

**Polityka zarządzania konfliktami interesów w Krakowskim Banku
Spółdzielczym**

Załącznik nr 1 do Uchwały Nr Z/IV/85/2023
Zarządu Krakowskiego Banku Spółdzielczego
z dnia 04.04.2023

**Polityka
zarządzania konfliktami interesów w Krakowskim Banku Spółdzielczym**



Kraków, marzec 2023

Polityka zarządzania konfliktami interesów w Krakowskim Banku Spółdzielczym

Informacje o dokumencie

Autorzy regulacji	Teresa Taborska, Małgorzata Zborowska
Akceptujący	Teresa Taborska
Uchwalający	Zarząd Krakowskiego Banku Spółdzielczego
Zatwierdzający	Rada Nadzorcza Krakowskiego Banku Spółdzielczego
Tytuł regulacji	Polityka zarządzania konfliktami interesów w Krakowskim Banku Spółdzielczym
Wersja regulacji	0
Data obowiązywania	Dzień zatwierdzenia Polityki przez Radę Nadzorczą Krakowskiego Banku Spółdzielczego
Kontakt do uwag	bz@kbsbank.com.pl

Spis treści

I. Wstęp	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
II. Zasady identyfikacji konfliktu interesów.....	5
III. Zasady zapobiegania konfliktowi interesów	6
IV. Rada Nadzorcza Banku.....	8
V. Zarząd Banku	8
VI. Powiązania personalne	10
VII. Zawieranie transakcji istotnych dla Banku lub dotyczących członka organu.....	11
VIII. Rejestr.....	11
IX. Zarządzanie konfliktem interesów	13
X. Postanowienia końcowe	14

Polityka zarządzania konfliktami interesów w Krakowskim Banku Spółdzielczym

I. WSTĘP

§ 1.

1. Polityka zarządzania konfliktami interesów w Krakowskim Banku Spółdzielczym, 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 możliwości jego zaistnienia.
2. Celem Polityki jest identyfikacja i ocena rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów między interesami Banku, a prywatnymi interesami pracowników lub członków organów Banku oraz osób trzecich powiązanych z pracownikami lub członkami organów, oraz ich minimalizacji lub zapobiegania ich występowaniu, a także zapobieganie konfliktowi postrzeganemu.

§ 2.

Polityka stanowi wykonanie postanowień:

- 1) Wytucznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie zarządzania wewnętrznego;
- 2) Rekomendacji KNF, w tym Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach, wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego w październiku 2020 r.
- 3) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych – wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego.

§ 3.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
 - 1) **Bank** – Krakowski Bank Spółdzielczy w Krakowie;
 - 2) **podmiot zależny** – jednostka kontrolowana przez Bank;
 - 3) **Członek organu** – członek Zarządu albo Rady Nadzorczej;
 - 4) **organy Banku** – Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku;
 - 5) **Biuro Zgodności** – komórka organizacyjna Banku, wykonująca zadania z zakresu zarządzania konfliktami interesów;
 - 6) **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;
 - 7) **konflikt interesów** – zbiór okoliczności prawnych lub faktycznych znanych w Banku, które mogą doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku a osobami powiązanymi z Bankiem, w tym Członkiem organu Banku, jak również występowanie postaw lub zachowania, dla których intencją jest realizacja prywatnych celów majątkowych lub celów osób trzecich, pozostających w sprzeczności z interesem Banku;
 - 8) **konflikt interesów rzeczywisty** - odnosi się do czynności wykonywanych w danej chwili, jeśli w trakcie ich wykonywania osoba podejmująca decyzję dostrzeże własne powiązanie z osobą której dotyczy rezultat czynności
 - 9) **konflikt interesów potencjalny** - jeśli działalność (w tym dawna, np. fakt zatrudnienia w innym podmiocie, interesy gospodarcze danej osoby, powiązania osobiste, itp) danej osoby może wpłynąć w przyszłości niewłaściwie na jej bezinteresowność, bądź bezstronność;

- 10) **konflikt interesów postrzegany** - występuje podejrzenie kierowania się osobistymi korzyściami w trakcie wykonywania obowiązków przez daną osobę pomimo iż w rzeczywistości tak się nie dzieje;
- 11) **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;
- 12) **osoba bliska** – osoba powiązana personalnie z członkiem organu Banku, tj. jego małżonek, wstępny, zstępny lub powinowaty w linii prostej lub bocznej do drugiego stopnia, osoba pozostająca we wspólnym pożyciu, a także osoba, która z jakiegokolwiek powodu może liczyć na szczególne względy u Członka organu Banku lub pracownika;
- 13) **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;
- 14) **proces decyzyjny** – zbiór czynności prowadzących do merytorycznego rozpoznania przez organ Banku lub pracowników Banku w ramach ich obowiązków służbowych konkretnej sprawy; wyłączenie członka organu z procesu decyzyjnego odnosi się tylko do tej sprawy, której konflikt interesów dotyczy;
- 15) **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. Zasady identyfikacji konfliktu interesów

§ 4.

1. Z uwagi na charakter działalności Banku, podstawowe obszary ryzyka konfliktu interesów w Banku obejmują:
 - 1) konflikt dotyczący relacji, umów i transakcji Banku z Członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje, a także transakcji z podmiotami powiązanymi z Członkami organów, osobami na stanowiskach kierowniczych, w tym pełniącymi kluczowe funkcje,
 - 2) konflikt dotyczący transakcji Banku z pracownikami, a także z podmiotami powiązanymi (w tym personalnie) z pracownikami,
 - 3) konflikt dotyczący powiązań personalnych w strukturze organizacyjnej Banku,
 - 4) konflikt dotyczący zawierania transakcji z podmiotami powiązanymi z Bankiem,
 - 5) konflikt dotyczący zawierania transakcji z różnymi klientami w sytuacji konfliktu interesów.
2. Konflikt interesów może dotyczyć relacji, umów 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 i Zarządu,

Polityka zarządzania konfliktami interesów w Krakowskim Banku Spółdzielczym

- 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 (np. podmiotami zależnymi).
- 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. Ponadto, konflikt interesów może powstać na skutek zaangażowania się Banku w działalność w różnych obszarach i rolach (np. gdy Bank udziela kredytu lub pożyczki firmie, której akcje są jednocześnie przedmiotem transakcji zawieranych przez ten Bank) lub między interesariuszami Banku lub jego klientami, a członkami Rady Nadzorczej, Zarządu lub osobami pełniącymi kluczowe funkcje (np. gdy Bank nawiązuje relacje biznesowe z podmiotem, w którym jeden z członków Rady Nadzorczej lub Zarządu Banku jest zaangażowany finansowo). Konflikt interesów wystąpi w szczególności w sytuacji, gdyby członkiem Rady Nadzorczej Banku, był pracownik tego Banku. Konflikt interesów może powstać także w sytuacji, gdy w Zarządzie Banku są osoby powiązane pokrewieństwem rodzinnym.
 5. Konflikt interesów może również pojawić się, gdy Bank działa w konsorcjum z innym Bankiem, jak również w zakresie relacji, umów i transakcji Banku z innymi podmiotami zależnymi. W takim przypadku przepływ informacji między Bankiem, bankiem w konsorcjum, lub innymi podmiotami zależnymi, mogą prowadzić do powstania podobnych, jak wyżej, konfliktów interesów (np. dostęp do informacji zastrzeżonych, poufnych lub w inny sposób wrażliwych, pochodzących od różnych podmiotów lub presja na prowadzenie działalności gospodarczej na warunkach nierynkowych).

III. Zasady zapobiegania konfliktowi interesów

§ 5.

1. Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:
 - 1) osoby powiązane, w tym Członkowie organów Banku, zobowiązani są do unikania działań, które mogą spowodować lub powodują możliwość wystąpienia konfliktu interesów;
 - 2) Członkowie zarządu oraz osoby pełniące kluczowe funkcje w Banku nie mogą pełnić dodatkowych funkcji w podmiocie zależnym lub innym podmiocie, jeżeli mogłyby 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.
 - 3) członkowie Zarządu Banku mogą zasiadać w organach innych podmiotów po uzyskaniu zgody Rady Nadzorczej Banku; z zastrzeżeniem ust. 1 pkt. 2).

Polityka zarządzania konfliktami interesów w Krakowskim Banku Spółdzielczym

- 4) 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 osób bliskich; powinno się odpowiednio uwzględniać fakt, że konflikty interesów mogą wynikać nie tylko z obecnych, ale także z przeszłych relacji osobistych lub zawodowych;
 - 5) 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;
 - 6) w Banku stosowane są odpowiednie procedury zawierania transakcji z podmiotami zależnymi lub członkami organów Banku;
 - 7) w Banku stosowany jest podział zadań oraz procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz ryzyku, wynikających z powiązań personalnych, o których mowa w § 10.
 - 8) Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej powinni koncentrować się na podstawowej działalności Banku, a pełnione funkcje w innych podmiotach nie powinny kolidować z ich działalnością zawodową w Banku. Członkowie Zarządu mogą prowadzić jedynie w ograniczonym zakresie inną czasochłonną działalność zawodową. Ponadto, członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej powinni informować Bank o swojej dodatkowej działalności zawodowej (np. funkcjach pełnionych w innych podmiotach). Zasoby czasu do dyspozycji w związku z wykonywaniem funkcji powinny być proporcjonalne do zakresu zadań i obowiązków związanych z pełnioną funkcją.
 - 9) Wymiar minimalnego zaangażowania czasowego członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku powinien być określony przez Bank w formie pisemnej. Zdolność do przeznaczania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie obowiązków powinna być brana pod uwagę w szczególności przy podejmowaniu decyzji o powierzeniu danej osobie określonej funkcji lub obowiązków. Bank powinien ujawniać informacje o udziale członków Rady Nadzorczej w posiedzeniach Zarządu. Zarząd Banku powinien również rozważyć ujawnianie informacji o długoterminowych nieobecnościach Członków Zarządu.
 - 10) W ramach przyjętej przez Zarząd Banku Polityki zarządzania konfliktami interesów w Krakowskim Banku Spółdzielczym, Bank powinien w szczególności uwzględnić sytuacje, gdy w ramach Rady Nadzorczej lub Zarządu albo pomiędzy członkami Rady Nadzorczej lub Zarządu oraz pozostałymi pracownikami Banku, występują relacje pozasłużbowe, związane np. z pokrewieństwem lub powinowactwem, w tym określić zasady rozwiązywania tego typu konfliktów interesów. W szczególności Bank nie powinien dopuszczać do sytuacji, w których ze względu na łączące poszczególnych pracowników pozasłużbowe więzi niezbędna dla rzetelnego wykonywania powierzonych im zadań niezależność osądu i decyzji mogłaby być zagrożona.
2. Bank ustala odpowiednie zasady zawierania przez Bank transakcji z:
 - 1) członkami organów, a także podmiotami powiązanymi z członkami organów i osobami na stanowiskach kierowniczych,
 - 2) pracownikami, w tym pełniącymi kluczowe funkcje lub funkcje kierownicze, a także podmiotami powiązanymi 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.
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. Członek Rady Nadzorczej w takiej sytuacji:
 - a) jest zobowiązany poinformować pozostałych Członków Rady Nadzorczej oraz Biuro Zgodności o zidentyfikowanym konflikcie interesów lub możliwości jego zaistnienia;
 - b) powinien zostać wyłączony z uczestnictwa w posiedzeniu Rady Nadzorczej w zakresie jego sprawy oraz powstrzymać się od udziału w głosowaniu nad uchwałami.
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 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. 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 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 odpowiedzialności 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. Członek Zarządu w takiej sytuacji:
 - a) jest zobowiązany poinformować pozostałych Członków Zarządu oraz Biuro Zgodności o zidentyfikowanym konflikcie interesów lub możliwości jego zaistnienia;
 - b) powinien powstrzymać się od udziału w głosowaniu nad uchwałami lub wydawania zarządzeń lub
 - c) powinien zostać wyłączony z posiedzenia Zarządu;
 - d) powinien powstrzymać się od zawierania umów w imieniu Banku oraz dokonywania innych czynności w imieniu Banku (np. udział w negocjacjach).

§ 8

Pracownicy Banku

1. Pracownik Banku obowiązany jest do powstrzymania się od prowadzenia działalności stojącej w sprzeczności z interesem Banku (w tym tzw. zachęty), w szczególności:
 - 1) prowadzenia działalności zabierającej czas i uwagę od odpowiedzialności lub pracy dla Banku,
 - 2) prywatnego wykorzystania okazji biznesowych, które powstały w trakcie wypełniania obowiązków służbowych, jeżeli jest to niekorzystne dla Banku,
 - 3) uczestniczenia w procesach, w szczególności decyzyjnych i kontrolnych w Banku, w których powiązania personalne mogłyby prowadzić do jego nieobiektywności lub nierzetelności w wypełnianiu obowiązków służbowych lub jako takie mogłyby być postrzegane,
 - 4) dopuszczenia do sytuacji, w której byłby w jakikolwiek sposób uzależniony od klienta lub kontrahenta (pożyczka, nieodpłatne świadczenie lub usługa),
 - 5) bezpośredniego lub pośredniego żądania, przyjmowania lub wręczania korzyści majątkowych lub osobistych.
2. Bezwzględnie zabronione są działania pracowników polegające na bezpośrednim lub pośrednim żądaniu, przyjmowania lub wręczania korzyści majątkowych lub osobistych.
3. Niedopuszczalne jest wykorzystanie stanowiska służbowego w celu osiągnięcia jakichkolwiek korzyści majątkowych lub osobistych przez pracownika lub osobę powiązaną personalnie z pracownikiem.
4. Pracownik, który w ramach wykonywania swoich obowiązków ma podjąć decyzję w sprawie, której załatwienie lub rozstrzygnięcie może służyć jego osobistym interesom lub interesom osób z nim powiązanych (konflikt interesów) winien niezwłocznie poinformować o tym fakcie swojego bezpośredniego przełożonego a ten Biuro Zgodności.
5. W sytuacji, gdy pracownik uczestniczy w procesie, w który zaangażowane są także osoby z nim powiązane powinien dążyć do:
 - 1) zwiększenia obiektywności i transparentności procesu poprzez włączenie do procesu innych osób niepowiązanych personalnie,
 - 2) wprowadzenia dodatkowego etapu kontroli lub weryfikacji „na drugą rękę”,
 - 3) powstrzymywania się od podejmowania decyzji jednoosobowo,
 - 4) wprowadzenia częstszych i bardziej szczegółowych form raportowania.
6. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości dotyczących możliwości zaistnienia konfliktu interesów, pracownik powinien zasięgnąć opinii bezpośredniego przełożonego lub skontaktować się z Biurem Zgodności,

Polityka zarządzania konfliktami interesów w Krakowskim Banku Spółdzielczym

7. Niedopuszczalne jest korzystanie z uprawnień wynikających z zajmowanego stanowiska lub realizowanych zadań w sposób niezgodny z regulacjami wewnętrznymi Banku oraz powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.
8. Zabronione jest realizowanie, bądź podejmowanie decyzji przez pracownika, w odniesieniu do transakcji, w których pracownik jest stroną.
9. W sytuacji zaistnienia konfliktu, o której mowa w ust. 2, przełożony może zwolnić pracownika z obowiązku wykonania określonego zadania.
10. Pracownik jest zobowiązany do informowania swojego przełożonego o zidentyfikowanym konflikcie interesów lub możliwości jego zaistnienia.

§ 9

Zadania Biura Zgodności w ramach zarządzania ryzykiem konfliktu interesów

1. Biuro Zgodności odpowiada za całościową analizę i identyfikację ryzyka braku zgodności wynikającego z konfliktów interesów.
2. Biuro Zgodności na bieżąco dokonuje analizy sytuacji mogących generować konflikty interesów, na podstawie złożonych oświadczeń, zapytań, informacji otrzymanych z innych komórek organizacyjnych.
3. Zadaniem Biura Zgodności jest również monitorowanie przypadków konfliktów interesów, monitorowanie mechanizmów kontrolnych w zakresie konfliktów interesów (w tym testowanie mechanizmów kontrolnych w tym zakresie), a także raportowanie na temat konfliktów interesów.
4. Biuro Zgodności ewidencjonuje zgłaszane konflikty interesów w Rejestrze (załącznik nr 1 do niniejszej Polityki), o którym mowa w § 12 niniejszej Polityki. Rejestr pozostaje w monitoringu poziomym Biura Zgodności (weryfikacji bieżącej poziomej w ramach II linii obrony).
5. Biuro Zgodności, raz w roku przeprowadza szkolenie z Polityki zarządzania konfliktami interesów w KBS, dla wszystkich pracowników Banku.
6. Ponadto, Biuro Zgodności przeprowadza szkolenia dla nowo zatrudnionych pracowników, w których udział jest obowiązkowy.
7. Biuro Zgodności przedkłada w cyklach rocznych Radzie Nadzorczej, Komitetowi Audytu oraz Zarządowi raporty z realizacji Polityki zarządzania konfliktami interesów w Banku.
8. Biuro Zgodności przedkłada w cyklach kwartalnych Radzie Nadzorczej i Komitetowi Audytu oraz Zarządowi informację na temat konfliktów interesów w Banku.

VI. Powiązania personalne

§ 10.

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.

Polityka zarządzania konfliktami interesów w Krakowskim Banku Spółdzielczym

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 do Instrukcji zarządzania zasobami ludzkimi w Krakowskim Banku Spółdzielczym.
8. Pracownik zobowiązany jest powiadomić Bank (pracodawcę) o zaistnieniu powiązań personalnych w trakcie trwania stosunku pracy.
9. Biuro Rozwoju Zasobów Ludzkich na bieżąco dokonuje analizy powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń, w przypadku powstania wątpliwości sprawa konsultowana jest z Biurem Zgodności.
10. W przypadku wystąpienia powiązań personalnych Biuro Rozwoju Zasobów Ludzkich informuje Zarząd o zaistniałej sytuacji.
11. Wzór oświadczenia o potencjalnych konfliktach interesów stanowi załącznik do Instrukcji zarządzania zasobami ludzkimi w Krakowskim Banku Spółdzielczym.

VII. Zawieranie transakcji istotnych dla Banku lub dotyczących członka organu**§ 11.**

1. 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.
2. Wprowadza się zasadę:
 - 1) uzyskania zgody Rady Nadzorczej oraz Zarządu na transakcję z podmiotami powiązаныmi z członkiem organu lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze w Banku, zgodnie z art. 79a ust. 3 Prawa bankowego; zasady uregulowane w *Regulaminie zawierania transakcji kredytowych z członkami Zarządu lub Rady Nadzorczej banku, osobami zajmującymi stanowiska kierownicze w banku, jego członkami oraz podmiotami powiązаныmi z nimi kapitałowo lub organizacyjnie, z pozostałymi pracownikami Banku, a także z podmiotami zależnymi od Banku oraz z jednostkami zależnymi i stowarzyszonymi z Bankiem*, stosuje się odpowiednio.
 - 2) stosowania odrębnych procedur zawierania transakcji (np. regulaminy wewnętrzne) z podmiotami powiązаныmi z członkiem organu;
 - 3) decyzje dotyczące członków organów Banku lub podmiotów powiązanych z członkiem organu, zapadają w głosowaniu tajnym, bez obecności tej osoby.
3. Bank określa kryteria dotyczące identyfikacji transakcji z podmiotami powiązаныmi. Ceny, na jakich te transakcje są dokonywane, nie powinny odbiegać od wartości rynkowej. Transakcje z podmiotami powiązаныmi są zawierane w sposób, który zapewnia odpowiednie zarządzanie konfliktem interesów, który może się pojawić przy tego typu transakcjach.

Polityka zarządzania konfliktami interesów w Krakowskim Banku
Spółdzielczym

4. Zasady uregulowane w *Instrukcji identyfikacji, obiegu i ochrony informacji bieżących, okresowych i poufnych, z uwzględnieniem postanowień Rozporządzenia MAR* stosuje się odpowiednio.

VIII. Rejestr

§ 12.

1. W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów w Banku prowadzony jest Rejestr, zgodnie z załącznikiem nr 1 do niniejszej Polityki.
2. Wpisowi do Rejestru podlegają:
 - 1) oświadczenia pracowników lub członków organów Banku co do możliwości wystąpienia konfliktu interesów;
 - 2) informacje o zdarzeniach lub okolicznościach wskazujących występowanie konfliktu interesów lub ryzyko jego wystąpienia,
 - 3) zgody Rady Nadzorczej na podejmowanie dodatkowej działalności przez członków Zarządu,
 - 4) oświadczenia, informacje i zgody, o których mowa w pkt 1 i 3, prowadzone są w Rejestrze w odrębnej ewidencji.
3. Ujawnieniu w oświadczeniach wymienionych w ust. 2 pkt. 1 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,
 - 8) działania jakie Bank podjął w związku z identyfikowanym konfliktem interesów.

§ 13.

1. Biuro Zgodności prowadzi rejestr konfliktu interesów w zakresie opisanym w § 12, zgodnie z załącznikiem nr 1 do niniejszej Polityki.
2. Rejestr konfliktu interesów zawiera:
 - Data zgłoszenia;
 - Osoba objęta konfliktem;
 - Rodzaj/Charakter konfliktu (P-potencjalny, F-faktyczny);
 - Opis przyczyn konfliktu;
 - Ocena potencjalnych skutków oraz istotności konfliktu;

- Konflikt zaakceptowany (T,N);
 - Rodzaj działań (J-jednorazowe, S-stałe);
 - Opis podjętych/zrealizowanych działań naprawczych lub zapobiegawczych.
3. Rejestr prowadzony jest w Banku w formie elektronicznej.
 4. Biuro Zgodności w okresach kwartalnych w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności przedstawia organom Banku informację na temat zidentyfikowanych konfliktów interesów.
 5. Wpisy w Rejestrze nie podlegają usuwaniu/modyfikacji.

§ 14.

1. Pracownicy lub członkowie organów Banku zobowiązani są do bezzwłocznego informowania Banku, o występowaniu zdarzeń lub okoliczności ich dotyczących, powodujących występowanie konfliktu interesów. Oryginały złożonych oświadczeń gromadzone są przez Biuro Rozwoju Zasobów Ludzkich, niezależnie od dokonanego wpisu w Rejestrze, 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.
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:
 - a) w przypadku członka Zarządu - Prezes Zarządu Banku powiadamia Radę Nadzorczą niezwłocznie, najpóźniej na najbliższym posiedzeniu Rady Nadzorczej;
 - b) 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 Biuro Zgodności dokonuje odpowiedniej analizy i jej wyniki przekazuje w formie notatki służbowej, a działania odnotowuje w Rejestrze.

IX. Zarządzanie konfliktem interesów

§ 15.

Mechanizmy kontrolne w zakresie ryzyka konfliktu interesów

1. Mechanizmy kontrolne w zakresie zarządzania ryzykiem konfliktu interesów, w szczególności, 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;

Polityka zarządzania konfliktami interesów w Krakowskim Banku Spółdzielczym

- 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 konfliktu interesów, uzyskanych od członków organów lub pracowników lub też będące skutkiem przeglądu zarządczego, przekazywanych do Biura Zgodności.
4. Polityka wynagrodzeń wszystkich pracowników Banku wspiera realizację strategii zarządzania bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ogranicza konflikt interesów.

X. Postanowienia końcowe

§ 16.

1. 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.
2. Rada Nadzorcza i Zarząd Banku zapewniają publiczne ujawnianie odpowiednich informacji dotyczących przyjętej w Banku Polityki zarządzania konfliktami interesów. Ujawnienia te obejmują informacje na temat sposobu zarządzania przez Bank istotnymi konfliktami interesów oraz konfliktami, które mogłyby powstać, gdy Bank działa w konsorcjum z innym Bankiem, jak również w zakresie relacji, umów i transakcji Banku z innymi podmiotami zależnymi. Publicznemu ujawnieniu nie podlegają 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, są przekazywane do Komisji Nadzoru Finansowego.

§ 17.

1. Polityka podlega corocznemu przeglądowi dokonywanemu przez Biuro Zgodności.
2. Niniejsza Polityka wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą.



załącznik nr 1 Rejestr
konfliktu interesów.xls2



załącznik nr
Oświadczenie konfli

Polityka zarządzania konfliktami interesów w Krakowskim Banku Spółdzielczym



DOKUMENT WEWNĘTRZNY

 Uchwała nr *28/IV/2022*
 Zarządu Krakowskiego Banku Spółdzielczego z dnia *24.04.2022*

 Uchwała nr *28/IV/2022*
 Zarządu Krakowskiego Banku Spółdzielczego
 z dnia *24.04.2022*

w sprawie: **wprowadzenia znowelizowanej Polityki zarządzania konfliktami interesów w Krakowskim Banku Spółdzielczym.**

§ 1

Zarząd Krakowskiego Banku Spółdzielczego uchwała znowelizowaną „Politykę zarządzania konfliktami interesów w Krakowskim Banku Spółdzielczym” o treści jak w załączniku nr 1 do Uchwały (zwanej dalej „Znowelizowanym Aktem”).

§ 2

Uchwałę realizuje Biuro Zgodności.

§ 3

Prawo wglądu do Znowelizowanego Aktu mają wszyscy pracownicy KBS.

§ 4

1. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Znowelizowany Akt obowiązuje od dnia jego zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Krakowskiego Banku Spółdzielczego.

§ 5

Z dniem rozpoczęcia obowiązywania Znowelizowanego Aktu, przestaje obowiązywać „Polityka zarządzania konfliktami interesów w Krakowskim Banku Spółdzielczym” przyjęta Uchwałą Zarządu nr Z/IV/31/2022 z dnia 16.02.2022 r. i zatwierdzona przez Radę Nadzorczą Krakowskiego Banku Spółdzielczego Uchwałą Nr 22/2022 z dnia 28.02.2022 r.

<i>[Signature]</i> Przewodniczący Zarządu Tomasz Styczynski	<i>[Signature]</i> Wiceprezes Zarządu Mariusz Tomaszek	<i>[Signature]</i> Wiceprezes Zarządu Sebastian Ziob	<i>[Signature]</i> Wiceprezes Zarządu Irena Włodyka	<i>[Signature]</i> Archiwista Anna Lisowska
---	--	--	---	---

Polityka zarządzania konfliktami interesów w Krakowskim Banku Spółdzielczym



DOKUMENT WEWNĘTRZNY

Uchwała nr...110.../2023
 Rady Nadzorczej Krakowskiego Banku Spółdzielczego z dnia 25.04.2023 r.

**Uchwała Nr ...110.../2023
 Rady Nadzorczej Krakowskiego Banku Spółdzielczego
 z dnia 25.04.2023 r.**

w sprawie: zatwierdzenia znowelizowanej „Polityki zarządzania konfliktami interesów w Krakowskim Banku Spółdzielczym”.

§1

Rada Nadzorcza Krakowskiego Banku Spółdzielczego, działając na podstawie art. 44 ustawy Prawo spółdzielcze, § 24 ust. 1 Statutu Krakowskiego Banku Spółdzielczego, § 33 Polityki Ładu Korporacyjnego Krakowskiego Banku Spółdzielczego oraz § 4 ust. 4 pkt 3a) Regulaminu Pracy Rady Nadzorczej Krakowskiego Banku Spółdzielczego, zatwierdza znowelizowaną „Politykę zarządzania konfliktami interesów w Krakowskim Banku Spółdzielczym”, przyjętą przez Zarząd Krakowskiego Banku Spółdzielczego Uchwałą nr 7/IV/85/2023 r. z dnia 04.04.2023 r.

§2

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.



 Piotr Skaczek
 Przewodniczący
 Rady Nadzorczej



 Piotr Latoszka
 Zastępca Przewodniczącego
 Rady Nadzorczej

.....
 Wojciech Senech
 Zastępca Przewodniczącego
 Rady Nadzorczej


.....
 Janusz Wrzosa
 Sekretarz
 Rady Nadzorczej

.....
 Aleksander Badałoch
 Członek
 Rady Nadzorczej

.....
 Marta Banaś
 Członek
 Rady Nadzorczej

.....
 Joanna Bułsa
 Członek
 Rady Nadzorczej

.....
 Agnieszka Marks
 Członek
 Rady Nadzorczej



 Jakub Rypuduch
 Członek
 Rady Nadzorczej



 Jęży Święch
 Członek
 Rady Nadzorczej



 Piotr Zajac
 Członek
 Rady Nadzorczej

.....
 Aleksandra Zak
 Członek
 Rady Nadzorczej

Wzrosty i kłopoty, od czasu do czasu, w Krakowskim Banku Spółdzielczym, nie mogą być ujawniane w jakiegokolwiek formie i w jakimkolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.

Polityka zarządzania konfliktami interesów w Krakowskim Banku Spółdzielczym



DOKUMENT WEWNĘTRZNY

Uchwała nr *MC/2023*

Rady Nadzorczej Krakowskiego Banku Spółdzielczego z dnia 25.04.2023 r.

Podano przy wyliczeniu środków bezpośredniego porozumiewania się na kolegialność głosy oddali:

1. Wojciech Skruch – za uchwałą
2. Aleksander Badzioch – za uchwałą
3. Marta Damań – za uchwałą
4. Joanna Bułsza – za uchwałą
5. Agnieszka Marks – za uchwałą
6. Aleksandra Żak – za uchwałą

Niniejszy dokument jest własnością Krakowskiego Banku Spółdzielczego i bez pisemnej zgody Banku nie może być ujawniany w jakiegokolwiek zakresie osobom niebędącym pracownikami Banku.