

Rejestr konfliktów interesów potencjalnych

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/ Komórka organizacyjna, 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. Bank określił zasady dotyczące przyjmowania i wręczania prezentów przez pracowników w „Zasadach Etyki w Kujawsko-Dobrzyńskim Banku Spółdzielczym”. 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). 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, WAKiAK,Członkowie KK, 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, rodzeństwo, 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 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: 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. 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). 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. 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. SZ, w ramach planu testowań okresowo przeprowadza testowanie pionowe w zakresie ryzyka braku zgodności, które obejmuje obszar działalności konkurencyjnej pracowników Banku; 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). 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.	Potencjalny	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). 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	