

Załącznik do Uchwały 5/20/04/2026
Zarządu Banku Spółdzielczego
w Żywcu z dnia 21.04.2026r.

Załącznik do Uchwały nr 5/3/05/2026
Rady Nadzorczej
Banku Spółdzielczego w Żywcu
z dnia 06.05.2026r.

**Polityka w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów
w Banku Spółdzielczym w Żywcu**

Spis treści

| | |
|---|----|
| I. WSTĘP | 2 |
| II. OBSZARY IDENTYFIKACJI KONFLIKTU INTERESÓW | 5 |
| III. ZASADY I MECHANIZMY ZAPOBIEGANIA KONFLIKTOWI INTERESÓW | 6 |
| IV. RADA NADZORCZA BANKU..... | 7 |
| V. ZARZĄD BANKU..... | 7 |
| VI. POWIĄZANIA PERSONALNE | 8 |
| VII. ZAWIERANIE TRANSAKCJI ISTOTNYCH DLA BANKU LUB DOTYCZĄCYCH CZŁONKA ORGANU | 8 |
| VIII. REJESTR I EWIDENCJA | 9 |
| IX. ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM INTERESÓW | 11 |
| X. POSTANOWIENIA KOŃCOWE | 12 |

I. WSTĘP

§ 1.

Polityka zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Banku Spółdzielczym w Żywcu, zwana dalej „Polityką”, określa zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania ryzyku wynikającego z rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów interesów, a także zasady wyłączenia z procesu decyzyjnego członka organu zarządzającego / nadzorującego Banku, w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub powstania potencjalnego konfliktu interesów.

§ 2.

Podstawą do przyjęcia Polityki są 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 Żywcu;
- 2) **Członek organu** – członek Zarządu albo Rady Nadzorczej;
- 3) **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;
- 4) **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;
- 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) **konflikt interesów** – sytuacja wzajemnego przenikania się interesów, w sposób prowadzący do powstania sprzeczności między:
 - a) interesem prywatnym pracownika, członka organu, w tym najbliższych członków rodziny pracownika lub członka organu, z interesem Banku,
 - b) sprzeczności interesu Banku z interesem innego podmiotu wobec którego Bank powinien być lojalny (np. interesem klienta, interesem udziałowców);

- 7) **konflikt interesów na poziomie instytucjonalnym** – konflikt powstający w związku z różnymi rolami i działaniami Banku lub różnych jednostek w obrębie Banku lub też odnoszące się do zewnętrznych zainteresowanych stron, np. prowadzenie czynności z różnymi klientami przy wykorzystaniu informacji poufnej, dokonywanie transakcji z podmiotami powiązаныmi lub zależnymi od Banku;
- 8) **konflikt interesów na poziomie pracowników lub członków organów** – konflikt między interesami Banku, a prywatnymi interesami pracowników, członków organów lub interesami osób bliskich pracownika lub członka organu;
- 9) **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.
- 10) **konflikt interesów rzeczywisty** - odnosi się do czynności wykonywanych w danej chwili, jeśli w trakcie jej wykonywania podmiot podejmujący decyzję (pracownik, członek organu, Bank) ma szczególny interes, który może wpłynąć negatywnie na ocenę sytuacji, podejmowane decyzje, wykonywanie powierzonych zadań i może to prowadzić do naruszenia interesów Banku lub innego podmiotu wobec którego podmiot podejmujący decyzje powinien być lojalny;
- 11) **lojalność** - postępowanie zgodne z przyjętymi zobowiązaniami (np. względem pracodawcy, klienta) lub istniejącym prawem;
- 12) **osoba powiązana z pracownikiem lub członkiem organu** – osoby z którymi pracownika lub członka organu łączą relacje pozasłużbowe, tj. relacje, które potencjalnie mogą wpływać negatywnie na niezależność osądu i decyzji a w konsekwencji na rzetelność wykonywania zadań powierzonych pracownikowi, w tym:
 - 1) relacje personalne;
 - 2) inne relacje, których charakter może budzić uzasadnione wątpliwości co do bezstronności, np. pozostawanie we wspólnym gospodarstwie domowym, przynależność do jednej organizacji;
 - 3) relacje kapitałowe:
 - a) posiadanie akcji lub udziałów podmiotów będących Klientami lub podmiotami świadczącymi usługi na rzecz Banku lub Partnerami biznesowymi Banku, w podmioty objęte umowami outsourcingu, bądź też
 - b) zasiadanie w organach takich podmiotów lub ciałach decyzyjnych takich podmiotów.
- 13) **osoba bliska** – osoba będąca w relacji osobistej, wynikającej z pokrewieństwa lub powinowactwa, tj. jego małżonek, wstępny, zstępny lub powinowaty w linii prostej lub bocznej do drugiego stopnia, a także osoba, która pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym z danym członkiem organu Banku lub pracownikiem;
- 14) **organ Banku** – Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku;
- 15) **powiązania personalne** – relacje z osobami bliskimi wewnątrz Banku, np. bezpośrednia podległość służbowa, bezpośredni wpływ na zakres i realizację

obowiązków, w tym wspólne podejmowanie decyzji, czynności wynikające z systemu kontroli wewnętrznej wobec drugiej osoby;

- 16) **podmioty powiązane** - podmioty, w przypadku których występują bliskie powiązania, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 15 ustawy - Prawo bankowe oraz podmioty powiązane kapitałowo lub organizacyjnie, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 16 ustawy - Prawo bankowe;
- 17) **podmiot zależny** – podmiot, w stosunku do którego Bank jest podmiotem dominującym, przy czym wszystkie podmioty zależne od tego podmiotu zależnego uważa się również za podmioty zależne od Banku (Prawo bankowe art 4 ust. 1 pkt.9);
- 18) **proces decyzyjny** – zbiór czynności prowadzących do merytorycznego rozpoznania przez organ Banku lub pracowników Banku w ramach ich obowiązków służbowych konkretnej sprawy;
- 19) **podmiot zależny** – jednostka kontrolowana przez Bank;
- 20) **stanowisko ds. zgodności** – Stanowisko ds. ryzyka braku zgodności i kontroli wewnętrznej zgodnie z Regulaminem organizacyjnym Banku, wykonujące zadania z zakresu zarządzania konfliktami interesów;
- 21) **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;
- 22) **umowa z zewnętrznym 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”;
- 23) **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.

II. Cel polityki

1. Ogólnym celem Polityki jest zapewnienie, że Bank identyfikuje, zapobiega, zarządza i monitoruje sytuacje, które mogą prowadzić do konfliktu interesów.
2. 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.

III. Obszary identyfikacji konfliktu interesów

§ 4.

1. Podstawowe obszary konfliktu interesów, z uwzględnieniem charakteru, skali i rodzaju działalności Banku obejmują:
 - 1) w zakresie konfliktu interesów na poziomie pracowników lub członków organów
 - a) relacje biznesowe Banku z członkami organów lub osobami na stanowiskach kierowniczych, a także transakcje z podmiotami powiązanymi z członkami organów lub osobami na stanowiskach kierowniczych – w postaci umów dotyczących usług Banku;
 - b) relacje biznesowe Banku z pracownikami lub podmiotami powiązanymi z pracownikami, innych niż objęte pkt 1 powyżej - – w postaci umów dotyczących usług Banku;
 - c) relacje biznesowe Banku z osobami bliskimi członków organów lub pracowników Banku - – w postaci umów dotyczących usług Banku;
 - d) sytuacje, gdy w ramach organów Banku lub pomiędzy członkami organów Banku oraz pracownikami Banku występują relacje pozasłużbowe wynikające z powiązań personalnych;
 - e) sytuacje, gdy członek organu lub pracownik zasiada w organach podmiotu świadczącego usługi Bankowi, w tym na podstawie umowy outsourcingu, lub umowy z zewnętrznym dostawcą usług ICT, a także jego dominującego wobec tego podmiotu;
 - f) sytuacje, gdy członek organu lub pracownik bierze udział w wyborze podmiotu świadczącego usługi Bankowi, w tym na podstawie umowy outsourcingu lub umowy z zewnętrznym dostawcą usług ICT, a jednocześnie posiada znaczące udziały kapitałowe w tym podmiocie lub jest zatrudniony w tym podmiocie;
 - g) sytuacje, gdy członek Rady Nadzorczej jest pracownikiem Banku, a stanowisko zajmowane przez tego pracownika jest objęte bezpośrednim nadzorem Rady Nadzorczej – np. kierujący komórką ds. zgodności o której mowa w art. 9c ust. 2 pkt 2 Ustawy Prawo bankowe;
 - 2) w zakresie konfliktu interesów na poziomie instytucjonalnym
 - a) relacje biznesowe Banku z podmiotami powiązanymi lub zależnymi;
 - b) relacje biznesowe Banku z partnerami biznesowymi, których działalność w zakresie nieobjętym współpracą z Bankiem naraża Bank na straty, utratę korzyści lub utratę reputacji;
 - c) relacje biznesowe z klientami w sytuacji konfliktu interesów Banku z klientem;
 - d) relacje biznesowe z różnymi klientami w sytuacji konfliktu interesów między tymi klientami;
2. Bank z uwagi na potrzebę zarządzania ryzykiem związanym z konfliktem interesów oraz konieczność przestrzegania prawa lub przepisów nadzorczych identyfikuje następujące rodzaje konfliktu interesów o charakterze:
 - 1) rzeczywistym,

- 2) potencjalnym.

III. Zasady i mechanizmy zapobiegania konfliktowi interesów

§ 5.

1. Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:
 - 1) członkowie organów Banku oraz pracownicy są obowiązani unikać działań, które mogą prowadzić do występowania rzeczywistego konfliktu interesów;
 - 2) osoby, które są objęte konfliktem interesów nie mogą występować w procesie decyzyjnych dotyczącym ich spraw lub spraw osób powiązanych bez zastosowania odpowiednich mechanizmów zapewniających bezstronność i rzetelność rozpatrywania sprawy;
 - 3) członkowie zarządu oraz osoby pełniące kluczowe funkcje w banku nie mogą pełnić dodatkowych funkcji w podmiocie zależnym lub innym podmiocie należącym do grupy, w której znajduje się Bank, jeżeli mogłoby to negatywnie wpłynąć na efektywność wykonywanych obowiązków w Banku, w szczególności nie gwarantowałyby poświęcania niezbędnej ilości czasu na wykonywanie funkcji w Banku lub powodowałyby powstanie konfliktów interesów osłabiających niezależność osądu wobec funkcji pełnionej w Banku;
 - 4) członkowie Zarządu Banku mogą zasiadać w organach innych podmiotów po uzyskaniu zgody Rady Nadzorczej Banku;
 - 5) osoby, które są objęte rzeczywistym lub potencjalnym konfliktem interesów obowiązane są zgłosić Bankowi fakt występowania tego konfliktu, w tym obowiązkiem członka organu Banku oraz pracownika jest ujawnienie wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą powodować konflikt interesów; dotyczy to też interesów ich osób bliskich, jeśli może to prowadzić do konfliktu interesów; powinno się odpowiednio uwzględniać fakt, że konflikty interesów mogą wynikać nie tylko z obecnych, ale także z przeszłych relacji osobistych lub zawodowych;
 - 6) Bank stosuje zasady (regulacje wewnętrzne), zgodne z przepisami ustawy Prawo Bankowe w zakresie przeprowadzania transakcji dotyczące zawierania:
 - 1) transakcji z członkami organów, a także podmiotami powiązаныmi kapitałowo lub organizacyjnie z członkami organów i osobami na stanowiskach kierowniczych;
 - 2) osobami zatrudnionymi w Banku;
 - 3) członkami Banku i podmiotami powiązаныmi kapitałowo lub organizacyjnie z członkami Banku (udziałowcami);
 - 7) w przypadku członka Rady Nadzorczej Banku, przewodniczący Rady zobowiązany jest zastosować dostępne instrumenty prawne lub regulacyjne w celu wyłączenia z procesu decyzyjnego tego Członka Rady, którego dotyczy konflikt interesów;
 - 8) Bank stosuje zasady (regulacje wewnętrzne) w zakresie przeprowadzania transakcji z podmiotami powiązаныmi lub zależnymi.
2. Bank wprowadza w procesach (regulacjach wewnętrznych, w tym dotyczących realizacji procesów bankowych) podział zadań oraz procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów, w tym: podział zadań, a także zasady dotyczące procesów decyzyjnych, w tym w zakresie przeprowadzania transakcji mogących rodzić konflikt interesów, w tym powiązań personalnych.
3. Stosuje się raportowanie o zdarzeniach wypełniających znamiona konfliktu interesów lub potencjonalnego konfliktu interesów dotyczących pracownika lub Członka Zarządu Banku, odpowiednio:
 - 1) w przypadku Członka Zarządu - Prezes Zarządu Banku powiadamia Radę Nadzorczą niezwłocznie, najpóźniej na najbliższym posiedzeniu Rady Nadzorczej;

- 2) w przypadku pracownika – realizowane jest raportowanie dotyczące konfliktu interesów dokonywane przez **Komórkę ds. zgodności**.

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, na czas procedowania sprawy, której konflikt interesów dotyczy.
5. Rada Nadzorcza wyraża zgodę na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu, w szczególności dotyczy to zasiadania w organach podmiotu świadczącego usługi Bankowi, w tym na podstawie umowy outsourcingu, a także jego dominującego wobec tego podmiotu.
6. Rada Nadzorcza, korzystając z wyników sprawozdawczości wewnętrznej 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 nad jednostkami i komórkami 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.

V. Zarząd Banku

§ 7.

1. Podział zadań pomiędzy poszczególnych Członków Zarządu lub wskazanie obszarów odpowiedzialności następuje z uwzględnieniem zasady minimalizowania ryzyka wystąpienia konfliktu interesów.
2. Członkowie Zarządu aktywnie angażują się w działalność Banku, podejmują własne prawidłowe 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 umożliwiając zapewnienie odpowiedniego poziomu przygotowania merytorycznego do kolegialnego zarządzania Bankiem. Doboru składu

Zarządu w celu zapewnienia możliwie najlepszego wsparcia Zarządu pod względem merytorycznym i organizacyjnym, dokonuje się zgodnie z Procedurą dokonywania ocen odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu Banku, a także oceny Zarządu Banku oraz jego członków w trakcie kadencji.

4. Wprowadza się formalne zasady wyłączenia członka Zarządu z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.

VI. Powiązania personalne

§ 8.

1. Powiązania personalne to relacje z osobami bliskimi wewnątrz Banku, np. bezpośrednia podległość służbowa, bezpośredni wpływ na zakres i realizację obowiązków, w tym wspólne podejmowanie decyzji, czynności wynikające z systemu kontroli wewnętrznej wobec drugiej osoby.
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 lub powinowactwa w linii prostej i w drugim stopniu 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 mogłoby prowadzić do nadużyć ze strony pracowników.
7. Pracownicy Banku składają oświadczenie dotyczące powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów, które stanowi Załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.
8. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank (pracodawcę) o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy.
9. **Stanowisko samorządowo organizacyjne** na bieżąco dokonuje analizy powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń, w przypadku powstania wątpliwości sprawa konsultowana jest ze Stanowiskiem ds. zgodności.
10. Bank akceptuje powiązania personalne w przypadku, gdy pomiędzy członkami organów i pracownikami lub pomiędzy pracownikami nie zachodzi bezpośrednia podległość służbowa lub bezpośredni wpływ na zakres i realizację obowiązków, w tym wspólne podejmowanie decyzji lub czynności wynikające z systemu kontroli wewnętrznej wobec drugiej osoby.
11. W przypadku wystąpienia powiązań personalnych **Stanowisko samorządowo organizacyjne** informuje Zarząd o zaistniałej sytuacji.

VII. Zawieranie transakcji z podmiotami powiązanymi istotnych dla Banku

§ 9.

W przypadku transakcji z podmiotami powiązаныmi z Bankiem, w tym z podmiotami zależnymi od Banku, wpływającymi w istotny sposób na sytuację finansową lub prawną Banku lub prowadzącymi do nabycia lub zbycia albo innego rozporządzenia znacznym majątkiem Banku, wprowadza się zasadę uzyskania zgody Rady Nadzorczej lub Zebrania Przedstawicieli Banku dla takiej transakcji zgodnie ze Statutem Banku.

VIII. Rejestr i ewidencja konfliktu interesów

§ 10.

1. Pracownicy lub Członkowie organów Banku zobowiązani są do bezzwłocznego informowania Banku, o występowaniu zdarzeń lub okoliczności ich dotyczących, powodujących występowanie konfliktu interesów w postaci oświadczeń.
2. Oryginały złożonych oświadczeń gromadzone są przez **Stanowisko Samorządowo-Organizacyjne**, w postaci **Ewidencji konfliktu interesów** na podstawie przedstawionej informacji.
3. Wzór „Oświadczenia dotyczącego powiązań personalnych z pracownikami i członkami organów Banku Spółdzielczego w Żywcu” stanowi Załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.
4. Wzór Oświadczenia Członków Zarządu/ Rady/ pracowników stanowi Załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.
5. W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów w Banku prowadzony jest Rejestr.
6. Wpisowi do Rejestru podlegają informacje o zdarzeniach lub okolicznościach wskazujących występowanie konfliktu interesów, w tym wynikające z oświadczeń pracowników lub członków organów.
7. 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 anonimowego powiadamiania o nieprawidłowościach.

§ 11.

Zgłoszeniu do **Rejestru konfliktu interesów** 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 lub członków organów, które mogą prowadzić do wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie Banku;
- 2) członkostwo w organie, bądź prawo własności podmiotu mającego sprzeczne interesy, w tym fakt zatrudnienia w takim podmiocie w okresie ostatnich 5 lat, które mogą prowadzić do wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie w Banku;
- 3) prowadzenie działalności gospodarczej w imieniu własnym, w sytuacji podejmowania decyzji dotyczących zawierania transakcji z klientami, które mogą prowadzić do wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie w Banku;
- 4) inne zatrudnienie oraz poprzednie zatrudnienie w niedawnej przeszłości (np. w ostatnich pięciu latach), w sytuacji podejmowania decyzji dotyczących zawierania transakcji z klientami, które mogą prowadzić do wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie

podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie w Banku;

- 5) relacje osobiste lub zawodowe z odpowiednimi zewnętrznymi zainteresowanymi stronami (np. związki osobiste (zażyłość) z istotnymi dostawcami, firmami doradczymi lub innymi dostawcami usług) skutkujące wyłączeniem obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie w Banku;
- 6) wpływy lub relacje polityczne, które mogą prowadzić do wyłączenia obiektywizmu lub swobody w procesie podejmowania decyzji w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie w Banku;
- 7) inne okoliczności, które mają lub mogą mieć w przyszłości wpływ na powstanie konfliktu interesów w związku z pełnieniem obowiązków służbowych lub pełnienia funkcji w organie.

§ 12.

Informacje Ujmowane w rejestrze obejmują:

- 1) Data zgłoszenia
- 2) Osoba objęta konfliktem (imię, nazwisko, stanowisko)
- 3) Rodzaj konfliktu: P-potencjalny, F- faktyczny)
- 4) Opis przyczyn konfliktu, w tym ujawnienia w zakresie:
 - a) Konflikty personalnego wewnątrz Banku,
 - b) interesów gospodarczych mogących stanowić źródło konfliktu 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 członków organów lub pracowników;
 - c) członkostwo w organie, bądź prawo własności organu lub podmiotu mającego sprzeczne interesy, w tym fakt zatrudnienia w takim podmiocie w okresie ostatnich 5 lat;
 - d) prowadzenie działalności gospodarczej w imieniu własnym;
 - e) 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;
 - f) 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;
 - g) wpływy lub relacje polityczne;
 - h) inne okoliczności, które mają lub mogą mieć w przyszłości wpływ na powstanie konfliktu interesów,
- 5) Osoba z jaką występuje konflikt personalny (Imię, nazwisko, stanowisko - jeśli dotyczy, inaczej N/D)
- 6) Ocena potencjalnych skutków oraz istotności konfliktu
- 7) Konflikt zaakceptowany (T,N)
- 8) Rodzaj podejmowanych przez Bank działań (J - jednorazowe, S - stałe)
- 9) Opis podjętych działań naprawczych lub zapobiegawczych, w tym zgody Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu, np. w organach podmiotów świadczących Bankowi usługi, w tym w zakresie

umów outsourcingu, np. w zakresie reprezentowania interesów Banku poprzez działanie w organie.

§ 13.

Ewidencja prowadzona przez **Stanowisko Samorządowo-Organizacyjne** zawiera oświadczenia pracowników lub członków organów dotyczące konfliktu interesów, a także inną dokumentację dotyczącą zarządzania konfliktem interesów, w tym zgody Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu.

§ 14.

1. **Stanowisko ds. zgodności** prowadzi **Rejestr konfliktu interesów** w zakresie opisanym w § 11.
2. Rejestr prowadzony jest w Banku w formie elektronicznej.
3. Informacje do Rejestru konfliktów interesów przekazuje **Stanowisko Samorządowo-Organizacyjne** lub pracownicy zgodnie z § 10 ust. 6.
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 Stanowisko ds. zgodności dokonuje odpowiedniej analizy i jej wyniki przekazuje w formie notatki służbowej, a działania odnotowuje w Rejestrze.
5. Wpisy w Rejestrze nie podlegają usuwaniu / modyfikacji, w razie zaistnienia zmian, np. wynikających z ustania konfliktu interesów, wprowadza się kolejną edycję rejestru, archiwizując jego poprzednią treść.
6. **Stanowisko ds. zgodności** w okresach kwartalnych w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności przedstawia organom Banku informację na temat zidentyfikowanych konfliktów interesów.

IX. Zarządzanie konfliktem interesów

§ 15.

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 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 ds. zgodności**.

§ 16.

Monitorowanie i raportowanie w zakresie ryzyka konfliktu interesów

1. **Stanowisko ds. zgodności** dokonuje testów zgodności (przeglądy, kontrolę wewnętrzną) w zakresie przestrzegania zasad związanych zarządzaniem ryzyka konfliktu interesów.
2. **Stanowisko ds. zgodności** raportuje do Zarządu oraz Rady Nadzorczej wyniki testów zgodności w zakresie zgłoszonych przypadków ryzyka konfliktu interesów oraz testów dotyczących mechanizmów kontroli wewnętrznej.
3. Rada Nadzorcza i Zarząd Banku zapewniają publiczne ujawnianie odpowiednich informacji dotyczących przyjętej w Banku polityki zarządzania konfliktami interesów oraz konfliktami, które mogłyby powstać z powodu przynależności Banku do grupy lub transakcji zawieranych przez Bank z innymi podmiotami w grupie. Publicznemu ujawnieniu nie mogą podlegać informacje objęte ochroną: stanowiące dane osobowe, tajemnicę bankową lub tajemnicę przedsiębiorstwa. Powyższe informacje, a także informacje o istnieniu w Banku takich potencjalnych konfliktów oraz ich zakresie, powinny być także przekazywane do Komisji Nadzoru Finansowego - a także do jednostki zarządzającej systemem ochrony.

X. Postanowienia końcowe

§ 17.

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) wprowadzenie zasad zawierania transakcji z podmiotami zależnymi, a także podmiotami powiązаныmi z Członkami organów Banku oraz osobami zajmującymi inne stanowiska kierownicze w Banku;
- 4) dbałość o zapisy w regulacjach wewnętrznych, zapewniające zgodność z zasadami Polityki;
- 5) nadzór organów Banku nad ich przestrzeganiem.

§ 18.

1. Polityka podlega corocznemu przeglądowi dokonywanemu przez Stanowisko ds. ryzyka braku zgodności i kontroli wewnętrznej.
2. Niniejsza Polityka wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.