

Załącznik do Uchwały Nr 4/2023 Zarządu Banku z dnia 25.01.2023 r.
Załącznik do Uchwały nr 10/2023 Rady Nadzorczej z dnia 31.01.2023 r.



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

Sochaczew, 2023

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) *)
<i>Wprowadzenie – tekst jednolity</i>	<i>Z - 4/2023 z 25.01.2023 RN – 10/2023 z 31.01.2023 r.</i>	<i>01.01.2023 r.</i>	<i>Przegląd roczny za 2022r.: odłączenie Polityki zarządzania konfliktami interesów od Polityki zgodności, dodanie przepisów regulujących zarządzanie konfliktami interesów, dodanie zasady zapobiegania konfliktowi interesów i doprecyzowanie zapisów odnośnie ujawniania i przekazywania informacji dotyczących istotnych konfliktów interesów do KNF i SSOZ</i>
1.	<i>Z-222/2023 z 13.12.2023 RN-94/2023 z 28.12.2023</i>	<i>28.12.2023 r.</i>	<i>Przegląd roczny za 2023 rok: uszczegółowienie i doprecyzowanie zapisów dotyczących zmian organizacyjnych, usunięcia konfliktu postrzeganego, dodania zapisów dotyczących informacji podlegających ujawnianiu w rejestrze, zmiany redakcyjnych, raportowania do organów Banku, dokonania zmian w załączniku nr 2.</i>
<i>Uchylenie</i>			

Spis treści

Rozdział 1. Postanowienia ogólne.....	4
1.1. Cel przyjęcia Polityki zarządzania konfliktami interesów.....	4
1.2. Definicje.....	4
Rozdział 2. Zasady identyfikacji konfliktu interesów	6
Rozdział 3. Zasady zapobiegania konfliktowi interesów	7
Rozdział 4. Rada Nadzorcza	7
Rozdział 5. Zarząd Banku.....	8
Rozdział 6. Powiązania personalne	8
Rozdział 7. Zawieranie transakcji istotnych dla Banku lub dotyczących członka organu	9
Rozdział 8 Zarządzanie konfliktami interesów.....	10
8.1. Mechanizmy kontrolne w zakresie ryzyka konfliktu interesów	10
8.1.1. Podział obowiązków.....	10
8.1.2. Bariery informacyjne	11
Rozdział 9. Postępowanie w przypadku utrzymujących się konfliktów interesów.....	12
Rozdział 10. Rejestr.....	12
Rozdział 11. Monitorowanie i raportowanie w zakresie ryzyka konfliktu interesów	14
Rozdział 12. Zasady weryfikacji Polityki	14
Rozdział 13. Postanowienia końcowe.....	15

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1.1. Cel przyjęcia Polityki zarządzania konfliktami interesów

1. Polityka zarządzania konfliktami interesów w Banku Spółdzielczym w Sochaczewie, 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.
3. 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;
 - 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.
4. 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.
5. 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** – jednostka kontrolowana przez Bank;
- 3) **Zarząd Banku** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Sochaczewie;
- 4) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Sochaczewie;
- 5) **Członek organu** – członek Zarządu i/albo Rada Nadzorcza Banku;
- 6) **Komórka ds. Zgodności** – Stanowisko ds. Zgodności, które zgodnie z Regulaminem organizacyjnym Banku, wykonuje zadania z zakresu zarządzania konfliktami interesów;
- 7) **Konflikt interesów** – znane Bankowi okoliczności prawne lub faktyczne, 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 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) **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 zasad prawidłowej gospodarki majątkiem Banku;
- 12) **Osoba powiązana z Bankiem** – 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;
- 13) **Osoba bliska** – osoba powiązana personalnie z Członkiem organu Banku, tj. jego małżonek, wstępny, zstępny lub powinowaty w linii prostej lub bocznej do drugiego stopnia a także osoba, która z jakiegokolwiek powodu może liczyć na szczególne względy u Członka organu Banku lub pracownika;
- 14) **Powiązania personalne** - związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych, dotyczące 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;
- 15) **Klient** – osoba fizyczna, prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, na rzecz, której Bank świadczył, świadczy lub będzie świadczyć usługi;
- 16) **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);

- 17) **Bezpieczeństwo informacji** – odpowiedni poziom poufności, integralności i dostępności informacji, ochrona informacji przed nieautoryzowanym dostępem, modyfikacją, zatajeniem, kradzieżą i zniszczeniem;
- 18) **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;
- 19) **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;
- 20) **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;
- 21) **Rejestr** – rejestr konfliktów interesów prowadzony w formie elektronicznej.

Rozdział 2. Zasady identyfikacji konfliktu interesów

§ 3.

1. Z uwagi na charakter działalności Banku, podstawowe obszary ryzyka konfliktu interesów w Banku obejmują:
 - 1) konflikt dotyczący relacji 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 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,
 - 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 powiązanymi 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) utrzymującym się.

Rozdział 3. Zasady zapobiegania konfliktowi interesów

§ 4.

1. Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:
 - 1) pracownicy, 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 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;
 - 3) obowiązkiem osoby powiązanej, w tym członka organu Banku oraz pracownika jest ujawnienie wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą powodować konflikt interesu; dotyczy to też interesów ich najbliższych członków rodziny; powinno się odpowiednio uwzględniać fakt, że konflikty interesów mogą wynikać nie tylko z obecnych, ale także z przeszłych relacji osobistych lub zawodowych;
 - 4) 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;
 - 5) w Banku stosowane są odpowiednie procedury zawierania transakcji z podmiotami zależnymi lub członkami organów Banku;
 - 6) w Banku stosowany jest podział zadań oraz procedury zapewniające zapobieganie konfliktowi interesów oraz ryzyku, wynikających z powiązań personalnych, o których mowa w § 7.
2. Bank ustala odpowiednie zasady (regulacje wewnętrzne) 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.

Rozdział 4. Rada Nadzorcza

§ 5.

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 kolegiального, 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, 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.

Rozdział 5. Zarząd Banku

§ 6.

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 kolegiального 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 odpowiedzialności członków Zarządu i osób pełniących kluczowe funkcje w Banku Spółdzielczym w Sochaczewie”.
4. W Banku stosuje się formalne 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 związki, stosunki, relacje personalne o różnym charakterze, które występują między osobami fizycznymi w warunkach gospodarczych. Powiązania personalne dotyczą relacji między podmiotami o charakterze rodzinnym, majątkowym oraz wynikającym ze stosunku pracy.

2. Bank dąży do wyeliminowania ryzyka operacyjnego, wynikającego z powiązań personalnych osób, których zakres obowiązków jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka.
3. W Banku są określone akceptowalne zależności służbowe w związku z występowaniem powiązań personalnych, w tym powiązania personalne pomiędzy pracownikami w przypadku, gdy nie zachodzi pomiędzy nimi bezpośrednia podległość służbowa, lub nie mają wzajemnego wpływu na zakres i realizację swoich obowiązków.
4. W Banku za powiązania personalne uznaje się powiązania o charakterze rodzinnym wynikające z małżeństwa, pokrewieństwa 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. 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.
10. W przypadku wystąpienia powiązań personalnych Komórka ds. Zgodności informuje Zarząd o zaistniałej sytuacji.

Rozdział 7. Zawieranie transakcji istotnych dla Banku lub dotyczących członka organu

§ 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 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 z Członkiem organu;
 - 3) decyzje dotyczące Członków organów Banku lub podmiotów powiązanych z Członkiem organu, 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 wystąpienie 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 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.
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

§ 13.

1. W celu ewidencji zdarzeń wypełniających znamiona konfliktu interesów w Banku prowadzony jest Rejestr w formie elektronicznej przez Komórkę ds. Zgodności.
2. Informacje zawarte w Rejestrze usprawniają identyfikację i zarządzanie konfliktami interesów.
3. Komórka ds. Zgodności prowadzi Rejestr zgłoszonych przypadków zaistnienia lub potencjalnego wystąpienia konfliktu interesów, 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 Zarządu i Rady Nadzorczej 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 o udziale w zewnętrznych organizacjach lub komitetach, mogącym generować konflikt interesów,
 - 5) informacje z oświadczeń pracowników lub członków organów Banku, co do możliwości wystąpienia konfliktu interesów;
 - 6) informacje o innych zdarzeniach lub okolicznościach wskazujących występowanie konfliktu interesów lub ryzyko jego wystąpienia,
 - 7) terminy wystąpienia i ujawnienia konfliktu interesów,
 - 8) opis przypadku,
 - 9) działania podjęte w związku z identyfikacją rzeczywistego lub potencjalnego konfliktu interesów.
4. Wzór Oświadczenia Członków Zarządu/ Rady/ pracowników stanowi Załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.

5. Oświadczenia, informacje, o których mowa w ust. 3, przechowywane są w zbiorze prowadzonym przez Zespół Organizacyjno- Administracyjny.

6. Ujawnieniu w oświadczeniach wymienionych w ust. 3 pkt. 4 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 anonimowego 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. 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.

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 przeglądowi 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. Zbiorczy 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 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. 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.