredytowych	Podjęcie decyzji dotyczących stosowania indywidualnych stawek prowizji i opłat oraz indywidualnego poziomu oprocentowania kredytów w ramach przyznanych uprawnień.	Przyznawanie indywidualnych stawek prowizji i opłat oraz indywidualnego poziomu oprocentowania kredytów (korzystnych) dla osób bliskich lub podmiotów, w którym dany pracownik posiada prawa udziałowe (akcje, udziały) lub zasiada w organach statutowych takiego podmiotu.	Bank stosuje odpowiednie mechanizmy kontrolne w tym zakresie: a) przyznanie uprawnień w tym zakresie ściśle określonym osobom, stosowanie limitów kompetencyjnych, czy wymogu akceptacji wyższego szczebla decyzyjnego; b) określenie przesłanek, których spełnienie jest konieczne do przyznania indywidualnych warunków.	Małe
14.	Bank	Działalność konkurencyjna pracowników Banku.	W przypadku, gdy pracownik banku prowadziłby działalność konkurencyjną w stosunku do działalności statutowej Banku; możliwy dostęp do danych i informacji wrażliwych, tajemnicy przedsiębiorstwa, które to mogłyby zostać wykorzystane przez pracownika na własny rachunek.	W Banku został wprowadzony Regulamin zarządzania konfliktami interesów w zakresie świadczenia usług inwestycyjnych przez Bank (regulamin zakłada przeciwdziałanie, identyfikację i zarządzanie konfliktami interesów). Bank w Kodeksie Etyki Bankowej, z którymi każdy nowo zatrudniony pracownik banku zobowiązany jest zapoznać się, wskazał, iż pracownik Banku nie może podejmować czynności, które mogłyby spowodować powstanie konfliktu interesów pomiędzy nim a Bankiem czy pomiędzy nim a klientami Banku, w szczególności pracownik nie może podejmować, dla osiągnięcia osobistych korzyści, działań konkurencyjnych wobec Banku. Ponadto każdy pracownik Banku zobowiązany jest do złożenia oświadczenia o prowadzeniu/nie prowadzeniu działalności gospodarczej, w tym czy działalność ta jest konkurencyjna w stosunku do działalności prowadzonej przez Bank oraz czy nowo zatrudniony nie jest zatrudniony w innej instytucji, która prowadzi działalność konkurencyjną w stosunku do Banku.	Duże

				<p>Stanowisko kontroli wewnętrznej i ryzyka braku zgodności w ramach planu testowań pionowych na dany rok kalendarzowy, co do zasady przeprowadza testowanie pionowe w zakresie ryzyka braku zgodności, które obejmuje obszar działalności konkurencyjnej pracowników Banku.</p> <p>W przypadku identyfikacji przez Bank takiej sytuacji konfliktowej, podejmowane są działania zgodne z postanowieniami obowiązujących w Banku regulacji wewnętrznych, w tym w szczególności z postanowieniami Regulaminu zarządzania konfliktami interesów.</p>	
15.	Bank	Powiązania personalne pracowników Banku	W przypadku, gdy pracownicy na stanowiskach są powiązani personalnie, w szczególności dotyczy to stanowiska kluczowych i kierowniczych	Bank weryfikuje powiązania personalne osób w nim zatrudnionych na wszystkich stanowiskach pracy, ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk kluczowych i kierowniczych, celem zapewnienia ciągłości realizacji funkcji istotnych dla Banku, a w przypadku zaistnienia powiązań personalnych pomiędzy pracownikami, podejmuje stosowne działania mające na celu wyeliminowanie ryzyka operacyjnego, które mogłoby prowadzić do nadużyć ze strony pracowników.	Małe
16.	Stanowisko kontroli wewnętrznej i ryzyka braku zgodności	Proces rozpatrywania skarg i reklamacji	W przypadku, gdy osoba rozpatrująca skargi/reklamacje byłaby powiązana personalnie bądź kapitałowo z osobą/podmiotem składającym skargę/reklamację	<p>W Banku został wprowadzony Regulamin zarządzania konfliktami interesów w zakresie świadczenia usług inwestycyjnych przez Bank (regulamin zakłada przeciwdziałanie, identyfikację i zarządzanie konfliktami interesów</p> <p>W takim przypadku, o którym mowa obok, żeby uniknąć wątpliwości, dana osoba powinna wyłączyć się z procesu, a bezpośredni przełożony takiej osoby powinien powierzyć koordynację procesu innej osobie.</p>	Małe
17.	Zespół monitoringu i windykacji wierzytelności	Monitoring	Osoba powiązana wykorzystuje informacje poufne, objęte tajemnicą zawodową oraz inne informacje dotyczące sprawy, którą prowadzi wobec klienta/dłużnika będącego dla danego pracownika osobą bliską.	<p>W Banku został wprowadzony Regulamin zarządzania konfliktami interesów w zakresie świadczenia usług inwestycyjnych przez Bank (regulamin zakłada przeciwdziałanie, identyfikację i zarządzanie konfliktami interesów</p> <p>W takim przypadku, o którym mowa obok, żeby uniknąć wątpliwości, dana osoba powinna wyłączyć się z procesu monitoringu, a bezpośredni przełożony takiej osoby powinien powierzyć koordynację procesu innej osobie.</p>	Małe

Data: 12.01.2026r.

Sporządził:

Specjalista
Obsz
Anna Waszak-Obst

Data:

Zatwierdził:

Zarząd Banku Spółdzielczego
w Środzie Wlkp.

(pieczętka i podpis Zarządu Banku)

Data:

Zaakceptował:

Rada Nadzorcza
Banku Spółdzielczego
w Środzie Wlkp.

(pieczętka i podpis Rady Nadzorczej Banku)

Komitet Audytu
Bank Spółdzielczy
w Środzie Wlkp.