

*Załącznik do Uchwały nr 10/02/2026  
Zarządu Banku Spółdzielczego w Kalwarii Zebrzydowskiej  
z dnia 28.01.2026 r.*

*Załącznik do Uchwały nr 16/01/2026  
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Kalwarii Zebrzydowskiej  
z dnia 28.01.2026 r.*

*Obowiązuje od dnia 01.01.2026 r.*

**POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTEM INTERESÓW  
W BANKU SPÓŁDZIELCZYM W KALWARII ZEBRZYDOWSKIEJ  
NA 2026 ROK**

## Spis treści

I. WSTĘP .....	2
II. ZASADY IDENTYFIKACJI KONFLIKTU INTERESÓW .....	5
III. ZASADY ZAPOBIEGANIA KONFLIKTOWI INTERESÓW .....	5
IV. RADA NADZORCZA BANKU.....	6
V. A ZARZĄD BANKU.....	6
VI. POWIĄZANIA PERSONALNE .....	7
VII. ZAWIERANIE TRANSAKCJI ISTOTNYCH DLA BANKU LUB DOTYCZĄCYCH CZŁONKA ORGANU.....	8
VIII. REJESTR.....	8
IX. ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM INTERESÓW .....	9
X. POSTANOWIENIA KOŃCOWE .....	11

## ZAŁĄCZNIKI:

- Załącznik nr 1 – Oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów Banku Spółdzielczego w Kalwarii Zebrzydowskiej
- Załącznik nr 2 – Oświadczenie o możliwości wystąpienia konfliktu interesów
- Załącznik nr 3 – Rejestr oświadczeń pracowników dotyczących powiązań personalnych
- Załącznik nr 4 – Rejestr oświadczeń pracowników dotyczących konfliktów interesów
- Załącznik nr 5 – Rejestr zidentyfikowanych powiązań personalnych
- Załącznik nr 6 – Rejestr zidentyfikowanych konfliktów interesów
- Załącznik nr 7 – Rejestr zgód Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu
- Załącznik nr 8 – Stopnie pokrewieństwa

## I. WSTĘP

### § 1.

1. Polityka w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Kalwarii Zebrzydowskiej określa zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania ryzyku wynikającemu z zaistniałych jak i potencjalnych konfliktów interesów oraz określa zdarzenia, w tym usługi, umowy lub transakcje zawierane przez Bank, w których mogą wystąpić konflikty interesów oraz wskazuje, jak zarządzać takimi konfliktami.
2. Ponadto Polityka określa wyłączenia z procesu decyzyjnego członka organów Banku lub pracownika, w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia /jeśli dana sprawa dotyczy tego członka/.
3. Celem Polityki jest zapewnienie, że Bank identyfikuje, zapobiega, zarządza i monitoruje sytuacje, które mogą prowadzić do konfliktu interesów.
4. Kluczowe cele szczegółowe Polityki to:
  - 1) **identyfikacja potencjalnych konfliktów interesów** - zapewnienie, że Bank jest w stanie zidentyfikować sytuacje, w których interesy osobiste, zawodowe lub finansowe pracowników, klientów, dostawców lub innych interesariuszy mogą wpłynąć na bezstronne wykonywanie obowiązków;
  - 2) **ochrona interesów klientów** - zagwarantowanie, że interesy klientów są priorytetowe i nie są naruszane w wyniku działań organizacji lub jej pracowników;
  - 3) **zapobieganie konfliktom interesów** - wdrożenie środków prewencyjnych, takich jak zasady etyczne, procedury raportowania i ograniczenia w dostępie do informacji, aby minimalizować ryzyko wystąpienia konfliktów interesów.
  - 4) **promowanie uczciwości i przejrzystości** - budowanie kultury organizacyjnej opartej na transparentności, etyce i uczciwości w celu wzmocnienia zaufania klientów, regulatorów i społeczeństwa.
  - 5) **ochrona reputacji Banku** - minimalizowanie ryzyka reputacyjnego, które może wynikać z nieodpowiedniego zarządzania konfliktami interesów
  - 6) **zgodność z przepisami prawa i regulacjami** - spełnienie wymogów wynikających z regulacji prawnych i wytycznych organów nadzoru
  - 7) **zarządzanie istniejącymi konfliktami interesów** - stosowanie odpowiednich mechanizmów, takich jak wyłączenie z procesu decyzyjnego lub zastosowanie środków kompensacyjnych, w celu ograniczenia negatywnego wpływu już istniejących konfliktów
  - 8) **wzmacnianie mechanizmów nadzoru i kontroli** - regularne monitorowanie i doskonalenie zarządzania konfliktami interesów w celu wykrywania i eliminowania słabości.

### § 2.

Polityka działa w oparciu o przepisy prawne i regulacyjne w postaci:

- 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe;
- 2) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach;
- 3) Rekomendacji H dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach, wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego w 2017 r.;
- 4) Rekomendacji M dotycząca zarządzania ryzykiem operacyjnym w bankach, wydana przez Komisję Nadzoru Finansowego w 2013 r.;

- 5) Rekomendacja Z dotycząca zasad ładu wewnętrznego w bankach wydana przez Komisję Nadzoru Finansowego w 2020 r.;
- 6) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego w 2014 r.;
- 7) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie zarządzania wewnętrznego.

### § 3.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
  - 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Kalwarii Zebrzydowskiej;
  - 2) **członek organu** – członek Zarządu lub Rady Nadzorczej;
  - 3) **organ Banku** – Zarząd lub Rada Nadzorcza Banku;
  - 4) **Specjalista ds. zgodności i kontroli wewnętrznej** – pracownik Banku zarządzający ryzykiem braku zgodności;
  - 5) **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;
  - 6) **interes** - obiektywny stan rzeczy stanowiący przedmiot pożądań lub dążeń danego podmiotu, także zespół okoliczności prawnych lub faktycznych, które mogą powodować korzyść dla danego podmiotu – interes może dotyczyć interesu prywatnego pracownika, interesu prywatnego członka organu Banku, a także interesu osób bliskich wobec pracownika lub członka organu lub interesu Banku jako instytucji;
  - 7) **interes prywatny** – staranie się o powodzenie w życiu, zabieganie o sprawy majątkowe, karierę, szczęście, chęć dbałości o dobro swojej rodziny, sytuacja identyfikacji i odczuwanie potrzeby akceptacji ze strony określonej grupy społecznej, darzenie sympatią i większe zrozumienie członków tej grupy;
  - 8) **konflikt interesów** – zbiór okoliczności prawnych lub faktycznych znanych w Banku, które mogą doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku a osobami powiązаныmi z Bankiem, w tym Członkiem organu Banku lub pracownikiem 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;
  - 9) **konflikt interesów rzeczywisty** - odnosi się do czynności wykonywanych w danej chwili, zachodzi w trakcie ich wykonywania gdy osoba podejmująca decyzję dostrzeże własne powiązanie z osobą której dotyczy rezultat czynności;
  - 10) **konflikt interesów potencjalny** – jeśli dana osoba lub Bank ma szczególny interes, który może mieć negatywny wpływ na ocenę sytuacji, podejmowane decyzje, wykonywanie powierzonych zadań w przyszłości z naruszeniem interesów Banku lub innej strony, np.
    - a) w **przypadku pracownika lub członka organu** – obecna lub dawna działalność, np. interesy gospodarcze, fakt zatrudnienia/ pełnienia roli członka organu w innym podmiocie gospodarczym, a także powiązania personalne z innymi członkami organu, pracownikami, innymi osobami zatrudnionymi – które mogą wpłynąć w przyszłości niewłaściwie na bezinteresowność, bądź bezstronność w przypadku podejmowania decyzji, sprawowania nadzoru, kontroli, itp. w zakresie relacji Banku z danym podmiotem gospodarczym lub osobą;

- b) w **przypadku Banku** – relacja z podmiotem powiązany, która może wpłynąć niewłaściwie w przyszłości na bezinteresowność, bądź bezstronność w zakresie decyzji dotyczącej relacji Banku wobec tego podmiotu gospodarczego.
- 11) **konflikt interesów postrzegany** - występuje podejrzenie kierowania się osobistymi korzyściami w trakcie wykonywania obowiązków przez daną osobę pomimo iż w rzeczywistości tak się nie dzieje;
  - 12) **lojalność** - postępowanie zgodne z przyjętymi zobowiązaniami (np. względem pracodawcy, klienta) lub istniejącym prawem;
  - 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) **osoba bliska** – osoba powiązana personalnie z Członkiem organu Banku lub pracownikiem, 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 lub pracownika;
  - 15) **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;
  - 16) **proces decyzyjny** – zbiór czynności prowadzących do merytorycznego rozpoznania przez organ Banku lub pracowników Banku w ramach ich obowiązków służbowych konkretnej sprawy; wyłączenie Członka organu lub pracownika z procesu decyzyjnego odnosi się tylko do tej sprawy, której konflikt interesów dotyczy;
  - 17) **Specjalista ds. zgodności i kontroli wewnętrznej** wykonuje czynności określone w Regulaminie działania stanowiska Specjalisty ds. zgodności i kontroli wewnętrznej w obszarze zgodności w Banku Spółdzielczym w Kalwarii Zebrzydowskiej oraz w Regulaminie systemu kontroli wewnętrznej w Banku Spółdzielczym w Kalwarii Zebrzydowskiej;
  - 18) **umowa outsourcingowa** – umowa, o której mowa w art. 6a Prawa bankowego oraz Wytycznych EBA/GL/2019/02 z dnia 25 lutego 2019 r. w sprawie outsourcingu;
  - 19) **umowa z zewnętrzną dostawcą usług ICT** – umowa, o której mowa w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2554 z dnia 14 grudnia 2022 r. w sprawie operacyjnej odporności cyfrowej sektora finansowego i zmieniające rozporządzenia (WE) nr 1060/2009, (UE) nr 648/2012, (UE) nr 600/2014, (UE) nr 909/2014 oraz (UE) 2016/1011 – dalej „DORA”;
  - 20) **zachęta** – opłata, prowizja, korzyść pieniężna lub świadczenie niepieniężne, której przyjęcie przez pracownika lub Członka organu Banku może przyczynić się do powstania konfliktu interesów. Za zachętę traktuje się także powierzenie pracy lub pełnienia funkcji za wynagrodzeniem.

## **II. Zasady identyfikacji konfliktu interesów**

### **§ 4.**

1. Podstawowe obszary ryzyka konfliktu interesów to:
  - 1) relacje i transakcje Banku z członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje,
  - 2) transakcji Banku z pracownikami, a także z podmiotami powiązаныmi (w tym personalnie) z pracownikami,
  - 3) powiązań personalnych w strukturze organizacyjnej Banku,
  - 4) zawierania transakcji z podmiotami powiązаныmi z Bankiem,
  - 5) dostarczanie usług dla Banku przez osoby powiązane z Bankiem;
  - 6) zawierania transakcji z różnymi klientami w sytuacji konfliktu interesów.
2. Konflikt interesów może dotyczyć relacji i transakcji:
  - 1) 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 lub 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 powiązаныmi stronami niż wymienione powyżej.
  - 2) różnymi klientami Banku.
3. Bank z uwagi na ochronę swoich interesów oraz konieczność przestrzegania prawa zarządza konfliktem interesów:
  - 1) rzeczywistym,
  - 2) potencjalnym,
  - 3) postrzeganym.
4. Pracownicy Banku składają co roku (w miesiącu grudniu) oświadczenia dotyczące możliwości wystąpienia konfliktu interesów, które stanowią Załącznik nr 2 do niniejszej Polityki. Przedmiotowe oświadczenie składają również nowo zatrudnieni pracownicy w momencie zatrudnienia.

## **III. Zasady zapobiegania konfliktowi interesów**

### **§ 5.**

1. Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:
  - 1) członkowie Zarządu Banku mogą zasiadać w organach innych podmiotów po uzyskaniu zgody Rady Nadzorczej Banku;
  - 2) obowiązkiem osoby powiązanej, w tym członka organu Banku oraz pracownika jest ujawnienie wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą powodować konflikt interesu; dotyczy to też interesów ich najbliższych członków rodziny; powinno się odpowiednio uwzględniać fakt, że konflikty interesów mogą wynikać nie tylko z obecnych, ale także z przeszłych relacji osobistych lub zawodowych;
  - 3) obowiązkiem członka organu Banku lub pracownika jest wyłączenie się odpowiednio od głosowania lub podejmowania decyzji w sprawach, gdzie występuje konflikt interesu lub występuje inna możliwość niekorzystnego wpływu na poziom obiektywizmu podejmowanej decyzji, albo właściwej realizacji obowiązków wobec Banku;

- 4) w Banku stosowane są odpowiednie procedury zawierania transakcji z członkami organów Banku;
2. Bank ustala odpowiednie zasady zawierania przez Bank transakcji z:
  - 1) członkami organów, a także podmiotami powiązаныmi z członkami organów i osobami na stanowiskach kierowniczych,
  - 2) pracownikami, w tym pełniącymi kluczowe funkcje lub funkcje kierownicze, a także podmiotami powiązаныmi kapitałowo lub organizacyjnie z tymi pracownikami;
  - 3) członkami Banku.
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.

#### **IV. Rada Nadzorcza Banku**

##### **§ 6.**

1. Nadzór nad przestrzeganiem zasad Polityki w Banku sprawuje Rada Nadzorcza.
2. Rada Nadzorcza powinna w szczególności sposób uwzględniać zasady zapobiegania konfliktowi interesów w zakresie działań Rady Nadzorczej jako organu kolegialnego, jak również jej poszczególnych członków.
3. Członkowie Rady Nadzorczej powinni powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub w inny sposób wpływać negatywnie na reputację Banku, przy czym powyższe nie dotyczy wykonywania funkcji w organach Banków Spółdzielczych zrzeszonych lub współpracujących z Bankiem na zasadach określonych przepisami prawa, Statutem Banku lub Umową Zrzeszenia.
4. Wprowadza się zasadę wyłączenia członka Rady Nadzorczej z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia (proces dotyczy członka RN), na czas procedowania sprawy, której konflikt interesów dotyczy.
5. Rada Nadzorcza wyraża zgodę na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu.
6. Rada Nadzorcza, korzystając z 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, sprawuje nadzór nad wprowadzonymi przez Zarząd rozwiązaniami organizacyjnymi oraz procedurami, mającymi na celu ograniczenie występowania konfliktu interesów, zapewniających w szczególności:
  - 1) rozdzielenie funkcji kierowania i zwierzchności organizacyjnej od komórek operacyjnych 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.

#### **V. Zarząd Banku**

##### **§ 7.**

1. Przydzielenie zadań poszczególnym Członkom Zarządu Banku lub wskazanie obszarów odpowiedzialności następuje z uwzględnieniem zasady minimalizowania ryzyka wystąpienia konfliktu interesów.
2. Członkowie Zarządu aktywnie angażują się w działalność Banku, podejmują decyzje, kierując

- się zasadami obiektywizmu, autonomii i doświadczenia życiowego.
3. Skład Zarządu ustala się w taki sposób, aby indywidualne kompetencje poszczególnych jego Członków dopełniały się w taki sposób, aby zapewniały odpowiedni poziom przygotowania merytorycznego do kolegiального zarządzania Bankiem.
  4. Wprowadza się formalne zasady wyłączenia członka Zarządu z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
  5. Zarząd dokonuje okresowej weryfikacji i oceny przestrzegania zasad etyki w celu dostosowania ich do zmieniającej się sytuacji wewnętrznej w Banku i otoczenia Banku.
  6. Zarząd Banku co najmniej raz w roku informuje Radę Nadzorczą o wynikach przeprowadzonej ww. oceny.
  7. Zarząd ma obowiązek do publicznego ujawnienia na stronie internetowej Banku treści Polityki zarządzania konfliktem interesów oraz informacji ogólnej o zidentyfikowanym konflikcie interesów.

## **VI. Powiązania personalne**

### **§ 8.**

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 wynikającym ze stosunku pracy.
2. Bank dąży do wyeliminowania ryzyka operacyjnego, wynikającego z powiązań personalnych osób, których zakres obowiązków jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka.
3. W Banku są określone akceptowalne zależności służbowe w związku z występowaniem powiązań personalnych, w tym 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 pełnego i niepełnego (w pierwszym i drugim stopniu w linii prostej oraz drugim stopniu w linii bocznej) lub powinowactwa (w pierwszym stopniu w linii prostej i w drugim stopniu w linii bocznej).
5. 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.
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. Pracownicy Banku składają co roku (w miesiącu grudniu) oświadczenia dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów, które stanowi Załącznik nr 1 do niniejszej Polityki. Przedmiotowe oświadczenie składają również nowo zatrudnieni pracownicy w momencie zatrudnienia.
8. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank (pracodawcę) o zaistnieniu powiązań personalnych powstałych w trakcie trwania stosunku pracy.
9. Stanowisko ds. sprawozdawczości i płac, któremu powierzono zadania związane z Polityką konfliktu interesów, na bieżąco dokonuje analizy powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń, w przypadku powstania wątpliwości sprawa konsultowana jest ze Specjalistą ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, a następnie z Prezesem Zarządu.

10. W przypadku wystąpienia powiązań personalnych Prezes Zarządu informuje Zarząd o zaistniałej sytuacji.

## **VII. Zawieranie transakcji istotnych dla Banku lub dotyczących członka organu**

### **§ 9.**

1. W przypadku transakcji Banku z podmiotami wprowadza się zasadę:
  - 1) uzyskania zgody Rady Nadzorczej oraz Zarządu na transakcję podmiotu z Członkiem organu lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze w Banku, zgodnie z art. 79a ust. 3 Prawa bankowego;
  - 2) stosowania odrębnych procedur zawierania transakcji (np. regulaminy wewnętrzne) z podmiotami powiązanych z Członkiem organu;
  - 3) decyzje dotyczące Członków organów Banku lub podmiotów powiązanych z Członkiem organu, zapadają w głosowaniu tajnym, bez obecności tej osoby.

## **VIII. Rejestry**

### **§ 10.**

1. W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów w Banku prowadzone są przez Stanowisko ds. sprawozdawczości i płac następujące rejestry:
  - 1) Rejestr oświadczeń pracowników dotyczących powiązań personalnych – Załącznik nr 3 do Polityki – wpisowi podlegają Oświadczenia pracowników dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów Banku Spółdzielczego w Kalwarii Zebrzydowskiej.
  - 2) Rejestr oświadczeń pracowników dotyczących konfliktów interesów – Załącznik nr 4 do Polityki – wpisowi podlegają Oświadczenia pracowników o możliwości wystąpienia konfliktu interesów.
  - 3) Rejestr zidentyfikowanych powiązań personalnych – Załącznik nr 5 do Polityki – wpisowi podlegają zidentyfikowane w Banku powiązania personalne.
  - 4) Rejestru zidentyfikowanych konfliktów interesów – Załącznik nr 6 do Polityki – wpisowi podlegają zidentyfikowane w Banku konflikty interesów.
  - 5) Rejestru zgód Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu – Załącznik nr 7 do Polityki – wpisowi podlegają zgody wyrażone przez Radę Nadzorczą na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu.
2. Ujawnieniu w oświadczeniach podlegają:
  - 1) interesy gospodarcze mogące stanowić źródło konfliktu interesów w tym: posiadane akcje lub udziały w spółkach prawa handlowego, inne prawa własności i udziały oraz inne interesy gospodarcze związane z klientami, prawa własności intelektualnej, kredyty udzielone przez Bank spółce należącej do pracowników;
  - 2) członkostwo w organie bądź prawo własności organu lub podmiotu mającego sprzeczne interesy, w tym fakt zatrudnienia w takim podmiocie w okresie ostatnich 5 lat;
  - 3) prowadzenie działalności gospodarczej w imieniu własnym;
  - 4) inne zatrudnienie oraz poprzednie zatrudnienie w niedawnej przeszłości (np. w ostatnich pięciu latach), mogące rodzić konflikt interesów, np. zatrudnienie w podmiocie klienta, który podlega decyzyjności danej osoby;
  - 5) relacje osobiste lub zawodowe z odpowiednimi zewnętrznymi zainteresowanymi stronami (np. związki z istotnymi dostawcami, firmami doradczymi lub innymi dostawcami usług)

skutkujące wyłączeniem obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych w Banku;

- 6) wpływy lub relacje polityczne;
  - 7) inne okoliczności, które mają lub mogą mieć w przyszłości wpływ na powstanie konfliktu interesów,
3. W Rejestrach, o których mowa w ust. 1 pkt 3 i 4 opisowi podlegają działania jakie Bank podjął w związku ze zidentyfikowanym powiązaniem personalnym lub konfliktem interesów.

#### **§ 11.**

1. Specjalista ds. zgodności i kontroli wewnętrznej dokonuje testów zgodności (przeeglądy, w zakresie przestrzegania zasad związanych z zarządzaniem ryzykiem konfliktu interesów.
2. Specjalista ds. zgodności i kontroli wewnętrznej raportuje do Zarządu oraz Rady Nadzorczej wyniki testów zgodności w zakresie zgłoszonych przypadków ryzyka konfliktu interesów oraz testów dotyczących mechanizmów kontroli wewnętrznej.

#### **§ 12.**

1. Pracownicy lub Członkowie organów Banku zobowiązani są do bezzwłocznego informowania o występowaniu zdarzeń lub okoliczności ich dotyczących, powodujących występowanie konfliktu interesów. Oryginały złożonych oświadczeń gromadzone są przez Stanowisko ds. sprawozdawczości i płac, niezależnie od dokonanego wpisu w rejestrach, na podstawie przedstawionej informacji.
2. Zgłoszenia wystąpienia lub możliwości wystąpienia zdarzenia lub okoliczności, niosącego znamiona konfliktu interesów, może dokonać ponadto każdy pracownik Banku, który posiada w tym zakresie wiedzę, w tym celu może być wykorzystana „Procedura Sygnalisty i anonimowego zgłaszania nieprawidłowości w Banku Spółdzielczym w Kalwarii Zebrzydowskiej”.
3. Stosuje się powiadamianie o zdarzeniach wypełniających znamiona konfliktu interesów, dotyczących pracownika lub 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, odpowiednio:
  - 1) w przypadku Członka Zarządu - Prezes Zarządu Banku powiadamia Radę Nadzorczą niezwłocznie, najpóźniej na najbliższym posiedzeniu Rady Nadzorczej;
  - 2) w przypadku pracownika - Prezes Zarządu, powiadamia Zarząd;
4. Każdy zgłoszony konflikt interesów jest odpowiednio analizowany i podejmowane są w razie konieczności odpowiednie środki zaradcze, np. odpowiednio do zaistniałej sytuacji ujęte w Rozdziale IX. W razie potrzeby Specjalista ds. zgodności i kontroli wewnętrznej dokonuje odpowiedniej analizy i jej wyniki przekazuje w formie notatki służbowej.

### **IX. Zarządzanie konfliktem interesów**

#### **§ 13.**

##### **Mechanizmy kontrolne w zakresie ryzyka konfliktu interesów**

1. Mechanizmy kontrolne w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów obejmują
  - 1) rozwiązania organizacyjne zmniejszające prawdopodobieństwo wystąpienia 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 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 interesu;
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 Specjalisty ds. zgodności i kontroli wewnętrznej.

#### § 14

Konflikt interesów może powstać, gdy Bank lub osoba powiązana z Bankiem:

- 1) może uzyskać korzyść lub uniknąć straty w skutek poniesienia straty lub nie uzyskania korzyści przez co najmniej jednego Klienta Banku;
- 2) posiada powody natury finansowej lub innej, aby preferować Klienta lub grupę Klientów w stosunku do innego Klienta lub grupy klientów Banku,
- 3) ma interes w określonym wyniku usługi świadczonej na rzecz Klienta albo transakcji przeprowadzonej w imieniu Klienta i jest on rozbieżny z interesem Klienta;
- 4) prowadzi tę samą działalność gospodarczą jak działalność prowadzona przez Klienta;
- 5) otrzyma od osoby innej niż klient korzyść majątkową, inną niż standardowe prowizje i opłaty, w związku z usługą świadczoną na rzecz Klienta;
- 6) posiada powody natury finansowej lub innej, aby deprecjonować Klienta lub grupę Klientów w celu uzyskania własnych korzyści;
- 7) posiada korzyści natury finansowej lub innej, aby wykonywać swoje obowiązki bankowe w sposób nierzetelny, naruszający wewnętrzne procedury Banku w celu uzyskania osobistych korzyści lub uzyskania korzyści osobistych przez osoby powiązane z nią personalnie.

#### § 15

### **Monitorowanie i raportowanie w zakresie ryzyka konfliktu interesów**

1. Zgłoszone przypadki ryzyka konfliktu interesów są monitorowane przez Specjalistę ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, obejmuje to testy zgodności (przeeglądy w zakresie przestrzegania zasad związanego ze zgłoszonymi przypadkami ryzyka konfliktu interesów.
2. Specjalista ds. zgodności i kontroli wewnętrznej dokonuje również, poprzez odpowiednie testy zgodności (przeeglądy, monitorowania mechanizmów kontroli wewnętrznej (kontroli ryzyka).
3. Specjalista ds. zgodności i kontroli wewnętrznej raportuje do Zarządu oraz Rady Nadzorczej wyniki testów zgodności w zakresie zgłoszonych przypadków ryzyka konfliktu interesów.
4. Stanowisko ds. sprawozdawczości i płac przedkłada Zarządowi i Rady Nadzorczej Raport z realizacji Polityki zarządzania konfliktem interesów w Banku za dany rok.

## **X. Postanowienia końcowe**

### **§ 16.**

Przestrzeganie zasad Polityki jest realizowane poprzez:

- 1) właściwą organizację i prawidłowe funkcjonowanie organów Banku;
- 2) odpowiednie działania organizacyjne, zmierzające do wprowadzenia podziału zadań i odpowiedzialności, zapobiegające konfliktowi interesów;
- 3) indywidualne nadawanie pełnomocnictw wyłącznie przez Zarząd - brak możliwości nadawania pełnomocnictw przez pełnomocników;
- 4) wprowadzenie zasad zawierania transakcji z podmiotami powiżzonymi z Członkami organów Banku oraz osobami zajmującymi inne stanowiska kierownicze w Banku;
- 5) dbałość o zapisy w regulacjach wewnętrznych, zapewniające zgodność z zasadami Polityki;
- 6) nadzór organów Banku nad ich przestrzeganiem.

### **§ 17.**

1. Polityka podlega corocznemu przeeglądowi dokonywanemu przez Stanowisko ds. sprawozdawczości i płac.
2. Zarząd i Rada Nadzorcza na podstawie informacji, o którym mowa w § 15 dokonują co najmniej raz w roku oceny stosowania zasad w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów w Banku.
3. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów niniejszej Polityki.