



# ⟨ POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW ⟩ W BRE BANKU SA

## « Spis treści »

A.	WPROWADZENIE – ISTOTA PROBLEMU, PODSTAWOWE ZASADY MERYTORYCZNE I ORGANIZACYJNE	3
B.	ZASADY I POJĘCIA DOTYCZĄCE KONFLIKTÓW INTERESÓW	4
1.	Cele i źródła normatywne Polityki Zarządzania Konfliktem Interesów oraz postanowienia ogólne	4
2.	Definicja konfliktu interesów	5
3.	Podstawowe typy konfliktów interesów	5
4.	Przeciwdziałanie i zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Bankiem a klientem Banku lub klientami Banku oraz pomiędzy klientami Banku	6
5.	Przeciwdziałanie i zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Pracownikiem a klientem Banku lub klientami Banku	8
6.	Przeciwdziałanie i zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Pracownikiem i Bankiem	9
7.	Postanowienia końcowe	10

## A. Wprowadzenie – istota problemu, podstawowe zasady merytoryczne i organizacyjne

Zarządzanie konfliktami interesów to ważne zadanie dla instytucji świadczącej usługi finansowe.

Na skuteczne zarządzanie konfliktami interesów składa się ich identyfikowanie, unikanie oraz odpowiednie rozwiązywanie problemów powstałych w związku z zarysowującym się konfliktem.

BRE Bank (dalej „Bank”) stosuje takie zasady postępowania, aby zapewnić uczciwe traktowanie wszystkich stron, których potencjalny konflikt interesów dotyczy.

Niniejsza Polityka wskazuje na wartości i sposoby działania, w tym zakazy, które Bank uznaje i stosuje w celu unikania, właściwego lokalizowania oraz rozwiązywania konfliktów interesów.

Służy to w szczególności zapewnieniu, że konflikty będą rozwiązywane na zasadzie gwarantowania równego traktowania naszych klientów oraz zapewnienia, że Bank ani jego pracownicy nie będą uzyskiwać korzyści lub unikać strat kosztem interesów klientów.

Zasady niniejszej Polityki nie mają zastosowania w odniesieniu do uzgadniania interesów w przejrzystym procesie negocjacji warunków współpracy pomiędzy Bankiem a klientem oraz Bankiem i Pracownikiem np. w zakresie warunków udzielania kredytu, świadczenia usługi inwestycyjnej lub warunków płacowych, gdzie przeciwieństwo celów jest istotą prowadzonych negocjacji, a ich rezultatem jest określony kompromis uwzględniający interesy wszystkich stron.

W Banku stosowana jest zasada „chińskich murów” w celu ograniczenia przepływu informacji poufnych pomiędzy jednostkami organizacyjnymi. Wspomniana zasada umożliwia jednostkom organizacyjnym oddzielnym „chińskimi murami” jednocześnie świadczenie takich usług, które bez tego rodzaju ograniczenia byłyby traktowane jako usługi rodzące konflikty interesów. Skuteczne stosowanie „chińskich murów” znosi w konsekwencji wiele ograniczeń związanych z unikaniem konfliktu interesów.

Właściwe zarządzanie konfliktami interesów to część korporacyjnej kultury, za którą odpowiadają w największym stopniu Zarząd Banku oraz kadra kierownicza naszej Instytucji.

W szczególności istotne jest, aby członkowie Zarządu oraz dyrektorzy jednostek organizacyjnych byli zaangażowani w identyfikowanie konfliktów oraz wskazywanie swoim podwładnym właściwego sposobu postępowania w obliczu możliwości powstania konfliktu interesów.

Sposób rozwiązania konkretnej sytuacji konfliktowej jest domeną decyzji dyrektora lub dyrektorów jednostek organizacyjnych uwikłanych w sytuacji tej natury. Eskalowanie problemu na wyższy poziom organizacyjno decyzyjny powinno nastąpić wówczas, gdy dyrektorzy nie mogą dojść do porozumienia lub są bezpośrednio osobiście zaangażowani w świadczenie usługi, która znajduje się w polu konfliktu interesów.

Zarządzanie konfliktami interesów odnosi się także do podmiotów zależnych Banku. W szczególności będą identyfikowane typy transakcji lub działań dokonywanych w Grupie Kapitałowej, które mogą spowodować konflikt oraz wskazywane miejsca gdzie należy gwarantować istnienie „chińskich murów” – w celu unikania powstawania konfliktów.

Zarząd wskazuje Biuro Monitoringu Zgodności („BMZ”) jako jednostkę, która wykonuje w Banku zadania w zakresie zarządzania konfliktami interesów, w tym w szczególności w dziedzinie wprowadzania przepisów wewnętrznych, rozwiązań informatycznych, a także szkoleń i konsultacji.

BMZ opracuje i wdroży – we współpracy ze służbami IT Banku – rozwiązanie informatyczne służące prowadzeniu analiz identyfikujących transakcje mogące powodować wystąpienie konfliktów interesów oraz będzie nim administrował. Zasady funkcjonowania tego rozwiązania oraz zasady, tryb i zakres zasilania tego rozwiązania w informacje niezbędne do prowadzenia analiz zostaną określone w odrębnych regulacjach wewnętrznych Banku.

BMZ przekazuje Zarządowi Banku roczny raport, a w razie potrzeby także raporty doraźne, na temat wspomnianej dziedziny zarządzania.

Zarząd Banku zagwarantuje BMZ stosowne zasoby oraz uprawnienia dla skutecznego zarządzania konfliktami interesów. Z uwagi na zakres i charakter zadań w tej dziedzinie wprowadzanie nowych rozwiązań może przybrać postać realizacji Projektu bankowego.

Sposób zarządzania konfliktami interesów w Banku będzie uwarunkowany treścią polskich oraz europejskich przepisów. Będzie też uwzględniał rozwiązania właściwe dla kultury korporacyjnej Grupy Commerzbanku.

W niektórych dziedzinach Bank będzie przyjmował odrębne polityki lub regulacje, które wiążą się z zarządzaniem konfliktami interesów, przykład w tym zakresie będzie stanowić Polityka wręczania i przyjmowania prezentów przez pracowników Banku czy też regulacje uwzględniające zasady prowadzenia list obserwacyjnych i list restrykcyjnych przez Bank.

## **B. Zasady i pojęcia dotyczące konfliktów interesów**

### **1. Cele i źródła normatywne Polityki Zarządzania Konfliktem Interesów oraz postanowienia ogólne**

- 1.1. Bank może znaleźć się w sytuacji wystąpienia konfliktu interesów w stosunku do obsługiwanych przez siebie klientów w związku ze świadczonymi przez siebie bądź przez spółki z Grupy BRE Banku usługami, w tym wykonywaniem usług i działalności inwestycyjnej oraz usług dodatkowych (w rozumieniu Dyrektywy 2004/39/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych).
- 1.2. Niniejszy dokument (dalej „Polityka”), uwzględniający postanowienia Dyrektywy 2004/39/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz Dyrektywy Komisji 2006/73/WE z dnia 10 sierpnia 2006 r. wprowadzającej środki wykonawcze do dyrektywy 2004/39/WE Parlamentu Europejskiego i Rady (dalej „Dyrektywa Wykonawcza”), służy wskazaniu potencjalnych przyczyn powstania konfliktów interesów oraz określeniu zasad zapobiegania im – w postaci stosowania właściwych reguł zarządzania. W zarządzaniu konfliktami interesów bierze się pod uwagę w szczególności ochronę interesów klientów, gwarantowanie równego ich traktowania oraz dążenie do wzmocnienia wizerunku Banku jako instytucji profesjonalnej, uczciwej i kierującej się przejrzystymi zasadami funkcjonowania.
- 1.3. Postanowienia Polityki dotyczą:
  - wszystkich członków statutowych władz oraz pracowników Banku, a także
  - innych osób świadczących usługi inwestycyjne lub działalności inwestycyjne klientom Banku na zlecenie lub w imieniu i na rachunek Banku, np. agentów Banku oraz osób fizycznych uczestniczących w świadczeniu usług na rzecz Banku na podstawie umów outsourcingowych, określanych dalej jako „Pracownicy” lub „Pracownik”.
- 1.4.1. Postanowienia Polityki należy stosować łącznie z innymi obowiązującymi w Banku regulacjami wewnętrznymi dotyczącymi postępowania z informacjami poufnymi w rozumieniu przepisów o obrocie instrumentami finansowymi (dalej „Informacje poufne”) i informacjami stanowiącymi tajemnicą zawodową, zakazów ich wykorzystywania i ujawniania, zakazów manipulacji rynkowej oraz sporządzania rekomendacji z naruszeniem przepisów prawa.
- 1.4.2. Wszystkie informacje, dotyczące konfliktów interesów, przekazywane przez Bank klientowi Banku zgodnie z niniejszą Polityką przekazywane są w formie pisemnej lub za pośrednictwem poczty elektronicznej w formacie zapewniającym możliwość przechowywania przez klienta Banku i Bank tych informacji oraz uniemożliwiającym modyfikację ich treści.
- 1.4.3. Informacja kierowana do klienta Banku zgodnie z niniejszą Polityką powinna zawierać dane pozwalające mu na świadome podjęcie decyzji co do zawarcia umowy lub dalszego świadczenia usługi wynikającej z zawartej umowy.
- 1.4.4. Informacje o konflikcie interesów przekazywane zgodnie z niniejszą Polityką w ramach Banku powinny mieć formę pisemną lub zostać przekazane za pośrednictwem poczty elektronicznej szyfrowanej.

## 2. Definicja konfliktu interesów

- 2.1. Przez konflikt interesów rozumie się znane Bankowi i Pracownikom, w tym także dotyczące działalności spółek z Grupy BRE Banku (rozumianej – zgodnie z ustawą o rachunkowości – jako Bank (jednostka dominująca) wraz z jednostkami zależnymi od Banku oraz nie będącymi spółkami handlowymi jednostkami współzależnymi od Banku), okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności pomiędzy:
- Bankiem,
  - Pracownikiem,
  - klientem Banku.
- 2.2. Konflikt interesów powstaje w szczególności, gdy:
- Bank lub Pracownik może w konkretnej sytuacji, która nie jest wskazana w umowie z klientem, uzyskać korzyści finansowe lub uniknąć straty finansowej wskutek poniesienia straty finansowej lub nieuzyskania korzyści finansowej przez klienta lub grupę klientów Banku,
  - Bank lub Pracownik posiada obiektywny powód natury finansowej, aby preferować klienta lub grupę klientów Banku w stosunku do innego klienta lub grupy klientów Banku. W przypadku gdy zdefiniowana preferencja dotyczy klientów spełniających określony warunek np. powodujący mniejszy wymóg kapitałowy dla Banku – powinno to być ujawnione w zasadach działania dostępnych klientom,
  - Bank lub Pracownik posiada obiektywny powód, a także istnieją ku temu służbowe możliwości, aby preferować interes własny lub osoby trzeciej w stosunku do interesów klienta lub grupy klientów Banku,
  - Bank lub Pracownik ma interes w określonym wyniku usługi świadczonej na rzecz klienta albo transakcji przeprowadzanej w imieniu klienta, który to interes jest rozbieżny z interesem klienta.
  - Pracownik może uzyskać korzyści lub uniknąć strat kosztem interesów Banku, w tym interesów o profilu reputacyjnym.

## 3. Podstawowe typy konfliktów interesów

- 3.1.1. Konflikt interesów może wystąpić pomiędzy:
- Bankiem i klientem lub klientami Banku,
  - klientem lub klientami Banku i Pracownikiem,
  - Pracownikiem i Bankiem,
  - klientami Banku, spowodowany nieprawidłowościami w działaniach Banku.
- 3.1.2. W przypadku powstania lub możliwości powstania konfliktu interesów obowiązuje zasada, iż interesy Banku i jego klientów mają pierwszeństwo przed interesami Pracownika.
- W szczególności, jeżeli konflikt interesów może wystąpić lub wystąpił pomiędzy:
- Bankiem i jego klientem – interesy klienta mają pierwszeństwo przed interesami Banku,
  - klientem Banku i Pracownikiem – interesy klienta Banku mają pierwszeństwo przed interesami Pracownika,
  - Pracownikiem i Bankiem – interesy Banku mają pierwszeństwo przed interesami Pracownika.
- 3.2.1. Konflikt interesów pomiędzy Bankiem i jego klientem może wystąpić, w szczególności w związku ze świadczonymi przez Bank lub spółki Grupy BRE Banku:
- usługami zarządzania portfelem instrumentów finansowych klienta,
  - usługami brokerskimi, w tym realizacją zleceń nabycia lub zbycia instrumentów finansowych,
  - przyjmowaniem i przekazywaniem zleceń nabycia lub zbycia instrumentów finansowych oraz przeprowadzaniem badań inwestycyjnych w rozumieniu Dyrektywy Wykonawczej („Badania inwestycyjne”),
  - usługami doradztwa inwestycyjnego lub finansowego,
  - usługami przygotowywania i przeprowadzania emisji instrumentów finansowych w ofertach pierwotnych,
  - usługami gwarantowania emisji instrumentów finansowych (umowy subemisyjne),
  - usługami kredytowymi, w tym udzielaniem klientom Banku kredytów / pożyczek związanych z transakcjami na instrumentach finansowych, które klient zawiera z Bankiem lub ze spółką z Grupy BRE Banku.

Konflikt interesów w powyższym zakresie może wynikać w związku:

- z równoległym świadczeniem tych samych usług kilku klientom,
- ze świadczeniem przez Bank usług (np. doradztwo, subemisja usługowa) na rzecz emitentów instrumentów finansowych, które to instrumenty mogą być jednocześnie przedmiotem transakcji klienta z Bankiem,
- w związku z realizacją przez Bank transakcji na instrumentach finansowych na rachunek własny, które to instrumenty mogą być przedmiotem transakcji klienta z Bankiem.

3.2.2. Konflikt interesów pomiędzy klientem Banku i Pracownikiem może wystąpić, w szczególności w przypadku wykorzystania informacji poufnych lub informacji objętych tajemnicą zawodową (w rozumieniu przepisów o obrocie instrumentami finansowymi) dotyczących klienta, w tym dokonywania transakcji wyprzedzających działania klienta, o których Pracownik posiada wiedzę w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych w Banku.

3.2.3. Konflikt interesów pomiędzy Pracownikiem a Bankiem może wystąpić, w szczególności w następujących przypadkach:

- zaangażowania finansowego Pracownika w przedsiębiorstwo, które jest równocześnie klientem Banku, zwłaszcza gdy jest ono obsługiwane przez tego Pracownika,
- obsługiwanie przez Pracownika Banku swoich krewnych lub znajomych, co niesie za sobą niebezpieczeństwo wykorzystania posiadanych kompetencji i przestrzeni działania na szkodę Banku, jak również wykorzystania otrzymanych służbowo informacji, w tym informacji Poufnych, jak np. planów transakcji Banku.
- pozostawiania Pracownika w stosunku zatrudnienia w rozumieniu Kodeksu pracy lub Kodeksu cywilnego w innym przedsiębiorstwie konkurencyjnym, np.: w innym banku, co może powodować nierzetelne wykonywanie obowiązków służbowych w Banku.

## **4. Przeciwdziałanie i zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Bankiem a klientem Banku lub klientami Banku oraz pomiędzy klientami Banku**

4.1.1. Przed zawarciem umowy z klientem jednostka organizacyjna Banku, nadzorująca planowaną usługę lub transakcję, powinna zidentyfikować problem – wykorzystując wszelką dostępną wiedzę o konfliktach interesów, które mogą wystąpić lub występują pomiędzy Bankiem a klientem Banku, a także o konfliktach, które wiążą się z sytuacją Pracownika Banku. W przypadku wątpliwości należy skonsultować się z BMZ.

4.1.2. W przypadku zidentyfikowania konfliktów interesów dyrektor jednostki organizacyjnej decyduje o podjęciu dalszych kroków w sprawie, w tym o ewentualnym odstąpieniu przez jednostkę organizacyjną Banku od zawarcia planowanej umowy lub transakcji, w związku z którą może wystąpić konflikt interesów oraz powinien o powyższym niezwłocznie poinformować Dyrektora Banku nadzorującego tę jednostkę organizacyjną Banku, a także BMZ.

4.2.1. W przypadku zidentyfikowania przez jednostkę organizacyjną Banku potencjalnego lub faktycznego konfliktu interesów, który może wynikać lub wynikać z powodu usługi lub transakcji realizowanej lub planowanej przez inną jednostkę organizacyjną Banku, dyrektorzy tych jednostek organizacyjnych uzgadniają pomiędzy sobą dalszy sposób postępowania, w tym ewentualne odstąpienie przez Bank od realizacji którejś z planowanych usług lub transakcji. Pod uwagę należy brać tu także dostępną wiedzę odnośnie działalności spółek z Grupy BRE Banku.

4.2.2. W przypadku braku możliwości uzgodnienia stanowiska pomiędzy dyrektorami jednostek organizacyjnych Banku decyzje w sprawie uzgadniają Dyrektorzy Banku nadzorujący te jednostki organizacyjne, a w przypadku braku zgody pomiędzy Dyrektorami Banku decyzję podejmuje Prezes Zarządu.

4.2.3. Jeżeli obie zaangażowane w konflikt jednostki organizacyjne Banku są nadzorowane przez tego samego Dyrektora Banku to podejmuje on decyzję odnośnie dalszego sposobu postępowania.

4.2.4. Postanowienia pkt. 4.2.1.-4.2.3. należy stosować z zastrzeżeniem postanowień pkt 4.3.

4.3.1. Przed zawarciem z klientem umowy, dotyczącej świadczenia usług inwestycyjnych lub dodatkowych lub obu tych rodzajów usług, jednostka organizacyjna Banku, nadzorująca umowę, powinna go poinformować o istniejących konfliktach interesów, ze wskazaniem istoty tych konfliktów interesów, oraz o możliwych sytuacjach, w których konflikt interesów może wystąpić oraz ustalić z klientem zasady postępowania w takich sytuacjach, w tym w szczególności uzyskać od klienta pisemną zgodę na zawarcie umowy mimo wystąpienia lub możliwości wystąpienia konfliktu interesów, przy zachowaniu zasad dotyczących poufności informacji dotyczących klienta Banku i zachowaniu tajemnicy zawodowej.



- 4.3.2. Przekazywanie klientowi informacji, o których mowa w pkt. 4.3.1, nie jest wymagane, o ile regulacje i wewnętrzna organizacja jednostek organizacyjnych Banku zaangażowanych w sprawę zapewniają, że w przypadku powstania konfliktu interesów nie dojdzie do naruszenia interesów klienta. Decyzję o rezygnacji z powiadamiania klienta podejmuje dyrektor jednostki organizacyjnej nadzorującej usługę lub transakcję po konsultacji z BMZ.
- 4.4. Zakres czynności Pracowników powinien być określony w taki sposób, aby wykluczyć z obowiązków Pracownika zadania, które pozostają ze sobą w relacji powodującej konflikt interesów.
- 4.5.1. Jeżeli konflikt interesów pomiędzy Bankiem a klientem Banku powstaje lub może powstać w związku ze świadczeniem przez Bank usług na rzecz innego klienta Banku, to, z zastrzeżeniem postanowień pkt. 4.3., usługi te powinny być – w miarę możliwości organizacyjnych – świadczone przez Pracowników, wykonujących czynności służbowe niezależnie od siebie, np. w ramach dwóch niezależnych od siebie zespołów roboczych.
- 4.5.2. Pracownicy, działający w ramach jednego z zespołów, nie mogą przekazywać Pracownikom, działającym w ramach drugiego z zespołów żadnych informacji, w tym Informacji Poufnych związanych z obsługiwany przez siebie klientem Banku.
- 4.5.3. Pracownicy, działający w ramach jednego z zespołów, przy świadczeniu usług na rzecz klienta Banku nie mogą korzystać z informacji, w tym Informacji poufnych, uzyskanych przez Pracowników drugiego z zespołów, obsługującego drugiego z klientów Banku.
- 4.5.4. Dyrektor jednostki organizacyjnej Banku, w ramach której działają oba zespoły, o których mowa w pkt. 4.5.1., lub dyrektorzy jednostek organizacyjnych Banku, w których działają te zespoły powinni wprowadzić odpowiednie procedury pracy, które zapewnią zachowanie poufności informacji uzyskiwanych w toku prac zespołów oraz ustalić zasady postępowania w sprawie przepływu informacji przez jednostki organizacyjne Banku, świadczące usługi wsparcia jednocześnie dla obu zespołów, w tym ustanowienia „chińskich murów”.
- 4.5.5. Nadzorowanie działań zespołów roboczych również powinno być rozdzielone od siebie aż do poziomu, do którego jest to możliwe z uwagi na aktualnie obowiązującą strukturę organizacyjną zaangażowanych w sprawę jednostek organizacyjnych Banku oraz strukturę organizacyjną Banku.
- 4.6.1. Zabronione jest, aby Pracownicy, którzy posiadają dostęp do informacji dotyczących klienta Banku, stanowiących tajemnicę zawodową w tym Informacji poufnych, dokonywali na podstawie tych informacji transakcji, na rzecz Banku lub innych klientów Banku. Zasada ta dotyczy m.in. sytuacji gdy Pracownik zasiada w radzie nadzorczej w spółce, która jest klientem Banku.
- 4.6.2. Zabronione jest również, aby Pracownicy świadczyli klientowi Banku inne usługi, w tym w szczególności usługi doradcze, wykorzystując przy ich realizacji Informacje poufne i inne informacje objęte tajemnicą zawodową dotyczące innych klientów Banku.
- 4.6.3. Ponadto w szczególności:
- nie można wymuszać na kliencie Banku sprzedaży związanej, tj. świadczenia mu określonej usługi pod warunkiem skorzystania przez tego klienta z innej usługi świadczonej przez Bank lub spółkę z Grupy BRE Banku, o ile specyfika oferowanej usługi tego nie wymaga,
  - nie można nie wykonać zlecenia klienta Banku, jeśli niewykonanie zlecenia stanowiłoby naruszenie umowy zawartej z klientem Banku, w tym w szczególności, jeżeli to niewykonanie powodowane byłoby chęcią uzyskania korzyści przez Bank lub związane byłoby z nadmiernymi kosztami dla Banku, o ile koszty te wynikają z zawartej pomiędzy Bankiem a klientem Banku umowy świadczenia usług,
  - nie można w sposób niezgodny z umową z klientem Banku opóźniać przekazania klientowi informacji lub przekazywać mu niepełnych informacji o zrealizowanych na jego zlecenie transakcjach, w tym w szczególności powodujących straty dla klienta Banku, zwłaszcza jeżeli wynika to z obawy przed zerwaniem przez klienta współpracy z Bankiem,
  - nie można obciążać klienta Banku prowizjami i opłatami za realizowane usługi w sposób znacząco odbiegający od obciążeń i prowizji nakładanych na innych klientów Banku korzystających z tych samych usług świadczonych przez Bank. Dopuszczalne odstępstwa od tej zasady powinny wynikać z jasnych kryteriów, które zostały ujawnione jako zasada działania Banku, np. odnosząca się do skali świadczonych usług,
  - nie można w żaden sposób – w zakresie zawierania umów i świadczenia usług, w tym także zawieranych i świadczonych przez spółki Grupy BRE Banku (jeżeli Bank ma na to wpływ) – traktować klienta Banku, będącego znanym Bankowi akcjonariuszem Banku, w sposób uprzywilejowany w stosunku do innych klientów Banku, w tym w szczególności klientów będących znanymi Bankowi akcjonariuszami Banku, chyba że uprzywilejowanie takie wynika z przepisów prawa (np. dotyczących nadzoru skonsolidowanego).

- 4.6.4. Dyrektorzy jednostek organizacyjnych Banku powinni prowadzić nadzór nad działaniami tych jednostek ze szczególnym uwzględnieniem występowania sytuacji wymienionych w pkt. 4.6.1.–4.6.3.
- 4.7.1. Pracownicy nie powinni sporządzać Badań inwestycyjnych przeznaczonych dla klienta Banku, dotyczących instrumentów finansowych, które – zgodnie z posiadaną przez nich wiedzą – jednocześnie znajdują się w portfelu Banku i mogą być przedmiotem znanych im transakcji realizowanych przez Bank. W przypadku wątpliwości należy skonsultować się z BMZ.
- 4.7.2. Zabronione jest, aby Pracownicy przygotowujący Badania inwestycyjne przygotowywali je świadomie w sposób skłaniający ich potencjalnego odbiorcę do dokonania transakcji, o której wiedzą, że narażą klienta na straty z uwagi na równoczesne dokonywane działania Banku (np. sprzedaż aktywów w dużej skali).
- 4.7.3. W szczególności zabronione jest uzgadnianie treści Badania inwestycyjnego z pracownikami innej jednostki organizacyjnej Banku, nadzorującej transakcje Banku na instrumentach finansowych.
- 4.7.4. Zabronione jest w związku z przygotowaniem Badań inwestycyjnych:
- przyjmowanie zachęt od osób fizycznych i prawnych, które mają istotny interes w przedmiocie Badania inwestycyjnego,
  - obiecywanie emitentom lub wystawcom instrumentów finansowych, których dotyczy Badanie inwestycyjne obrania korzystnego dla nich zakresu badań,
  - umożliwianie dostępu do treści przygotowanych Badań inwestycyjnych osobom fizycznym lub prawnym, w tym Pracownikom, innym niż przygotowujący Badanie inwestycyjne, przed rozpowszechnieniem tego badania, z wyjątkiem konieczności sprawdzenia ich zgodności z zobowiązaniami prawnymi Banku, jeżeli Badanie inwestycyjne zawiera zalecenie lub cenę docelową.
- 4.7.5. Pracownicy przygotowujący Badania inwestycyjne powinni być niezależni organizacyjnie od jednostek biznesowych Banku, a zwłaszcza ich wynagrodzenie bądź uzyskiwane bonusy nie powinny być w żaden bezpośredni sposób uzależnione od wyników finansowych tych jednostek biznesowych lub wynagrodzeń osób zatrudnionych w tych jednostkach biznesowych.

## **5. Przeciwdziałanie i zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Pracownikiem a klientem Banku lub klientami Banku**

- 5.1.1. Pracownicy zobowiązani są do przewidywania i unikania sytuacji, w których ich prywatne interesy mogłyby być sprzeczne z interesami klienta Banku.
- 5.1.2. W szczególności członkowie Rady Nadzorczej oraz Zarządu Banku powinni ujawnić odpowiednio na forach tych organów powstanie lub możliwość powstania konfliktu interesów oraz powstrzymać się od zabierania głosu i dyskusji nad sprawami, w związku z którymi – odnośnie ich osoby – powstał lub może powstać konflikt interesów w stosunku do klienta lub klientów Banku.
- 5.1.3. Pracownicy nie powinni być stawiani w sytuacji, w której wynagrodzenie Pracownika uzyskiwane w związku ze świadczeniem przez niego danego typu usługi na rzecz klientów Banku byłoby bezpośrednio uzależnione od wynagrodzenia innego Pracownika lub przychodów innych jednostek biznesowych uzyskiwanych w związku ze świadczeniem na rzecz klientów Banku innego typu usługi, gdy w związku ze świadczeniem obu tych typów usług może powstać konflikt interesów.
- 5.1.4. Przy planowaniu realizacji zadań przez Pracowników, zwłaszcza biorąc pod uwagę ich wykonywanie w tym samym czasie lub bezpośrednio po sobie – dyrektorzy jednostek organizacyjnych powinni brać pod uwagę, aby wskazany czas realizacji zadań oraz istota tych zadań nie wpływały na możliwość wystąpienia konfliktu interesów w stosunku do klienta lub klientów Banku.
- 5.2.1. Jeżeli Pracownik posiada wiedzę, że pomiędzy nim a klientem Banku może wystąpić konflikt interesów lub taki konflikt wystąpił informuje o powyższym niezwłocznie swojego bezpośredniego przełożonego. Przełożony Pracownika powyższy fakt zgłasza niezwłocznie dyrektorowi jednostki organizacyjnej Banku. Jeżeli sprawa wystąpienia lub możliwości wystąpienia konfliktu interesów dotyczy dyrektora jednostki organizacyjnej Banku, to fakt ten jest zgłaszany Dyrektorowi Banku nadzorującemu daną jednostkę organizacyjną.
- 5.2.2. Dyrektor jednostki organizacyjnej lub odpowiednio Dyrektor Banku nadzorujący daną jednostkę decyduje o podjęciu dalszych kroków w sprawie, w tym np. o odsunięciu Pracownika od realizacji zadania służbowego, w związku z którym wystąpił lub może wystąpić konflikt interesów.
- 5.2.3. Postanowienia pkt 4.3.1. stosuje się odpowiednio w przypadku możliwości wystąpienia lub wystąpienia konfliktu interesów pomiędzy klientem Banku a Pracownikiem.



- 5.3.1. Pracownicy, którzy z uwagi na wykonywane czynności służbowe, nadzorują bądź wykonują transakcje na rzecz podmiotów, których papiery wartościowe znajdują się w obrocie na rynku regulowanym, powinni powstrzymać się od dokonywania na własny rachunek transakcji na papierach wartościowych emitowanych przez te podmioty.
- 5.3.2. Pracownicy nie mogą uczestniczyć w organach nadzorczych lub zarządzających klientów Banku, chyba że uczestnictwo takie wynika z ich obowiązków służbowych i uzyskali na to zgodę zgodnie z odrębnymi regulacjami wewnętrznymi Banku, a jeżeli pełnią takie funkcje (np. w spółkach Grupy BRE Banku) to nie mogą oni w żaden sposób uczestniczyć w procesie świadczenia usług na rzecz klientów Banku, których interesy mogą stać w sprzeczności z interesami klienta Banku, w którym Pracownik jest osobą nadzorującą lub zarządzającą, ani nadzorować tego procesu. Jest zasadą, że opiekunowie klientów nie mogą zasiadać w organach spółki – swojego klienta.
- 5.4. Zabronione jest, aby Pracownicy, którzy posiadają dostęp do informacji dotyczących klienta Banku, stanowiących tajemnicę zawodową, w tym Informacji poufnych, dokonywali na podstawie tych informacji transakcji na rachunek własny. Zasada ta dotyczy m.in. sytuacji gdy Pracownik zasiada w radzie nadzorczej w spółce, która jest klientem Banku.
- 5.5.1. Zabronione jest, aby Pracownicy przygotowujący Badania inwestycyjne na potrzeby klienta Banku przygotowywali je w sposób skłaniający klienta Banku do dokonania transakcji, które przyniosą tym Pracownikom korzyści, a jednocześnie spowodują możliwość poniesienia przez klienta Banku straty lub utracenia należnych klientowi Banku korzyści.
- 5.5.2. Zabronione jest, aby Pracownicy przygotowujący Badania inwestycyjne oraz inni Pracownicy posiadający wiedzę (nieдоступną publicznie) na temat treści tych badań i terminarza ich rozpowszechniania, dokonywali transakcji na instrumentach finansowych, których dotyczą Badania inwestycyjne, oraz na instrumentach powiązanych z tymi instrumentami, których dotyczą Badania inwestycyjne, tak na rachunek Banku jak i na rachunek własny.
- 5.5.3. Zabronione jest, aby Pracownicy przygotowujący Badania inwestycyjne oraz inni Pracownicy uczestniczący w wykonywaniu Badań inwestycyjnych, dokonywali na własny rachunek transakcji na instrumentach finansowych, których dotyczą Badania inwestycyjne, oraz na instrumentach powiązanych z tymi instrumentami, których dotyczą Badania inwestycyjne, jeżeli transakcje te byłyby sprzeczne z zaleceniami wynikającymi z treści Badania inwestycyjnego.

## **6. Przeciwdziałanie i zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Pracownikiem i Bankiem**

- 6.1.1. Pracownicy zobowiązani są do przewidywania i unikania sytuacji, w których ich prywatne interesy mogłyby być sprzeczne z interesami Banku.
- 6.1.2. W szczególności członkowie Rady Nadzorczej oraz Zarządu Banku powinni ujawnić odpowiednio na forach tych organów powstanie lub możliwość powstania konfliktu interesów oraz powstrzymać się od zabierania głosu i dyskusji nad sprawami, w związku z którymi – odnośnie ich osoby – powstał lub może powstać konflikt interesów w stosunku do Banku.
- 6.1.3. Pracownicy nie powinni zawierać w imieniu Banku umów i transakcji ze znanym im akcjonariuszem Banku, jeżeli te umowy lub transakcje stawiałyby akcjonariusza w pozycji uprzywilejowanej w stosunku do innych znanych tym Pracownikom akcjonariuszy Banku, chyba że uprzywilejowanie takie wynika z przepisów prawa (np. dotyczących nadzoru skonsolidowanego).
- 6.1.4. Pracownicy powstrzymują się od zawierania jakichkolwiek transakcji, które mogłyby podważać wiarygodność i uczciwość Pracownika, a także samego Banku i które mogłyby być postrzegane jako powodujące konflikt interesów pomiędzy Pracownikiem a Bankiem.
- 6.1.5. Pracownicy nie mogą uczestniczyć w organach nadzorczych lub zarządzających innych podmiotów, prowadzących działalność konkurencyjną wobec Banku, w szczególności jeśli takie uczestnictwo mogłyby być postrzegane jako powodujące konflikt interesów pomiędzy Pracownikiem a Bankiem, chyba że uzyskają na to zgodę zgodnie z odrębnymi regulacjami wewnętrznymi Banku.
- 6.1.6. Zabronione jest, aby Pracownicy nadzorujący świadczenie przez Bank usług na rzecz danego klienta uczestniczyli w organach nadzorczych lub zarządzających tego klienta.
- 6.2.1. Jeżeli Pracownik posiada wiedzę, że pomiędzy nim a Bankiem może wystąpić konflikt interesów lub taki konflikt wystąpił informuje o powyższym niezwłocznie swojego bezpośredniego przełożonego. Przełożony pracownika powyższy fakt zgłasza niezwłocznie dyrektorowi jednostki organizacyjnej Banku.

- 6.2.2. Jeżeli sprawa wystąpienia lub możliwości wystąpienia konfliktu interesów dotyczy dyrektora jednostki organizacyjnej Banku, to fakt ten jest zgłaszany Dyrektorowi Banku nadzorującemu daną jednostkę organizacyjną.
- 6.2.3. Dyrektor jednostki organizacyjnej lub odpowiednio Dyrektor Banku nadzorujący daną jednostkę decyduje o podjęciu dalszych kroków w sprawie, w tym np. o odsunięciu Pracownika od realizacji zadania służbowego, w związku z którym wystąpił lub może wystąpić konflikt interesów.
- 6.3.1. Dyrektor jednostki organizacyjnej Banku lub bezpośredni przełożony Pracownika, mający wiedzę o możliwości wystąpienia konfliktu interesów pomiędzy Bankiem a Pracownikiem, nie powinien powierzać Pracownikowi do realizacji w ramach obowiązków służbowych czynności, które powodują wystąpienie konfliktu interesów pomiędzy Bankiem a tym Pracownikiem lub powodują możliwość wystąpienia takiego konfliktu interesów.
- 6.3.2. Jeżeli istnieje konieczność realizacji przez Pracownika czynności, o których mowa w pkt. 6.3.1, to proces ich realizacji powinien być szczególnie nadzorowany przez przełożonego Pracownika pod kątem ochrony interesów Banku.
- 6.4.1. W szczególności zabronione jest, aby Pracownicy zatwierdzali udzielanie kredytów jak również zatwierdzali i realizowali inne transakcje dokonywane przez Bank, o ile są one dokonywane:
- na rzecz tych Pracowników,
  - na rzecz osób bliskich tym Pracownikom (małżonka/małżonek Pracownika, osoby pozostającej z nim faktycznie we wspólnym pożyciu, dzieci pozostających na jego utrzymaniu, osoby związanej z nim z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli, innych krewnych i powinowatych, którzy pozostają z nim we wspólnym gospodarstwie domowym przez okres co najmniej roku),
  - na rzecz osób prawnych, w których ci Pracownicy lub osoby im bliskie posiadają udziały finansowe lub osobowe,
  - na rzecz osób fizycznych lub prawnych, których interesy ekonomiczne są równoważne interesom Pracowników lub bliskich im osób.
- 6.4.2. Jeżeli sytuacja opisana w pkt. 6.4.1. miała miejsce, to przełożony Pracownika powinien skontrolować działania Pracownika pod kątem ochrony interesów Banku.
- 6.4.3. Zabronione jest inwestowanie przez Pracownika własnych środków finansowych w przedsiębiorstwo, które jest klientem Banku, a w procesie świadczenia usług na rzecz którego bierze udział ten Pracownik. Pracownik, który inwestował własne środki finansowe w przedsiębiorstwo, na rzecz którego Bank zaczyna świadczyć usługi nie powinien być zaangażowany w świadczenie tych usług lub niezwłocznie wycofać się z tej inwestycji. Obowiązkiem pracownika jest poinformowanie o tych okolicznościach swoich przełożonych.
- 6.4.4. Zabronione jest Pracownikom wykorzystywanie nazwy Banku oraz jego druków i formularzy firmowych do działań niezwiązanych z wykonywaniem obowiązków służbowych Pracownika, w szczególności do działań związanych z pracą wykonywaną przez Pracownika poza Bankiem lub służących uzyskaniu osobistych korzyści przez Pracownika.
- 6.5. Zabronione jest, aby Pracownicy, którzy posiadają dostęp do informacji poufnych dotyczących Banku dokonywali na podstawie tych informacji transakcji, które mogą spowodować poniesienie przez Bank straty lub utracenie korzyści, które były przynależne Bankowi. W szczególności zabronione jest inwestowanie przez Pracowników w instrumenty finansowe Banku na podstawie posiadanych informacji poufnych lub innych informacji objętych tajemnicą zawodową.

## 7. Postanowienia końcowe

- 7.1.1. O wszystkich zaistniałych lub mogących potencjalnie wystąpić konfliktach interesów związanych z działalnością jednostki organizacyjnej Banku lub jej Pracowników, dyrektor tej jednostki informuje niezwłocznie na piśmie lub za pośrednictwem poczty elektronicznej szyfrowanej BMZ.
- 7.1.2. W celu kontroli przepływu informacji związanych z realizowanymi na rzecz klientów projektami i ograniczania możliwości ich niekontrolowanego ujawnienia, Dyrektorzy jednostek organizacyjnych mogą nadawać tym projektom – w porozumieniu z BMZ – określone nazwy. Nazwy te – po ich ustaleniu – powinny być używane (wyłącznie na potrzeby wewnętrzne Banku) dla wskazania, iż analizowana sprawa jest związana z konkretnym projektem, bez konieczności przywoływania jego szczegółów.
- 7.2.1. BMZ archiwizuje zgłoszenia wystąpienia lub możliwości wystąpienia konfliktów interesów w związku z działaniami Banku i Pracowników oraz porad udzielonych jednostkom organizacyjnym dotyczących kwestii konfliktu interesów.

- 7.2.2. BMZ dokonuje analiz zgłoszonych konfliktów interesów.
- 7.2.3. BMZ na podstawie zgłoszeń jednostek organizacyjnych Banku prowadzi rejestr usług, wykonywanych przez Bank lub w jego imieniu, w odniesieniu do których zaistniał lub może zaistnieć konflikt interesów, połączony z istotnym zagrożeniem dla interesów jednego lub kilku klientów Banku.
- 7.2.4. BMZ dokonuje kontroli prowadzonych przez jednostki organizacyjne Banku działań służących zapobieganiu powstawania konfliktów interesów oraz służących zarządzaniu nimi w przypadku zaistnienia takich konfliktów.
- 7.2.5. BMZ prowadzi rejestr zachęt finansowych związanych ze świadczeniem usług inwestycyjnych i dodatkowych, zarówno oferowanych przez Bank jak i oferowanych Bankowi, istotnych z punktu widzenia możliwości wystąpienia konfliktu interesów. Szczegółowe zasady tego rejestru zostaną określone w odrębnej regulacji.
- 7.2.6. BMZ na podstawie analiz zgłoszonych konfliktów interesów oraz przeprowadzanych w tym zakresie kontroli opracowuje zalecenia dla jednostek organizacyjnych Banku, które powinny przyczynić się do ograniczenia możliwości ich wystąpienia, w tym proponuje wprowadzenie do regulacji wewnętrznych Banku stosownych zapisów oraz monitoruje ich realizację przez jednostki Banku.
- 7.3.1. Dyrektorzy jednostek organizacyjnych Banku analizują systematycznie działania tych jednostek oraz regulacje wewnętrzne Banku, dotyczące tych jednostek, pod kątem ograniczania możliwości wystąpienia konfliktu interesów w związku z prowadzoną przez te jednostki działalnością oraz doskonalenia procesów zarządzania takimi konfliktami w przypadku ich wystąpienia.
- 7.3.2. W szczególności postanowienia pkt 7.3.1. dotyczą:
- postępowania z Informacjami poufnymi i informacjami stanowiącymi tajemnicę zawodową,
  - ustanawiania stref poufności i chińskich murów w ramach jednostek organizacyjnych oraz pomiędzy jednostkami organizacyjnymi Banku,
  - ustalania zasad wynagradzania pracowników,
  - ustalania wysokości opłat i prowizji pobieranych od klientów,
  - ustalania zasad podziału zadań pomiędzy pracowników jednostki organizacyjnej Banku oraz nadzorowania realizacji tych zadań.
- 7.3.3. Każda nowa usługa i produkt, który Bank zamierza zaoferować klientom powinny zostać przeanalizowane przez jednostkę organizacyjną Banku będącą ich właścicielem pod kątem ewentualnych możliwości wywoływania przez nie konfliktu interesów pomiędzy Bankiem a klientami Banku, w tym także pod kątem relacji z innymi usługami świadczonymi przez Bank lub spółki z Grupy BRE Banku.
- 7.3.4. Bank ustala zasady informowania klientów Banku o możliwości powstania lub powstaniu konfliktów interesów pomiędzy Bankiem a tymi klientami w związku z zawieranymi z tymi klientami umowami oraz ze świadczonymi na rzecz tych klientów usługami.