MAŁOPOLSKI BANK SPÓŁDZIELCZY

Załącznik nr 1
do Uchwały Nr 237/25
Zarządu Małopolskiego Banku Spółdzielczego
z dnia 27.11.2025 r.

Polityka

w zakresie przeciwdziałania i zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Małopolskim Banku Spółdzielczym

Wieliczka, listopad 2025 rok

Spis treści:

I. WSTĘP 2

II. ŹRÓDŁA KONFLIKTU INTERESÓW 3

III. ZASADY ZAPOBIEGANIA KONFLIKTOWI INTERESÓW 5

IV. POWIĄZANIA PERSONALNE 7

V. ZAWIERANIE TRANSAKCJI ISTOTNYCH DLA BANKU LUB DOTYCZĄCYCH CZŁONKA ORGANU 7

VI. ZASADY IDENTYFIKOWANIA I REJESTROWANIA KONFLIKTU INTERESÓW 8

VII. RAPORTOWANIE O KONFLIKTACH INTERESÓW 9

VIII. UJAWNIENIA W ZAKRESIE RYZYKA KONFLIKTU INTERESÓW 9

IX. POSTANOWIENIA KOŃCOWE 10

I. Wstęp

§ 1.

1. Polityka w zakresie przeciwdziałania i zarządzania ryzykiem konfliktu interesów w Małopolskim Banku Spółdzielczym, zwana dalej „Polityką", określa zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania konfliktom interesów, a także zasady wyłączania z procesu decyzyjnego pracownika, członka organu zarządzającego i nadzorującego Banku, w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.
2. Celem Polityki jest zapobieganie niekorzystnym zjawiskom powodowanym konfliktem interesów i przestrzegania standardu postępowania zerowej tolerancji dla zdarzeń, okoliczności, działań lub postaw świadczących o możliwości występowania konfliktu interesów pomiędzy członkami organów zarządzających i nadzorujących Banku, pomiędzy Bankiem, a członkami tych organów lub w relacjach członków tych organów do podmiotów powiązanych, a także relacji dotyczących pracowników, klientów i kontrahentów Banku.

§ 2.

Polityka stanowi wykonanie postanowień:

1) Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych – wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego;
2) Wytycznych EBA/GL/2021/14 z 22 listopada 2021 r. w sprawie zarządzania wewnętrznego;
3) Ustawy Prawo bankowe;
4) 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;
5) Uchwały Komisji Nadzoru Finansowego nr 289/2020 z dnia 9 października 2020 r. w sprawie wydania Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach.

§ 3.

1. Użyte w Polityce określenia oznaczają:
   1) **Bank** – Małopolski Bank Spółdzielczy;
   2) **Członek organu Banku** – członek Zarządu albo Rady Nadzorczej;
   3) **organ Banku** – Zarząd Banku i Rada Nadzorcza Banku;
   4) **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.
   5) **konflikt interesów** – zbiór okoliczności prawnych lub faktycznych, które mogą doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku, Członka organu Banku lub pracownika, a obowiązkiem działania przez Bank w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu Klienta Banku, jak również

okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesami jego klientów. To także okoliczności, które mogą doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku, a interesem Członka organu Banku lub pracownika, jak również występowanie postaw lub zachowań Członków organu Banku i pracowników, dla których intencją jest realizacja ich prywatnych celów majątkowych lub celów osób trzecich, pozostających w sprzeczności z interesem Banku.

6) **osoba bliska** – osoba powiązana personalnie z Członkiem organu Banku lub pracownikiem, tj. jego małżonek, wstępny, zstępny lub powinowaty w linii prostej lub bocznej do drugiego stopnia a także osoba, która z jakiegokolwiek powodu może liczyć na szczególne względy u Członka organu lub pracownika.

7) **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.

8) **Oświadczenie** – Oświadczenie dotyczące okoliczności wskazujących na możliwość powstania konfliktu interesów.

9) **Pozytywne Oświadczenie** – Oświadczenie zawierające odpowiedzi potwierdzające występowanie okoliczności wskazujących na możliwość powstania konfliktu interesów.

10) **Pracownik** – osoba zatrudniona na umowę o pracę, umowę zlecenia jak również osoba sprawująca funkcje członka Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku.

11) **Środki Zabezpieczające** – wszelkie rozwiązania, które uniemożliwiają wykonywanie czynności służbowych w relacjach wywołujących konflikt interesów np. przeniesienia do innej jednostki organizacyjnej lub oddzielność służbowa między osobami bliskimi.

12) **Rejestr Środków Zabezpieczających** – Rejestr zidentyfikowanych konfliktów interesów, wydanych rekomendacji w przedmiocie Środków Zabezpieczających oraz decyzji Rady Nadzorczej o zastosowanych Środkach Zabezpieczających.

13) **podmiot powiązany z Członkiem organu** – podmiot, w którym:

   a) Członkiem organu jest Członek organu Banku; lub

   b) Członek organu Banku posiada większościowy pakiet udziałów lub akcji; lub zajmuje w podmiocie stanowisko kierownicze.

II. Źródła konfliktu interesów

§ 4.

1. W działalności Banku mogą wystąpić sytuacje, które powodują zarówno potencjalne, jak i rzeczywiste konflikty interesów. Konflikt interesów może dotyczyć relacji:

   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,

2) Pracownikiem lub Członkiem organu Banku a Klientem;

3) między różnymi (dwoma lub więcej) klientami Banku.

2. Do obszarów działania Banku najbardziej narażonych na ryzyko wystąpienia konfliktu interesów należy zaliczyć w szczególności:

1) proces kredytowy, w szczególności analiza wniosków kredytowych, podejmowanie decyzji kredytowych oraz monitorowanie transakcji kredytowych;

2) polityka kadrowo-personalna, powiązania personalne;

3) outsourcing, udzielanie zamówień;

4) prowadzenie dodatkowej działalności zawodowej przez Członków organów Banku oraz pracowników Banku;

5) zawieranie transakcji własnych przez pracowników Banku, posiadanie przez pracowników Banku udziałów, akcji, praw własności w podmiotach będących klientami Banku.

3. Źródłem konfliktu interesów mogą być w szczególności:

1) możliwość uzyskania korzyści lub uniknięcia straty finansowej kosztem klienta;

2) powody natury finansowej lub innej, aby preferować Klienta lub grupę Klientów w stosunku do innego Klienta lub grupy Klientów;

3) zbieżność przedmiotu działalności gospodarczej prowadzonej przez pracowników lub Członków organów z działalnością prowadzoną przez Klienta;

4) dodatkowa praca i inne umowy, także osób bliskich wykonywane na rzecz konkurentów oraz osób, podmiotów, partnerów biznesowych, na sytuację których mają wpływ decyzje Banku;

5) świadczenie usług na rzecz dwóch lub więcej klientów, których interesy są rozbieżne tj. jeden z Klientów jest zainteresowany określonym wynikiem usługi, sprzecznej z interesem innego Klienta albo jeden z Klientów może osiągnąć korzyści lub uniknąć straty finansowej kosztem innego Klienta;

6) powiązania personalne o charakterze: rodzinnym, towarzyskim, zawodowym, biznesowym, majątkowym, finansowym, politycznym lub funkcji społecznych; obecne i przeszłe, także dotyczące osób bliskich między pracownikami, Członkami organów Banku, klientami i dostawcami usług;

7) wzajemne niespójności regulacji wewnętrznych Banku, skutkujące zachwianiem procesu podejmowania decyzji przez organ, w tym poprzez nakładanie się kompetencji lub zadań przyporządkowanych do poszczególnych pionów zarządzania;

8) zawarte umowy cywilne z Bankiem albo innymi instytucjami przez Członka organu Banku lub jego osobę bliską, skutkujące wyłączeniem lub zachwianiem u niego swobody podejmowania decyzji lub składania oświadczeń woli w imieniu Banku, których celem nadrzędnym powinien być interes Banku;

9) przyjęcie przez pracownika lub Członka organu Banku zachęty, w tym ze skutkiem wyłączenia lub zachwiania swobodą podejmowania decyzji lub składania oświadczeń woli w imieniu Banku, których celem nadrzędnym powinien być interes Banku;

10) prezenty, świadczenia niematerialne, przysługi od konkurentów oraz osób, podmiotów, partnerów biznesowych, na sytuację których mają wpływ decyzje Banku;

11) zależności służbowe pomiędzy pracownikami w związku z występowaniem powiązań personalnych. pomiędzy pracownikami w przypadku, gdy zachodzi pomiędzy nimi bezpośrednia podległość służbowa lub mają wzajemny wpływ na zakres i realizację swoich obowiązków;

12) zasady wynagradzania i premiowania, np. duża (krańcowa) korzyść dla pracownika za sprzedaż danego produktu, w tym niewłaściwy system motywacyjny.

4. Wyżej opisane sytuacje mają jedynie charakter przykładowy i nie wyczerpują katalogu zdarzeń mogących skutkować powstaniem konfliktu interesów.

III. Zasady zapobiegania konfliktowi interesów

§ 5.

1. Bank podejmuje działania w celu przeciwdziałania konfliktom interesów oraz dla utrzymania i funkcjonowania skutecznych procesów mających na celu identyfikację i zarządzanie konfliktami interesów. Szczególną rolę w tym zakresie odgrywają odpowiednie rozwiązania organizacyjne i proceduralne w tym zakresie. Podejmowane przez Bank działania są adekwatne do rozmiaru i rodzaju działalności wykonywanej przez Bank.
2. Konflikt interesów może mieć charakter incydentalny i nieoczekiwany, np. powiązany z konkretną transakcją lub stały np. związany z pracą osób bliskich w jednej komórce/jednostce organizacyjnej lub powiązania zawodowe z dostawcami usług dla Banku.
3. Zapobieganie konfliktom o charakterze incydentalnym jest wspierane przez podział obowiązków.
4. Zapobieganiu konfliktom o charakterze stałym służy dostosowanie organizacji pracy i zakresu zadań poszczególnych osób, do źródła konfliktu interesów i stałe monitorowanie skuteczności.
5. Skuteczne przeciwdziałanie konfliktom interesów pozwala ograniczać ryzyko: utraty reputacji, obniżenia efektywności działania, sankcji nadzorczych, kar pieniężnych, sankcji karnych, korupcji i nadużyć finansowych
6. Wszyscy pracownicy Banku przy wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych powinni postępować w sposób uczciwy i etyczny oraz kierować się starannością, rozsądkiem i rzetelnością w najlepiej pojętym interesie Banku, klientów oraz własnym.

§ 6.

1. Bank ustala następujące zasady w zakresie zapobiegania konfliktowi interesów:
   1) Pracownicy zobowiązani są do unikania działań, które mogą spowodować lub powodują możliwość wystąpienia konfliktu interesów, w szczególności nie powinni podejmować działań konkurencyjnych wobec Banku.
   2) Pracownik nie może wykorzystywać zajmowanego w Banku stanowiska dla osiągania osobistych korzyści.
   3) Pracownik powinien przy podejmowaniu decyzji związanych z działalnością Banku zachować niezależność i kierować się dobrem Banku, wykluczając tym samym wpływ jakichkolwiek powiązań personalnych zarówno z innymi pracownikami Banku jak i osobami spoza Banku.
   4) obowiązkiem pracownika lub Członka organu Banku jest ujawnienie wszelkich spraw, które spowodowały lub mogą powodować konflikt interesu;
   5) obowiązkiem pracownika lub Członka organu Banku jest wyłączenie się 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 Członkami organów Banku;
   7) w Banku stosowany jest podział zadań oraz procedury gwarantujące zapobieganie konfliktowi interesów oraz ryzyku, wynikających z powiązań personalnych, o których mowa w § 9, zapewniający:
      a) wewnętrzny podział odpowiedzialności uwzględniający wszystkie obszary działalności Banku;
      b) niedopuszczenie do podległości służbowej pomiędzy osobami bliskimi.
   8) Bank nie uznaje jako zachęty świadczeń niepieniężnych w postaci drobnych prezentów i gestów grzecznościowych o wartości nieprzekraczającej 400 zł, o ile nie są związane z konkretną transakcją.
2. Każdy pracownik powinien w przypadku zidentyfikowania działań podejmowanych w konflikcie interesów zawiadomić o tym przełożonego, a jeżeli uzna, że może to stanowić dla niego zagrożenie wówczas zgłosić to z wykorzystaniem niezależnego kanału zgłoszeń, o którym mowa w Procedurze zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych oraz złożyć Oświadczenie, o którym mowa w § 11.

§ 7.

1. Rada Nadzorcza i Zarząd powinny w szczególny sposób uwzględniać zasady zapobiegania konfliktowi interesów w zakresie działań Rady Nadzorczej i Zarządu jako organów kolegialnych, jak również poszczególnych członków tych organów.
2. Członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu są zobowiązani do zachowania w tajemnicy informacji poufnych i chronionych z poszanowaniem obowiązującego prawa, w szczególności informacji objętych tajemnicą bankową i tajemnicą handlową Banku.

3. Członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu powinni powstrzymywać 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 wyłączania Członka Rady Nadzorczej i Zarządu 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.

§ 8.

1. Przydzielenie zadań poszczególnym Członkom Zarządu Banku lub wskazanie obszarów odpowiedzialności następuje z uwzględnieniem zasady minimalizowania ryzyka wystąpienia konfliktu interesów.
2. Członkowie Zarządu Banku mogą zasiadać w organach innych podmiotów co wymaga uzyskania akceptacji Rady Nadzorczej Banku.

IV. Powiązania personalne

§ 9.

1. Powiązania personalne to relacje z osobami bliskimi, które występują w warunkach stosunków gospodarczych lub wynikających ze stosunku pracy.
2. Bank dąży do wyeliminowania ryzyka konfliktu interesów, wynikającego z powiązań personalnych osób, których zakres obowiązków jest kluczowy z punktu widzenia występującego w Banku ryzyka.
3. W Banku akceptowalne są 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 służbowych.

V. Zawieranie transakcji istotnych dla Banku lub dotyczących Członka organu

§ 10.

W przypadku transakcji z podmiotami powiązanymi z Bankiem, 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:

1) uzyskania zgody Rady Nadzorczej oraz Zarządu na transakcję z podmiotami powiązanymi 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 powiązanymi z Członkiem organu;

3) decyzje dotyczące Członków Organów lub podmiotów powiązanych z Członkiem Organu, zapadają w głosowaniu tajnym, bez obecności tej osoby.

VI. Zasady identyfikowania i rejestrowania konfliktu interesów

§ 11.

1. Oświadczenie dotyczące okoliczności wskazujących na możliwość powstania konfliktu interesów (dalej: Oświadczenie) jest mechanizmem kontrolnym zawierającym typowe okoliczności mogące powodować konflikt interesów, tj. relacje osobiste lub zawodowe z zewnętrznymi dostawcami usług mogące powodować konflikt interesów oraz sytuacje powodujące konflikty interesów poprzez inne zatrudnienie i poprzednie zatrudnienie lub relacje osobiste w określonym horyzoncie czasu.
2. Oświadczenie stanowi załącznik nr 1 do niniejszej Polityki.

§ 12.

1. Każdy pracownik i Członek organu Banku powinien wypełnić Oświadczenie oraz zaktualizować niezwłocznie w przypadku pojawienia się nowych okoliczności mogących powodować konflikt interesów. Oświadczenie aktualizowane jest raz na 2 lata przez pracowników, a przez Członków organów i osoby na stanowiskach kierowniczych w Centrali i Jednostkach Organizacyjnych raz w roku.
2. Pracownik i Członek organu Banku przekazuje wypełnione Oświadczenie do Wydział ds. Zgodności.
3. Wydział ds. Zgodności prowadzi rejestr otrzymanych Oświadczeń.
4. Wzór Rejestru Oświadczeń stanowi załącznik nr 2 do niniejszej Polityki.
5. W przypadku wątpliwości dotyczących informacji zawartych w Oświadczeniu pracownik Wydziału ds. Zgodności w terminie 15 dni przeprowadza wywiad z osobą składającą Oświadczenie w celu omówienia zaistniałej sytuacji.
6. Po otrzymaniu Pozytywnego Oświadczenia od Pracownika w przypadku, gdy wskazane w odrębnych procedurach Środki Zabezpieczające według Wydziału ds. Zgodności mogą być niewystarczające Pracownik ww. Wydziału wydaje rekomendacje w ich przedmiocie i przedstawia je Zarządowi, który podejmuje decyzję o zastosowaniu lub odstąpieniu od zastosowania innych Środków Zabezpieczających.
7. Wydział ds. Zgodności prowadzi Rejestr osób, wobec których wydano rekomendacje w przedmiocie Środków Zabezpieczających (dalej: Rejestr Środków Zabezpieczających).
8. Po otrzymaniu Pozytywnego Oświadczenia od Członka organu w przypadku, gdy wskazane w odrębnych procedurach Środki Zabezpieczające według Wydziału ds. Zgodności mogą być niewystarczające Pracownik ww. Wydziału kieruje do Rady Nadzorczej wniosek o podjęcie innych Środków Zabezpieczających wobec Członka organu.
9. Rada Nadzorcza podejmuje decyzję o zastosowaniu lub odstąpieniu od zastosowania Środków Zabezpieczających i komunikuje podjętą decyzję do Wydziału ds. Zgodności.
10. Wydział ds. Zgodności wprowadza decyzje, o których mowa w ust. 9 do Rejestru Środków Zabezpieczających.

11. W Rejestrze Środków Zabezpieczających uwzględnia się również osoby składające Pozytywne Oświadczenia, wobec których odstąpiono od wydania rekomendacji w przedmiocie Środków Zabezpieczających oraz ujawnione konflikty interesów, wobec których nie można zastosować skutecznych Środków Zabezpieczających.
12. Pracownik Wydziału ds. Zgodności wpisuje także do Rejestru Środków Zabezpieczających, konflikt ujawniony w sposób inny niż przez własne Oświadczenie.
13. Wzór Rejestru Środków Zabezpieczających stanowi załącznik. nr 3 do niniejszej Polityki.
14. Kandydat do pracy w Banku lub na Członka organu Banku obowiązany jest do złożenia Oświadczenia po pozytywnej decyzji o zatrudnieniu.
15. Po wypełnieniu czynności związanych z otrzymanym Oświadczeniem Wydział ds. Zgodności przekazuje ten dokument do Wydziału Kadr, Administracji i Samorządu, który go przechowuje.

§ 13.

1. Obowiązek aktualizacji Oświadczenia, o którym mowa w § 12 ust. 1 dotyczy w szczególności sytuacji pojawienia się nowego klienta, z którym pracownik uczestniczący w procesie kredytowym lub monitoringu ekspozycji kredytowych może mieć powiązania noszące znamiona konfliktu interesów.
2. W przypadku pojawienia się powyższej sytuacji pracownik powinien niezwłocznie zgłosić przełożonemu i wyłączyć się z procesu decyzyjnego.

§ 14.

1. Bezpośredni nadzór nad prowadzeniem Rejestru Środków Zabezpieczających sprawuje Prezes Zarządu.
2. Wgląd do Rejestru mają: Członkowie Rady Nadzorczej, Członkowie Zarządu, pracownicy Wydziału ds. Zgodności, Pracownicy Wydziału Kadr, Administracji i Samorządu oraz inne osoby, jeżeli przewidują to przepisy prawa powszechnie obowiązującego.
3. W przypadku potrzeby nadania dostępu do Rejestru innej osobie, upoważnienia udziela Prezes Zarządu.

VII. Raportowanie o konfliktach interesów

§ 15.

Wydział ds. Zgodności w okresach kwartalnych, w ramach raportu z ryzyka braku zgodności, przedstawia organom Banku informację na temat ujawnionych konfliktów interesów oraz środków mitygujących.

VIII. Ujawnienia w zakresie ryzyka konfliktu interesów

§ 16.

1. Bank publiczne ujawniania odpowiednie informacje dotyczące 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 z powodu przynależności Banku do grupy lub transakcji zawieranych przez Bank z innymi podmiotami w grupie.

2. Niniejsza Polityka podlega umieszczeniu na stronie internetowej Banku.
3. Publicznemu ujawnieniu nie mogą podlegać informacje objęte ochroną: stanowiące dane osobowe, tajemnicę bankową lub tajemnicę przedsiębiorstwa.
4. Wydział ds. Zgodności przesyła do KNF informację o umieszczeniu na stronie Banku niniejszej Polityki oraz o zidentyfikowaniu potencjalnych istotnych konfliktów interesów i ich zakresie. Powyższe informacje są także przekazywane do Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszania BPS.

IX. 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 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. Polityka podlega corocznej weryfikacji dokonywanej przez Wydział ds. Zgodności. W przypadku istotnych zmian w przepisach zewnętrznych lub wewnętrznych weryfikacja powinna być dokonywana częściej.
3. Politykę i jej zmiany akceptuje Zarząd Banku oraz zatwierdza Rada Nadzorcza.