



⟨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	9
6.	Przeciwdziałanie i zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Pracownikiem i Bankiem	10
7.	Postanowienia końcowe	11

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

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

Na zarządzanie konfliktami interesów składa się ich identyfikowanie, unikanie oraz zarządzanie w przypadku powstania konfliktu. w taki sposób, aby w szczególności nie naruszone zostały interesy klientów.

BRE Bank SA (dalej „Bank”) stosuje takie zasady postępowania, aby zapewnić uczciwe traktowanie wszystkich stron, których potencjalny konflikt interesów dotyczy a w szczególności ochronę interesów klientów Banku.

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

Rozwiązania przewidziane w niniejszej Polityce służą zwłaszcza zapewnieniu, aby konflikty interesów były rozwiązywane na zasadzie gwarantowania równego traktowania naszych klientów oraz zapewnienia, że Bank, inne podmioty Grupy BRE Banku, jego pracownicy oraz inne osoby powiązane z Bankiem nie będą uzyskiwać korzyści lub unikać strat kosztem interesów klientów Banku.

Zasady niniejszej Polityki nie mają zastosowania w odniesieniu do uzgadniania interesów w przejrzystym procesie negocjacji warunków współpracy pomiędzy Bankiem a klientami oraz Bankiem i pracownikami np. w zakresie warunków udzielania kredytów, świadczenia usług inwestycyjnych lub warunków płacowych, gdzie odmienność celów jest przesłanką prowadzonych negocjacji, a ich rezultatem jest ustalenie uwzględniające interesy wszystkich stron.

W Banku stosowane są bariery informacyjne („chińskie mury”) ustanawiane w celu ograniczania przepływu informacji poufnych, informacji dotyczących klientów Banku oraz zawieranych przez nich transakcji. Jednostki organizacyjne a także zespoły w ramach jednej jednostki rozdzielone skutecznie „chińskimi murami” mogą świadczyć jednocześnie takie usługi, które bez zastosowania barier informacyjnych mogłyby spowodować powstanie konfliktu interesów. „

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

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

Sposób rozwiązania konkretnej sytuacji konfliktowej, w tym rodzaj i zakres zastosowanych środków, jest ustalany na podstawie decyzji dyrektora lub dyrektorów jednostek organizacyjnych zaangażowanych w daną sytuację. Eskalowanie problemu na wyższy poziom organizacyjno decyzyjny Banku powinno nastąpić wówczas, gdy dyrektorzy nie mogą dojść do porozumienia lub są bezpośrednio osobiście zaangażowani w świadczenie usługi, z którą związane jest ryzyko wystąpienia konfliktu interesów.

Zarządzanie konfliktami interesów odnosi się także do podmiotów zależnych Banku. W szczególności będą identyfikowane typy transakcji lub działań dokonywanych w Grupie BRE Banku, 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 zarządzania konfliktami interesów.

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 stanowi 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 swoich klientów w związku ze świadczonymi przez siebie bądź przez spółki z Grupy BRE Banku usługami, w tym w zakresie obrotu instrumentami finansowymi (w rozumieniu ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi).
- 1.2. Niniejszy dokument (dalej „Polityka”), uwzględnia przepisy ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (Dz. U. Nr 183, poz. 1538 z późn. zm.) a także postanowienia rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 23 listopada 2009 r. w sprawie określenia szczegółowych warunków technicznych i organizacyjnych dla firm inwestycyjnych, banków, o których mowa w art. 70 ust. 2 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi, i banków powierniczych oraz warunków szacowania przez dom maklerski kapitału wewnętrznego (Dz. U. Nr 204, poz. 1579) oraz rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20 listopada 2009 r. w sprawie trybu i warunków postępowania firm inwestycyjnych, banków, o których mowa w art. 70 ust. 2 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi, oraz banków powierniczych (Dz. U. Nr 204, poz. 1577). Polityka wskazuje potencjalne przyczyny powstania konfliktów oraz określa zasady zapobiegania naruszaniu interesów klientów Banku poprzez zarządzanie konfliktami interesów na podstawie określonych w jej treści reguł. 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 powinny być stosowane przez:
 - członków statutowych władz oraz pracowników Banku, osoby pozostające z Bankiem w stosunku zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnych charakterze, a także
 - na żądanie Banku inne osoby biorące udział w świadczeniu klientom Banku usług związanych z wykonywanym przez Bank obrotem instrumentami finansowymi – na zlecenie lub w imieniu i na rachunek Banku, np. osoby zatrudniane przez agentów Banku do wykonywania czynności agencyjnych na rzecz Banku oraz osoby fizyczne uczestniczące 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 oraz informacjami stanowiącymi tajemnicę zawodową w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (dalej odpowiednio „Informacje poufne” lub „Informacje objęte 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 przez czas niezbędny, wynikający z charakteru informacji oraz celu ich sporządzenia lub przekazania oraz uniemożliwiającym ich zmianę i pozwalającym na odtworzenie informacji w wersji i formie, w jakiej zostały sporządzone lub przekazane.

- 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 korzystania z 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 interesem:
 - Banku,
 - Pracownika,a obowiązkiem działania przez Bank w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu klienta Banku, jak również znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić do sprzeczności między interesami kilku klientów Banku.
- 2.2. Konflikt interesów może powstać 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,
 - Bank lub Pracownik prowadzi taką samą działalność jak klient,
 - Bank lub Pracownik otrzyma od osoby innej niż klient korzyść majątkową inną niż standardowe prowizje i opłaty, w związku z usługą świadczoną na rzecz klienta.

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.
- 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 (dalej „Badania inwestycyjne”) przez które należy rozumieć

rekomendacje dotyczące instrumentów finansowych, ich emitentów lub wystawców, określone w art. 42 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi oraz inne analizy sporządzane i dystrybuowane wśród klientów Banku, w związku z wykonywaniem przez Bank działalności określonej w art. 69 ust. 4 pkt 6 ustawy z 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi, jeżeli zalecają lub sugerują, bezpośrednio lub pośrednio, określone zachowania inwestycyjne w odniesieniu do jednego lub kilku instrumentów finansowych lub emitenta bądź wystawcy instrumentów finansowych, w tym opinie odnoszące się do bieżącej lub przyszłej wartości lub ceny instrumentów finansowych,

- 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 wyniknąć w związku:

- z równoległym świadczeniem tych samych usług na rzecz kilku klientów,
- ze świadczeniem przez Bank usług (np. subemisja usługowa) na rzecz emitentów instrumentów finansowych, które to instrumenty mogą być jednocześnie przedmiotem transakcji zawartej przez 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 wrażliwych dotyczących klienta Banku (dalej „Informacje wrażliwe”), przez które rozumie się Informacje poufne, lub Informacje objęte tajemnicą zawodową oraz inne informacje dotyczące klienta lub zawieranych przez niego transakcji, w tym w przypadku dokonywania transakcji wyprzedzających działania klienta, o których Pracownik posiadał 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:

- związania interesów Pracownika lub osób mu bliskich (wskazanych w pkt. 6.4.1 niniejszej Polityki), w szczególności poprzez zaangażowanie finansowe, z interesami przedsiębiorstwa, 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 dotyczących Banku, jak np. planów transakcji Banku. Konflikt interesów może nastąpić także w przypadku sprawowania przez Pracownika nadzoru nad wskazanym w zdaniu poprzednim oraz w poprzednim tiret procesem obsługi.
- Powiązań, w szczególności poprzez stosunek pracy, pomiędzy Pracownikiem a podmiotem, który prowadzi działalność konkurencyjną wobec 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 jej wiedzę o konfliktach interesów, które mogą wystąpić lub występują pomiędzy Bankiem, podmiotami Grupy BRE Banku a klientem Banku, a także o konfliktach, które wiążą się z sytuacją Pracownika Banku. Należy tu także wykorzystać ewentualną wiedzę o działaniach podmiotów Grupy Commerzbanku, w skład której wchodzi Bank w przypadku, gdyby uzyskane z Commerzbanku informacje wskazywały na możliwość wystąpienia konfliktu interesów. 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 wyniknąć lub wyniknął 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 którejs z planowanych usług lub transakcji. Pod uwagę należy brać tu także dostępną wiedzę odnośnie działalności spółek z Grupy BRE Banku lub Grupy Commerzbanku.
- 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 Banku.
- 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 związanych z wykonywanym przez Bank obrotem instrumentami finansowymi, 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. W przypadku powstania konfliktu interesów po zawarciu umowy z klientem jednostka organizacyjna Banku, nadzorująca umowę, powinna poinformować klienta o konflikcie niezwłocznie po jego stwierdzeniu. Jednostka organizacyjna Banku, nadzorująca umowę musi w takiej sytuacji uzyskać pisemną zgodę klienta na dalsze świadczenie usług określonych umową. Z realizacją usług dla klienta określonych umową należy powstrzymać się do czasu uzyskania od klienta wyraźnego pisemnego oświadczenia o kontynuacji lub rozwiązaniu umowy.
- 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 wrażliwych związanych z obsługiwaniem 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 wrażliwych, 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 pomiędzy jednostkami organizacyjnymi Banku oraz jednostkami, świadczącymi 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 wrażliwych dotyczących klienta Banku, 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 na rzecz klienta Banku inne usługi, w tym w szczególności usługi doradcze, wykorzystując przy ich realizacji Informacje wrażliwe dotyczące innych klientów Banku.

4.6.3. Ponadto w szczególności:

nie można wymuszać na kliencie Banku sprzedaży wiązanej, to jest świadczenia mu określonej usługi pod warunkiem skorzystania przez tego klienta z innej, niezwiązanej z pierwszą, usługi świadczonej przez Bank lub spółkę z Grupy BRE Banku. Zakaz ten nie obejmuje sytuacji gdy usługi są racjonalnie powiązane a w efekcie występuje uzasadnienie jednoczesnego świadczenia klientowi co najmniej dwóch lub więcej usług

- 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 o świadczenie 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 powodowały możliwości 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 występuje 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 spółek – klientów Banku, chyba że uczestnictwo takie wynika z ich obowiązków służbowych lub 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, będących Informacjami wrażliwymi, 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 przygotowawali je w sposób skłaniający klienta Banku do dokonania transakcji, które przyniosą tym Pracownikom 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, chyba że uzyskają na taką transakcję zgody przewidziane w odrębnych regulacjach wewnętrznych Banku.

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. Niezależnie od postanowień pkt 5.3.2. Pracownicy nie mogą uczestniczyć w organach nadzorczych lub zarządzających innych podmiotów, prowadzących działalność konkurencyjną wobec Banku, chyba że uzyskają na to zgodę zgodnie z odrębnymi regulacjami wewnętrznymi Banku. Pracownicy nie mogą pozostawać w stosunku zatrudnienia w rozumieniu Kodeksu pracy lub Kodeksu cywilnego z innym przedsiębiorstwem konkurencyjnym, w tym w szczególności z innym bankiem.
- 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 pozostające z nim faktycznie we wspólnym pożyciu, dzieci pozostających na jego utrzymaniu, osoby związanej z nim z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli, inni krewni i powinowaci, 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 wykorzystywanie przez Pracowników nazwy Banku oraz jego druków i formularzy firmowych, do działań niezwiązanych z wykonywaniem obowiązków służbowych .
Sprzęt teleinformatyczny i samochody służbowe udostępnione Pracownikom przez Bank nie mogą być wykorzystywane w działalności zarobkowej innej niż wykonywana na rzecz Banku.
Pracownicy lub firmy kontrolowane przez Pracowników z pozycji właścicielskich nie powinni świadczyć usług lub być dostawcą innych produktów na rzecz Banku, chyba, że odbywa się to na przejrzystych zasadach z należytą uzasadnioną i udokumentowaną korzyścią dla Banku. Taka praktyka jest bezwzględnie zabroniona w przypadku gdy Pracownik dokonuje wyboru dostawcy lub nadzoruje ten wybór w dziedzinie gdzie sam może być potencjalnym dostawcą. W każdym przypadku gdy pracownik jest lub istnieje taki zamiar, aby uczestniczył w zarządzie lub organie nadzorczym podmiotu, który jest kontrahentem Banku musi to zostać w sposób udokumentowany zaakceptowane przez dyrektora jednostki organizacyjnej Banku, w której pracownik jest zatrudniony. Zgoda dyrektora jednostki musi być oparta na uzasadnieniu przedłożonym przez Pracownika lub sformułowanym przez dyrektora wydającego decyzję akceptującą.
- 6.5. Zabronione jest, aby Pracownicy, którzy posiadają dostęp do Informacji poufnych dotyczących Banku lub zawieranych przez Bank transakcji 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 Informacji objętych tajemnicą zawodową.
- 6.6. Zabronione jest, aby Pracownicy będący dla siebie osobami bliskimi w rozumieniu wskazanym w pkt. 6.4.1., pozostawali w stosunku podległości a w konsekwencji zwierzchnictwa służbowego w Banku. Dyrektorzy jednostek organizacyjnych nie mogą dopuszczać do powstawania takich sytuacji. Jeżeli taka sytuacja wystąpiła dyrektor jednostki organizacyjnej jest zobowiązany do podjęcia działania w celu jej eliminacji. Jeśli wskazana sytuacja dotyczy dyrektora jednostki za podjęcie działań w celu jej eliminacji odpowiada Dyrektor Banku nadzorujący daną jednostkę. Do czasu wyeliminowania wskazanej powyżej nieprawidłowości dyrektor jednostki lub Dyrektor Banku są zobowiązani do nadzoru nad relacjami pomiędzy osobami bliskimi pozostającymi w relacjach służbowych tak, aby zwierzchnictwo i podległość tych osób nie skutkowało w sposób narażający na uszczerbek interesy Banku.
Dyrektorzy jednostek organizacyjnych oraz Dyrektorzy Banku są zobowiązani do analizowania możliwości wystąpienia konfliktu interesów w relacjach zwierzchnictwa i podległości także biorąc pod uwagę innego rodzaju – znane im – powiązania osobiste Pracowników, a Pracownicy są zobowiązani do ujawniania tego rodzaju powiązań. W szczególności chodzi o powiązania rodzinne związane ze statusem – rodzeństwa, małżonków rodzeństwa, rodzeństwa małżonków, a także dzieci i rodziców Pracowników – niezamieszkujących z tymi Pracownikami w jednym gospodarstwie domowym.

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 ze świadczonymi na rzecz klientów usługami i ograniczania możliwości ich niekontrolowanego ujawnienia, Dyrektorzy jednostek organizacyjnych mogą nadawać poszczególnym usługom lub ich częściom określone nazwy. Nazwy te – po ich ustaleniu i przekazaniu informacji na ten temat do BMZ – powinny być używane wyłącznie na potrzeby wewnętrzne Banku dla wskazania, iż analizowana sprawa jest związana z konkretną usługą lub jej częścią, bez konieczności przywoływania 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 na jego rzecz, w odniesieniu do których zaistniał lub może zaistnieć konflikt interesów, połączony z istotnym ryzykiem naruszenia 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 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. Wyniki prowadzonych analiz powinny być dokumentowane i archiwizowane w poszczególnych jednostkach organizacyjnych przez okres co najmniej 5 lat od daty przeprowadzenia analizy.
- 7.3.2. W szczególności postanowienia pkt 7.3.1. dotyczą:
- postępowania z Informacjami poufnymi i Informacjami objętymi tajemnicą zawodową oraz z dotyczącymi klientów Banku Informacjami wrażliwymi,
 - ustanawiania stref poufności i chińskich murów w ramach jednostek organizacyjnych oraz pomiędzy poszczególnymi jednostkami organizacyjnymi Banku,
 - ustalania zasad wynagradzania Pracowników,
 - ustalania wysokości opłat i prowizji pobieranych od klientów,
 - ustalania zasad podziału zadań pomiędzy Pracowników danej 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 zawieraniem z tymi klientami umowami oraz ze świadczonymi na rzecz tych klientów usługami.