



SBR Bank

ZASADY

ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW

Spis treści

| | | |
|-------------|--|-----------|
| I. | POSTANOWIENIA OGÓLNE..... | 2 |
| II. | PODSTAWOWE ZASADY | 3 |
| III. | ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI INTERESÓW | 5 |
| IV. | ZADANIA ZWIĄZANE Z ZASADAMI | 9 |
| V. | PRZEPISY KOŃCOWE..... | 10 |

I. Postanowienia ogólne.

§ 1.

Zakres i cele Zasad zarządzania konfliktami interesów

1. Zasady zarządzania konfliktami interesów zwane dalej „Zasadami” określają zasady ograniczania konfliktu interesów, w tym zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania wynikającego z rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów interesów, a także zasady wyłączenia z podejmowania decyzji członka organu nadzorującego, zarządzającego lub na stanowisku kierowniczym w Banku, w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
2. Celem niniejszych Zasad jest identyfikacja i ocena rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów między interesami Banku, a prywatnymi interesami pracowników lub członków organów Banku oraz osób trzecich powiązanych z pracownikami lub członkami organów, oraz ich minimalizacji lub zapobiegania ich występowaniu, a także zapobieganie konfliktowi postrzeganemu.
3. Zasady stanowią wykonanie postanowień:
 - 1) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie zarządzania wewnętrznego (GL-44),
 - 2) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych – wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego,
 - 3) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotycząca zasad ładu wewnętrznego w bankach,
 - 4) Wytyczne Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

§ 2.

Definicje

Użyte w Zasadach pojęcia oznaczają:

- 1) Bank – Spółdzielczy Bank Rozwoju;
- 2) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Spółdzielczego Bank Rozwoju;
- 3) Zarząd – Zarząd Spółdzielczego Bank Rozwoju;
- 4) Stanowisko ds. zgodności – Stanowisko zgodności, wyodrębniona w strukturze komórka organizacyjna,
- 5) organ Banku – Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku;
- 6) członek organu – członek Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku lub podmiotu zależnego, bez względu na podstawę prawną pełnienia funkcji (np. stosunek pracy, umowa zlecenia itp.);
- 7) 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;
- 1) 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;

- 8) konflikt interesów potencjalny- potencjalna sytuacja, występuje jeśli działalność (w tym dawna, np. fakt zatrudnienia w innym podmiocie, interesy gospodarcze danej osoby, powiązania osobiste, itp) danej osoby może wpłynąć w przyszłości niewłaściwie na jej bezinteresowność, bądź bezstronność.
- 9) konflikt interesów rzeczywisty- faktyczna sytuacja, odnosi się do czynności wykonywanych w danej chwili, jeśli w trakcie ich wykonywania osoba podejmująca decyzje dostrzeże własne powiązania z osobą, której dotyczy rezultat czynności.
- 10) powiązania personalne - związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych, dotyczą relacji między podmiotami o charakterze rodzinnym, majątkowym oraz wynikającym ze stosunku pracy, powiązanie, które może rodzić ryzyko konfliktu interesów pracownika/członka organu Banku z racji posiadania relacji pozasłużbowych z innym pracownikiem/członkiem organu Banku,
- 11) pracownik – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego nadającego tej osobie status osoby współpracującej z Bankiem;
- 12) osoba bliska – osoba powiązana personalnie z Członkiem organu Banku, tj. jego małżonek, wstępny, zstępny lub powinowaty w linii prostej lub bocznej do drugiego stopnia a także osoba, która z jakiegokolwiek powodu może liczyć na szczególne względy u Członka organu Banku;
- 13) 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;
- 14) proces decyzyjny- zbiór czynności prowadzących do merytorycznego rozpoznania przez organ Banku konkretnej sprawy; wyłączenie Członka organu z procesu decyzyjnego odnosi się tylko do tej sprawy, której konflikt interesów dotyczy;
- 15) podmiot powiązany z członkiem organu Banku – podmiot w którym:
 - a) członkiem organu jest członek organu Banku, lub
 - b) członek organu Banku posiada większościowy pakiet udziałów lub akcji;
- 16) zachęta – opłata, prowizja, korzyść pieniężna lub świadczenie niepieniężne, której przyjęcie przez pracownika lub Członka organu Banku może przyczynić się do powstania sytuacji konfliktu interesów. Za zachętę traktuje się także powierzenie pracy lub pełnienia funkcji za wynagrodzeniem.
- 17) SSOZ BPS - Spółdzielnia Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

II. PODSTAWOWE ZASADY

§ 3. Zakres Zasad

Zasady obejmują relacje i transakcje między:

- 1) klientami Banku;
- 2) między Bankiem, a:

- a) klientami (w rezultacie modelu handlowego lub różnych usług oferowanych przez Bank i prowadzonej przez niego działalności),
- b) udziałowcami,
- c) członkami Rady Nadzorczej i Zarządu,
- d) pracownikami lub ich osobami bliskimi lub osobami trzecimi, które mogą rodzić ryzyko wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji,
- e) istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi,
- f) innymi powiązanymi stronami niż wymienione powyżej (np. podmiotami zależnymi).

§ 4.

Relacje, usługi, działalność lub transakcje zawierane przez Bank, w których mogą powstać konflikty interesów

Z uwagi na charakter działalności Banku, podstawowe obszary konfliktu interesów w Banku obejmują:

- 1) konflikt dotyczący relacji i transakcji Banku, reprezentowanym przez Zarząd, z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje, a także transakcji z podmiotami powiązanymi z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje,
- 2) konflikt dotyczący transakcji Banku z pracownikami, a także z podmiotami powiązanymi (w tym personalnie) z pracownikami,
- 3) konflikt dotyczący powiązań personalnych w strukturze organizacyjnej Banku,
- 4) konflikt dotyczący zawierania transakcji z podmiotami powiązanymi z Bankiem,
- 5) konflikt dotyczący zawierania transakcji z różnymi klientami w sytuacji konfliktu interesów.

§ 5.

Bank z uwagi na ochronę swoich interesów oraz konieczność przestrzegania prawa zarządza konfliktem interesów:

- 1) rzeczywistym,
- 2) potencjalnym.

§ 6.

Podstawowe zasady zapobiegania konfliktom interesów

1. Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktom interesów:
 - 1) osoby powiązane, w tym członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej, a także wszyscy pracownicy powinni unikać działań, które mogą spowodować możliwość wystąpienia konfliktu interesów,
 - 2) członkowie organów, którzy mają zasiadać w organach innych podmiotów po uzyskaniu zgody Radę Nadzorczą,
 - 3) obowiązkiem osoby powiązanej, w tym członków organów Banku oraz pracowników jest ujawnienie Bankowi wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą spowodować konflikt interesu,
 - 4) obowiązkiem członka organu Banku lub pracownika jest uchylenie się od głosowania lub decyzji w sprawach, gdzie występuje konflikt interesu lub występuje inna możliwość

- niekorzystnego wpływu na poziom obiektywizmu podejmowanej decyzji, albo właściwej realizacji obowiązków wobec Banku,
2. Stosowane są odpowiednie zasady zawierania przez Bank transakcji:
 - 1) z członkami Banku oraz podmiotami powiązаныmi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie,
 - 2) osobami zatrudnionymi w Banku,
 - 3) podmiotami zależnymi od Banku oraz jednostkami zależnymi i stowarzyszonymi z Bankiem,
 - 4) członkami organów Banku oraz podmiotami powiązаныmi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie,
 - 5) osobami zajmującymi stanowiska kierownicze oraz podmiotami powiązаныmi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie.
 3. Stosowany jest podział zadań, decyzyjności i procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz konfliktowi personalnemu, w szczególności w zakresie podejmowania decyzji i zawierania transakcji mogących rodzić konflikt interesów.
 4. Podejmowane są zdecydowane działania w odpowiedzi na wszelkie naruszenia powyższych zasad.

III. ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI INTERESÓW

§ 7.

Działania zmierzające do realizacji Zasad

Przestrzeganie Zasad jest realizowane poprzez:

- 1) właściwą organizację i funkcjonowanie organów Banku,
- 2) odpowiednie działania organizacyjne, zmierzające do wprowadzenia podziału zadań i odpowiedzialności, zapobiegającemu konfliktowi interesów,
- 3) wprowadzenie zasad zawierania transakcji z podmiotami powiązаныmi z Bankiem, a także podmiotami powiązаныmi z członkami organów Banku, a także osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w Banku,
- 4) wprowadzenie zasad zawierania transakcji w sytuacji konfliktu interesów z tytułu zawierania transakcji z pracownikami, podmiotami powiązаныmi z pracownikami,
- 5) wprowadzenie zasad zawierania transakcji w sytuacji konfliktu interesów pomiędzy Bankiem i klientem lub pomiędzy klientami,
- 6) dbałość o zapisy w regulacji wewnętrznych zapewniające zgodność z Zasadami,
- 7) nadzór organów Banku nad ich przestrzeganiem.

§ 8.

Identyfikacja konfliktu interesów

1. Konflikt interesów powstaje w szczególności, gdy jedna ze stron relacji/transakcji (członek organu, pracownik, Bank) posiada obiektywny powód, aby preferować w sposób naruszający przyjęte normy interes własny lub interes osoby trzeciej (np. podmiotu powiązanego, klienta), w stosunku do interesów drugiej strony (np. Banku, klienta).
2. Źródłem konfliktu interesów członków organu zarządzającego/nadzorującego mogą być w szczególności:

- 1) wzajemne niespójności regulacji wewnętrznych Banku, skutkujące zachwianiem procesu podejmowania decyzji przez organ nadzorujący/zarządzający, w tym poprzez nakładanie się kompetencji lub zadań przyporządkowanych do poszczególnych pionów zarządzania;
 - 2) zawarte umowy cywilne z Bankiem albo innymi instytucjami przez członka organu Banku lub jego osobę bliską, skutkujące wyłączeniem lub zachwianiem u niego swobody podejmowania decyzji lub składania oświadczeń woli w imieniu Banku, których celem nadrzędnym powinien być interes Banku;
 - 3) powstanie stosunku organizacyjnego pomiędzy członkiem organu Banku lub jego osobą bliską, a podmiotem zależnym, w szczególności na skutek stania się członkiem organu podmiotu zależnego lub przez udzielenie prokury;
 - 4) przyjęcie przez członka organu Banku zachęty, w tym ze skutkiem wyłączenia lub zachwiania swobodą podejmowania decyzji lub składania oświadczeń woli w imieniu Banku, których celem nadrzędnym powinien być interes Banku.
3. Za identyfikację konfliktu interesów potencjalnych/rzeczywistych odpowiada osoba odpowiedzialna za przeprowadzenie transakcji, podjęcie decyzji lub za relacje wewnętrzne (np. podległość służbową, podział zadań w zakresie decyzyjności, kontroli wewnętrznej, itp.).

§ 9. Powiązania personalne

1. Powiązania personalne to związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych. Powiązania personalne dotyczą relacji między podmiotami o charakterze rodzinnym, majątkowym oraz wynikających ze stosunku pracy.
2. Powiązania personalne mogą wystąpić w relacjach pomiędzy:
 - 1) członkami organów Banku;
 - 2) członkami organów Banku, a klientami Banku;
 - 3) członkami organów Banku, a innymi pracownikami Banku;
 - 4) pracownikami Banku;
 - 5) pracownikami Banku, a klientami Banku.
3. W Banku są określone akceptowalne zależności służbowe w związku z występowaniem powiązań personalnych, w tym zakresie akceptowalne są powiązania personalne pomiędzy pracownikami w przypadku, gdy nie zachodzi pomiędzy nimi bezpośrednia podległość służbowa, lub nie mają wzajemnego wpływu na zakres i realizację swoich obowiązków.
4. W Banku za powiązania personalne uznaje się powiązania o charakterze rodzinnym wynikające z małżeństwa, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej i w drugim stopniu linii bocznej.
5. Bank ogranicza ryzyko operacyjne wynikające z powiązań personalnych osób, których zakres obowiązków jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka.
6. W przypadku zaistnienia powiązań personalnych pomiędzy pracownikami, Bank podejmuje stosowne działania mające na celu wyeliminowanie ryzyka operacyjnego, które mogłyby prowadzić do nadużyć ze strony pracowników.
7. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank (pracodawcę) o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy.

8. Członkowie organów Banku oraz inni pracownicy Banku, na potrzeby zarządzania konfliktem interesów, zobowiązani są do ujawniania swoich powiązań personalnych z osobami, z którymi pozostają w relacjach służbowych, poprzez złożenie oświadczenia.
9. Członkowie organów Banku zobowiązani są do nadzoru nad relacjami pomiędzy osobami powiązanymi personalnie pozostającymi w relacjach służbowych tak, aby zwierzchnictwo i podległość tych osób nie skutkowały narażeniem na uszczerbek interesów Banku.
10. Weryfikacja powiązań personalnych osób zatrudnionych w Banku na wszystkich stanowiskach pracy, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników pełniących kluczowe funkcje lub stanowisk kierowniczych, ma na celu unikanie nieprawidłowości w procesie decyzyjnym.

§ 10.

Zawieranie transakcji z podmiotami zależnymi lub powiązanymi z Bankiem lub członkiem organu lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze

1. W przypadku transakcji z podmiotami powiązanymi z Bankiem, w tym z podmiotami zależnymi od Banku, w istotny sposób wpływających na sytuację finansową lub prawną Banku lub prowadzących do nabycia lub zbycia albo innego rozporządzenia znacznym majątkiem wprowadza się zasadę uzyskania akceptacji Rady Nadzorczej dla takiej transakcji.
2. Wprowadza się zasadę:
 - 1) uzyskania zgody Rady Nadzorczej w odniesieniu do transakcji z podmiotami zależnymi,
 - 2) zatwierdzania przez Radę Nadzorczą oraz Zarząd transakcji z podmiotami powiązanymi z członkiem organu Banku, tj. podmiotami w których:
 - a) członkiem Zarządu lub Rady Nadzorczej jest członek organu Banku,
 - b) członek organu Banku posiada większościowy pakiet udziałów lub akcji;
 - 3) stosowania odrębnych procedur zawierania transakcji (np. regulaminy wewnętrzne) z podmiotami powiązanymi kapitałowo lub organizacyjnie z członkiem organu Banku lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze.
3. W przypadku decyzji dotyczących osób zasiadających w organie Banku, osób na stanowiskach kierowniczych lub podmiotów powiązanych z członkiem organu Banku lub osobą na stanowisku kierowniczym, głosowanie w sprawie tej osoby lub podmiotu powiązanego, odbywa się bez uczestnictwa tej osoby, a decyzja podejmowana jest zgodnie z zapisami odpowiedniego regulaminu obowiązującego w Banku.

§ 11.

Mechanizmy kontrolne w zakresie konfliktu interesów

1. Mechanizmy kontrolne w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów obejmują:
 - 1) rozwiązania organizacyjne zmniejszające prawdopodobieństwo wystąpienie sytuacji powodujących konflikt interesów oraz
 - 2) system zbierania, przekazywania i wykorzystania informacji w zakresie ryzyka wystąpienia konfliktu interesów zapewniający możliwość reakcji kierownictwa Banku na zaistniałe zagrożenia.
2. W zakresie rozwiązań organizacyjnych w Banku stosuje się:
 - 1) pracownika lub Członka Zarządu, którego konflikt interesów dotyczy, wyłącza się od uczestniczenia w procesie decyzyjnym, w sprawie której konflikt interesów dotyczy lub

- na którą wywiera wpływ, do czasu zakończenia się procesu decyzyjnego. Pracownik lub Członek Zarządu nie może reprezentować Banku na etapie wykonywania podjętych decyzji, w sprawach w których uprzednio podlegał wyłączeniu;
- 2) jeśli zdarzenia lub okoliczności wskazujące na istnienie konfliktu interesów dotyczą członka Rady Nadzorczej Banku, to przewodniczący Rady zobowiązany jest zastosować dostępne w Banku instrumenty prawne w celu wyłączenia od działania w pracach tego Członka Rady, którego okoliczności lub zdarzenia dotyczą;
 - 3) tworzenie i dokumentowanie zadań i schematów podległości służbowej zapewniające jednoznaczne określanie tych kompetencji oraz podległości w obszarze zarządzania operacjami i decyzyjności na różnych szczeblach organizacyjnych, zapobiegające przyporządkowaniu zakresu odpowiedzialności mogącemu prowadzić do konfliktu interesów, w tym ukrywania szkód, błędów lub niewłaściwych działań,
 - 4) aktualizacja i dokonywanie przeglądów zarządczych regulacji wewnętrznych w zakresie struktury organizacyjnej, podziału zadań, systemu decyzyjnego, zapewniające identyfikację i wyeliminowanie potencjalnych konfliktów interesów,
 - 5) przyjęcie odpowiednich regulacji wewnętrznych dotyczących zawierania transakcji zapewniające unikanie konfliktu interesów i nadzór nad ich stosowaniem.
3. W zakresie systemu zbierania, przekazywania i wykorzystania informacji Bank wdraża:
- 1) obowiązek zgłaszania ryzyka konfliktu interesów przez członków organów Banku i pracowników, a także odpowiednio obowiązek powstrzymania się od decydowania lub zabierania głosu w danej sprawie (dotyczy to również sytuacji konfliktu interesów między Bankiem i klientem lub członkiem organu/pracownikiem i klientem),
 - 2) prowadzenie ewidencji dotyczącej przypadków zgłoszenia ryzyka konfliktu interesów, uzyskanych od członków organów lub pracowników lub też będące skutkiem przeglądu zarządczego przekazywanych do Stanowiska zgodności.

§ 12.

Monitorowanie i raportowanie w zakresie konfliktu interesów

1. W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów, prowadzony jest Rejestr.
2. Rejestr prowadzony jest w formie elektronicznej.
3. Wpisowi do Rejestru podlegają:
 - a) oświadczenia Członków organów Banku oraz osób zajmujących najważniejsze funkcje w Banku, co do pozostawania w stanie konfliktu interesów;
 - b) informacje o zdarzeniach lub okolicznościach wystąpienia konfliktu interesów lub ryzyka jego wystąpienia, zgłoszone przez członków organów Banku/ pracowników.

§ 13.

1. Wpisów do Rejestru konfliktu interesów dokonuje stanowisko ds. zgodności.
2. Członkowie organów Banku oraz osoby zajmujące stanowiska kierownicze, zobowiązani są do składania Oświadczeń o istnieniu konfliktu interesów, w cyklach półrocznych, nie później niż do końca marca za I półrocze oraz do końca lipca za II półrocze.
3. W przypadku zmiany stanu faktycznego przedstawionego w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 2, Członek organu Banku oraz osoba zajmująca stanowisko kierownicze, zobowiązana jest niezwłocznie zaktualizować swoje oświadczenie.

§ 14.

1. Każdy pracownik Banku, który posiada wiedzę w zakresie wystąpienia lub możliwości wystąpienia zdarzenia lub okoliczności, niosącego znamiona konfliktu interesów zobowiązany jest do niezwłocznego zgłoszenia takiej informacji bezpośrednio przełożonemu oraz stanowisku ds. zgodności.
2. Obowiązek zgłaszania informacji dotyczących konfliktu interesów wynika z podpisanego przez pracownika oświadczenia.
3. Zgłoszone przez pracowników zdarzenia podlegają wpisowi do Rejestru, o którym mowa w § 12.

§ 15.

1. Zgłoszone przypadki ryzyka konfliktu interesów są monitorowane przez Stanowisko ds. zgodności, obejmuje to testy zgodności (przeeglądy, kontrolę wewnętrzną) w zakresie przestrzegania zasad związanego ze zgłoszonymi przypadkami ryzyka konfliktu interesów.
2. Stanowisko ds. zgodności dokonuje, poprzez odpowiednie testy zgodności (przeeglądy, kontrolę wewnętrzną) monitorowania mechanizmów kontroli wewnętrznej (kontroli ryzyka).
3. O zdarzeniach lub okolicznościach ujawnionych w Rejestrze, komórka ds. zgodności powiadamia Zarząd oraz Radę Nadzorczą Banku w drodze kwartalnych sprawozdań w terminie określonym w Instrukcji funkcjonowania Systemu Informacji Zarządczej (SIZ).
4. W przypadku wykrycia istotnych konfliktów interesów, Bank informuje Komisję Nadzoru Finansowego oraz SSOZ BPS.
5. Informacja o której mowa w pkt.4, zostaje przekazana do SSOZ BPS za pomocą systemu KOS.

IV. ZADANIA ZWIĄZANE Z ZASADAMI

§ 16.

Rada Nadzorcza

1. Nadzór nad przestrzeganiem Zasad w Banku sprawuje Rada Nadzorcza.
2. Rada Nadzorcza w szczególności uwzględnia zasady zapobiegania konfliktowi interesu w zakresie działań Rady Nadzorczej jako organu kolegialnego, jak również jej poszczególnych członków.
3. Członkowie Rady Nadzorczej powstrzymują się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub w inny sposób wpływać negatywnie na reputację jako członka organu Banku.
4. Wprowadza się zasadę wyłączenia członka Rady Nadzorczej z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia, na czas procedowania sprawy, której konflikt interesów dotyczy.
5. Rada Nadzorcza upewnia się, na podstawie wyników sprawozdawczości z przeglądów zarządczych struktury organizacyjnej, wyników audytu wewnętrznego, wyników analizy ryzyka braku zgodności, treści ewentualnych opinii prawnych, a także odpowiedniej dokumentacji kadrowej, treści protokołów z posiedzeń Zarządu, że wprowadzone przez Zarząd rozwiązania organizacyjne oraz procedury mające na celu ograniczenie występowania konfliktu interesów i powiązań personalnych zapewniają w szczególności:

- 1) rozdzielenie funkcji kierowania i zwierzchności organizacyjnej nad jednostkami operacyjnymi w Banku (w tym uwzględniające podejmowanie decyzji w okresie zastępstw członków Zarządu),
- 2) niezależność i obiektywizm sprawowanej kontroli wewnętrznej,
- 3) przestrzeganie określonych w Banku zasad podejmowania decyzji przez osoby powiązane personalnie.

§ 17. Zarząd Banku

1. Wewnętrzny podział odpowiedzialności za poszczególne obszary działalności instytucji nadzorowanej pomiędzy członków Zarządu jest dokonany w sposób przejrzysty i jednoznaczny, co jest odzwierciedlone w regulacjach wewnętrznych.
2. Podział taki nie prowadzi do zbędnego nakładania się kompetencji członków Zarządu lub wewnętrznych konfliktów interesów.
3. Członek Zarządu, którego konflikt interesów dotyczy, wyłącza się od uczestniczenia w procesie decyzyjnym, w sprawie której konflikt interesów dotyczy lub na którą wywiera wpływ, do czasu zakończenia się procesu decyzyjnego. Członek Zarządu nie może reprezentować Banku na etapie wykonywania podjętych decyzji, w sprawach w których uprzednio podlegał wyłączeniu.
4. O zdarzeniach wypełniających znamiona konfliktu interesów, dotyczących Członka Zarządu Banku, które mogą dodatkowo uprawdopodobniać ryzyko zaistnienia przestępstwa albo działań, które wywołały lub mogą wywołać w przyszłości szkodę majątkową w Banku lub wpłynęły / mogą wpłynąć negatywnie na wizerunek Banku, Prezes Zarządu Banku niezwłocznie powiadamia Radę Nadzorczą.
5. Członek Zarządu powstrzymuje 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 Banku.
6. Prezes Zarządu informuje Radę Nadzorczą na temat aktywności zawodowej członków Zarządu oraz osób zajmujących najważniejsze funkcje w Banku, w terminie określonym w Instrukcji funkcjonowania Systemu Informacji Zarządczej (SIZ).

V. PRZEPISY KOŃCOWE

§ 18.

1. Zasady podlegają corocznemu przeglądowi dokonywanemu przez Stanowisko ds. zgodności zgodnie z Instrukcją funkcjonowania Systemu Informacji Zarządczej.
2. Niniejsze Zasady wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.
3. Na stronie internetowej banku SBR, Bank umieszcza odpowiednie informacje dotyczących przyjętych Zasad zarządzania konfliktem interesów w Spółdzielczym Banku Rozwoju.