

Załącznik
do Uchwały nr 43/2025
Zarządu Banku Spółdzielczego
w Tczewie z dnia 20.03.2025 r.
zatwierdzony Uchwałą nr 20/2025
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego
w Tczewie z dnia 27.03.2025 r.



Bank Spółdzielczy w Tczewie

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

Tczew, marzec 2025 r.

SPIS TREŚCI

Rozdział 1 - Postanowienia ogólne	2
Rozdział 2 - Źródła powstawania konfliktów interesów	3
Rozdział 3 - Przeciwdziałanie konfliktom interesów	7
Rozdział 4 - Zarządzanie konfliktami interesów.....	10
A. Ogólne zasady zarządzania konfliktami interesów	10
B. Zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Bankiem a klientami oraz pomiędzy klientami	12
C. Zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy osobą powiązaną lub bliskimi jej osobami a klientami	13
D. Zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy osobą powiązaną lub bliską jej osobą a Bankiem.....	14
E. Zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Bankiem a akcjonariuszami Banku	14
F. Zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Bankiem a istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi Banku	14
Rozdział 5 - Postanowienia końcowe.....	15

WYKAZ ZAŁĄCZNIKÓW

Załącznik nr 1 – Przykładowe konflikty interesów, które mogą powstać w związku ze świadczeniem usług finansowych

Załącznik nr 2 – Wzór oświadczenia o zapoznaniu się i przestrzeganiu Polityki

Załącznik nr 3 – Wzór rejestru konfliktów interesów

Załącznik nr 4 - Wzór oświadczenia osoby powiązanej wykonującej czynności w związku ze świadczeniem usług inwestycyjnych przez Bank

Rozdział 1 - Postanowienia ogólne

§ 1

1. Niniejsza „Polityka zarządzania konfliktami interesów w Banku Spółdzielczym w Tczewie”, zwana dalej: „Polityką”, określa zasady identyfikacji, zapobiegania oraz zarządzania konfliktami interesów.
2. Nadrzędnym celem Polityki jest niedopuszczenie do naruszenia interesów klienta lub Banku wskutek wystąpienia konfliktu interesów. Zasady przyjęte w Polityce mają zapewnić równe traktowanie klientów w zakresie rozwiązywania powstałych konfliktów interesów. Jednocześnie, zadaniem Polityki jest zagwarantowanie, że Bank, członkowie organów, pracownicy oraz współpracownicy Banku jak i wszelkie inne osoby powiązane z Bankiem nie będą uzyskiwać korzyści lub unikać strat kosztem interesu klientów.
3. Postanowienia Polityki obowiązują wszystkie osoby powiązane i wszystkich klientów, bez względu na ich status.
4. Funkcjonujący w Banku proces zarządzania konfliktami interesów obejmuje następujące etapy:
 - 1) pierwszy etap - zakłada generalne unikanie sytuacji, które mogłyby doprowadzić do powstania potencjalnego konfliktu interesów, poprzez opracowywanie i wdrażanie w Banku rozwiązań o charakterze organizacyjnym i proceduralnym, mających eliminować ryzyko naruszenia najlepiej pojętego interesu klienta lub Banku;
 - 2) drugi etap - sprowadza się do właściwej identyfikacji oraz odpowiedniego zarządzania tymi konfliktami interesów, których nie udało się uniknąć, włączając w to poinformowanie klienta o zaistniałym konflikcie interesów i uzależnienie świadczenia przez Bank usług na rzecz klienta od świadomej decyzji klienta w przedmiocie kontynuowania określonych czynności pomimo wystąpienia konfliktu interesów.

§ 2

Użyte w niniejszej polityce określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Tczewie;
- 2) Rada Nadzorcza - Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Tczewie;
- 3) Zarząd - Zarząd Banku Spółdzielczego w Tczewie;
- 4) instrumenty finansowe – instrumenty finansowe, o których mowa w art. 2 ust. 1 ustawy o obrocie;
- 5) **klient** – osoba fizyczna, osoba prawna oraz jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną, która zawarła z Bankiem umowę w ramach świadczonych przez Bank usług lub która zamierza zawrzeć z Bankiem umowę (potencjalny klient);
- 6) **komórka ds. zgodności** – komórka usytuowana w Zespole Kontroli i Zgodności realizująca w Banku zadania w zakresie zapewnienia zgodności;
- 7) **konflikt interesów** – znane Bankowi oraz osobom powiązanym okoliczności faktyczne lub prawne, w których istnieje ryzyko, że na profesjonalny osąd lub działanie, które ma zostać przez nich podjęte na rzecz jednej strony mogą mieć wpływ inne strony lub osoby trzecie (również jeżeli taki wpływ ma charakter potencjalny), a także znane Bankowi lub

osobom powiązanych okoliczności faktyczne lub prawne mogące doprowadzić do powstania sprzeczności (również potencjalnej) między interesem Banku, osoby powiązanej lub osoby bliskiej dla niej i obowiązkiem działania przez Bank lub osobę powiązaną w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu klienta Banku, jak również znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności (również potencjalnej) między interesami kilku klientów Banku albo sprzeczności między interesem Banku a osoby powiązanej lub osoby bliskiej dla niej, a także występowanie podstaw lub zachowań, dla których intencją jest realizacja prywatnych celów majątkowych lub celów osób powiązanych lub osób trzecich, pozostających w sprzeczności z interesem Banku bądź interesem klienta;

- 8) Powiązanie personalne – na podstawie Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych to małżonkowie, krewni oraz powinowaci w drugim stopniu. W celu sprecyzowania zakresu powiązań personalnych Bank stosuje definicję zawartą w art. 57 ustawy Prawo spółdzielcze, tj. pokrewieństwo lub powinowactwo w linii prostej oraz do drugiej linii bocznej;
- 9) osoba powiązana – osobę, która spełnia przynajmniej jeden z poniższych warunków:
 - a) wchodzi w skład Zarządu albo Rady Nadzorczej Banku,
 - b) jest zatrudniona w komórce lub jednostce organizacyjnej Banku na podstawie stosunku pracy, umowy cywilnoprawnej lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze (pracownik Banku),
 - c) jest osobą fizyczną, która wykonuje czynności powierzone przez Bank na mocy umowy outsourcingowej, jeżeli charakter powierzonych czynności jest określony przez Bank jako istotny lub krytyczny dla jego działalności,
 - d) jest osobą wchodzącą w skład organu zarządzającego lub faktycznie kieruje działalnością podmiotu wykonującego czynności powierzone przez Bank zgodnie z umową outsourcingową w przypadku, gdy podmiot ten jest osobą prawną lub jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, jeżeli charakter powierzonych czynności jest określony przez Bank jako istotny lub krytyczny dla jego działalności,
 - e) jest osobą pozostającą w zatrudnieniu na podstawie stosunku pracy, zlecenia umowy cywilnoprawnej lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze z podmiotem, o którym mowa w lit. d), o ile uczestniczy ona w wykonywaniu czynności powierzonych przez Bank na podstawie umowy outsourcingowej, jeżeli charakter powierzonych czynności jest określony przez Bank jako istotny lub krytyczny dla jego działalności;
- 10) osoba bliska – osobę, która jest dla osoby powiązanej:
 - a) małżonkiem,
 - b) osobą pozostającą w faktycznym współżyciu,
 - c) zstępnym (dzieckiem, wnukiem) albo przysposobionym lub zstępnym albo przysposobionym osób wskazanych w lit. a) lub lit. b),
 - d) osobą spokrewnioną lub spowinowacaną, jeżeli osoba ta zamieszkuje lub zamieszkiwała z osobą powiązaną w jednym gospodarstwie domowym przez co najmniej rok, licząc do dnia danej transakcji osobistej (powodującej konflikt interesów) – dotyczy tylko usług inwestycyjnych,
 - e) podmiotem pozostającym z osobą powiązaną w stosunkach powodujących, że ta osoba powiązana ma istotny interes w zawarciu danej transakcji na rzecz tego innego podmiotu, z wyłączeniem normalnych opłat i prowizji należnych z tytułu zawarcia transakcji – dotyczy tylko usług inwestycyjnych;

- 7) podmioty powiązane – podmioty, w przypadku których występują bliskie powiązania, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 15 Prawa bankowego oraz podmioty powiązane kapitałowo lub organizacyjnie, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 16 Prawa bankowego;
- 8) Prawo bankowe – ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe;
- 9) rejestr konfliktów interesów – rejestr rzeczywistych konfliktów interesów oraz rejestr potencjalnych konfliktów interesów zidentyfikowanych w związku ze świadczeniem usług przez Bank, prowadzony w formie elektronicznej, według wzoru stanowiącego załącznik nr 3 do Polityki;
- 10) Mobbing – oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
- 11) sygnał – wystąpienie w sprawie nieprawidłowości złożone przez pracowników lub klientów za pośrednictwem autonomicznego kanału komunikacyjnego;
- 12) sygnalista – osoba zgłaszająca anonimowo informację na temat nieprzestrzegania przepisów zewnętrznych, regulacji wewnętrznych lub przyjętych standardów postępowania. Zasady ochrony sygnalisty w przypadku pracownika Banku zostały zdefiniowane w Instrukcji anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń przepisów prawa, regulacji wewnętrznych lub przyjętych standardów postępowania.
- 13) trwały nośnik – każdy nośnik informacji umożliwiający przechowywanie przez czas niezbędny, wynikający z charakteru informacji oraz celu ich sporządzenia lub przekazania, zawartych na nim informacji w sposób uniemożliwiający ich zmianę lub pozwalający na odtworzenie informacji w wersji i formie, w jakiej zostały sporządzone lub przekazane;
umowa outsourcingowa – umowa, o której mowa w art. 81a ustawy o obrocie oraz art. 6a i nast. Prawa bankowego; Wytyczne EBA/GL/2019/02 w sprawie outsourcingu – zwane dalej „Wytycznymi EBA” lub „Wytycznymi EBA w sprawie outsourcingu”; Rozporządzenie DORA i przepisy wykonawcze do DORA;
- 14) ustawa o obrocie – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi;
- 15) zarządzanie konfliktem interesów – działania oraz rozwiązania organizacyjne zmierzające do niedopuszczenia do faktycznego naruszenia interesów klienta lub Banku.

Rozdział 2 - Źródło powstawania konfliktów interesów

§3

Podstawowe źródła powstawania konfliktów interesów stanowią:

1. Członkowie,
2. Pracownicy,
3. Klienci,
4. Kontrahenci

§4

Podstawowe źródła powstawania konfliktów interesów:

1. Powiązania personalne,

2. Działalność dodatkowa – poświęcanie wystarczającej ilości czasu na realizację zadań w Banku,
3. Działalność konkurencyjna w stosunku do działalności Banku,
4. Działalność konkurencyjna w stosunku do klientów Banku,
5. Nierówne traktowanie.

§5

Konflikt interesów może powstać na styku:

	Członkowie organów statutowych	Pracownicy	Klienci	Kontrahenci
Członkowie organów statutowych	Powiązania personalne	Powiązania personalne	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna
Pracownicy	Powiązania personalne	Powiązania personalne	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna
Klienci	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna
Kontrahenci	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Powiązania personalne, Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna	Działalność konkurencyjna

§ 5

Polityka określa zasady postępowania w zakresie konfliktów interesów, które mogą wystąpić w relacjach z podmiotami powiązanymi a także pomiędzy:

- 1) Bankiem a klientem/klientami;
- 2) klientem/klientami a osobą powiązaną lub osobą jej bliską;
- 3) osobą powiązaną lub osobą jej bliską a Bankiem;
- 4) klientami Banku;
- 5) Bankiem a członkami Banku;
- 6) Bankiem a istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi.

§ 6

1. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy Bank lub osoba powiązana:
 - 1) ma możliwość uzyskania korzyści (zysk finansowy) lub uniknięcia straty kosztem poniesienia straty lub nieuzyskania korzyści przez klienta lub klientów;

- 2) ma interes w określonym wyniku usługi świadczonej na rzecz klienta albo transakcji przeprowadzanej w imieniu klienta, który to interes jest rozbieżny z interesem klienta wyrażonym w treści umowy pomiędzy Bankiem a klientem;
 - 3) ma powody, w szczególności natury finansowej lub innej do tego, by ponad interes jednego klienta lub grupy klientów przedkładać interes innego klienta lub grupy klientów;
 - 4) posiada powód, w szczególności natury finansowej lub innej do tego, aby preferować interes własny lub osoby trzeciej w stosunku do interesów klienta/klientów;
 - 5) prowadzi taką samą działalność względem działalności klienta (lub działalność konkurencyjną na tożsamym rynku);
 - 6) otrzyma od osoby innej niż klient korzyść majątkową inną niż standardowe prowizje i opłaty, w związku z usługą świadczoną na rzecz klienta.
2. Konflikt interesów może także powstać, gdy skutek działań lub zaniechań osoby powiązanej względem klienta w okolicznościach podobnych do wskazanych w ust. 1, osoba bliska dla tej osoby powiązanej może uzyskać korzyść lub uniknąć straty kosztem poniesienia straty lub nieuzyskania korzyści przez klienta lub klientów.
 3. Konflikt interesów może także powstać, gdy osoba powiązana lub osoba bliska dla niej może uzyskać korzyść lub uniknąć strat kosztem interesów Banku (również interesów o charakterze reputacyjnym).
 4. W celu wdrożenia skutecznych rozwiązań w zakresie identyfikacji rzeczywistych lub potencjalnych konfliktów interesów, a także efektywnego zarządzania nimi, w **załączniku nr 1** do Polityki zostały określone przykładowe obszary, w których mogą się pojawić interesy poszczególnych podmiotów oraz przykładowe sytuacje lub relacje, w związku z którymi mogą powstawać konflikt interesów oraz sposoby zarządzania nimi.

§ 7

1. Bank i osoby powiązane wykonujące czynności w związku ze świadczeniem usług przez Bank postępują profesjonalnie oraz mają na względzie, w każdej sytuacji, obowiązek działania w najlepiej pojętym interesie klienta.
2. Klienci traktowani są z uwzględnieniem zasad równości, sprawiedliwości, uczciwości i rzetelności.

§ 8

Jeżeli konflikt interesów dotyczy relacji pomiędzy:

- 1) Bankiem a klientem – interesy klienta mają pierwszeństwo przed interesami Banku;
- 2) klientem a osobą powiązaną lub osobą bliską dla niej – interesy klienta mają pierwszeństwo przed interesami osoby powiązanej lub osoby bliskiej dla niej;
- 3) osobą powiązaną lub osobą bliską dla niej a Bankiem – interesy Banku mają pierwszeństwo przed interesami osoby powiązanej lub osoby bliskiej dla niej;
- 4) klientami – podejmowane są wszelkie możliwe działania, aby nie doszło do naruszenia interesu żadnego z klientów. Klienci traktowani są z uwzględnieniem zasad sprawiedliwości, uczciwości i rzetelności;
- 5) członkami Banku a Bankiem, interesy Banku mają pierwszeństwo przed interesami członków;

- 6) Bankiem a istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi – interesy Banku mają pierwszeństwo przed interesami dostawców lub partnerów biznesowych.

Rozdział 3 - Przeciwdziałanie konfliktom interesów

§9

W celu unikania konfliktu interesów wynikających z powiązań personalnych Bank podejmuje odpowiednie działania w następujących obszarach:

1. Rada Nadzorcza,
2. Zarząd,
3. Pracownicy.

§10

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie **Rady Nadzorczej Banku**:

1. Wprowadzenie odpowiednich zapisów w Regulaminie wyborów członków rady nadzorczej,
2. Wprowadzenie odpowiednich zapisów w Polityce oceny odpowiedniości członków rady nadzorczej oraz oceny kolegialnej rady nadzorczej,
3. Wyłączanie z głosowania osób których dotyczy sprawa,
4. Uwzględnianie ofert współpracy składanych w Banku przez członków Rady Nadzorczej na zasadzie konkursu.

§11

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie **Zarządu Banku**:

1. Odpowiednia konstrukcja oceny pierwotnej i wtórnej odpowiedniości członków zarządu, między innymi pod kątem powiązań personalnych oraz czasu poświęcanego na pracę w Banku,
2. Przeprowadzanie przez radę nadzorczą oceny pierwotnej i wtórnej członków Zarządu, uwzględniającej unikanie konfliktów interesów,
3. Zapewnienie odpowiedniej struktury organizacyjnej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie organizacyjnym,
4. Odpowiedni podział zadań w zarządzie,
5. Konstrukcja pełnomocnictw oraz upoważnień, wyłączających możliwość podejmowanie decyzji lub zawierania umów wspólnie przez osoby powiązane personalnie,
6. Opracowanie zasad kontroli wewnętrznej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie kontroli,
7. System kontroli wewnętrznej – zapewnienie kontroli przestrzegania zasad unikania konfliktu interesów.
8. Wyłączanie z głosowania osób których dotyczy sprawa,

§12

Działania w celu unikania konfliktu interesów na poziomie **pracowników Banku**:

1. Zapewnienie odpowiedniej struktury organizacyjnej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie organizacyjnym,
2. Odpowiedni podział zadań uwzględniony w zakresie czynności,

3. Konstrukcja pełnomocnictw oraz upoważnień, wyłączających możliwość podejmowanie decyzji lub zawierania umów wspólnie przez osoby powiązane personalnie,
4. Opracowanie zasad kontroli wewnętrznej, tak aby osoby powiązane personalnie nie podlegały sobie w trybie kontroli, tj. nie weryfikowały oraz nie testowały stosowania mechanizmów kontroli wewnętrznej
5. System kontroli wewnętrznej – zapewnienie kontroli przestrzegania zasad unikania konfliktu interesów.
6. W przypadku pracowników kredytowych, zajmujących się dodatkową działalnością wyłączenie ich z procesów decyzyjnych dotyczących ich kontrahentów oraz konkurentów, będących klientami Banku.
7. Wprowadzenie zakazu działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności bankowej,
8. Wprowadzenie obowiązku informowania **Zespołu Kadr i Administracji oraz komórki ds. zgodności** przez pracowników o wszystkich zmianach mogących stanowić powiązanie personalne oraz o podjęciu dodatkowego zatrudnienia poza bankiem lub rozpoczęcia / zmiany działalności gospodarczej.
9. Zgłoszenia powinny być dokonywane w formie mailowej na skrzynkę sekretariat@bstczew.sgb.pl w terminie do 30 dni od daty zdarzenia mogącego stanowić konflikt interesów.
10. Stosowanie Polityki różnorodności,
11. Zakaz stosowania mobbingu w miejscu pracy,
12. Wprowadzenie obowiązku informowania bezpośrednich przełożonych o stwierdzonych przypadkach występowania konfliktu interesów,
13. Wprowadzenie obowiązku informowania **Zespołu Kadr i Administracji oraz komórki ds. zgodności** o możliwości wystąpienia konfliktu interesów.
14. **Komórka ds. zgodności** rejestruje źródło konfliktu interesów w rejestrze, którego wzór stanowi załącznik do niniejszej Polityki.
15. Informacja dotycząca zarządzania konfliktami interesów, w tym dokonanych zgłoszeń jest przedstawiana Zarządowi i Radzie Nadzorczej w okresach kwartalnych w Raporcie z obszaru ryzyka braku zgodności.

§ 13

1. Przeciwdziałając konfliktom interesów, w Banku podejmowane są następujące działania:
 - 1) wewnętrzny podział odpowiedzialności członków Zarządu za poszczególne obszary działalności Banku dokonywany jest w sposób przejrzysty i jednoznaczny, co znajduje odzwierciedlenie w wewnętrznych aktach prawnych Banku;
 - 2) członkowie Zarządu Banku powinni powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstawania konfliktów interesów (rzeczywistych lub potencjalnych);
 - 3) członkowie Zarządu oraz osoby pełniące kluczowe funkcje w Banku nie mogą pełnić dodatkowych funkcji w podmiocie zależnym Banku lub innym podmiocie należącym do grupy, w której znajduje się Bank, jeżeli mogłoby to negatywnie wpłynąć na efektywność wykonywanych obowiązków w Banku, w szczególności nie gwarantowałyby poświęcania niezbędnej ilości czasu na wykonywanie funkcji w Banku lub powodowałyby powstanie konfliktów interesów osłabiających niezależność osądu wobec funkcji pełnionej w Banku;

- 4) Bank uwzględnia sytuacje, w których w ramach Rady Nadzorczej lub Zarządu albo pomiędzy członkami Rady Nadzorczej lub Zarządu oraz pozostałymi osobami powiązаныmi, występują relacje pozasłużbowe, związane, np. z pokrewieństwem lub powinowactwem; w szczególności Bank nie dopuszcza do sytuacji, w których z uwagi na występujące więzi pozasłużbowe mogłaby zostać zagrożona niezbędna do wykonywania zadań służbowych niezależność osądu i decyzji osób powiązanych;
- 5) przy ocenie spełnienia warunku odpowiedniości przez członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku uwzględnia się wszelkie sytuacje, które mogą doprowadzić do rzeczywistego lub potencjalnego konfliktu interesów;
- 6) planując realizację zadań przez osoby powiązane, dyrektorzy komórek/jednostek organizacyjnych Banku powinni zadbać, aby wskazany czas realizacji oraz istota tych zadań nie powodowały możliwości wystąpienia konfliktu interesów;
- 7) Bank może zwrócić się do istotnych dostawców i partnerów biznesowych Banku o złożenie oświadczeń o odpowiednim zarządzaniu konfliktami interesów bądź z wnioskiem o przedłożenie procedur lub regulaminów świadczących o odpowiednim zarządzaniu konfliktem interesów przez te podmioty;
- 8) w razie uzasadnionej potrzeby do istotnych dostawców i partnerów biznesowych Banku wystosowywane są zapytania dotyczące dostrzeżonych lub potencjalnych konfliktów interesów;
- 9) zidentyfikowane konflikty interesów, w których uczestniczy Bank i którymi nie może efektywnie zarządzać (tj. w taki sposób, aby zapewnić, że nie dojdzie do naruszenia interesu klienta) ujawniane są klientom w taki sposób, aby klient mógł podjąć świadomą decyzję w odniesieniu do usługi, w szczególności poprzez wskazanie ogólnego charakteru i źródła konfliktu interesów, a także ryzyka grożącego klientowi wskutek powstania konfliktu interesów wraz ze wskazaniem działań podjętych przez Bank w celu ograniczenia takiego ryzyka bądź wskazaniem przyczyn niepodjęcia działań na rzecz klienta wraz z informacją o istocie i źródle konfliktu interesów w przypadku, gdy Bank jest już zaangażowany w określone działania na rzecz jednego klienta (świadczy usługi lub podjął czynności w celu świadczenia takich usług);
- 10) w przypadku, gdy konflikt interesów pomiędzy Bankiem a klientem związany jest ze świadczeniem przez Bank usług na rzecz innego klienta, usługi te powinny być świadczone przez pracowników wykonujących czynności służbowe niezależnie od siebie; w szczególności pracownicy nie mogą przekazywać sobie ani korzystać z informacji dotyczących ich klientów (chyba, że takiego przekazania informacji wymaga realizowana usługa oraz, że jest to zgodne z prawem i ma na celu działalność w najlepszym interesie klienta);
- 11) osoby powiązane, które mają dostęp do informacji poufnych, objętych tajemnicą zawodową oraz innych informacji dotyczących klienta, nie mogą w sposób nieuprawniony przeprowadzać na ich podstawie transakcji na rzecz Banku lub innych klientów;
- 12) określone zostały zasady dotyczące przyjmowania i wręczania prezentów;
- 13) zasady wynagradzania/premiowania osób powiązanych są kształtowane w taki sposób, aby nie skłaniały tych osób do przedkładania własnych interesów lub interesów Banku nad interesami klientów;

- 14) wprowadzone zostały zasady ładu korporacyjnego stanowiące zbiór zasad określających relacje wewnętrzne i zewnętrzne Banku, w tym relacje z klientami i akcjonariuszami Banku, organizację, funkcjonowanie nadzoru wewnętrznego oraz kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych, a także organów statutowych i zasad ich współdziałania;
- 15) przeprowadzane są szkolenia wstępne (niezwłocznie po uzyskaniu statusu pracownika) oraz cykliczne dla osób powiązanych, o których mowa w §2 pkt 9 lit. a) i b), w zakresie zarządzania konfliktami interesów;

§ 14

W celu zapobieżenia konfliktowi interesów, każdy pracownik (lub odpowiednio inna osoba powiązana) jest zobowiązany do:

- 1) przestrzegania obowiązujących wewnętrznych aktów prawnych Banku, w szczególności regulujących proces przeciwdziałania i zarządzania konfliktami interesów;
- 2) przestrzegania przepisów prawa, w szczególności w zakresie obowiązku zachowania tajemnicy bankowej, zawodowej oraz przedsiębiorstwa, a także informacji poufnych;
- 3) w przypadku wystąpienia potencjalnego lub rzeczywistego konfliktu interesów – powstrzymania się od decydowania lub zabierania głosu w danej sprawie oraz powiadomienia – nie później niż do momentu podjęcia decyzji w danej sprawie - osób, które uprawnione są do podejmowania decyzji,
- 4) przestrzegania zaleceń oraz wytycznych wydawanych przez pracowników **komórki ds. zgodności**.

Rozdział 4 - Zarządzenie konfliktami interesów

A. Ogólne zasady zarządzania konfliktami interesów

§ 15

1. Osoby powiązane zobowiązane są do identyfikowania wszelkich okoliczności, które mogą spowodować powstanie konfliktu interesów oraz do zgłaszania ich **komórcie ds. zgodności niezwłocznie tj. w ciągu 7 dni** (co najmniej za pośrednictwem poczty elektronicznej) w celu odnotowania ich w rejestrze konfliktów interesów oraz ustalenia i podjęcia odpowiednich działań zaradczych.
2. Osoby powiązane zobowiązane są do przekazywania informacji o sytuacjach, które mogą wywołać konflikt interesów, oraz o nowych przyczynach konfliktu interesów w szczególności w przypadkach:
 - 1) wprowadzania nowych produktów, instrumentów finansowych lub usług do oferty produktowej Banku;
 - 2) kierowania oferty Banku do nowego grona klientów;
 - 3) zmiany sposobu dystrybucji produktów, instrumentów finansowych lub usług oferowanych przez Bank.
3. Przed zawarciem umowy jak również przed wykonaniem czynności w związku ze świadczeniem usług przez Bank, osoba powiązana powinna przeanalizować sytuację, wykorzystując wszelką dostępną jej wiedzę o konfliktach interesów (w tym informacje

zawarte w udostępnionych jej rejestrach konfliktów interesów), które mogą wystąpić lub występują pomiędzy Bankiem a klientem oraz wiążą się z sytuacją osoby powiązanej lub osoby bliskiej dla niej; w przypadku wystąpienia potencjalnego lub rzeczywistego konfliktu interesów, osoba powiązana powinna powstrzymać się od podejmowania działań w sprawie oraz poinformować o tym właściwe osoby, zgodnie z postanowieniami niniejszego rozdziału.

4. Każda zgłoszona **komórce ds. zgodności** sytuacja konfliktowa podlega ocenie pod kątem jej zasadności i poddawana jest analizie w zakresie okoliczności powodujących wystąpienie konfliktu interesów i działań zmierzających do:
 - 1) wyeliminowania konfliktu interesów;
 - 2) przeciwdziałania lub ograniczania negatywnych skutków wystąpienia konfliktu interesów.
5. **Komórka ds. zgodności** wspiera osoby powiązane w zarządzaniu konfliktami interesów; obowiązek zarządzania konfliktami interesów spoczywa na **Kierownikach komórek organizacyjnych** Banku.
6. Na podstawie otrzymanych informacji od osób powiązanych **komórka ds. zgodności prowadzi rejestr konfliktów interesów.**

§ 16

1. Za konflikty utrzymujące się i wymagające stałego zarządzania Bank przyjmuje konflikty potencjalne oraz będące pod stałym nadzorem jak również konflikty będące w trakcie postępowań naprawczych.
2. Za konflikty dotyczące pojedynczego zdarzenia Bank przyjmuje konflikty, w których wdrożono czynności naprawcze i je zakończono. Takie konflikty, które zostały zakończone lub stwierdzono niewystępowanie tego konfliktu Bank nie obejmuje dalszym nadzorem.

§ 17

1. W przypadku zidentyfikowania przez osobę powiązaną konfliktu interesów, przekazuje ona informację o konflikcie **kierownikowi komórki** organizacyjnej Banku, w której jest zatrudniona, a następnie niezwłocznie informuje o tym **komórkę ds. zgodności**; **kierownik komórki** organizacyjnej Banku decyduje o podjęciu dalszych działań w sprawie; jeżeli podjęcie dalszych działań w sprawie wymaga konsultacji z innymi komórkami/jednostkami organizacyjnymi Banku, **kierownicy tych komórek organizacyjnych** Banku uzgadniają między sobą dalszy sposób postępowania.
2. W przypadku niemożności uzgodnienia stanowiska pomiędzy kierownikami, o których mowa w ust. 1, decyzję w sprawie powinien podjąć **Prezes Zarządu Banku.**
3. Konflikt interesów, który dotyczy kilku komórek organizacyjnych **podlegających temu samemu członkowi Zarządu**, zgłaszany jest, w celu zarządzania, **członkowi Zarządu oraz komórce ds. zgodności.**
4. Konflikt interesów występujący pomiędzy komórkami organizacyjnymi Banku **podlegającymi różnym członkom Zarządu** zgłaszany jest w celu zarządzania przez kierownictwo tych komórek **Prezesowi Zarządu oraz komórce ds. zgodności.**

§ 18

1. W przypadku, gdy konflikt interesów dotyczy kierownika komórki organizacyjnej Banku lub osoby bliskiej dla niego, powinien on poinformować o konflikcie **członka Zarządu nadzorującego pion**, w którym umiejscowiona jest dana komórka/jednostka organizacyjna Banku **oraz powstrzymać się od podejmowania decyzji w sprawie z tym zastrzeżeniem, iż jeżeli interes klienta wymaga natychmiastowego działania, to należy podjąć takie niezbędne działania w interesie klienta.**
2. W przypadku gdy konflikt interesów dotyczy **członka Zarządu, członka Rady Nadzorczej lub osób dla nich bliskich**, powinien on poinformować o konflikcie odpowiednio **Zarząd lub Radę Nadzorczą** oraz **powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji, od głosowania nad uchwałami lub od bezpośredniego podejmowania czynności w sprawie, w której zaistniał konflikt interesów.**

B. Zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Bankiem a klientami oraz pomiędzy klientami

§ 19

1. W przypadku wystąpienia lub możliwości wystąpienia konfliktu interesów przed zawarciem umowy, należy uzyskać od klienta potwierdzenie otrzymania informacji o zaistniałym konflikcie interesów oraz zgodę na zawarcie takiej umowy wyrażone na piśmie, zachowując w poufności informacje dotyczące klienta, w tym tajemnicę bankową i zawodową.
2. W przypadku wystąpienia konfliktu interesów po zawarciu umowy z klientem, należy poinformować klienta o konflikcie niezwłocznie po jego stwierdzeniu.
3. W przypadku, o którym mowa w ust. 2:
 - 1) konieczne jest uzyskanie potwierdzenia otrzymania informacji o zaistniałym konflikcie interesów oraz zgody klienta na dalsze świadczenie usług przez Bank wyrażonych na piśmie;
 - 2) należy powstrzymać się z wykonywaniem czynności w związku ze świadczeniem usług przez Bank do czasu uzyskania od klienta wyraźnego pisemnego oświadczenia o kontynuacji lub rozwiązaniu umowy o świadczenie usług.
4. Przekazywanie klientowi informacji, o których mowa w ust. 1 i 2, nie jest wymagane, jeśli wdrożone w Banku rozwiązania o charakterze organizacyjnym i proceduralnym zapewniają, że w przypadku powstania konfliktu interesów nie dojdzie do naruszenia interesów klienta; decyzję o rezygnacji z powiadamiania klienta podejmuje wiceprezes Zarządu po otrzymaniu informacji od kierownika komórki organizacyjnej Banku wykonującej czynności w związku ze świadczeniem usług; w konsultacjach uczestniczy **komórka ds. zgodności.**
5. Informacje przekazywane klientom, w sytuacjach o których mowa w niniejszym paragrafie, nie mogą naruszać obowiązku zachowania w poufności informacji podlegających ochronie; w przypadku jakichkolwiek wątpliwości odnośnie dopuszczalności zakresu przekazywanych informacji, należy skontaktować się z **komórką ds. zgodności** lub **komórką organizacyjną odpowiedzialną w Banku za ochronę informacji.**

§ 20

Za niedopuszczalne praktyki należy uznać w szczególności:

- 1) wymuszanie na kliencie Banku skorzystania z usługi wiązanej, tj. usługi, z której korzystanie uzależnione jest od korzystania z innej, niezwiązanej z pierwszą, usługi Banku;
- 2) odmówienie wykonania zlecenia klienta, jeżeli takie niewykonanie zlecenia stanowiłoby naruszenie umowy zawartej z klientem;
- 3) w sposób naruszający zawartą z klientem umowę opóźnianie przekazania mu informacji lub przekazywać mu niepełnych informacji związanych z wykonywanymi na jego rzecz usługami;
- 4) świadczenie na rzecz klienta innej usługi (zwłaszcza doradczej) na podstawie nieuprawnionego wykorzystania informacji dotyczących innych klientów;
- 5) obciążanie klienta prowizjami i opłatami za realizowane usługi w sposób znacząco odbiegający od opłat i prowizji nakładanych na innych klientów korzystających z tych samych usług świadczonych przez Bank; dopuszczalne odstępstwa od tej zasady powinny wynikać z jasnych kryteriów działania Banku;
- 6) traktowanie członków Banku w zakresie zawierania i świadczenia usług w sposób uprzywilejowany w stosunku do innych klientów chyba, że takie uprzywilejowanie wynika z przepisów prawa.

C. Zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy osobą powiązaną lub bliskimi jej osobami a klientami

§ 21

1. Jeżeli osoba powiązana posiada wiedzę o sprzeczności interesu jej lub osoby bliskiej dla niej z interesem klienta, informuje o tym niezwłocznie swojego bezpośredniego przełożonego, który fakt ten zgłasza niezwłocznie członkowi Zarządu nadzorującemu pion; osoba powiązana jest obowiązana wstrzymać się od działań do czasu otrzymania wytycznych co do dalszego postępowania zgodnie z niniejszym paragrafem; gdy interes klienta wymaga natychmiastowego działania, w drodze wyjątku od zasady wyrażonej powyżej, osoba powiązana ma obowiązek dokonać takich niezbędnych działań w interesie klienta.
2. Jeżeli konflikt interesów dotyczy kierownika komórki organizacyjnej Banku, fakt ten jest zgłaszany **członkowi Zarządu nadzorującemu pion**, w którym umiejscowiona jest dana komórka/jednostka organizacyjna Banku; w takim przypadku kierownik komórki organizacyjnej Banku powinien powstrzymać się od podejmowania decyzji w sprawie z tym zastrzeżeniem, iż jeżeli interes klienta wymaga natychmiastowego działania, to należy podjąć takie niezbędne działania w interesie klienta.
3. **Członek Zarządu nadzorujący pion** zgłasza **konflikt komórce ds. zgodności** oraz decyduje o podjęciu dalszych kroków w sprawie w konsultacji z **komórką ds. zgodności**.

D. Zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy osobą powiązaną lub bliską jej osobą a Bankiem

§ 22

1. Jeżeli osoba powiązana posiada wiedzę, że pomiędzy nią lub osobą jej bliską, a Bankiem może wystąpić lub występuje konflikt interesów, informuje o tym niezwłocznie swojego bezpośredniego przełożonego, który fakt ten zgłasza niezwłocznie członkowi Zarządu nadzorującemu pion.
2. Jeżeli konflikt interesów dotyczy kierownika komórki organizacyjnej Banku, fakt ten jest zgłaszany **członkowi Zarządu nadzorującemu pion**, w którym umiejscowiona jest dana komórka/jednostka organizacyjna Banku.
3. **Członek Zarządu nadzorujący pion** zgłasza konflikt **komórcie ds. zgodności** oraz decyduje o podjęciu dalszych kroków w sprawie w konsultacji z **komórką ds. zgodności**.

§ 23

Bezpośredni przełożony osoby powiązanej, mający wiedzę o możliwości wystąpienia konfliktu interesów pomiędzy Bankiem, a osobą powiązaną lub osobą bliską dla niej, nie powinien powierzać tej osobie obowiązków powodujących wystąpienie konfliktu interesów.

E. Zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Bankiem a akcjonariuszami członkami Banku

§ 24

1. Jeżeli osoba powiązana posiada wiedzę, że pomiędzy interesem Banku a interesem członka Banku może wystąpić lub występuje konflikt interesów, informuje o tym niezwłocznie swojego bezpośredniego przełożonego, który fakt ten zgłasza niezwłocznie **członkowi Zarządu nadzorującemu pion**.
2. **Członek Zarządu nadzorujący pion** zgłasza konflikt **komórcie ds. zgodności** oraz decyduje o podjęciu dalszych kroków w sprawie w konsultacji z **komórką ds. zgodności**.

F. Zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Bankiem a istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi Banku

§ 25

Osoby powiązane zaangażowane w nawiązywanie przez Bank relacji z istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi, jak również zaangażowane w we współpracę Banku z tymi podmiotami podejmują działania w celu ustalenia okoliczności, które mogłyby stanowić źródło konfliktu interesów pomiędzy Bankiem a tymi podmiotami.

§ 26

1. Jeżeli osoba powiązana posiada wiedzę, że pomiędzy interesem Banku a interesem istotnego dostawcy lub partnera biznesowego Banku może wystąpić lub występuje

konflikt interesów, informuje o tym niezwłocznie swojego bezpośredniego przełożonego, który fakt ten zgłasza niezwłocznie **Członkowi Zarządu nadzorującemu pion**.

2. **Członek Zarządu nadzorujący pion** zgłasza konflikt **komórce ds. zgodności** oraz decyduje o podjęciu dalszych kroków w sprawie w konsultacji z **komórką ds. zgodności**.

§ 27

1. W przypadku gdy potencjalny lub rzeczywisty konflikt interesów zostanie stwierdzony przed zawarciem umowy z istotnym dostawcą lub partnerem biznesowym Banku, umowa nie powinna zostać zawarta do czasu określenia sposobu wyeliminowania konfliktu interesów lub sposobu zarządzenia tym konfliktem w taki sposób, aby nie doszło do naruszenia interesu Banku.
2. W przypadku gdy potencjalny lub rzeczywisty konflikt interesów zostanie stwierdzony po zawarciu umowy z istotnym dostawcą lub partnerem biznesowym Banku, do czasu wyeliminowania lub odpowiedniego zarządzenia konfliktem współpraca z istotnym dostawcą lub partnerem biznesowym powinna zostać ograniczona w takim zakresie, w jakim nie naruszy to interesu Banku lub klientów Banku.

Rozdział 5 - Postanowienia końcowe

§ 28

1. **Komórka ds. zgodności** prowadzi rejestr konfliktów interesów.
2. **Komórka ds. zgodności** jest zobowiązana do wpisania konfliktu interesów do rejestru konfliktów interesów na podstawie przekazanych zgłoszeń od osób powiązanych lub na podstawie samodzielnie zidentyfikowanych sytuacji.
3. **Komórka ds. zgodności** monitoruje skuteczność przyjętych sposobów zarządzania konfliktami interesów wprowadzonymi do rejestru konfliktów interesów.
4. Rejestr potencjalnych konfliktów interesów podlega bieżącej i okresowej aktualizacji. Okresowa weryfikacja przeprowadzana jest **nie rzadziej niż raz w roku** przez **komórkę ds. zgodności**.
5. Informacja o przeprowadzonym przeglądzie zamieszczona jest w raporcie sporządzonym przez **komórkę ds. zgodności dla Zarządu i Rady Nadzorczej**.
6. Polityka podlega **okresowym przeglądom**, nie rzadziej niż raz w roku, przez **komórkę ds. zgodności**.
7. Niniejsza Polityka oraz jej zmiany podlegają zatwierdzeniu przez Zarząd oraz Radę Nadzorczą.
8. Zarząd i Rada Nadzorcza dokonują co najmniej raz w roku oceny stosowania zasad unikania konfliktu interesów.
9. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów niniejszej Polityki.

§ 29

1. Szczegółowe zasady dotyczące przyjmowania i wręczania prezentów przez osoby powiązane określa obowiązująca w Banku instrukcja dotycząca przyjmowania i wręczania prezentów.

2. Szczegółowe zasady i mechanizmy ochrony informacji, w tym informacji poufnych oraz informacji stanowiących tajemnicę zawodową, określają obowiązujące w Banku regulacje wewnętrzne dotyczące ochrony informacji.

§ 30

Kontrola wewnętrzna w Banku realizowana jest zgodnie z obowiązującymi w Banku regulacjami wewnętrznymi dotyczącymi kontroli wewnętrznej, a także innymi obowiązującymi w Banku zasadami, limitami i procedurami dotyczącymi prowadzonej przez Bank działalności, mającymi charakter kontrolny i funkcjonującymi w ramach systemu operacyjnego Banku.

I. Przykładowe sytuacje, w których może wystąpić konflikt interesów (lista nie ma charakteru zamkniętego)

W celu wdrożenia skutecznych rozwiązań w zakresie identyfikacji rzeczywistych lub potencjalnych konfliktów interesów, a także efektywnego zarządzania nimi, poniżej określone zostały obszary, w których pojawiają się interesy poszczególnych podmiotów, które mogą skutkować powstaniem konfliktów interesów. Poniżej określono również przykładowe potencjalne sytuacje konfliktowe, które mogą wystąpić w związku z działalnością Banku, podmiotów z jego grupy kapitałowej lub osób z nim powiązanych. Potencjalne konflikty interesów mogą wynikać z wzajemnego oddziaływania różnych rodzajów działalności, w którą podmioty te są zaangażowane.

1. Obszary, w których pojawiają się interesy Banku, obejmują w szczególności obszary działania Banku:

- 1) jako podmiotu dokonującego obrotu instrumentami finansowymi;
- 2) jako inwestora zawierającego na własny rachunek transakcje w zakresie instrumentów finansowych / produktów rynków finansowych;
- 3) jako subemitenta inwestycyjnego;
- 4) jako doradcy w zakresie instrumentów finansowych na rzecz emitenta, wystawcy lub właściciela instrumentów finansowych;
- 5) jako doradcy w sprawach finansowych;
- 6) jako kredytodawcy lub dostawcy innych form finansowania;
- 7) jako poręczyciela;
- 8) jako emitenta bankowych papierów wartościowych;
- 9) jako oferującego papiery wartościowe;
- 10) jako wykonującego czynności zleczone związane z emisją papierów wartościowych;
- 11) jako nabywcy i zbywcy wierzytelności pieniężnych;
- 12) jako podmiotu skupującego i sprzedającego wartości dewizowe;
- 13) jako podmiotu pośredniczącego w zakresie świadczenia usług faktoringowych;
- 14) jako podmiotu pośredniczącego w zakresie sprzedaży produktów leasingowych lub świadczenia usług leasingowych;
- 15) jako podmiotu pośredniczącego w zakresie sprzedaży ubezpieczeń majątkowych i osobowych;
- 16) jako podmiotu przyjmującego i przekazującego zlecenia nabycia lub zbycia jednostek uczestnictwa funduszy inwestycyjnych;
- 17) jako podmiotu świadczącego usługi konsultacyjno-doradcze w sprawach finansowych, z wyłączeniem doradztwa inwestycyjnego, o którym mowa w przepisie art. 69 ust. 2 ustawy o obrocie;
- 18) jako podmiotu nabywającego i zbywającego nieruchomości;
- 19) jako usługobiorcy, kupującego, sprzedawcy lub zamawiającego dzieło.

W szczególności interesy Banku mogą przejawiać się w dążeniu do:

- 1) uzyskania jak najlepszych wyników transakcji zawieranych zgodnie z poradami udzielonymi w ramach świadczenia usług konsultacyjno-doradczych;
- 2) pozyskaniu nowych transakcji / klientów;
- 3) utrzymania zadowolających stosunków z dotychczasowymi klientami;
- 4) doradzania klientom inwestycji w instrumenty finansowe wystawiane, emitowane, oferowane lub sprzedawane przez Bank oraz podmioty należące do tej samej grupy kapitałowej co Bank.

2. Obszary, w których pojawiają się interesy klienta, obejmują w szczególności obszary działania klienta:

- 1) jako inwestora zawierającego na rachunek własny transakcje w zakresie instrumentów finansowych / produktów rynków finansowych;
- 2) jako kredytobiorcy lub odbiorcy usług finansowych;
- 3) jako usługobiorcy w zakresie usług / produktów dostarczanych przez Bank;
- 4) jako zleceniodawcy transakcji;
- 5) jako adresata porad udzielanych w ramach świadczenia przez Bank usług doradczych.

3. Obszary, w których pojawiają się interesy podmiotów z grupy kapitałowej, do której należy Bank lub osób powiązanych z Bankiem, lub osób im bliskich obejmują w szczególności obszary:

- 1) związane z realizacją obowiązków służbowych;
- 2) związane z pozyskiwaniem nowych transakcji / klientów;
- 3) związane z osiągnięciem założeń / celów biznesowych;
- 4) związane z zajmowaniem określonego stanowiska służbowego, osiągnięciem wynagrodzeniem / premiami;
- 5) związane z inwestycjami dokonywanymi na rachunek własny w zakresie instrumentów finansowych / produktów rynków finansowych;
- 6) związane z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej, świadczeniem usług lub pracy na rzecz innych podmiotów bądź z pełnieniem funkcji w organach zarządczych lub nadzorczych innych podmiotów.

4. Lista sytuacji, w których może wystąpić konflikt interesów wraz ze sposobem przykładowym sposobem zarządzenia takim konfliktem (lista ta nie ma charakteru wyczerpującego):

- 1) gdy Bank zawiera na własny rachunek transakcje ze swoimi klientami w zakresie instrumentów finansowych – w każdym przypadku Bank obowiązany jest uwzględnić najlepiej pojęty interes klienta oraz zawierać transakcje na warunkach uzgodnionych z klientem;
- 2) gdy Bank zawiera transakcje w zakresie instrumentów finansowych mając jednocześnie dostęp do informacji o zleceniach lub inwestycjach klienta w zakresie instrumentów finansowych – Bank wdrożył odpowiedni podział zadań; osoby zawierające transakcje w imieniu i na rachunek Banku nie mają dostępu do informacji o zleceniach lub inwestycjach klienta, o ile klient nie jest drugą stroną transakcji; Bank wdrożył także odpowiednie bariery informacyjne mające na celu zapobieganie wykorzystaniu informacji prawnie chronionej, w tym informacji stanowiących tajemnicę zawodową, tajemnicę bankową lub informację poufną;

- 3) gdy Bank opracowuje niezależne badania / analizy dotyczące podmiotu lub grupy podmiotów, na rzecz których świadczy korporacyjne usługi doradztwa finansowego – dostęp do informacji będącej przedmiotem badań/analiz jest ograniczony, m.in. poprzez ustanowione bariery informacyjne; dodatkowo osoby powiązane zaangażowane w ich przygotowanie nie mogą wykorzystywać tych informacji w celach niezwiązanych z wykonywanymi obowiązkami służbowymi; Bank wdrożył także regulamin dotyczący inwestowania przez osoby powiązane z SGB-Bankiem S.A. lub na ich rachunek w instrumenty finansowe;
- 4) gdy Bank świadczy korporacyjne usługi doradztwa finansowego na rzecz klientów prowadzących działalność konkurencyjną wobec siebie – Bank świadczy usługi z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu klienta; jeżeli obsługa klientów przez tę samą osobę powiązaną może skutkować naruszeniem interesu któregośkolwiek z tych klientów, obsługa poszczególnych klientów powierzana jest różnym osobom powiązanym;
- 5) gdy Bank świadczy korporacyjne usługi doradztwa finansowego na rzecz klienta i następnie, gdy taki klient staje się organizatorem przetargu, w którym Bank podejmuje działania na rzecz któregoś z oferentów – w takim przypadku usługi świadczone są przez Bank zgodnie z przyjętymi zasadami świadczenia usług, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu klienta;
- 6) gdy inny podmiot z grupy kapitałowej, do której należy Bank lub osoba powiązana z Bankiem, lub osoba jej bliska zawiera na własny rachunek transakcje w zakresie instrumentów finansowych, w które inwestuje również klient – Bank wprowadził odpowiednie bariery informacyjne oraz zasady ochrony informacji prawnie chronionej; Bank wdrożył także regulamin dotyczący inwestowania przez osoby powiązane z SGB-Bankiem S.A. lub na ich rachunek w instrumenty finansowe;
- 7) gdy Bank świadczy na rzecz jednego klienta usługi doradczo-finansowe, dotyczące określonej oferty i w odniesieniu do tej samej oferty świadczy usługi finansowe na rzecz innego klienta – Bank świadczy usługi z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu klienta; jeżeli obsługa klientów przez tę samą osobę powiązaną może skutkować naruszeniem interesu któregośkolwiek z tych klientów, obsługa poszczególnych klientów powierzana jest różnym osobom powiązanym;
- 8) gdy Bank, inny podmiot z grupy kapitałowej, do której należy Bank lub osoba powiązana z Bankiem otrzymuje korzyści materialne lub niematerialne, które mogą spowodować, że interesy podmiotu przekazującego te korzyści będą preferowane w stosunku do interesów klienta lub klientów – w każdym przypadku osoby powiązane zaangażowane w świadczenie usług powinny się kierować zasadami obiektywizmu; Bank wdrożył także instrukcję dotyczącą wręczania i przyjmowania prezentów, zasady dotyczące przyjmowania i przekazywania świadczeń pieniężnych i niepieniężnych przez Bank w związku ze świadczeniem usług inwestycyjnych;
- 9) gdy osoba powiązana wykorzystuje informacje poufne, objęte tajemnicą zawodową oraz inne informacje dotyczące klientów, które posiadała w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych – Bank wdrożył bariery informacyjne, wprowadził zasady dotyczące ochrony informacji prawnie chronionej, jak również wdrożył regulamin

dotyczący inwestowania przez osoby powiązane z SGB-Bankiem S.A. lub na ich rachunek w instrumenty finansowe;

10) gdy interesy osoby powiązanej lub jej bliskich związane są z interesami klienta, zwłaszcza gdy jest on obsługiwany przez tę osobę powiązaną – w takim przypadku osoba powiązana powinna wyłączyć się z obsługi klienta, a w braku możliwości obsługi klienta przez inną osobę powiązaną, powinna obsłużyć klienta z zachowaniem zasad obiektywizmu oraz należytej staranności i o zaistniałej sytuacji powiadomić swojego bezpośredniego przełożonego;

11) gdy osoba powiązana obsługuje samą siebie, osoby jej bliskie lub znajomych z uwagi na niebezpieczeństwo wykorzystania posiadanych kompetencji na szkodę Banku oraz wykorzystania otrzymanych służbowo informacji – obsługa samego siebie nie jest dopuszczalna; w pozostałych przypadkach osoba powiązana powinna wyłączyć się z obsługi klienta, a w braku możliwości obsługi klienta przez inną osobę powiązaną, powinna obsłużyć klienta z zachowaniem zasad obiektywizmu oraz należytej staranności i o zaistniałej sytuacji powiadomić swojego bezpośredniego przełożonego.

W przypadku wystąpienia danego konfliktu interesów Bank indywidualnie rozstrzyga, jak postąpić, by nie doszło do naruszenia interesu klienta, w tym określa sposoby zarządzenia konfliktem interesów lub podejmuje decyzję o wstrzymaniu się z obsługą klienta oraz powiadomieniu klienta o istniejącym konflikcie.

II. Przykładowe relacje, w których może wystąpić konflikt interesów (lista nie ma charakteru zamkniętego):

- 1) osoby powiązane podlegają sobie organizacyjnie (w tym nadawanie uprawnień),
- 2) stanowiska usytuowane są w jednym pionie,
- 3) podlegają wzajemnej kontroli.

.....
imię i nazwisko

.....
Miejscowość, data

.....
jednostka/komórka organizacyjna Banku*

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, iż:

- 1) zapoznałam/łem się z obowiązującym w Banku „Polityką zarządzania konfliktami interesów w Banku Spółdzielczym w Tczewie”;
- 2) zobowiązuję się do zapoznawania ze wszelkimi zmianami „Polityki zarządzania konfliktami interesów w Banku Spółdzielczym w Tczewie”, które mogą nastąpić w przyszłości;
- 3) zobowiązuję się do przestrzegania przepisów „Polityki zarządzania konfliktami interesów w Banku Spółdzielczym w Tczewie” z uwzględnieniem wszelkich dokonywanych zmian.

.....
czytelny podpis

* Niepotrzebne skreślić.

.....
imię i nazwisko

.....
Miejscowość, data

.....
jednostka/komórka organizacyjna Banku*

**WZÓR OŚWIADCZENIA OSOBY POWIĄZANEJ WYKONUJĄCEJ CZYNNOŚCI
W ZWIĄZKU ZE ŚWIADCZENIEM USŁUG INWESTYCYJNYCH PRZEZ BANK**

Niniejszym informuję, że w ramach swoich obowiązków służbowych będę wykonywał/a czynności, w związku ze świadczeniem usług inwestycyjnych przez Bank, na rzecz

.....
.....

(nazwa i adres klienta)

Ponadto oświadczam*, że:

- 1) nie pełnię / pełnię funkcję członka zarządu bądź członka rady nadzorczej w wyżej wskazanym podmiocie;
- 2) nie jestem / jestem współnikiem w wyżej wskazanej spółce osobowej prawa handlowego;
- 3) nie posiadam / posiadam znaczny pakiet akcji lub udziałów w wyżej wskazanym podmiocie, tj. w ilości oznaczającej posiadanie bezpośrednio lub pośrednio co najmniej 10% kapitału zakładowego tego podmiotu;
- 4) nie prowadzę / prowadzę działalność analogiczną do działalności klienta (w tym w formie spółki cywilnej).

.....
czytelny podpis

* Niepotrzebne skreślić.