

**WYCIĄG
Z POLITYKI I ZASAD DOTYCZĄCYCH KONFLIKTÓW INTERESÓW
W BANKU POCZTOWYM S.A.**

1. WSTĘP

Niniejszy Wyciąg stanowi zbiór reguł i zasad zawartych w „Polityce przeciwdziałania konfliktowi interesów w Banku Poczтовым S.A.”, „Zasadach zarządzania konfliktami interesów w Banku Poczтовым S.A” oraz innych regulacjach (dalej łącznie jako: „**Polityka**”) i zawiera informacje na temat sposobu zarządzania przez Bank Pocztowy S.A. (dalej jako: „**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.

Niniejszy wyciąg nie zawiera pełnych informacji przeznaczonych dla Klientów Banku dotyczących realizowania przez Bank postanowień MiFID II. Bank publikuje „Pakiet Informacyjny MiFID II” jako odrębny Wyciąg, który dostępny jest pod adresem: <https://www.pocztowy.pl/pdf/mifid/pakiet-mifid-dds09.2020-tj.pdf>

Polityka implementuje:

- Zasady Dobrej Praktyki Bankowej,
- Rekomendację Z dotyczącą zasad ładu wewnętrznego w Bankach,
- Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EUNB) w sprawie zarządzania wewnętrznego EBA/GL/2017/11,
- Pakiet regulacyjny tzw. MiFID II.

Polityka określa ogólne zasady oraz standardy działania stosowane przez Bank w celu zapobieganiu, identyfikowaniu, ocenie i zarządzaniu konfliktami interesów. Polityka została opracowana w celu przeciwdziałania powstawaniu konfliktów interesów oraz zapewnienia, aby w przypadku ich wystąpienia były odpowiednio zarządzane na zasadzie gwarantowania równego traktowania klientów Banku oraz zapewnienia, że Bank i osoby w różny sposób (osobowo, kapitałowo, poprzez relacje rodzinne lub pokrewne relacje bliskości) powiązane z Bankiem (dalej jako: „**Osoby powiązane**”) nie będą uzyskiwać korzyści i unikać strat kosztem Klientów Banku, jego kontrahentów oraz innych grup interesariuszy Banku, a pracownicy nie będą uzyskiwać korzyści i unikać strat kosztem Banku.

Postanowienia niniejszej Polityki stosuje się zarówno do konfliktów interesów utrzymujących się i wymagających stałego zarządzania, jak i do konfliktów interesów, które zachodzą nieoczekiwanie w odniesieniu do pojedynczego zdarzenia.

2. KONFLIKT INTERESÓW PODLEGAJĄCY POLITYCE (DEFINICJE, ŹRÓDŁA, PRZYKŁADY)

Konflikt interesów stanowi sytuacja, gdy pracownik lub Osoba powiązana ma możliwość działania lub działa dla własnej korzyści, korzyści Osoby powiązanej lub jakiegokolwiek innego podmiotu, wobec którego ma zobowiązania, co wpływa lub może negatywnie wpływać na Bank.

Konflikt interesów mogą stanowić również znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku lub Osoby powiązanej i obowiązkiem działania przez Bank i odpowiednio Osób powiązanych z Bankiem w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu Klienta Banku, jak również znane Bankowi lub Osobie powiązanej okoliczności, mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesami Klientów Banku.

Potencjalnym źródłem konfliktu interesów są w szczególności sytuacje, w których:

- 1) Bank, Przedsiębiorca współpracujący z Bankiem w związku z Usługami inwestycyjnymi (dalej jako „**Dostawca**”) lub Osoba powiązana może uzyskać korzyść lub uniknąć straty wskutek poniesienia straty lub nieuzyskania korzyści przez Klienta lub Klientów Banku,
- 2) Bank, Dostawca lub Osoba powiązana ma interes w określonym wyniku usługi świadczonej na rzecz Klienta i jest on odmienny od interesu Klienta,
- 3) Bank lub Osoba powiązana posiada motywację natury finansowej lub jakiegokolwiek innej, aby preferować Klienta lub grupę Klientów w stosunku do innego Klienta lub Grupy Klientów Banku,
- 4) Bank lub Osoba powiązana świadczy usługi na rzecz dwóch lub więcej Klientów, z których jeden może odnieść korzyści lub uniknąć straty kosztem innego Klienta albo ma interes w określonym wyniku usługi świadczonej na rzecz innego Klienta, który to interes jest rozbieżny z interesem pierwszego Klienta,
- 5) Bank, Dostawca lub Osoba powiązana prowadzi taką samą działalność jak działalność prowadzona przez Klienta,

- 6) Bank lub Osoba powiązana otrzyma od Klienta lub osoby innej niż Klient, w tym w szczególności od Dostawcy, korzyść majątkową lub niemajątkową inną niż standardowe prowizje i opłaty np. wynagrodzenie w formie środków pieniężnych, towarów i usług, w związku z usługą świadczoną na rzecz Klienta.

oraz wszelkie relacje i zdarzenia, w tym związane z usługami, umowami i transakcjami, które stwarzają co najmniej uzasadnione wrażenie konfliktu interesów u innych interesariuszy.

Bank rozpatrując potencjalne konflikty interesów uwzględnia również wszelkie relacje i zdarzenia związane ze współpracą z partnerami biznesowymi, przedsiębiorcą lub przedsiębiorcą z państwa trzeciego, z którym Bank zawarł umowę outsourcingową (dalej jako: „**Insourcer**”) Grupą oraz innymi podmiotami powiązanymi.

W przypadku wystąpienia lub możliwości wystąpienia konfliktu interesów, w Banku obowiązuje zasada, iż interesy Klienta mają pierwszeństwo przed interesami Banku i interesami pracownika lub Osoby powiązanej. W dalszej kolejności uwzględniane są interesy pracownika lub Osoby powiązanej.

Bank identyfikuje konflikty interesów, które mogą powstać w szczególności pomiędzy:

- 1) Bankiem, a jego pracownikami,
- 2) Klientami wzajemnie lub Grupami Klientów,
- 3) Grupą, Osobą powiązaną, Bankiem, a Klientem,
- 4) pracownikiem a Klientem,
- 5) Dostawcą a Klientem,
- 6) Dostawcą, Insourcerem, partnerem biznesowym a Osobą powiązaną,
- 7) Grupą a Osobą powiązaną.

Konflikty interesów przejawiać się mogą w szczególności:

- 1) zawieraniem przez pracownika działającego w imieniu Banku lub Osoby powiązanej umów i transakcji z podmiotami lub Osobami powiązanymi z pracownikiem lub z Osobą powiązaną,
- 2) prowadzeniem działalności konkurencyjnej względem Banku,
- 3) wykorzystywaniem nazwy lub logo Banku lub jego druków oraz formularzy firmowych do działań niezwiązanych z wykonywaniem obowiązków służbowych,
- 4) pozostawianiem w stosunku zatrudnienia (w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia lub umowy o dzieło) z innym podmiotem konkurencyjnym, w szczególności z innym Bankiem,
- 5) pozostawianiem przez pracownika lub inną Osobę powiązaną z Bankiem w stosunku zależności lub podległości służbowej mogącej mieć negatywny wpływ na właściwe realizowanie obowiązków służbowych wobec Banku.

Sytuacje opisane powyżej są jedynie przykładowe i nie stanowią wyczerpującego katalogu zdarzeń mogących skutkować powstaniem konfliktu interesów.

3. PRZECIWDZIAŁANIE KONFLIKTOWI INTERESÓW

Bank stosuje szereg rozwiązań zmierzających, do przeciwdziałania konfliktom interesów, w tym w szczególności:

- 1) wskazanie szczególnego katalogu zachowań niedopuszczalnych, które skutkować mogą powstawaniem lub nasileniem konfliktu interesów wraz z określeniem sankcji,
- 2) wprowadzenie przepisów wewnętrznych, dotyczących zakazu konkurencji,
- 3) wprowadzenie obowiązku zgłaszania, rejestrowania i monitorowania przypadków (w tym potencjalnych) konfliktów interesów,
- 4) określenie katalogu środków i metod zarządzania istniejącymi konfliktami interesów.

ZACHOWANIA NIEDOPUSZCZALNE

Niedopuszczalne jest wykorzystanie stanowiska służbowego w celu osiągnięcia jakichkolwiek korzyści majątkowych lub osobistych przez pracownika, Osobę powiązaną lub jakikolwiek inny podmiot, wobec którego pracownik ma zobowiązania.

Pracownik lub Osoba powiązana nie powinna dopuszczać do sytuacji, w której byłaby uzależniona od Klienta lub kontrahenta Banku w sposób stwarzający potencjalne źródło konfliktu interesów.

Zabronione jest realizowanie działań lub podejmowanie przez pracownika lub Osobę powiązaną z Bankiem decyzji w odniesieniu do transakcji, w których pracownik lub Osoba powiązana jest stroną, w szczególności zabronione jest

dokonywanie operacji księgowych i pozaksięgowych na rachunkach własnych lub powiązanych bezpośrednio w systemach informatycznych Banku.

Zabronione jest również wykorzystywanie przez pracownika lub Osobę powiązaną uprawnień oraz informacji służbowych, które nie zostały podane do wiadomości publicznej, w celu przysporzenia jakichkolwiek korzyści sobie, innym pracownikom, innym osobom powiązanim z Bankiem lub osobom trzecim.

Bank dokonując transakcji z podmiotami powiązanimi ma obowiązek przyjęcia takich warunków, które zastosowałby w tej sytuacji z podmiotami niepowiązanymi. Bank w zawieranych transakcjach powinien stosować ceny rynkowe według posiadanej w danym momencie najlepszej wiedzy, w momencie zawierania transakcji kontrolowanej

ZAKAZ KONKURENCJI

W zakresie wskazanym poniżej, pracownikowi ani innej Osobie powiązanej nie wolno zajmować się działalnością konkurencyjną wobec Banku.

Za działalność konkurencyjną uważa się działalność sprzeczną z interesem Banku, polegającą na wykonywaniu w dowolnej formie prawnej czynności i działań tożsamyh z tymi, które wykonuje Bank, a w szczególności na uczestniczeniu w sprzedaży produktów innego podmiotu działającego na rynku usług finansowych i bankowych.

OBOWIĄZEK ZGŁASZANIA I REJESTR KONFLIKTÓW INTERESÓW

Jeżeli pracownik lub Osoba powiązana uzyska informację o możliwości wystąpienia lub istnieniu konfliktu interesów, w tym konfliktu interesów wynikającego z przeszłych relacji, ma obowiązek niezwłocznego poinformowania swojego bezpośredniego przełożonego, który pisemnie zgłasza powyższy fakt dyrektorowi Właściwej komórki organizacyjnej.

W przypadku, gdy konflikt interesów dotyczy dyrektora komórki organizacyjnej, wówczas zaistniały fakt podlega zgłoszeniu do dyrektora zarządzającego w danym pionie, a w przypadku jego braku – do członka Zarządu Banku nadzorującego daną komórkę organizacyjną.

Powyższa zasada dotyczy również informowania o możliwości wystąpienia istotnego konfliktu interesów w związku z outsourcingiem, w tym konfliktu pomiędzy podmiotami w ramach Grupy.

Bank prowadzi rejestr rodzajów działalności Banku narażonych na konflikt interesów oraz rejestr transakcji własnych Banku i transakcji wykonywanych przez Bank na rzecz Klienta, w związku z realizacją których powstał lub może powstać konflikt interesów. Rejestry prowadzone są przez komórkę ds. zgodności.

Zarząd i Rada Nadzorcza otrzymuje okresowo (nie rzadziej niż raz do roku) pisemne sprawozdania dotyczące tych rodzajów usług inwestycyjnych, usług dodatkowych oraz działalności inwestycyjnej wykonywanych przez Bank lub w jego imieniu, w odniesieniu do których zaistniał lub może zaistnieć (w przypadku usług i działalności będących w toku) konflikt interesów połączony z zagrożeniem dla interesów jednego lub kilku Klientów.

ŚRODKI I METODY ZARZĄDZANIA ISTNIEJĄCYMI KONFLIKTAMI INTERESÓW

Bank podejmuje działania dla utrzymania i funkcjonowania skutecznych procesów mających na celu zapobieganie konfliktom interesów oraz zarządzanie nimi.

W celu zapewnienia skutecznej identyfikacji i zarządzania konfliktami interesów Bank stosuje, w szczególności, następujące środki:

- 1) **ustanowienie odpowiedniej struktury organizacyjnej i podziału obowiązków** zapewniających nadzór nad Osobami powiązanymi, wykonującymi w ramach swoich podstawowych zadań, czynności na rzecz i w imieniu Klientów, które będą minimalizować sprzeczności interesów pomiędzy Klientami lub Klientem a Bankiem,
- 2) **niezależność wynagrodzeń** - funkcjonujący w Banku system wynagrodzeń zapobiega powstawaniu bezpośrednich zależności pomiędzy wysokością wynagrodzenia pracowników wykonujących określone czynności w ramach prowadzonej przez Bank działalności, o której mowa w art. 70 ust. 2 Ustawy o obrocie lub Działalności powierniczej, od wynagrodzenia lub zysków osiągniętych przez osoby wykonujące czynności innego rodzaju,
- 3) **bariery informacyjne** - procesy i procedury regulujące dostęp do Informacji poufnych, zastrzeżonych, objętych obowiązkiem ochrony i/lub Informacji stanowiących tajemnicę zawodową, których przepływ mógłby zaszkodzić interesom Klienta oraz ograniczające ich przepływ,

- 4) **odpowiedni podział obowiązków** – powierzenie czynności różnym osobom w związku z przetwarzaniem transakcji lub świadczeniem usług przez Bank bądź powierzenie różnym osobom odpowiedzialności za nadzór i sprawozdawczość w odniesieniu do wszelkich czynności, w przypadku gdy czynności te pozostają ze sobą w konflikcie.
- 5) **reguła niezależności** – niezależność wewnętrznych jednostek organizacyjnych jest osiągnięta poprzez szczegółowe ustalenie zakresu zadań danej komórki organizacyjnej, który jest wyłącznie przypisany tej komórce i nie krzyżuje się z zakresem zadań innych komórek organizacyjnych oraz poprzez zapewnienie kontrolowanego dostępu do pomieszczeń komórek organizacyjnych, które w swoim codziennym działaniu mają do czynienia z informacjami poufnymi,
- 6) **ujawnianie informacji Klientom** - ostateczny środek stosowany wyłącznie w przypadku, gdy skuteczne rozwiązania organizacyjne i administracyjne wprowadzone przez Bank w celu zapobiegania konfliktom interesów lub zarządzania nimi nie są wystarczające w celu zapewnienia z należytą pewnością, aby ryzyko szkody dla interesów Klienta nie występowało,
- 7) **odmowa działania** – Bank ma prawo odmówić wykonania Usługi w sytuacji, gdy stwierdzi, że konflikt interesów może w znacznym stopniu naruszać interes Klienta.

Niezależnie od powyższego Bank wprowadził następujące reguły postępowania dla pracowników:

- 1) Pracownik posiadający wiedzę na temat informacjach poufnych realizujący usługi na rzecz jednego z Klientów Banku nie może korzystać z informacji pozyskanych od innych pracowników obsługujących innego z Klientów Banku,
- 2) zabronione jest, aby pracownicy lub Osoby powiązane, realizujące usługi w imieniu Banku oraz posiadający dostęp do Informacji poufnych dotyczących Klienta Banku, dokonywali na podstawie tych informacji transakcji na rzecz innego Klienta, Banku lub przekazywali takie informacje innym pracownikom, o ile nie wymaga tego proces obsługi transakcji,
- 3) 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.
- 4) zabronione jest, aby pracownicy Banku lub Osoby powiązane, uzależniali świadczenie określonej Usługi na rzecz Klienta od warunku skorzystania przez tego Klienta z innej Usługi świadczonej przez Bank lub Osobę powiązaną, z zastrzeżeniem przypadku, kiedy Usługi te są racjonalnie powiązane,
- 5) pracownicy i inne Osoby powiązane powinny unikać działań, które mogą podważyć ich wiarygodność lub wiarygodność Banku a także tych, które mogą doprowadzić do powstania konfliktu interesów,
- 6) pracownicy Banku i Osoby powiązane zobowiązani są do przewidywania i unikania sytuacji, w których ich prywatne interesy mogłyby być sprzeczne z interesami Klienta lub Banku.

4. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Tryb zarządzania konfliktami interesów, proces sprawozdawczości oraz komunikowania informacji o potencjalnych oraz rzeczywistych konfliktach interesów, w każdym przypadku powinien zostać zrealizowany zgodnie z Polityką.

Odpowiedzialność za ustanawianie, zatwierdzanie i nadzorowanie wdrażania oraz utrzymywania niniejszej Polityki w celu identyfikacji i oceny rzeczywistych oraz potencjalnych konfliktów interesów, zarządzania nimi i ich minimalizacji lub zapobiegania im, spoczywa na Zarządzie Banku.

W przypadku wystąpienia rzeczywistego lub potencjalnego konfliktu interesów Banku z osobistymi interesami członka Zarządu, jego małżonka, krewnych i powinowatych do drugiego stopnia oraz osobami, z którymi jest powiązany osobiście Zarząd Banku zobowiązany jest do jego omówienia oraz podjęcia wszelkich niezbędnych decyzji w celu jego minimalizacji.

Polityka podlega okresowej weryfikacji w zakresie zgodności z przepisami prawa, w szczególności z przepisami MIFID, wytycznymi organów nadzoru oraz adekwatności do zakresu prowadzonej przez Bank działalności.

Bank na wniosek klienta przekazuje mu na trwałym nośniku dodatkowe informacje w zakresie funkcjonującej w Banku Polityki przeciwdziałania konfliktowi interesów.

Wszelkie zmiany Polityki wymagają zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.