

**Polityka zarządzania konfliktami interesów
w Santander Consumer Bank S.A.**

Spis treści:

Postanowienia ogólne.....	3
Zasady ogólne.....	4
Zarządzanie konfliktami interesów	12
Postanowienia końcowe	16

I

Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Niniejsza „Polityka zarządzania konfliktami interesów w Santander Consumer Bank S.A.” określa zasady identyfikacji i zarządzania rzeczywistymi i potencjalnymi konfliktami interesów. Zasady te są dostosowane do rozmiaru, organizacji wewnętrznej oraz skali i stopnia złożoności prowadzonej przez Bank działalności.
2. Uzupełnieniem zasad określonych w niniejszej Polityce są postanowienia dotyczące zarządzania konfliktem interesów zawarte w przyjętych w Banku:
 - 1) wewnętrznych regulacjach takich jak: Generalny Kodeks Postępowania, Kodeks postępowania na rynkach papierów wartościowych czy Polityka outsourcingu;
 - 2) zasadach wynagradzania i premiowania;
 - 3) zasadach postępowania w zakresie zarządzania zakupami;
 - 4) regulacjach wewnętrznych dotyczących procesu oceny nowych lub zmian w istniejących produktach, usługach lub obszarach biznesowych.

§ 2.

Użyte w treści niniejszej Polityki określenia oznaczają:

- 1) Członek Organu - Członek Zarządu Banku lub Członek Rady Nadzorczej Banku;
- 2) Członek rodziny - małżonkowie i partnerzy, jak również rodzice, teściowie, dzieci własne i przysposobione, rodzeństwo i inni krewni i powinowaci do II stopnia oraz ich małżonkowie i partnerzy;
- 3) Dostawca - osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej współpracująca z Bankiem na podstawie umowy na dostawę określonego w umowie towaru lub świadczenie usługi, jak również osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, z którą Bank zamierza podpisać umowę na dostawę określonego w umowie towaru lub świadczenie usługi;
- 4) Partner - przedsiębiorca współpracujący z Bankiem na podstawie umowy w przedmiocie pośrednictwa w sprzedaży produktów oferowanych przez Bank;
- 5) Grupa/Grupa Santander - Grupa spółek, w skład której wchodzi Banco Santander S.A. jako podmiot dominujący oraz spółki, bezpośrednio lub pośrednio kontrolowane przez Banco Santander;
- 6) Jednostka organizacyjna - jednostka zdefiniowana w „Regulaminie Organizacyjnym Santander Consumer Bank S.A.”;
- 7) Informacja wrażliwa - wszystkie informacje dotyczące strategii lub inicjatyw biznesowych, cen lub innych, które mogłyby być znane, oraz które zmieniają bezpośrednio lub pośrednio pozycję konkurenta na rynku;
- 8) Informacja Poufna - informacja w znaczeniu nadanym Kodeksem postępowania na rynkach papierów wartościowych;
- 9) Klient - osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, której przepisy prawa przyznają zdolność prawną, która korzysta, korzystała lub zamierza korzystać z produktu oferowanego przez Bank;
- 10) Akcjonariusz - Santander Bank Polska S.A. oraz Santander Consumer Finance S.A.;
- 11) Osoba powiązana - osoba fizyczna lub prawna, z którą Pracownik lub Członek Organu

utrzymuje stosunki gospodarcze lub rodzinne i może wpływać na realizację funkcji Pracownika lub Członka Organu czy podejmowanie decyzji przez nich w ramach Banku lub Grupy;

- 12) Osoby pełniące kluczowe funkcje w Banku – osoby zidentyfikowane na podstawie obowiązującej w Banku Polityki zmiennych składników wynagrodzenia w Santander Consumer Bank S.A." z wyłączeniem Członków Zarządu Banku oraz Członków Rady Nadzorczej Banku;
- 13) Podmiot konkurencyjny - podmiot inny niż spółki należące do Grupy prowadzący działalność zbieżną z działalnością Banku lub Grupy na rynku usług finansowych;
- 14) Podmioty powiązane - podmioty, w przypadku których występują bliskie powiązania, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 15 ustawy – Prawo bankowe oraz podmioty powiązane kapitałowo lub organizacyjnie, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 16 ustawy – Prawo bankowe;
- 15) Podmiot zależny - Santander Consumer Financial Solutions Sp. z o.o., Santander Consumer Multirent Sp. z o.o., PSA Finance Polska Sp. z o.o., PSA Consumer Finance Polska Sp. z o.o.;
- 16) Polityka – niniejsza „Polityka w zakresie konfliktu interesów w Santander Consumer Bank S.A.”;
- 17) Pracownik – osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę lub współpracująca z Bankiem na podstawie umowy zlecenia, z wyłączeniem Członków Organu;
- 18) Relacje osobiste - przez relacje osobiste rozumie się wszelkie więzy bliskiej przyjaźni, które mogą być interpretowane przez bezstronnego obserwatora jako możliwy powód do uprzywilejowanego traktowania.

II

Zasady ogólne

§ 3. Konflikt interesów

1. Przez konflikt interesów rozumie się znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić pośrednio lub bezpośrednio do powstania faktycznej lub potencjalnej sprzeczności między interesem Banku, Grupy, Pracowników, Członków Organu, Podmiotu lub Osoby powiązanej a obowiązkiem działania przez Bank w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu Klienta, a ponadto utrzymania właściwych relacji z Dostawcami, Partnerami, Podmiotami powiązanymi i innymi podmiotami trzecimi.
2. Rzeczywisty lub potencjalny konflikt interesów może powstać, gdy Pracownik bądź Członek Organu znajdzie się w jednej z przykładowo określonych poniżej sytuacji:
 - 1) prowadzenie dodatkowej działalności lub wykonywanie zajęcia dla Podmiotu konkurencyjnego w takim samym lub zbliżonym obszarze, pokrywającym się z zakresem jego kompetencji służbowych, co może budzić podejrzenie, iż przy podejmowaniu decyzji kieruje się on prywatnym interesem i osobistymi preferencjami. Dlatego też osoba podejmująca taką dodatkową działalność powinna przejawiać szczególną dbałość, aby nie doprowadzić do naruszenia interesów Banku, w szczególności dobrego imienia;
 - 2) posiadanie przez Pracownika bądź Członka Organu uprawnień do decydowania w sprawach mogących faworyzować jego własny interes, co daje mu osobistą przewagę nad innymi Pracownikami, Klientami, Dostawcami lub Partnerami;

- 3) zaangażowanie się Pracownika bądź Członka Organu w transakcje w imieniu Banku lub Grupy, którymi jest osobiście zainteresowany, a jego postępowanie może wpływać na bezstronny osąd, nie zawsze zgodny z interesem Banku lub Grupy i Klientów, Dostawców lub Partnerów;
- 4) uczestniczenie w procesie obsługi i/lub podejmowania decyzji w stosunku do Klienta, Dostawcy lub Partnera, z którym Pracownik bądź Członek Organu współpracuje na podstawie stosunku cywilnoprawnego lub świadczy usługi bez względu na podstawę prawną ich świadczenia oraz odpłatność;
- 5) wykonanie przez Pracownika zleceń lub innych form pracy na rzecz podmiotów nienależących do Grupy, kosztem zaniedbań w wykonywaniu bieżących zadań;
- 6) posiadanie interesu w określonym wyniku usługi świadczonej na rzecz Klienta albo transakcji przeprowadzonej w jego imieniu, który to interes jest rozbieżny z interesem Klienta;
- 7) posiadanie powodów finansowych lub powodów innego rodzaju, aby preferować interesy jednego Klienta, Dostawcy lub Partnera w stosunku do interesów innego Klienta, Dostawcy lub Partnera.

§ 4. **Zasady ogólne**

1. Członkowie Organu oraz Pracownicy Banku zobowiązani są do przestrzegania zasad wynikających z niniejszej Polityki podczas wykonywania swoich obowiązków i zadań w zakresie identyfikacji, eskalacji i zarządzania konfliktami interesów:
 - 1) **Odpowiedzialność:** należy działać w dobrej wierze, zgodnie z obowiązującymi przepisami wewnętrznymi oraz zgodnie z powierzonymi obowiązkami;
 - 2) **Przejrzystość:** należy mieć uczciwe i przejrzyste podejście do świadczenia pracy zgodne z wartościami korporacyjnymi (tj. proste, osobiste i uczciwe działania); proaktywne stanowisko w celu uniknięcia konfliktu interesów, a jeśli takie wystąpią, należy wdrożyć najlepsze środki w celu zminimalizowania negatywnych konsekwencji konfliktu;
 - 3) **Niezależność:** należy działać zawsze ze swobodą osądu, być lojalnym wobec Banku, Grupy i Klientów, niezależnie od własnych interesów lub interesów osób i podmiotów powiązanych;
 - 4) **Wstrzymanie się od działania:** należy powstrzymać się od uczestniczenia w podejmowaniu decyzji lub wywierania wpływu na decyzje dotyczące pracowników lub podmiotów, w przypadku których może wystąpić konflikt interesów lub sprzeczność z zakresem obowiązków i odpowiedzialności przypisanych w obrębie Banku. Należy także powstrzymać się od dostępu do ważnych informacji, jeśli dostęp do nich może prowadzić do powstania konfliktu. Powyższy obowiązek obejmuje także udział w jakichkolwiek transakcjach realizowanych przez podmiot Grupy, w które zaangażowane są interesy ich własne, Grupy/ Banku lub osoby/ podmiotu powiązanego.
 - 5) **Komunikacja:** należy zgłaszać wszelkie kwestie, które dotyczą czy też mogą dotyczyć bezpośrednio lub pośrednio konfliktu interesów. Każdy faktyczny lub potencjalny konflikt interesów musi zostać zgłoszony bezpośrednio przełożonemu oraz Departamentowi Compliance.
2. Pracownik oraz Członek Organu nie powinien podejmować czynności, które mogłyby doprowadzić do powstania konfliktu interesów. Ograniczenie powyższe nie narusza praw i obowiązków Pracownika czy Członka Organu wynikających z przepisów powszechnie obowiązującego prawa, w tym zwłaszcza przepisów prawa pracy.

3. Pracownik oraz Członek Organu powinien działać w taki sposób, aby ich osobiste interesy oraz interesy osób bliskich nie miały pierwszeństwa przed interesami Banku, czy interesami Klientów, Dostawców czy Partnerów.

§ 5.

Konflikty interesów pomiędzy Bankiem a jego pracownikami

1. Pracownicy Banku są zobowiązani postępować zawsze w taki sposób, aby ich własne interesy oraz interesy członków ich rodzin i innych powiązanych Osób/Podmiotów nie były nigdy traktowane priorytetowo wobec interesów Banku i jego klientów oraz innych interesariuszy.
2. Pracownicy nie mogą zatwierdzać, uczestniczyć lub wpływać w inny sposób na transakcje bankowe lub innego rodzaju transakcje, w których Pracownicy ci lub inne osoby z powiązaniami ekonomicznymi lub rodzinnymi występują w charakterze beneficjentów lub gwarantów.
3. Pracownicy nie mogą domagać się ani przyjmować jakichkolwiek opłat, prowizji, upominków, wszelkich form gościnności lub wynagrodzenia od klientów, dostawców, pośredników, kontrahentów lub jakichkolwiek innych osób trzecich z tytułu transakcji dokonywanych przez Bank, ani czerpać jakichkolwiek korzyści ze stanowiska zajmowanego w Banku dla osobistych celów, za wyjątkiem sytuacji jednoznacznie wskazanych w obowiązującym w Banku Generalnym Kodeksie Postępowania.
4. Pracownicy nie mogą świadczyć profesjonalnych usług, odpłatnie ani nieodpłatnie, na rzecz innych konkurencyjnych podmiotów lub spółek, o ile usługi takie nie zostaną jednoznacznie zatwierdzone przez Departament Zasobów Ludzkich, Departament Compliance oraz bezpośredniego przełożonego.
5. Niedozwolone jest zatrudnianie lub mianowanie osób na stanowiska podlegające hierarchicznie lub funkcjonalnie Pracownikowi posiadającemu z tą osobą relacje pozasłużbowe, związane z pokrewieństwem, powinowactwem lub relacjami osobistymi w obrębie tej samej jednostki. W przypadku, gdy powyższe relacje pozasłużbowe pomiędzy Pracownikami wynikną po zatrudnieniu lub mianowaniu (przykładowo, w wyniku zawartego małżeństwa) jedna z dwóch osób musi zostać przeniesiona do innej Jednostki organizacyjnej Banku.
6. Niedopuszczalne jest specjalne traktowanie lub oferowanie specjalnych warunków zatrudnienia ze względu na powiązania osobiste lub rodzinne.
7. Rekrutowanie osób, które sprawują lub sprawowały funkcje publiczne wymaga ścisłego przestrzegania przepisów obowiązujących w takich przypadkach i ewentualnych dodatkowych restrykcji, aby uniknąć konfliktu interesów z osobami, które zajmują się lub zajmowały się sprawami mającymi bezpośredni wpływ na interesy Banku.
8. Aby dokonać oceny potencjalnego konfliktu interesów z udziałem pracowników, Departament Compliance może zwrócić się do pracowników z prośbą o przekazanie danych lub informacji (a pracownicy będą zobowiązani dostarczyć takie dane i informacje) na temat występujących w ostatnim czasie okoliczności personalnych lub zawodowych, które mogą mieć wpływ na wykonywanie przez nich obowiązków zawodowych i podejmowane decyzje. Przykłady takich okoliczności to:
 - 1) ekonomiczne interesy pracowników, które mogą doprowadzić do powstania konfliktu interesów z Bankiem;
 - 2) relacje personalne lub zawodowe z akcjonariuszami posiadającymi znaczące udziały w Banku;
 - 3) relacje personalne lub zawodowe z Członkami Organu Banku;

- 4) własna działalność lub aktywność zawodowa w podmiotach nienależących do Banku;
 - 5) relacje personalne lub zawodowe z głównymi partnerami biznesowymi Banku, dostawcami lub osobami trzecimi;
 - 6) sprawowanie urzędów lub pełnienie funkcji publicznych w organach administracji publicznej.
9. W każdym przypadku, pracownicy są zobowiązani do niezwłocznego powiadomienia swojego bezpośredniego przełożonego, Departament Zasobów Ludzkich oraz Departament Compliance o wszelkich sytuacjach, jakie mogą mieć potencjalny wpływ na ich uwarunkowania personalne i zawodowe w sposób skutkujący powstaniem konfliktu interesów z Bankiem.
10. Bank opracował politykę wynagrodzeń, według której wynagrodzenie zmienne będzie zależeć od profilu ryzyka i zachęt do dobrego postępowania. Dodatkowo Bank promuje kulturę ryzyka i przestrzeganie wewnętrznych przepisów, aby uniknąć konfliktów interesów.

§ 6.

Konflikty interesów pomiędzy Klientami

Zabrania się, aby w jakimkolwiek przypadku Klient był zachęcany do dokonania transakcji z korzyścią dla innego Klienta, chyba że obaj są świadomi swoich wzajemnych pozycji i jednoznacznie zgadzają się na przeprowadzenie transakcji. Klienci muszą być informowani o powiązaniach finansowych lub powiązaniach innego rodzaju, które prowadzą do wystąpienia konfliktu interesów pomiędzy nimi.

§ 7.

Konflikty interesów pomiędzy Bankiem a jego Klientami (powstający w rezultacie modelu handlowego lub różnych usług oferowanych przez Bank i prowadzonej przez niego działalności)

1. Od Pracowników oczekuje się, aby postępowali zgodnie z wytycznymi Generalnego Kodeksu Postępowania dotyczącymi zapobiegania potencjalnym konfliktom interesów we wszystkich procesach sprzedaży oraz w relacjach z Klientami.
2. Żaden Klient nie może być traktowany w sposób szczególny ani nie może korzystać z wyjątkowych warunków. Zabrania się także wywierania wpływu w celu zapewnienia szczególnego traktowania lub warunków w oparciu o powiązania osobiste, rodzinne lub jakiegokolwiek inne.
3. Należy unikać relacji wyłączności z Klientami, które mogą prowadzić do powstania zbyt bliskich powiązań personalnych lub ograniczać dostęp Klienta do innych pracowników lub kanałów komunikacji Banku.
4. Bank dąży do unikania konfliktów interesów, które mogłyby spowodować naruszenie słusznego interesu Klientów, a jeżeli pomimo zachowania należytej staranności konflikt taki zaistniał – dąży do jego rozwiązania w sposób zapewniający uczciwe i rzetelne traktowanie Klientów.
5. Bank ma obowiązek poinformowania Klienta o powstaniu konfliktu interesów w przypadku, gdy zastosowane środki nie będą wystarczające, by w sposób należyty zapobiec ryzyku naruszenia interesów Klienta. W takim przypadku świadczenie usługi na rzecz Klienta będzie możliwe pod warunkiem, że Klient wyrazi wolę kontynuowania relacji z Bankiem pomimo zaistniałego konfliktu interesów. W przypadku wystąpienia konfliktu interesów przed nawiązaniem relacji z Klientem, Bank nie może nawiązać

relacji bez uprzedniego wyraźnego oświadczenia Klienta o woli nawiązania relacji pomimo zaistniałego konfliktu interesów.

6. Poinformowanie Klienta o powstaniu konfliktu interesów, o którym mowa w ust. 5 powyżej powinno być stosowane jako środek ostateczny, w sytuacji gdy istnieje pewność, że zastosowane środki organizacyjne, nie są wystarczające do uniknięcia konfliktu interesów.

§ 8.

Konflikty interesów wynikające z relacji pomiędzy Podmiotami powiązаныmi a Bankiem

1. Konflikty interesów mogą powstać w sytuacji, gdy Podmiot powiązany traktuje swoje interesy priorytetowo wobec interesów Banku lub w wyniku określonych stosunków podległości/nadrzędności lub przepływów informacji pomiędzy Bankiem, a tym podmiotem.
2. Bank jako podmiot dominujący bierze pod uwagę interesy wszystkich swoich podmiotów zależnych oraz uwzględnia sposób, w jaki te interesy przyczyniają się do osiągnięcia wspólnych celów i interesów całej Grupy, w perspektywie długoterminowej. Analogicznie, wszystkie podmioty Grupy powinny brać pod uwagę interesy całej Grupy i w związku z tym analizować, jak decyzje podejmowane na poziomie danego podmiotu mogą wpłynąć na całą Grupę.
3. Wszystkie interakcje pomiędzy Podmiotami powiązаныmi odbywać się w duchu współpracy. Zawarcie transakcji z Podmiotem powiązаныm jest możliwe po uprzednim zweryfikowaniu i zidentyfikowaniu potencjalnych i rzeczywistych konfliktów interesów. Transakcja może być zawarta jedynie w sposób, który zapewnia odpowiednie zarządzanie konfliktem interesów. Ceny, na jakich te transakcje będą dokonywane, nie powinny odbiegać od wartości rynkowej.
4. Bank określa kryteria dotyczące identyfikacji transakcji z Podmiotami powiązаныmi, wymagających zatwierdzenia przez Zarząd lub Radę Nadzorczą Banku.

§ 9.

Konflikty interesów pomiędzy Bankiem a Członkami Organów/Osobami pełniącymi kluczowe funkcje

1. Konflikty interesów mogą powstać w sytuacji sprzeczności pomiędzy interesami Banku a prywatnymi interesami Członków Organów/Osób pełniących kluczowe funkcje, które mogą mieć negatywny wpływ na wywiązywanie się przez nich z zadań i obowiązków.
2. Członkowie Organów oraz Osoby pełniące kluczowe funkcje powinni powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstawania konfliktów interesów, które mogłyby zmniejszać ich zdolność do podejmowania obiektywnych i bezstronnych decyzji leżących w najlepszym interesie Banku lub wpływać na niezależność myślenia lub mieć negatywny wpływ na jego reputację. W przypadku Członka Organu konflikt interesów nie może zakłócać jego zdolności do wykonywania obowiązków w sposób niezależny i obiektywny.
3. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej oraz Osoby pełniące kluczowe funkcje w Banku zobowiązani są do działania w interesie wszystkich akcjonariuszy Banku. Jeżeli jednocześnie zasiadają oni w organach zarządczych podmiotu zależnego, pełnią funkcję kierowniczą lub są członkami zarządu lub rady nadzorczej innego podmiotu Grupy - będą oni brali pod uwagę interesy obu podmiotów.

4. Członkowie Zarządu oraz Osoby pełniące kluczowe funkcje w Banku nie mogą pełnić dodatkowych funkcji w podmiocie zależnym lub innym podmiocie należącym do Grupy jeżeli negatywnie wpłynęłoby to na efektywność wykonywanych obowiązków w Banku, w szczególności nie gwarantowałyby poświęcania niezbędnej ilości czasu na wykonywanie funkcji w Banku lub powodowałyby powstanie konfliktów interesów osłabiających niezależność osądu wobec funkcji pełnionej w Banku.
5. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej muszą przestrzegać przepisów powszechnie obowiązujących, regulacji wewnętrznych, wytycznych organów nadzorczych oraz najlepszych praktyk. W związku z tym, Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zobowiązani są:
 - 1) postępować zgodnie z obowiązkiem zachowania lojalności w zakresie związanym z ich funkcją oraz działać zawsze w dobrej wierze i w najlepiej pojętym interesie Banku;
 - 2) posiadać i doskonalić wiedzę niezbędną do wykonywania przydzielonych im obowiązków i zadań;
 - 3) zgłaszać do Departamentu Compliance oraz do Departamentu Zasobów Ludzkich wszelkie inne aktywności zawodowe oraz członkostwo w organach zarządzających i nadzorczych innych spółek;
 - 4) powstrzymać się od:
 - a) posługiwania się nazwą Banku lub powoływania się na funkcję Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej w celu niewłaściwego wpływania na transakcje prywatne,
 - b) wykorzystywania aktywów Banku, w tym informacji poufnych Banku, do celów prywatnych,
 - c) wykorzystania możliwości biznesowych oferowanych przez Bank w działaniach na rzecz stron trzecich spoza Grupy,
 - d) przyjmowania korzyści lub wynagrodzenia od osób trzecich spoza danego podmiotu i Grupy w związku z wykonywaniem swoich obowiązków służbowych,
 - e) angażowania się w imieniu własnym lub w imieniu innych osób w działalność konkurencyjną lub potencjalnie konkurencyjną bądź w inny sposób stwarzania sytuacji stałego konfliktu z interesami Banku. Członkowie Organu muszą ujawnić bezpośredni lub pośredni udział, jaki mogą mieć w kapitale spółki lub spółki powiązanej z tą spółką, która jest konkurentem Banku,
 - f) dokonywania lub sugerowania wobec jakichkolwiek osób, że dokonują transakcji z udziałem papierów wartościowych Grupy lub jej podmiotów zależnych lub powiązanych, w sytuacji, gdy mają oni, w związku z pełnioną funkcją, dostęp do zastrzeżonych lub poufnych informacji na ich temat, tak długo dopóki informacje takie nie są dostępne publicznie,
 - g) udziału w obradach i głosowaniach nad uchwałami lub decyzjami w sytuacji występowania bezpośredniego lub pośredniego konfliktu interesów dotyczącego ich samych lub osób/podmiotów z nimi powiązanych.
6. Członkowie Organów, którzy są w posiadaniu Informacji wrażliwych, powinni przestrzegać ograniczeń wynikających z Kodeksu w zakresie Informacji Poufnych, a ponadto powinni:
 - 1) zachować Informację wrażliwą tylko dla siebie, powstrzymując komunikowanie jej osobom i podmiotom trzecim, chyba że informacje zostały przeznaczone dla konkretnego podmiotu;
 - 2) unikać komentarzy na tematy, które mogą bezpośrednio lub pośrednio ujawnić istnienie lub treść Informacji wrażliwych;
 - 3) wykorzystywać posiadane informacje zgodnie z prawem;
 - 4) wdrożyć odpowiednie środki, aby umożliwić kontrolę dostępu do dokumentów lub innych mediów, w których są zawarte Informacje wrażliwe;

- 5) podpisać umowę o zachowaniu poufności (NDA) jeżeli wymagane jest dostarczenie Informacji wrażliwych i/lub Informacji Poufnych stronom trzecim spoza Banku, a następnie przestrzegać ograniczeń z niej wynikających;
- 6) ostrzec o braku zgodności z przepisami w przypadku wszelkich wycieków dotyczących Informacji wrażliwych lub o ryzyku, które może wystąpić.

§ 10.

Konflikty interesów pomiędzy Członkami Rady Nadzorczej i Zarządu Banku oraz pomiędzy Członkami tych organów a pracownikami Banku

1. Pomiędzy Członkami Rady Nadzorczej lub Zarządu albo pomiędzy Członkami Rady Nadzorczej lub Zarządu oraz pozostałymi pracownikami Banku mogą wystąpić relacje pozasłużbowe, związane np. z pokrewieństwem lub powinowactwem, które mogą mieć wpływ na niezależność i bezstronność podejmowanych decyzji.
2. Bank nie dopuszcza do sytuacji, w których ze względu na łączące poszczególnych pracowników pozasłużbowe więzi, mogłaby być zagrożona niezależność osądu i decyzji, niezbędna dla rzetelnego wykonywania powierzonych im zadań. Każda tego typu relacja, ze szczególnym uwzględnieniem relacji w ramach hierarchicznej lub funkcjonalnej podległości, powinna być zgłoszona odpowiednio Przewodniczącemu Rady Nadzorczej lub Prezesowi Zarządu, który podejmie działania adekwatne do zaistniałej sytuacji w celu zarządzenia potencjalnym konfliktem interesów.
3. Niedozwolone jest zatrudnianie lub mianowanie osób na stanowiska podlegające hierarchicznie lub funkcjonalnie Członkowi Rady Nadzorczej lub Zarządu posiadającemu z tą osobą relacje pozasłużbowe, związane z pokrewieństwem, powinowactwem lub relacjami osobistymi. W przypadku, gdy powyższe relacje pozasłużbowe pomiędzy tymi osobami wynikną po zatrudnieniu lub mianowaniu (przykładowo, w wyniku zawartego małżeństwa) należy zapewnić brak podległości służbowej poprzez powierzenie jednej z dwóch osób innej funkcji.
4. Niedopuszczalne jest specjalne traktowanie lub oferowanie specjalnych warunków zatrudnienia ze względu na relacje osobiste lub rodzinne z Członkami Rady Nadzorczej lub Zarządu Banku.

§ 11.

Konflikty interesów pomiędzy Bankiem a jego Akcjonariuszami

1. Konflikt interesów może powstać, gdy Akcjonariusz może mieć sprzeczne interesy z interesem Banku jako spółki zależnej, bądź to w wyniku linii władzy lub przepływów informacji między tym Akcjonariuszem a Bankiem.
2. Konflikt interesów może również powstać w związku z transakcjami lub umowami pomiędzy Bankiem a Akcjonariuszem, w sposób bezpośredni lub pośredni.
3. Transakcje lub umowy zawierane z Akcjonariuszami muszą być zawierane na zasadach rynkowych obowiązujących w relacjach pomiędzy niezależnymi stronami, w interesie Banku i w zgodności z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi.

§ 12.

Konflikty interesów pomiędzy Bankiem a Dostawcami lub Partnerami

1. Prowadząc swoją działalność Bank nie może faworyzować żadnego ze swoich Dostawców lub Partnerów. Ponadto, uczestniczenie w procesach zakupu produktów lub usług dla Banku od spółek lub osób, z którymi pracownicy mają powiązania ekonomiczne lub rodzinne jest niedozwolone.
2. Nie należy przedkładać interesów Banku nad interesami Dostawców lub Partnerów zmierzając do szkodenia lub prowadzenia działań niezgodnych z interesami Dostawców lub Partnerów.
3. Nie należy angażować się w nabywanie produktów lub usług dla Banku z Dostawcami /Partnerami lub osobami, z którymi Pracownik bądź Członek Organu ma powiązania gospodarcze lub rodzinne, a w konsekwencji:
 - 1) należy unikać wszelkiego rodzaju ingerencji, które mogłyby wpłynąć na bezstronność lub obiektywizm przy nabywaniu materiałów i usług lub ustalaniu warunków ekonomicznych;
 - 2) w miarę możliwości należy unikać relacji pozazawodowych z Dostawcami lub Partnerami;
 - 3) kiedy jest to możliwe, należy unikać wyłącznych relacji z Dostawcami produktów i usług;
 - 4) nie należy przyznawać Pracownikowi specjalnych warunków pracy lub obejmować specjalnym traktowaniem na podstawie więzi osobistych lub rodzinnych z Dostawcami lub Partnerami;
 - 5) relacje z Dostawcami lub Partnerami powinny być zgodne z obowiązującymi w Banku zasadami dotyczącymi outsourcingu oraz zawierania umów.

§ 13.

Konflikty interesów pomiędzy Bankiem a innymi powiązanymi stronami

W przypadku identyfikacji konfliktu interesów pomiędzy Bankiem a innymi powiązanymi stronami należy postępować zgodnie z zasadami ogólnymi wynikającymi z niniejszej Polityki. Wszelkie wątpliwości w zakresie zarządzania zidentyfikowanymi konfliktami (potencjalnymi i rzeczywistymi) powinny być zgłaszane bezpośrednio przełożonemu lub do Departamentu Compliance.

§ 14.

Konflikty interesów przy sprzedaży produktów i usług

1. Identyfikacja i analiza konfliktu interesów przy sprzedaży produktów i usług odbywa się:
 - 1) w procesie oceny nowych produktów i modyfikacji produktów - pod kątem oceny czy proces sprzedaży danego produktu może prowadzić do konfliktu interesów;
 - 2) w procesie sprzedaży produktów i usług – stosowana jest regularna ocena potencjalnych konfliktów interesów w celu ich identyfikacji i ustalenia, czy istniejące środki kontroli są odpowiednie i wystarczające.
2. Jeżeli zostanie stwierdzony konflikt interesów, podejmowane są środki mające na celu zminimalizowanie jego skutków oraz zostają określone działania, które należy podjąć w celu unikania konfliktu interesów w przyszłości.

III

Zarządzanie konfliktami interesów

§ 15.

Proces zarządzania konfliktem interesów

1. Na proces zarządzania konfliktami interesów składają się następujące elementy:
 - 1) identyfikacja źródeł konfliktów interesów;
 - 2) ocena konfliktów interesów;
 - 3) określenie zasad postępowania w przypadku zidentyfikowania sytuacji powodującej konflikt interesów;
 - 4) środki minimalizujące konflikty interesów i ograniczające konflikt interesów;
 - 5) przeciwdziałanie konfliktom interesów.
2. Identyfikacja potencjalnych i rzeczywistych konfliktów interesów, zarządzanie nimi oraz monitorowanie, a także zapobieganie powstawaniu konfliktów interesów jest obowiązkiem Członków Organów oraz Pracowników przy wsparciu bezpośredniego przełożonego oraz Departamentu Compliance.
3. W przypadku wystąpienia konfliktów interesów, Bank ocenia ich istotność, podejmuje decyzje o sposobie ich rozwiązania i w stosownych przypadkach wdraża środki w celu ich minimalizacji.
4. W przypadku identyfikacji konfliktu interesów Bank dokumentuje podjętą decyzję, w szczególności to, czy konflikt interesów i związane z nim ryzyko zostały zaakceptowane, a jeżeli zostały one zaakceptowane, należy udokumentować, w jaki sposób ten konflikt interesów został w zadowalającym stopniu zminimalizowany lub wyeliminowany.

§ 16.

Ocena konfliktów interesów

W celu oceny istotności faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów należy wziąć pod uwagę co najmniej następujące elementy:

- 1) interes ekonomiczny Pracownika lub Członka Organu (np. akcje, udziały, prawa własności, interesy gospodarcze z innymi przedsiębiorcami, prawa własności intelektualnej, członkostwo w organie lub podmiocie mającym sprzeczne interesy);
- 2) osobiste lub zawodowe relacje Pracownika lub Członka Organu z posiadaczami znacznych pakietów akcji Banku;
- 3) osobiste (np. rodzinne) lub zawodowe relacje Pracownika lub Członka Organu z Pracownikami Banku lub Podmiotu zależnego lub Podmiotu dominującego;
- 4) inne zatrudnienie lub poprzednie zatrudnienie w ostatnim okresie Pracownika lub Członka Organu (np. ostatnich pięciu lat);
- 5) wpływy lub relacje polityczne Pracownika lub Członka Organu.

§ 17.

Mechanizmy kontrolne służące zapobieganiu konfliktom interesów i minimalizowaniu ryzyka ich występowania

Bank podejmuje odpowiednie działania oraz wdraża mechanizmy kontrolne, które mają na celu minimalizowanie ryzyka występowania konfliktów interesów. Bank w szczególności wdraża:

- 1) wewnętrzne regulacje i mechanizmy kontrolne opracowane w celu zapobiegania konfliktom interesów oraz, w stosownych przypadkach, łagodzenia związanego z nimi ryzyka;
- 2) szkolenia w rozpoznawaniu, eskalacji i zarządzaniu konfliktami interesów;
- 3) procesy dotyczące zgłaszania i rozwiązywania konfliktów interesów oraz, w razie konieczności, egzekwowania środków dyscyplinarnych wobec tych, którzy naruszają Politykę;
- 4) jasny podział obowiązków i odpowiedzialności zgodnie z modelem trzech linii obrony;
- 5) schematy podległości służbowej oraz zakresy odpowiedzialności w sposób jednoznaczny, zapobiegający powstawaniu konfliktów interesów;
- 6) odpowiedni poziom niezależności Jednostek organizacyjnych i rozdzielenie funkcji związanych z wykonywaniem czynności, które mogą być źródłem konfliktu interesów;
- 7) odpowiedni podział obowiązków, np. powierzenie czynności będących w konflikcie w obrębie łańcucha transakcji lub usług, różnym osobom lub powierzenie odpowiedzialności za nadzór i sprawozdawczość w odniesieniu do czynności będących w konflikcie, różnym osobom;
- 8) bariery informacyjne, z uwzględnieniem fizycznego oddzielenia wybranych jednostek organizacyjnych w uzasadnionych przypadkach, zgodnie z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi;
- 9) mechanizmy zapobiegające wywieraniu niewłaściwego wpływu na daną działalność w obrębie Banku, przez osoby aktywne w zakresie tych działań również poza nim;
- 10) zobowiązanie do zachowania przez Pracownika oraz Członka Organu tajemnicy bankowej i tajemnicy przedsiębiorstwa zgodnie z przepisami powszechnie obowiązującego prawa;
- 11) odpowiedni nadzór nad osobami wykonującymi w ramach swoich podstawowych zadań czynności na rzecz Klientów, które to czynności powodują lub mogą powodować wystąpienie konfliktu interesów pomiędzy Klientami lub interesem Klienta i Banku;
- 12) zasady przyjmowania prezentów;
- 13) zasady identyfikowania transakcji z podmiotami, które mogą zostać uznane za powiązane z Bankiem oraz właściwe procedury regulujące transakcje z powiązаныmi podmiotami. Transakcje te muszą odbywać się na zasadach rynkowych, a w podejmowanie decyzji nie mogą uczestniczyć osoby, których te transakcje pośrednio lub bezpośrednio dotyczą oraz nie mogą też wywierać żadnego wpływu na proces i osoby podejmujące decyzje w takich sprawach;
- 14) mechanizmy zapewniające, że pracownicy wykonują swoje zadania w sposób maksymalnie niezależny od czynników lub osób sprzyjających występowaniu konfliktów interesów.

§ 18.

Szczegółowe zasady postępowania w przypadku zidentyfikowania konfliktu interesów dotyczącego Pracownika

1. W razie uznania przez Pracownika, że jego sytuacja lub działania mogą powodować powstanie konfliktu interesów, jest on zobowiązany do niezwłocznego poinformowania o

- zaistniałej sytuacji swojego bezpośredniego przełożonego, który podejmuje decyzję co do dalszego sposobu postępowania. Przełożony Pracownika jest zobowiązany do dokonania analizy sytuacji i rozważenia wszelkich okoliczności wskazujących na zaistnienie konfliktu interesów, a także do bieżącego monitorowania sytuacji.
2. Podstawową zasadą jest wyłączenie się takiego Pracownika z dalszego zajmowania się sprawą, z którą związane jest ryzyko powstania konfliktu interesów. Wyłączenie takie polega na:
 - 1) odsunięciu Pracownika od podejmowania decyzji w tej sprawie;
 - 2) nie przekazywaniu takiemu Pracownikowi dokumentów i korespondencji dotyczącej tej sprawy;
 - 3) nie informowaniu Pracownika o postępie prac dotyczących tej sprawy.
 3. O podjętych decyzjach przełożony Pracownika informuje Pracownika, Dyrektora Departamentu Zasobów Ludzkich oraz Dyrektora Departamentu Compliance.
 4. W przypadku konfliktu interesów między Pracownikami dwóch Jednostek organizacyjnych, konflikt interesów powinien zostać rozwiązany przez działających w porozumieniu bezpośrednich przełożonych tych Jednostek.
 5. Jeśli istnieją jakiegokolwiek wątpliwości dotyczące możliwego konfliktu interesów, Pracownicy mogą skonsultować się z Departamentem Compliance. Mając na uwadze ocenę potencjalnego konfliktu interesów dotyczącego Pracowników, Departament Compliance może poprosić Pracowników o dostarczenie danych lub informacji o wszelkich okolicznościach osobistych lub zawodowych, które mogą mieć wpływ na wypełnianie ich zobowiązań zawodowych i podejmowanie decyzji.
 6. Oprócz procesu zgłaszania konfliktu interesów wskazanego w niniejszej Polityce, Pracownicy mogą również wykorzystać kanał informowania o nieprawidłowościach określony w „Generalnym Kodeksie Postępowania”.

§ 19.

Szczegółowe zasady postępowania w przypadku zidentyfikowania konfliktu interesów dotyczącego Członka Organu

1. O każdym konflikcie interesów w związku z pełnioną funkcją lub o możliwości jego powstania Członek Zarządu informuje Prezesa Zarządu i Przewodniczącego Rady Nadzorczej, a Prezes Zarządu - Przewodniczącego Rady Nadzorczej. Członek Zarządu powstrzymuje się od zabierania głosu w dyskusji i od głosowania nad przyjęciem Uchwały w sprawie, w której zaistniał konflikt interesów.
2. Członek Rady Nadzorczej informuje Przewodniczącego Rady Nadzorczej o zaistniałym konflikcie interesów lub możliwości jego powstania i powstrzymuje się od zabierania głosu w dyskusji i od głosowania nad przyjęciem Uchwały w sprawie, w której zaistniał konflikt interesów.
3. Przewodniczący Rady Nadzorczej, w przypadku konfliktu interesów lub możliwości jego powstania powstrzymuje się od zabrania głosu w dyskusji i od głosowania nad przyjęciem Uchwały w sprawie, w której zaistniał konflikt interesów.
4. Wszyscy Członkowie Organów muszą ujawnić wszelkie konflikty interesów w momencie ich pojawienia się.
5. Wszelkie rzeczywiste i potencjalne konflikty interesów na szczeblu Zarządu Banku i Rady Nadzorczej Banku powinny być odpowiednio udokumentowane i komunikowane odpowiedniemu organowi, który powinien je omawiać, monitorować i podejmować związane z nimi decyzje i należycie nimi zarządzać.

§ 20.

Ujawnienia

Rada Nadzorcza i Zarząd ujawniają informacje dotyczące przyjętych w Banku zasad zarządzania konfliktami interesów. Ujawnienia są dokonywane na stronie internetowej Banku i 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. Publicznemu ujawnieniu nie podlegają informacje objęte ochroną tj. stanowiące dane osobowe, tajemnicę bankową lub tajemnicę przedsiębiorstwa. Powyższe informacje, a także informacje o istnieniu w Banku takich potencjalnych konfliktów oraz ich zakresie, są przekazywane do Komisji Nadzoru Finansowego.

§ 21.

Sankcje

Każde naruszenie niniejszej Polityki może prowadzić do dyscyplinarnych sankcji pracowniczych, z uwzględnieniem zwolnienia z pracy lub rozwiązania innego stosunku łączącego daną osobę/podmiot z Bankiem, z zastrzeżeniem dodatkowych sankcji administracyjnych i karnych jakie mogą wiązać się z danym naruszeniem.

§ 22.

Obowiązki Departamentu Compliance

Niezależnie od postanowień zawartych w innych regulacjach wewnętrznych Banku i przyjętych standardach postępowania, do zadań Departamentu Compliance należy:

- 1) wdrożenie zasad zawartych w niniejszej Polityce;
- 2) dokonywanie co najmniej raz w roku weryfikacji przyjętych zasad zarządzania konfliktami interesów;
- 3) wyjaśnianie wątpliwości wynikających ze stosowania niniejszej Polityki;
- 4) prowadzenie rejestru rzeczywistych i potencjalnych konfliktów interesów oraz gromadzenie dokumentacji związanej z zarządzaniem konfliktami interesów;
- 5) raportowanie zidentyfikowanych rzeczywistych i potencjalnych konfliktów interesów do Komitetu Compliance;
- 6) nadzór nad realizacją szkoleń dotyczących konfliktu interesów.

§ 23.

Rejestr rzeczywistych i potencjalnych konfliktów interesów

1. Rejestr, o którym mowa w § 22 pkt 4 powyżej zawiera co najmniej zwięzły opis sytuacji stanowiącej źródło potencjalnego lub rzeczywistego konfliktu interesów, informacje na temat stron i obszarów działalności Banku, których konflikt dotyczy, opis podjętej decyzji ze wskazaniem podjętych przez Bank działań.
2. Rejestr winien być zgodny z przepisami powszechnie obowiązującego prawa dotyczącymi ochrony danych osobowych.

IV

Postanowienia końcowe

§ 24.

Nadzór nad wykonywaniem postanowień niniejszej Polityki sprawuje Dyrektor Departamentu Compliance lub osoba zastępująca, których zadaniem jest również przygotowywanie projektów zmian niniejszej Polityki, w tym w wyniku zmian stanu prawnego w Polsce.