

Rejestr konfliktów interesów potencjalnych /rzeczywistych

Załącznik nr 3  
do „Polityki zarządzania konfliktami interesów w  
Kujawsko-Dobrzyńskim Banku Spółdzielczym  
”wprowadzonej Uchwałą nr 30/2023 Zarządu KDBS Bank  
z dnia 09 lutego 2023 r.

| L.p. | Jednostka organizacyjna/<br>Komórka organizacyjna,<br>której dotyczy konflikt | Usługa, której dotyczy konflikt  | Opis konfliktu interesów  | Istniejące sposoby przeciwdziałania /zarządzania konfliktami interesów /  | Potencjalny/rzeczywisty | Poziom ryzyka | Aktualizacja/Monitoring      | Uwagi |
|------|---|--|---|---|-------------------------|---------------|------------------------------|-------|
| 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  | Bank w „Zasadach Etyki w Kujawsko-Dobrzyńskim Banku Spółdzielczym” i „Zasadach zarządzania ryzykiem braku zgodności w Kujawsko-Dobrzyńskim Banku Spółdzielczym” zawierających normy o charakterze etycznym oraz standardy postępowania Banku, jego pracowników oraz podmiotów, za pośrednictwem których Bank wykonuje czynności, kładzie nacisk na prowadzenie działalności z poszanowaniem przepisów prawa, standardów rynkowych oraz w sposób budzący zaufanie, w tym stosując mechanizmy kontrolne mające na celu przeciwdziałanie korupcji.<br>Bank określił zasady dotyczące przyjmowania i wręczania prezentów przez pracowników w „Zasadach Etyki w Kujawsko-Dobrzyńskim Banku Spółdzielczym”.<br>Pracownik nie może przyjmować ani przekazywać prezentów w okolicznościach, w których przyjęcie lub przekazanie prezentu może wskazywać na udzielenie lub uzyskanie korzyści majątkowej lub rekompensaty za świadczoną usługę. Pracownikowi nie wolno przyjmować ani przekazywać żadnych korzyści majątkowych, w tym w postaci prezentów, usług, pożyczek, ani zgadzać się na uprzywilejowane traktowanie przez klienta w zamian za współpracę z Bankiem. | Potencjalny             | małe          | nie rzadziej niż raz do roku |       |
| 2.   | Oddziały, Filie, WAKiAK   | transakcje w procesie kredytowym, windykacji i restrukturyzacji, monitoringu ekspozycji kredytowych, | gdy osoba powiązana wykorzystuje informacje poufne, objęte tajemnicą zawodową oraz inne informacje dotyczące klientów, które posiadała w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych   | Osoby powiązane nie mogą wykorzystywać przy zawieraniu transakcji własnych informacji poufnych lub stanowiących tajemnicę zawodową; Osobom powiązanym zabrania się zawierania transakcji własnych, które są związane z ujawnieniem lub wykorzystaniem informacji poufnej lub informacji stanowiącej tajemnicę zawodową; dodatkowo wprowadzony został "Regulamin udzielania kredytów, pożyczek pieniężnych, gwarancji bankowych i poręczeń osobom i podmiotom wymienionym w art. 79, 79a Prawa bankowego w Kujawsko-Dobrzyńskim Banku Spółdzielczym"; przeprowadzane są szkolenia pracowników wstępne i cykliczne z zakresu zasad dokonywania transakcji własnych i ochrony informacji poufnych oraz stanowiących tajemnicę zawodową.  | Potencjalny             | małe          | nie rzadziej niż raz do roku |       |
| 3.   | Oddziały, Filie, WAKiAK   | Proces kredytowy   | gdy interesy osoby powiązanej związane są z interesami klienta, zwłaszcza gdy jest on obsługiwany przez tą 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 takiego podmiotu/klienta | W Banku została wdrożona Polityka zarządzania konfliktami interesów (zakłada następujące etapy zarządzania KI: przeciwdziałanie, identyfikacja, zarządzanie, tak aby nie doszło do naruszenia interesu drugiej strony, zwłaszcza klienta).<br>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.   | Potencjalny             | małe          | nie rzadziej niż raz do roku |       |
| 4.   | Oddziały, Filie, WAKiAK, Członkowie KK  | Proces kredytowy   | Osoba zaangażowana w proces kredytowy (pracownik Oddziału, Filii, Analityk, decydent) jest osobą bliską Kredytobiorcy, udziałowca Kredytobiorcy lub członka organów Kredytobiorcy   | W Banku została wdrożona Polityka zarządzania konfliktami interesów (polityka zakłada następujące etapy zarządzania KI: przeciwdziałanie, identyfikacja, zarządzanie, tak aby nie doszło do naruszenia interesu drugiej strony, zwłaszcza klienta).   | Potencjalny             | duże          | nie rzadziej niż raz do roku |       |
| 5.   | Oddziały, Filie, WAKiAK, Członkowie KK, WRBiMK                                | Proces kredytowy   | Osoba zaangażowana w proces kredytowy /proces opiniowania (pracownik Oddziału, Filii Analityk, decydent) inwestuje w niepubliczne, komercyjne papiery dłużne, których nabywcą jest Bank (wykorzystanie informacji poufnej, niedostępnej dla innych uczestników rynku),  | Osoby powiązane nie mogą wykorzystywać przy zawieraniu transakcji własnych informacji poufnych lub stanowiących tajemnicę zawodową; Osobom powiązanym zabrania się zawierania transakcji własnych, które są związane z ujawnieniem lub wykorzystaniem informacji poufnej lub informacji stanowiącej tajemnicę zawodową.   | Potencjalny             | małe          | nie rzadziej niż raz do roku |       |

|     |  |   |   |  |             |      |                              |  |
|-----|--|---|---|--|-------------|------|------------------------------|--|
| 6.  | Oddziały, Filie,<br>WAKiAK,Członkowie KK,<br>WRBiMK          | Proces kredytowy  | Osoba zaangażowana w proces kredytowy/proces opiniowania (pracownik Oddziału, Filii, Centrali, Analityk, decydent) objęcia przez Bank papierów dłużnych, aktywnie korzysta z usług tego samego agenta emisyjnego/biura maklerskiego, który emituje papiery dłużne.          | Brak istniejących sposobów przeciwdziałania. Jedynie świadomość potencjalnego konfliktu i odsunięcie się od procesu kredytowego.   | Potencjalny | małe | nie rzadziej niż raz do roku |  |
| 7.  | ZRW, Oddziały, Filie   | 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 identyfikujących 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, rodzeństwa, dzieci rodzeństwa, małżonka, osoby przysposabiające i przysposobione oraz osobę, która pozostaje ze zbywcą faktycznie we wspólnym pożyciu). Taką sytuację powinien zgłosić swojemu przełożonemu, który decyduje o przekazaniu sprawy innemu pracownikowi. | Potencjalny | małe | nie rzadziej niż raz do roku |  |
| 8.  | ZRW, Oddziały, Filie   | Restrukturyzacja i windykacja   | Osoba powiązana wykorzystuje informacje poufne, objęte tajemnicą zawodową w procesie sprzedaży wierzytelności w celu osiągnięcia korzyści w porozumieniu z potencjalnym nabywcą wierzytelności  | Brak istniejących sposobów przeciwdziałania (w przypadku braku oczywistych przesłanek identyfikujących konflikt, jak to samo nazwisko i adres zamieszkania pracownika oraz potencjalnego nabywcy wierzytelności Banku). Główną rolę odgrywa świadomość potencjalnego konfliktu i odsunięcie się od procesu sprzedaży wierzytelności.   | Potencjalny | małe | nie rzadziej niż raz do roku |  |
| 9.  | Oddziały, Filie, WAKiAK, Komitet Kredytowy, Zarząd Banku     | podejmowanie decyzji dotyczących stosowania indywidualnych stawek prowizji i opłat oraz indywidualnego poziomu oprocentowania kredytów w ramach przyznanego 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:<br>1) Przyznanie uprawnień w tym zakresie ściśle określonym osobom poprzez wprowadzenie między innymi procedury Kompetencje Kredytowe; stosowanie limitów kompetencyjnych, czy wymogu akceptacji wyższego szczebla decyzyjnego.<br>2) Określenie przesłanek, których spełnienie jest konieczne do przyznania indywidualnych warunków.  | Potencjalny | małe | nie rzadziej niż raz do roku |  |
| 10. | Opiekun umowy, Kancelaria Prawna/Radca Prany Banku , SZ, IOD | Proces opiniowania umów   | w przypadku, gdy opiekun umowy lub osoba wydająca opinię do umowy (pracownik, radca prawny, IOD) będzie powiązana osobowo lub kapitałowo z kontrahentem i nie wyłączy się z procesu;  | W Banku została wdrożona Polityka zarządzania konfliktami interesów (polityka zakłada następujące etapy zarządzania KI: przeciwdziałanie, identyfikacja, zarządzanie, tak aby nie doszło do naruszenia interesu drugiej strony, np. klienta, pracownika, Banku).   | Potencjalny | małe | nie rzadziej niż raz do roku |  |

|     |  |   |  |  |             |         |                              |  |
|-----|--|---|--|--|-------------|---------|------------------------------|--|
| 11. | WOS                                    | 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 została wdrożona Polityka zarządzania konfliktami interesów (Polityka zakłada następujące etapy zarządzania KI: przeciwdziałanie, identyfikacja, zarządzanie, tak aby nie doszło do naruszenia interesu drugiej strony, np. klienta, pracownika, Banku).<br>Bank w „Zasadach Etyki w Kujawsko-Dobrzyńskim Banku Spółdzielczym” 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.<br>Ponadto z Polityki kadrowej wynika, że 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.<br><br>SZ, w ramach planu testowań okresowo przeprowadza testowanie pionowe w zakresie ryzyka braku zgodności, które obejmuje obszar działalności konkurencyjnej pracowników Banku;<br>W przypadku identyfikacji przez Bank takiej sytuacji konfliktowej, podejmowane są działania zgodnie z postanowieniami obowiązujących w Banku regulacji wewnętrznych, w tym w szczególności z postanowieniami Polityki zarządzania konfliktami interesów w Kujawsko-Dobrzyńskim Banku Spółdzielczym". | Potencjalny | średnie | nie rzadziej niż raz do roku |  |
| 12. | WOS                                    | Powiązania personalne pracowników Banku     | W przypadku, gdy pracownicy na określonych stanowiskach są powiązani personalnie; w szczególności dotyczy to stanowisk 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.  | Potencjalny | małe    | nie rzadziej niż raz do roku |  |
| 13. | Bank                                   | Proces rozpatrywania skarg reklamacji       | W przypadku, gdy osoba rozpatrująca skargi/reklamacje byłaby powiązana personalnie bądź kapitałowo z osobą/podmiotem składającym skargę/reklamację   | W Banku została wdrożona Polityka zarządzania konfliktami interesów (regulamin zakłada następujące etapy zarządzania KI: przeciwdziałanie, identyfikacja, zarządzanie, tak aby nie doszło do naruszenia interesu drugiej strony, np. klienta, pracownika, Banku).<br>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.  |             | małe    | nie rzadziej niż raz do roku |  |
| 14. | WRBiMK                                 | 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.  | W Banku została wdrożona Polityka zarządzania konfliktami interesów (regulamin zakłada następujące etapy zarządzania KI: przeciwdziałanie, identyfikacja, zarządzanie, tak aby nie doszło do naruszenia interesu drugiej strony, np. klienta, pracownika, Banku).<br>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.  | Potencjalny | małe    | nie rzadziej niż raz do roku |  |
| 15. | Kancelaria Prawna/ Radca Prawny Banku  | Koordinacja procesu obsługi prawnej         | Zakazane jest informowanie sprzeczne z prawem, dobrymi obyczajami lub naruszające godność zawodu radcy prawnego/adwokata, a w szczególności: zawierające bezpośrednie porównywanie jakości czynności zawodowych z czynnościami innych, możliwych do identyfikacji osób     | Bank wdrożył mechanizmy organizacyjne mające na celu niedopuszczenie do sytuacji zamawiania analiz prawnych, aż do uzyskania korzystnego dla Banku rozstrzygnięcia w danej sprawie, co mogłoby doprowadzić do sytuacji pośredniego porównywania jakości czynności zawodowych podejmowanych przez jednego radcę prawnego z czynnościami innych, możliwych do identyfikacji osób.  | Potencjalny | średnie | nie rzadziej niż raz do roku |  |
| 16. | Członkowie Zarządu, WOS,ZI, WPB, WWBiM | wszystkie usługi świadczone przez Bank      | w przypadku, gdy decydem o wyborze danej oferty jest osoba, która będzie powiązana, osobowo lub kapitałowo z oferentem i nie wyłączy się z procesu;  | W przypadku identyfikacji pozytywnej, taka osoba powinna wyłączyć się z procesu (działanie zgodnie z postanowieniami obowiązującej w Banku Polityki zarządzania konfliktami interesów w Kujawsko-Dobrzyńskim Banku Spółdzielczym).   | Potencjalny | małe    | nie rzadziej niż raz do roku |  |