

Załącznik do Uchwały Nr 17/2025 Zarządu Banku z dnia 05.02.2025 r.
Załącznik do Uchwały nr 20/2025 Rady Nadzorczej z dnia 21.02.2025 r.



**POLITYKA ZARZĄDZANIA
KONFLIKTAMI INTERESÓW
w Banku Spółdzielczym w Sochaczewie**

Sochaczew, 2025

METRYKA PRZEPISU

Stanowisko do spraw Zgodności <i>(nazwa komórki organizacyjnej- właściciela regulowanego procesu)</i>			
Wprowadzenie/ Lp. zmiany *)	Wprowadzona Uchwałą (nr i data) **)	Data wejścia w życie regulacji/ zmiany **)	Przyczyna wprowadzenia/zmiany i zakres zmiany (krótki opis *)
Wprowadzenie	Z – 17/2025 z 05.02.2025 RN – 20/225 z 21.02.2025	21.02.2025 r.	Przeгляд roczny za 2024 rok dotyczący zmian w szczególności: czego dotyczy Polityka i jakie określa zasady, doprecyzowania/zmiany, usunięcia i dodania definicji użytych w Polityce, doprecyzowania/zmiany oraz dodania zapisów dotyczących podstawowych obszarów identyfikacji konfliktu interesów, dostosowania zapisów dotyczących powiązań personalnych do zmienionej definicji, dodania, uzupełnienia i doprecyzowania zapisów odnośnie zasad i mechanizmów zapobiegania konfliktowi interesów oraz zapisów jakie informacje podlegają ewidencji w rejestrze konfliktów interesów; dostosowania zapisów w Załączniku nr 2 do definicji zmienionej w Polityce; dodania Załącznika nr 3 stanowiącego wzór rejestru konfliktów interesów.
Uchylenie			

Spis treści

Rozdział 1. Postanowienia ogólne.....	4
1.1. Cel Polityki zarządzania konfliktami interesów	4
1.2. Definicje.....	5
Rozdział 2. Obszary identyfikacji konfliktu interesów	7
Rozdział 3. Zasady i mechanizmy zapobiegania konfliktowi interesów.....	8
Rozdział 4. Rada Nadzorcza	9
Rozdział 5. Zarząd Banku.....	10
Rozdział 6. Powiązania personalne	10
Rozdział 7. Zawieranie transakcji istotnych dla Banku z podmiotami powiązanymi z Bankiem	11
Rozdział 8 Zarządzanie konfliktami interesów.....	11
8.1. Mechanizmy kontrolne w zakresie ryzyka konfliktu interesów	11
8.1.1. Podział obowiązków.....	12
8.1.2. Bariery informacyjne	13
Rozdział 9. Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów.....	13
Rozdział 10. Rejestr i ewidencja konfliktu interesów	14
Rozdział 11. Monitorowanie i raportowanie w zakresie ryzyka konfliktu interesów	16
Rozdział 12. Zasady weryfikacji Polityki	16
Rozdział 13. Postanowienia końcowe.....	16

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1.1. Cel Polityki zarządzania konfliktami interesów

1. Polityka zarządzania konfliktami interesów w Banku Spółdzielczym w Sochaczewie, zwana dalej „Polityką”, dotyczy zarówno zaistniałych jak i potencjalnych konfliktów interesów oraz określa relacje i zdarzenia dotyczące pracowników, członków organów, a także Banku jako instytucji finansowej, w tym usługi, umowy lub transakcje zawierane przez Bank, w których mogą wystąpić konflikty interesów oraz wskazuje, jak należy zarządzać takimi konfliktami.
2. Celem Polityki jest identyfikacja i ocena rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów interesów, zapobieganie konfliktom interesów oraz zarządzanie istniejącymi konfliktami interesów.
3. Polityka określa zasady identyfikacji konfliktów interesów, mechanizmy kontrolne służące zapobieganiu konfliktom interesów i minimalizowaniu ryzyka ich występowania, a także zasady monitorowania konfliktów interesów oraz raportowania o konfliktach interesów.
4. Polityka stanowi wykonanie postanowień:
 - 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 dotyczącej zarządzania ryzykiem operacyjnym w bankach, wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego w 2013 r.;
 - 5) Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie zarządzania wewnętrznego wydanych w 2021r.;
 - 6) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych – wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego w 2014 r.;
 - 7) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego, dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach, wydanej w 2020 r.;
 - 8) Wytycznych Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS dotyczących wdrożenia Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.
5. Rozwiązania przewidziane w niniejszej Polityce służą zwłaszcza zapewnieniu, aby konflikty interesów były rozwiązywane na zasadzie gwarantowania równego traktowania Klientów oraz zapewnienia, że Bank, jego pracownicy oraz inne osoby powiązane z Bankiem nie będą uzyskiwać korzyści lub unikać strat kosztem interesów Klientów Banku.
6. Właściwe zarządzanie konfliktami interesów to część kultury korporacyjnej Banku, za którą odpowiadają Rada Nadzorcza, Zarząd Banku, kadra kierownicza oraz wszyscy pracownicy. W szczególności ważne jest, aby członkowie Zarządu Banku oraz kierujący jednostkami i komórkami organizacyjnymi Banku byli zaangażowani w identyfikowanie konfliktów oraz wskazywanie swoim podwładnym właściwego sposobu postępowania w obliczu możliwości powstania konfliktu interesów.

§ 2.

1.2. Definicje

1. Użyte w Polityce pojęcia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Sochaczewie;
- 2) **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);
- 3) **Zarząd Banku** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Sochaczewie;
- 4) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Sochaczewie;
- 5) **Członek organu** – członek Zarządu i/albo Rady Nadzorczej Banku;
- 6) **Komórka ds. Zgodności** – Stanowisko ds. Zgodności, które zgodnie z Regulaminem organizacyjnym Banku, wykonuje zadania z zakresu zarządzania konfliktami interesów;
- 7) **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);
- 8) **Konflikt interesów rzeczywisty** - odnosi się do czynności wykonywanych w danej chwili, jeśli w trakcie ich 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 decyzję powinien być lojalny;
- 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 utrzymujący się** - rzeczywisty lub potencjalny konflikt interesów, który wymaga stałego monitorowania przez osobę, której dotyczy oraz przez Komórkę ds. Zgodności, w celu zapobiegania negatywnym skutkom dla interesu Banku bądź ich minimalizacji.
- 11) **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 powiązanymi lub zależnymi od Banku;

- 12) **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;
- 13) **Interes** – obiektywny stan rzeczy stanowiący przedmiot pożądań lub dążeń danego podmiotu, także zespół okoliczności prawnych lub faktycznych, które mogą powodować korzyść 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;
- 14) **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;
- 15) **Interes Banku** – staranie się o dobrą sytuację Banku lub pozytywny wizerunek na rynku;
- 16) **Lojalność** – postępowanie zgodne z przyjętymi zobowiązaniami (np. względem pracodawcy, klienta) lub istniejącym prawem;
- 17) **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;
- 18) **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 członkiem organu Banku lub pracownikiem;
- 19) **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;
- 20) **Klient** – osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, na rzecz, której Bank świadczył, świadczy lub będzie świadczyć usługi;
- 21) **Pracownik** – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę, osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnych, osoby zatrudnione przez podmioty zewnętrzne, które świadczą usługi na rzecz Banku (w tym czynności z zakresu działalności bankowej regulowane przepisami art. 6a-6e ustawy Prawo bankowe - tzw. outsourcing bankowy);
- 22) **Informacja poufna (stanowiąca tajemnicę)** – informacje prawnie chronione w Banku, zawarte w dokumencie elektronicznym, papierowym lub materiale (przedmiocie, urządzeniu) albo możliwe do przekazania (uzyskania) w inny sposób;

- 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;
- 24) **Proces decyzyjny** – zbiór czynności prowadzących do merytorycznego rozpoznania przez organ Banku lub pracowników Banku w ramach ich obowiązków służbowych konkretnej sprawy;
- 25) **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;
- 26) **Umowa outsourcingowa** – umowa, o której mowa w art. 6a Prawa bankowego oraz Wytucznych EBA/GL/2019/02 z dnia 25 lutego 2019 r. w sprawie outsourcingu;
- 27) **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”;
- 28) **Rejestr** – rejestr konfliktów interesów prowadzony w formie elektronicznej.

Rozdział 2. Obszary identyfikacji konfliktu interesów

§ 3.

1. Z uwagi na charakter, skalę i rodzaj działalności Banku, podstawowe obszary ryzyka konfliktu interesów w 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 powiązаныmi 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 ochronę swoich interesów oraz konieczność przestrzegania prawa lub przepisów nadzorczych identyfikuje i zarządza konfliktem interesów:
 - 1) rzeczywistym,
 - 2) potencjalnym,
 - 3) utrzymującym się.

Rozdział 3. Zasady i mechanizmy zapobiegania konfliktowi interesów

§ 4.

1. Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:
 - 1) pracownicy, członkowie organów Banku zobowiązani są do unikania działań, które mogą prowadzić do występowania rzeczywistego konfliktu interesów;
 - 2) osoby, które są objęte rzeczywistym lub potencjalnym konfliktem interesów obowiązane są zgłosić Bankowi fakt występowania tego konfliktu;
 - 3) osoby, które są objęte konfliktem interesów nie mogą występować w procesach decyzyjnych dotyczących ich spraw lub spraw osób powiązanych bez zastosowania odpowiednich mechanizmów zapewniających bezstronność i rzetelność rozpatrywania sprawy;
 - 4) 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;
 - 5) 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) 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;

- 7) w przypadku członka Rady Nadzorczej Banku, przewodniczący Rady zobowiązany jest zastosować dostępnych instrumentów prawnych w celu wyłączenia z procesu decyzyjnego tego Członka Rady, którego dotyczy konflikt interesów;
 - 8) Bank stosuje odpowiednie zasady (regulacje wewnętrzne) w zakresie zawierania transakcji z podmiotami powiązаныmi lub zależnymi.
2. Bank wprowadza podział zadań oraz procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz ryzyku wynikającemu z konfliktu interesów oraz powiązań personalnych, o których mowa w § 7, w tym: podział zadań, a także zasady dotyczące procesów decyzyjnych, w tym w zakresie przeprowadzania transakcji mogących rodzić konflikt interesów.
 3. Bank stosuje odpowiednie zasady (regulacje wewnętrzne) zawierania przez Bank transakcji z:
 - 1) członkami organów, a także podmiotami powiązаныmi kapitałowo lub organizacyjnie 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 i podmiotami powiązаныmi kapitałowo lub organizacyjnie z członkami Banku (udziałowcami).
 4. Bank stosuje raportowanie o zdarzeniach wypełniających znamiona konfliktu interesów lub potencjalnego konfliktu interesów, dotyczących pracownika lub członka Zarządu Banku, odpowiednio na podstawie § 14 ust. 3.

Rozdział 4. Rada Nadzorcza

§ 5.

1. Nadzór nad przestrzeganiem zasad Polityki w Banku sprawuje Rada Nadzorcza.
2. Rada Nadzorcza powinna w szczególny 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. Członkowie Rady Nadzorczej przestrzegają zasady 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, korzystając z wyników sprawozdawczości wewnętrznej dotyczących 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 organizacyjnymi 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.

Rozdział 5. Zarząd Banku

§ 6.

1. Podział zadań pomiędzy poszczególnych członków 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 „Polityką w zakresie oceny odpowiedniości członków Zarządu i osób pełniących kluczowe funkcje w Banku Spółdzielczym w Sochaczewie oraz powoływania i odwoływania członków Zarządu”.
4. Członkowie Zarządu przestrzegają zasady wyłączenia członka Zarządu z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.

Rozdział 6. Powiązania personalne

§ 7.

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, w szczególności dotyczy to procesów decyzyjnych.
3. 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.
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, innych niż w ust. 3, 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. Zespół Organizacyjno-Administracyjny na bieżąco dokonuje analizy powiązań personalnych na podstawie złożonych oświadczeń, a w przypadku powstania wątpliwości

sprawa konsultowana jest z Komórką ds. Zgodności, które może rekomendować odpowiednie rozwiązania.

10. W przypadku wystąpienia powiązań personalnych, które nie są akceptowalne Zespół Organizacyjno-Administracyjny informuje Zarząd o zaistniałej sytuacji.

Rozdział 7. Zawieranie transakcji istotnych dla Banku z podmiotami powiązаныmi z Bankiem

§ 8.

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 kapitałowo lub organizacyjnie 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 powiązаныmi kapitałowo lub organizacyjnie z członkiem organu;
 - 3) decyzje dotyczące członków organów Banku lub podmiotów powiązanych kapitałowo lub organizacyjnie z członkiem organu lub osobą zajmującą stanowisko kierownicze w Banku, zapadają w głosowaniu tajnym, bez obecności tej osoby.
3. Członkowie Rady Nadzorczej Banku zobowiązani są do poinformowania Rady Nadzorczej, jako organu, zaś członkowie Zarządu oraz osoby pełniące kluczowe funkcje w Banku – Zarząd, czy – bezpośrednio lub pośrednio – są zaangażowani w określoną transakcję lub kwestię, mającą bezpośredni wpływ na Bank oraz powstrzymać się od podejmowania decyzji w odniesieniu do takich transakcji lub kwestii.
4. Jeżeli przed zawarciem umowy z Klientem stwierdzono, iż występuje konflikt (sprzeczność) interesów, Bank informuje Klienta o wystąpieniu konfliktu interesów w celu umożliwienia mu podjęcia świadomej decyzji. Umowa może zostać zawarta wyłącznie wtedy, kiedy Klient potwierdzi otrzymanie informacji o konflikcie interesów oraz wyraźnie potwierdzi wolę zawarcia umowy z Bankiem. Bank zapewnia, iż w przypadku pojawienia się konfliktu interesów nie dojdzie do naruszenia interesu Klienta.
5. W przypadku powstania konfliktu interesów po zawarciu umowy z Klientem o świadczenie usług, Bank informuje Klienta o powstaniu konfliktu interesów niezwłocznie po jego stwierdzeniu. Bank powinien powstrzymać się od świadczenia usługi do czasu otrzymania od Klienta wyraźnego oświadczenia o kontynuacji lub rozwiązaniu umowy.

Rozdział. 8 Zarządzanie konfliktami interesów

8.1. Mechanizmy kontrolne w zakresie ryzyka konfliktu interesów

§ 9.

1. Mechanizmy kontrolne obejmują w szczególności:
 - 1) odpowiedni podział obowiązków;
 - 2) ustanowienie barier informacyjnych;
 - 3) zapobieganie wywieraniu niewłaściwego wpływu na daną działalność w obrębie Banku przez osoby aktywne w zakresie tych działań również poza tą instytucją.

8.1.1. Podział obowiązków

§ 10.

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 organu, 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 określenie 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 konfliktu 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 członka organu lub pracownika od uczestnictwa w procesie decyzyjnym 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 Komórki ds. Zgodności.
4. Członkowie organów i pracownicy nie powinni podejmować czynności, które mogłyby doprowadzić do powstania konfliktu interesów pomiędzy nimi, a Bankiem, w szczególności nie powinni podejmować działań konkurencyjnych wobec Banku.
5. Członek organu i pracownik nie może wykorzystywać zajmowanego w Banku stanowiska dla osiągnięcia osobistych korzyści.
6. Pracownik, którego zakres obowiązków służbowych jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka, powinien przy podejmowaniu decyzji związanych z działalnością Banku zachować niezależność i kierować się wyłącznie dobrem Banku, wykluczając tym samym wpływ jakichkolwiek powiązań personalnych zarówno z innymi pracownikami Banku jak i osobami spoza Banku.
7. Normy etyczne i standardy postępowania, jakimi każdy pracownik Banku powinien się kierować określają m.in. Kodeks Etyki Banku Spółdzielczego w Sochaczewie, wydane

przez Komisję Nadzoru Finansowego Zasady Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych oraz opracowany przez Związek Banków Polskich Kodeks Etyki Bankowej (Zasady dobrej praktyki bankowej) - przyjęte przez Bank do stosowania, a także wewnętrzne Standardy Obsługi Klienta dla Pracowników Banku Spółdzielczego w Sochaczewie.

8. Zarząd Banku wymaga, aby pracownicy posiadali pełną świadomość swoich obowiązków związanych z zarządzaniem ryzykiem, co oznacza obowiązek zaznajomienia się z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi w zakresie zarządzania ryzykiem związanym z zakresem obowiązków pracownika, a także z podziałem zadań i odpowiedzialności w zakresie zarządzania ryzykiem.

8.1.2. Bariery informacyjne

§ 11.

1. Bank zachowuje w poufności informacje, które otrzymuje od swoich Klientów. Informacje poufne są udostępnione wyłącznie osobom lub instytucjom upoważnionym do ich otrzymania. W tym celu Bank zapewnia posiadanie i przestrzeganie procedur zapewniających kontrolę nad udostępnianiem informacji poufnych. Zasady traktowania informacji poufnych określają:
 - 1) Polityka bezpieczeństwa informacji w Banku Spółdzielczym w Sochaczewie;
 - 2) regulacje wewnętrzne powiązane, wymienione w Polityce bezpieczeństwa informacji.
2. W celu zapobiegania bezprawnemu wykorzystaniu i ujawnianiu informacji poufnych, Bank ustanawia system ochrony informacji poufnych, polegający w szczególności na zabezpieczeniu i ochronie dokumentów zawierających informacje poufne, ochronie systemów zawierających informacje poufne oraz kontroli obiegu dokumentów zawierających takie informacje.
3. Członkowie organów i pracownicy są zobowiązani do zachowania w tajemnicy informacji poufnych i chronionych z poszanowaniem obowiązującego prawa, w szczególności informacji objętych tajemnicą bankową i tajemnicą handlową Banku.
4. Członkowie organów i pracownicy nie mogą wykorzystywać jakichkolwiek informacji, do których mają dostęp w czasie wykonywania swych obowiązków służbowych, w jakimkolwiek celu sprzecznym z interesem Banku.

Rozdział 9. Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów

§ 12.

1. Bank przyjmuje zasadę, zgodnie, z którą dopuszczalne jest wykonywanie określonych czynności pomimo istniejącego w danej sytuacji konfliktu interesów, w przypadku, gdy nie jest możliwe zastosowanie środków określonych w przedmiotowej Polityce bądź pomimo zastosowania ww. środków przeciwdziałania konfliktom nie jest możliwe usunięcie konfliktu.
2. W sytuacji, o której mowa w ust. 1, przypadek ten:
 - 1) podlega ewidencji w rejestrze konfliktów interesów, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 10;
 - 2) wymaga stałego monitorowania przez osobę, której konflikt dotyczy oraz przez Komórkę ds. Zgodności w celu minimalizacji ryzyka negatywnych skutków dla interesu Banku.

Rozdział 10. Rejestr i ewidencja konfliktu interesów

§ 13.

1. W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów w Banku prowadzony jest Rejestr w formie elektronicznej przez Komórkę ds. Zgodności zgodnie ze wzorem stanowiącym Załącznik nr 3 do niniejszej Polityki.
2. Informacje zawarte w Rejestrze usprawniają identyfikację i zarządzanie konfliktami interesów.
3. Ewidencja zawiera informacje o zdarzeniach lub okolicznościach wskazujących występowanie konfliktu interesów, w tym wynikające z oświadczeń pracowników lub członków organów dotyczące konfliktu interesów, a także informacje o wszystkich zewnętrznych funkcjach w podmiotach gospodarczych oraz podmiotach nieprowadzących działalności gospodarczej, a także funkcjach społecznych i politycznych pełnionych przez członków Rady Nadzorczej, Zarządu i osoby pełniące kluczowe funkcje na podstawie formularzy złożonych dla potrzeb oceny odpowiedniości.
4. Komórka ds. Zgodności prowadzi Rejestr zawierający w szczególności:
 - 1) imiona i nazwiska oraz stanowiska/funkcje osób, wobec których stwierdzono konflikt interesów lub możliwość wystąpienia konfliktu interesów;
 - 2) informacje o dodatkowych działalnościach gospodarczych zgłoszonych przez członków organów oraz pracowników;
 - 3) informacje o wszystkich zewnętrznych funkcjach w podmiotach gospodarczych oraz podmiotach nieprowadzących działalności gospodarczej, a także funkcjach społecznych i politycznych pełnionych przez członków Rady Nadzorczej, Zarządu i osoby pełniące kluczowe funkcje na podstawie formularzy złożonych dla potrzeb oceny odpowiedniości;
 - 4) informacje z oświadczeń pracowników lub członków organów Banku, co do możliwości wystąpienia konfliktu interesów;
 - 5) informacje o innych zdarzeniach lub okolicznościach wskazujących występowanie konfliktu interesów lub ryzyko jego wystąpienia;
 - 6) terminy wystąpienia lub ujawnienia konfliktu interesów;
 - 7) rodzaj konfliktu (R- rzeczywisty, P- potencjalny);
 - 8) opis przypadku (przyczyna konfliktu, w tym ujawnienia; ocena potencjalnych skutków oraz istotności konfliktu);
 - 9) opis podjętych działań naprawczych lub zapobiegających (działania jednorazowe, stałe).
5. Wzór Oświadczenia członków Zarządu/ Rady/ pracowników stanowi Załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.
6. Oświadczenia, informacje, o których mowa w ust. 4, przechowywane są w zbiorze prowadzonym przez Zespół Organizacyjno- Administracyjny.
7. Ujawnieniu w oświadczeniach wymienionych w ust. 4 pkt. 4 i zgłoszeniu do Rejestru 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.

§ 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 Zespół Organizacyjno-Administracyjny, 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. Może tego dokonać bezpośrednio informując o powyższym Komórkę ds. Zgodności/Zespół Organizacyjno-Administracyjny lub skorzystać z trybu anonimowego zgłaszania naruszeń opisanego w Procedurze zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących procedur i standardów etycznych w Banku Spółdzielczym w Sochaczewie.
3. Powiadamiania 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. Informacje do Rejestru konfliktów interesów przekazuje Zespół Organizacyjno-Administracyjny lub członkowie organów, pracownicy zgodnie z § 13 ust. 3.
5. Każdy zgłoszony konflikt interesów jest odpowiednio analizowany i podejmowane są w razie konieczności odpowiednie środki zaradcze, np. odpowiednio do zaistniałej sytuacji ujęte w Rozdziale 3. W razie potrzeby Komórka ds. Zgodności dokonuje odpowiedniej analizy i jej wyniki przekazuje w formie notatki służbowej, a działania odnotowuje w Rejestrze.

6. 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.

Rozdział 11. Monitorowanie i raportowanie w zakresie ryzyka konfliktu interesów

§ 15.

1. Zgłoszone przypadki ryzyka konfliktu interesów są monitorowane przez Komórkę ds. Zgodności, poprzez testy zgodności (przeeglądy, kontrolę wewnętrzną) w zakresie przestrzegania zasad związanych ze zgłoszonymi przypadkami ryzyka konfliktu interesów.
2. Komórka ds. Zgodności dokonuje również, poprzez odpowiednie testy zgodności (przeeglądy, kontrolę wewnętrzną) monitorowania mechanizmów kontroli wewnętrznej (kontroli ryzyka).
3. Komórka ds. Zgodności raportuje do Zarządu oraz Komitetu Audytu, Rady Nadzorczej wyniki testów zgodności w zakresie zgłoszonych przypadków ryzyka konfliktu interesów oraz testów dotyczących mechanizmów kontroli wewnętrznej w ramach rocznego sprawozdania dotyczącego konfliktu interesów.
4. Komórka ds. Zgodności w okresach kwartalnych w ramach identyfikacji ryzyka braku zgodności, przedstawia organom Banku informację na temat zidentyfikowanych incydentów konfliktu interesów.
5. 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.
6. Komórka ds. Zgodności jest odpowiedzialna za realizację ujawniania informacji wskazanych w ust. 5 oraz przekazanie informacji o istnieniu w Banku istotnych konfliktów interesów oraz ich zakresie, do Komisji Nadzoru Finansowego oraz do Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS za pomocą systemu KOS.

Rozdział 12. Zasady weryfikacji Polityki

§ 16.

1. Niniejsza Polityka podlega przeglądom i weryfikacji pod kątem zgodności z przepisami prawa, wewnętrzną organizacją oraz adekwatności przyjętych rozwiązań w okresach rocznych, oraz niezwłocznie w przypadku istotnych, znaczących dla regulowanego obszaru zmian przepisów prawa.
2. Przeglądu i weryfikacji, o których mowa w ust. 1 dokonuje Komórka ds. Zgodności. Raport z przeglądu jest przedkładany Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej Banku.

Rozdział 13. Postanowienia końcowe

§ 17.

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 powiązanymi 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. Komórka ds. Zgodności przygotowuje i przeprowadza szkolenie dla nowo zatrudnianych pracowników z zasad zapobiegania konfliktom interesów.
3. Niniejsza Polityka podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą Banku.
4. Niniejsza Polityka polega ujawnieniu na stronie internetowej Banku: www.bssochaczew.pl.