

Załącznik nr 1
Uchwała Zarządu
nr 29/2019 z dnia 20.02. 2019 r.



**POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA
KONFLIKTOM INTERESÓW**

SANTANDER BANK POLSKA S.A.

Spis treści

- 1) Wstęp**
- 2) Definicje**
- 3) Konflikty interesów objęte polityką**
- 4) Zakres zastosowania i wdrażanie w podmiotach zależnych**
- 5) Kryteria przeciwdziałania konfliktom interesów**
- 6) Wytyczne dotyczące przeciwdziałania konfliktom interesów**
- 7) Kluczowe procesy**
- 8) Naruszenia polityki**
- 9) Właścicielstwo, interpretacja, data obowiązywania polityki i okresowe przeglądy**

Załącznik I: Kategorie konfliktów interesów.

1. WSTĘP

Celem niniejszej polityki jest przekazanie pracownikom i członkom kierownictwa wytycznych umożliwiających przeciwdziałanie i zarządzanie konfliktami interesów jakie mogą wynikać w rezultacie prowadzonej działalności. W szczególności, polityka ta zawiera wytyczne dotyczące:

- (i) identyfikowania relacji usług i operacji, w ramach których mogą zachodzić konflikty interesów;
- (ii) wprowadzania środków przeciwdziałających powstawaniu konfliktów interesów w zakresie w jakim jest to możliwe;
- (iii) definiowania procesu identyfikacji i oceny wagi konfliktów, określania środków zmniejszających ich skalę oraz raportowania wszystkich istotnych konfliktów interesów (aktualnie występujących lub potencjalnych);
- (iv) określania sposobów postępowania w przypadku gdy rozwiązania organizacyjne i administracyjne wprowadzone przez Bank w celu zapobieżenia konfliktowi interesów lub zarządzania nim nie są wystarczające do zapewnienia z należytą pewnością, aby ryzyko szkody dla interesów klienta nie występowało oraz właściwego informowania osób fizycznych i podmiotów, których konflikty dotyczą;
- (v) prawidłowego dokumentowania wdrażania środków ustanowionych w powyższych celach, aby zapewnić wewnętrzną kontrolę nad konfliktami interesów i możliwość jej wykazania przed organami regulacyjnymi; a także
- (vi) stworzenia listy kategorii konfliktów interesów jakie mogą występować wraz z przykładami.

Podstawowe regulacje określające wymogi odnoszące się do konfliktu interesów obejmują:

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniająca dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE (Dyrektywa Mifid II);
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 roku w sprawie nadużyć na rynku (Rozporządzenie MAR);
- Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2016/958 z dnia 9 marca 2016 r. uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych dotyczących środków technicznych do celów obiektywnej prezentacji rekomendacji inwestycyjnych lub innych informacji rekomendujących lub sugerujących strategię inwestycyjną oraz ujawniania interesów partykularnych lub wskazań konfliktów interesów;
- Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2017/565 z dnia 25 kwietnia 2016 r uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE w odniesieniu do wymogów organizacyjnych i warunków prowadzenia działalności przez firmy inwestycyjne oraz pojęć zdefiniowanych na potrzeby tej dyrektywy;
- Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi.
- Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 30 maja 2018 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.

Wśród regulacji wewnętrznych Banku, odnoszących się do konfliktu wymienić należy:

- Generalny Kodeks Postępowania.
- Kodeks postępowania na rynkach papierów wartościowych.
- Kodeks postępowania w zakresie działalności analitycznej.

- Polityka zakupowa.
- Polityka wynagrodzeń w Santander Bank Polska S.A.

2. DEFINICJE

Podczas stosowania niniejszej polityki należy wziąć pod uwagę definicje zastosowanych w niej terminów:

- **Grupa Santander Bank Polska/Grupa:** grupa spółek kontrolowanych bezpośrednio lub pośrednio przez Santander Bank Polska S.A. pełniący funkcję podmiotu dominującego.
- **Bank** – Santander Bank Polska S.A.
- **Podmiot zależny:** spółka zależna kontrolowana bezpośrednio lub pośrednio przez Santander Bank Polska S.A.
- **Organ lub grupa organów zarządzających:** Rada Nadzorcza lub Zarząd, które odpowiadają za nadzór i zarządzanie działalnością biznesową spółki na najwyższym szczeblu.
- **Kadra kierownicza:** osoby pełniące funkcje kierownicze w danym podmiocie, odpowiedzialne za codzienne zarządzanie działalnością danej jednostki organizacyjnej i raportujące do zarządu.
- **Pracownicy:** osoby zatrudnione w Banku na podstawie umowy o pracę.
- **Konflikt interesów:** Przez konflikt interesów rozumie się znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku, osoby powiązanej z Bankiem i obowiązkiem działania przez Bank w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu klienta, jak również znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesami kilku klientów Banku.
W celu określenia rodzajów konfliktów interesów, które powstają w trakcie świadczenia usług inwestycyjnych i usług dodatkowych albo obu tych rodzajów usług łącznie, i których istnienie może zaszkodzić interesom klienta, Bank bierze pod uwagę, na zasadzie kryteriów minimalnych, to, czy Banku, osoby zaangażowanej bądź osoby bezpośrednio lub pośrednio powiązanej z bankiem stosunkiem kontroli dotyczy jedna z poniższych sytuacji, niezależnie od tego, czy jest ona skutkiem świadczenia usług inwestycyjnych lub dodatkowych albo wykonywania działalności inwestycyjnej, czy też wynika z innych przyczyn:
 - a) Bank lub osoba mogą osiągnąć zysk finansowy lub uniknąć straty finansowej kosztem klienta;
 - b) Bank lub osoba mają interes w określonym wyniku usługi świadczonej na rzecz klienta lub transakcji przeprowadzanej w imieniu klienta, który to interes jest rozbieżny z interesem klienta;
 - c) Bank lub osoba mają powody natury finansowej lub innej do tego, by ponad interes danego klienta przedkładać interes innego klienta lub grupy klientów;
 - d) Bank lub osoba prowadzą taką samą działalność, jak klient;
 - e) Bank lub osoba otrzymują lub otrzymają od osoby innej niż dany klient, w związku z usługą świadczoną na rzecz tego klienta, zachętę w postaci korzyści pieniężnych lub niepieniężnych lub usług.
- **Powiązana osoba:** osoba fizyczna lub prawna, z którą pracownicy lub członkowie kierownictwa Grupy Santander Bank Polska utrzymują powiązania ekonomiczne lub rodzinne (wstępni, zstępni i powinowaci, zgodnie z obowiązującymi lokalnie przepisami prawnymi), ze względu na które osoba ta może ona mieć istotny wpływ na funkcjonowanie lub decyzje podejmowane w Grupie.

3. KONFLIKTY INTERESU PODLEGAJĄCE NINIEJSZEJ POLITYCE

Polityka ta dotyczy następujących rodzajów konfliktów interesów:

- A. Pomiędzy Bankiem, a jego pracownikami.
- B. Pomiędzy klientami.
- C. Pomiędzy Bankiem, a jego klientami.
- D. Pomiędzy podmiotem zależnym, a Santander Bank Polska S.A. pełniącym funkcję podmiotu dominującego.
- E. Pomiędzy podmiotami Grupy Santander Bank Polska, a członkami jej organów zarządzających.
- F. Pomiędzy podmiotem zależnym Banku a jego znaczącymi akcjonariuszami.
- G. Pomiędzy Bankiem, a osobami trzecimi, głównymi partnerami biznesowymi i dostawcami.
- H. Pomiędzy liniami oraz/lub jednostkami biznesowymi w Banku.
- I. Pomiędzy podmiotami zależnymi Banku.

Załącznik I zawiera niewyczerpującą listę przykładów podstawowych kategorii konfliktów interesów oraz działań, usług, decyzji i transakcji, które generują lub mogą generować dany rodzaj konfliktu interesów i które wymagają przeciwdziałania poprzez wdrożenie procedur mających na celu zapobieganie lub zarządzanie konfliktami odpowiednio do danej sytuacji.

4. ZAKRES ZASTOSOWANIA I WDROŻENIA W PODMIOTACH ZALEŻNYCH

Niniejsza Polityka obowiązuje w Banku i stanowi dokument referencyjny, którym inne jednostki powinny się kierować w działaniach związanych z poruszaniem w nim zagadnieniami. Spółki Grupy są zobowiązane używać niniejszej polityki jako podstawy wszystkich polityk, procedur i regulacji, które opracowują i wdrażają w przedmiotowym zakresie, dokonując jednocześnie wszelkich wymaganych zmian, by dostosować jej zapisy do lokalnych zasad i regulacji oraz rekomendacji i poleceń wydanych przez organy nadzorcze.

5. ZASADY PRZECIWDZIAŁANIA KONFLIKTOM INTERESÓW

ZASADY OGÓLNE

Członkowie kierownictwa i pracownicy zobowiązani są do przestrzegania tych zasad podczas wykonywania swoich obowiązków i zadań w zakresie identyfikacji, przeciwdziałania i eskalacji i zarządzania konfliktami interesów:

- **Odpowiedzialność:** organy zarządzające, kadra kierownicza wszyscy inni pracownicy zobowiązani są do działania w dobrej wierze, zgodnie z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi w ramach kompetencji na zajmowanym stanowisku.
- **Przejrzystość:** Uczciwa i transparentna postawa zgodna z wartościami korporacyjnymi; działanie w duchu hasła Przyjazny, Rzetelny, dla Ciebie; proaktywne podejście w celu unikania konfliktów interesów, a w przypadku ich wystąpienia, opracowywanie najlepszych środków przeciwdziałania minimalizujących negatywne skutki konfliktów.

- **Niezależność:** Działanie w każdym przypadku według własnego uznania, zachowując lojalność wobec Banku, jego akcjonariuszy i klientów, niezależnie od interesów własnych lub powiązanych osób.
- **Wstrzymanie się od działania:** Powstrzymanie się od uczestniczenia w podejmowaniu decyzji lub wywierania wpływu na decyzje dotyczące pracowników lub podmiotów, w przypadku, których może wystąpić konflikt interesów lub sprzeczność z zakresem obowiązków i odpowiedzialności przypisanych im w obrębie Grupy. Należy także powstrzymać się od dostępu do ważnych informacji, które mogą mieć wpływ na konflikt.

Ponadto, należy powstrzymać się od udziału we wszelkiego rodzaju transakcjach dokonywanych przez podmioty zależne Banku, mających wpływ na interesy Grupy lub osób powiązanych.

- **Komunikacja:** Wewnętrzne raportowanie wszystkich sytuacji, które mogą wyniknąć, lub które wyniknęły bezpośrednio lub pośrednio w następstwie konfliktu interesów.

Wszystkie rzeczywiste lub potencjalne konflikty interesów muszą zostać niezwłocznie zgłoszone do bezpośredniego przełożonego oraz do Obszaru Zapewnienia Zgodności w celu ich oceny i odpowiedniego zarządzania.

6. WYTYCZNE DOTYCZĄCE PRZECIWDZIAŁANIA KONFLIKTOM INTERESÓW

Oprócz wskazanych powyżej zasad ogólnych, w ramach przeciwdziałania konfliktom interesów w określonych obszarach działalności należy dodatkowo brać pod uwagę następujące wytyczne:

A. Konflikty interesów pomiędzy Bankiem a jej pracownikami.

Pracownicy Banku są zobowiązani postępować zawsze w taki sposób, aby ich własne interesy oraz interesy członków ich rodzin i innych powiązanych osób nie były nigdy traktowane priorytetowo wobec interesów Banku i jej klientów oraz innych interesariuszy.

Szczegółowe wytyczne określające zasady postępowania, mające na celu przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów, zawarte zostały w Generalnym Kodeksie Postępowania. Należą do nich w szczególności:

- zakaz specjalnego traktowania lub oferowania specjalnych warunków zatrudnienia, ze względu na powiązania osobiste lub rodzinne,
- zakaz czerpania dodatkowych korzyści ze stanowiska zajmowanego w Grupie, za wyjątkiem jednoznacznie dozwolonych,

- zakaz uczestnictwa w zatwierdzaniu transakcji lub wpływaniu na transakcje z osobami powiązаныmi ekonomicznie lub rodzinnie, występującymi w charakterze beneficjentów lub gwarantów.

Aby dokonać oceny potencjalnego konfliktu interesów z udziałem pracowników, Obszar Zapewnienia Zgodności może zwrócić się do pracowników z prośbą o przekazanie danych lub informacji (a pracownicy będą zobowiązani dostarczyć takie dane i informacje, o ile taki obowiązek będzie wynikał z zawartej umowy lub przepisów prawa) na temat występujących w ostatnim czasie okoliczności personalnych lub zawodowych, które mogą mieć wpływ na wykonywanie przez nich obowiązków zawodowych i podejmowane decyzje. Przykłady takich okoliczności to:

- ekonomiczne interesy pracowników, które mogą doprowadzić do powstania konfliktu interesów z Bankiem;
- relacje personalne lub zawodowe z akcjonariuszami posiadającymi znaczące udziały w Banku;
- relacje personalne lub zawodowe z członkami kierownictwa Banku;
- własna działalność lub aktywność zawodowa w podmiotach nienależących do Banku;
- relacje personalne lub zawodowe z głównymi partnerami biznesowymi Banku, osobami trzecimi, lub dostawcami; oraz
- sprawowanie urzędów lub pełnienie funkcji publicznych w organach administracji publicznej.

W każdym przypadku, pracownicy są zobowiązani do niezwłocznego powiadomienia swojego bezpośredniego przełożonego, Departamentu HR oraz Obszaru Zapewnienia Zgodności o wszelkich sytuacjach jakie mogą mieć potencjalny wpływ na ich uwarunkowania personalne i zawodowe w sposób skutkujący powstaniem konfliktu interesów z Bankiem.

Obok postanowień Generalnego Kodeksu Postępowania, obowiązywać będą także szczegółowe wytyczne zawarte w regulacjach wewnętrznych wdrażających postanowienia Kodeksu w następujących obszarach działalności:

- Systemy wynagrodzeń: Bank opracował Politykę Wynagrodzeń, która zawiera zasady i inne podstawowe aspekty systemu wynagradzania obowiązującego w Banku jakie należy brać pod uwagę w tym kontekście.
- Działalność na rynkach papierów wartościowych: Kodeks postępowania na rynkach papierów wartościowych zawiera szczegółowe postanowienia dotyczące wybranych aspektów konfliktu interesów i powiązanych z nim zagadnień w odniesieniu do obszarów szczególnie wrażliwych w związku z ich relacjami z rynkami finansowymi, takich jak mechanizmy wykrywania i kontrolowania personalnych konfliktów interesu (np. oświadczenie o sytuacji personalnej); zarządzanie wrażliwymi informacjami (poufnymi i niejawnymi informacjami wewnętrznymi); wyznaczanie oddzielonych obszarów i barier informacyjnych; oraz zasady zawierania transakcji własnych dotyczących instrumentów finansowych, których celem jest uniknięcie działań na szkodę klientów.

B. Konflikty interesów pomiędzy klientami:

Zabrania się, aby w jakimkolwiek przypadku klient był zachęcany do dokonania transakcji, w celu osiągnięcia korzyści przez innego klienta, chyba że obaj są świadomi swoich wzajemnych pozycji i jednoznacznie zgadzają się na przeprowadzenie transakcji.

Klienci muszą być informowani o wszelkich powiązaniach finansowych lub powiązaniach innego rodzaju, które mogą prowadzić do wystąpienia konfliktu interesów pomiędzy nimi.

C. Konflikty interesów pomiędzy Bankiem a jego klientami:

Od pracowników oczekuje się, aby postępowali zgodnie z wytycznymi Generalnego Kodeksu Postępowania dotyczącymi zapobiegania potencjalnym konfliktom interesów we wszystkich procesach sprzedaży oraz w relacjach z klientami. Wytyczne te dotyczą w szczególności następujących obszarów działalności i zagadnień:

- Konflikty interesów na etapie projektowania i wprowadzania nowych produktów i usług:

Wszystkie produkty i usługi muszą zostać prawidłowo zatwierdzone zgodnie z obowiązującymi zasadami i procedurami. Podczas oceny proponowanych produktów i usług, należy przeanalizować aspekty związane z ich sprzedażą i marketingiem w celu ustalenia czy mogą one prowadzić do powstania konfliktu interesów zgodnie z definicją prezentowaną w niniejszej polityce.

Jeżeli stwierdza się konflikt interesów, wprowadzone zostaną odpowiednie środki zapobiegawcze minimalizujące jego skutki jeżeli produkt zostanie zatwierdzony. Ustalone zostaną także ostrzeżenia wymagane podczas marketingu produktów lub – w odpowiednich przypadkach – zamieszczane w oświadczeniach jakie klienci będą zobowiązani złożyć.

- Konflikty interesów związane z działalnością analityczną i publikacją materiałów analitycznych do klientów:

Działalność analityczna podlega postanowieniom Kodeksu postępowania na rynkach papierów wartościowych, a także Kodeksu postępowania w zakresie działalności analitycznej oraz Polityki w zakresie sporządzania i publikacji raportów Pre-Deal, które regulują tworzenie i zatwierdzanie produktów analitycznych, ich treść oraz sposób rozpowszechniania. Dokumenty te zawierają także szczegółowe zasady jakie należy stosować w szczególnych przypadkach (IPO, zmiana rekomendacji) oraz w odniesieniu do transakcji własnych zawieranych przez członków jednostki zajmującej się działalnością analityczną.

Obowiązujące regulacje określają również zasady zapobiegające powstawaniu konfliktu interesów w związku z prowadzeniem przez różne jednostki Banku innych rodzajów działalności.

Zgodnie z Dyrektywą MIFID II i Ustawą o obrocie instrumentami finansowymi, działalność analityczna to czynności zmierzające do wytworzenia materiałów analitycznych, które (i) dotyczą jednego lub wielu instrumentów finansowych, (ii) mogą stanowić podstawę do sformułowania opinii o instrumencie finansowym, branży lub rynku oraz (iii) zawierają w szczególności bezpośrednio lub pośrednio rekomendacje lub sugestie dotyczące strategii inwestycyjnych, oceny obecnej lub przyszłej wartości instrumentu finansowego, które mogłyby być istotne przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych.

Podmioty Grupy muszą posiadać mechanizmy przeciwdziałania potencjalnym konfliktom interesów, które mogą powstawać w relacjach z lub pomiędzy klientami, dla których opracowywane są materiały analityczne. Ponadto, muszą one określać zasady przekazywania materiałów analitycznych opracowywanych przez podmioty trzecie. Dotyczy to w szczególności świadczenia usług związanych z działalnością analityczną w sytuacji, gdy niedozwolone jest bezpłatne otrzymywanie i przekazywanie takich materiałów ze względu na zakaz przyjmowania i przekazywania zachęt, jak to ma miejsce w przypadku podmiotów świadczących usługi dyskrecjonalnego zarządzania portfelem inwestycyjnym lub niezależne usługi doradztwa inwestycyjnego.

- Zachęty wypłacane na rzecz lub otrzymywane od osób trzecich ¹
- Pozostałe wytyczne dotyczące konfliktów interesów:

Żaden klient nie może być traktowany w sposób szczególny ani korzystać z wyjątkowych warunków. Zabrania się także wywierania wpływu w celu zapewnienia szczególnego traktowania lub warunków w oparciu o powiązania osobiste, rodzinne lub jakiegokolwiek inne.

Należy unikać relacji wyłączności z klientami, które mogą prowadzić do powstania zbyt bliskich powiązań personalnych, lub ograniczać dostęp klienta do innych pracowników lub kanałów komunikacji Banku.

Jeżeli uniknięcie konfliktu interesów w rozumieniu kryteriów wskazanych powyżej nie jest możliwe, umowa o świadczenie danej usługi z klientem może zostać zawarta wyłącznie pod warunkiem, że klient potwierdzi otrzymanie informacji na temat konfliktu interesów oraz wyraźnie potwierdzi wolę zawarcia umowy z Bankiem o świadczenie danej usługi.

Bank musi zapewnić aby ujawnianie informacji klientom stanowiło środek ostateczny stosowany wyłącznie w przypadku, gdy rozwiązania organizacyjne i administracyjne wprowadzone w celu zapobiegania konfliktom interesów lub zarządzania nimi okazały się niewystarczające w celu zapewnienia z należytą pewnością, aby ryzyko szkody dla interesów klienta nie występowało. Przy ujawnianiu informacji Bank jasno wskazuje że ustanowione

¹ Kwestie zachęt w Santander Bank Polska S.A. regulują Polityka przyjmowania i przekazywania zachęt w Santander Bank Polska S.A., oraz Procedura wykonawcza do Polityki przyjmowania i przekazywania zachęt w Santander Bank Polska S.A..

rozwiązania organizacyjne i administracyjne w celu zapobieżenia temu konfliktowi lub zarządzania nim nie są wystarczające do zapewnienia z należytą pewnością, aby ryzyko szkody dla interesów klienta nie występowało. Ujawniana na trwałym nośniku informacja zawiera szczegółowy opis konfliktów interesów powstających przy świadczeniu usług inwestycyjnych lub dodatkowych, z uwzględnieniem charakteru klienta, któremu informacja jest ujawniana. W opisie tym Bank wyjaśnia ogólny charakter i źródła konfliktów interesów, a także ryzyko grożące klientowi wskutek konfliktów interesów oraz kroki podjęte w celu ograniczenia takiego ryzyka, przy zachowaniu wystarczającego stopnia szczegółowości pozwalającego temu klientowi podjąć świadomą decyzję w odniesieniu do usługi inwestycyjnej lub dodatkowej w kontekście, w którym te konflikty interesów się pojawiają.

W przypadku powstania konfliktu interesów po zawarciu z klientem umowy o świadczenie usług:

- Bank jest obowiązany poinformować klienta o konflikcie interesów niezwłocznie po jego stwierdzeniu;
- Bank powinien powstrzymać się od świadczenia usługi do czasu otrzymania wyraźnego oświadczenia klienta o kontynuacji lub rozwiązaniu umowy.

D. Konflikty wynikające z relacji pomiędzy podmiotem zależnym a Bankiem pełniącym funkcję podmiotu dominującego.

Konflikty interesów mogą powstać w sytuacji, gdy podmiot zależny traktuje swoje interesy priorytetowo wobec interesów Banku działającego w charakterze podmiotu dominującego lub interesów Grupy, lub w wyniku określonych stosunków podległości lub przepływów informacji pomiędzy podmiotem dominującym i jego podmiotami zależnymi.

Grupa jako podmiot dominujący, musi brać pod uwagę interesy wszystkich swoich podmiotów zależnych oraz to jaki mają one wpływ na długofalowe interesy zarówno poszczególnych podmiotów zależnych jak i całej Grupy. Analogicznie, wszystkie podmioty Grupy muszą brać pod uwagę interesy całej Grupy i w związku z tym analizować jak decyzje podejmowane na poziomie danego podmiotu mogą wpłynąć na całą Grupę.

Bank jako podmiot dominujący Grupy określa model zarządzania Grupą, by zagwarantować wymagany ład korporacyjny oraz właściwe funkcjonowanie systemu kontroli. W szczególności, Grupa bazuje na Wewnętrznym Systemie Zarządzania.

E. Konflikty pomiędzy podmiotami Grupy a członkami ich organów zarządzających.

Są to potencjalne konflikty pomiędzy interesami podmiotów zależnych a prywatnymi interesami członków ich organów zarządzających, które mogą mieć negatywny wpływ na wywiązywanie się przez nich z zadań i obowiązków.

Konflikty interesu, o których mowa w tym podpunkcie dotyczące Zarządu lub Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A. będą rozstrzygane zgodnie z Regulaminem Zarządu i Rady Nadzorczej oraz postanowieniami niniejszej Polityki, w zakresie w jakim jest ona zgodna z Regulaminem.

Członkowie Zarządu lub Rady Nadzorczej zobowiązani są do działania w interesie wszystkich akcjonariuszy podmiotu, w którym pełnią funkcje członka Zarządu lub Rady Nadzorczej. Jeżeli jednocześnie (i) zasiadają oni w organach zarządczych podmiotu zależnego; (ii) pełnią funkcję kierowniczą; lub (iii) są członkami Zarządu lub Rady Nadzorczej innego podmiotu Grupy, będą oni brali pod uwagę interesy obu grup.

Członkowie Zarządu lub Rady Nadzorczej muszą przestrzegać obowiązujących lokalnie przepisów, regulaminów i zasad lokalnych organów oraz najlepszych praktyk.

W związku z tym, członkowie Zarządu lub Rady Nadzorczej zobowiązani są:

- postępować zgodnie z obowiązkiem zachowania lojalności w zakresie związanym z ich funkcją oraz działać zawsze w dobrej wierze i w najlepiej pojętym interesie danego podmiotu;
- posiadać i doskonalić wiedzę niezbędną do wykonywania przydzielonych im obowiązków i zadań;
- zgłaszać do Obszaru Zapewnienia Zgodności wszelkie inne aktywności zawodowe oraz członkostwo w organach zarządzających, w których zasiadają; a także
- powstrzymać się od:
 - posługiwania się nazwą Grupy Santander Bank Polska, lub powoływania się na funkcję członka Zarządu lub Rady Nadzorczej w celu niewłaściwego wpływania na transakcje prywatne;
 - wykorzystywania zasobów korporacyjnych, w tym poufnych informacji danego podmiotu, dla celów prywatnych;
 - osobistego korzystania z możliwości biznesowych oferowanych lub pozyskanych przez podmiot Grupy, w którego władzach zasiadają;
 - przyjmowania korzyści, lub wynagrodzenia od osób trzecich spoza danego podmiotu i Grupy w związku wykonywaniem swoich obowiązków służbowych;
 - angażowania się w działalność biznesową na rachunek własny, lub innych osób, której charakter jest, lub może potencjalnie być konkurencyjny wobec działalności danego podmiotu, lub która jest źródłem sytuacji permanentnego konfliktu z interesami tego podmiotu; ponadto, są oni zobowiązani ujawniać wszelkie udziały bezpośrednio lub pośrednio posiadane przez nich samych, lub przez powiązane z nimi osoby, w kapitale spółek prowadzących działalność konkurencyjną wobec podmiotu Santander;
 - dokonywania lub sugerowania wobec jakichkolwiek osób, że dokonują transakcji z udziałem papierów wartościowych Grupy, lub jej podmiotów zależnych lub powiązanych, w sytuacji, gdy mają oni w związku z pełnioną funkcją dostęp do zastrzeżonych, lub poufnych informacji na ich temat, tak długo dopóki informacje takie nie są dostępne publicznie;
 - partycypowania w obradach i głosowaniu nad uchwałami lub decyzjami, w sytuacji występowania bezpośredniego lub pośredniego konfliktu interesów dotyczącego ich samych lub osób z nimi powiązanych.

Podmioty zależne zobowiązane są także do opracowania wewnętrznych regulacji dotyczących transakcji z osobami powiązanymi. Dokumenty te powinny określać przypadki, w których wymagana jest zgoda Zarządu lub Rady Nadzorczej lub innego kompetentnego organu zarządczego. Transakcje pomiędzy powiązanymi osobami i członkami Zarządu lub Rady Nadzorczej muszą być identyfikowane i zgłaszane zgodnie z lokalnie obowiązującymi wymogami.

Transakcje z powiązanymi osobami muszą być oceniane w oparciu o zasadę równego traktowania wszystkich akcjonariuszy i pod kątem obowiązywania warunków rynkowych.

F. Konflikt ze znaczącymi akcjonariuszami podmiotów zależnych

Konflikt ten może powstać w związku z transakcjami lub umowami pomiędzy danym podmiotem a znaczącym akcjonariuszem, w sposób bezpośredni lub pośredni.

Transakcje lub umowy zawierane ze znaczącymi akcjonariuszami muszą być zawierane na zasadach rynkowych obowiązujących w relacjach pomiędzy niezależnymi stronami, w interesie danego podmiotu Grupy i w absolutnej zgodności z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi.

G. Konflikt interesów pomiędzy Bankiem a jego dostawcami, osobami trzecimi lub głównymi partnerami biznesowymi

Prowadząc swoją działalność Santander Bank Polska S.A. nie może faworyzować żadnego ze swoich usługodawców, partnerów handlowych, konsultantów lub doradców. Ponadto, uczestniczenie w procesach zakupu produktów i usług dla Banku od spółek, lub osób, z którymi pracownicy mają powiązania ekonomiczne lub rodzinne jest niedozwolone.

W związku z tym:

- Należy unikać wszelkiego rodzaju interakcji, które mogą mieć wpływ na bezstronność lub obiektywizm przy dokonywaniu zakupów towarów i usług lub przy ustalaniu warunków ekonomicznych.
- Kiedy tylko jest to możliwe, należy unikać wyłącznych relacji z dostawcami produktów i usług.
- Zabrania się stosowania specjalnego podejścia lub warunków współpracy w oparciu o powiązania personalne lub rodzinne.

Relacje z osobami trzecimi muszą być prowadzone, nadzorowane i kontrolowane zgodnie z *Polityką współpracy z dostawcami oraz procedurą wyboru dostawców* a także z postanowieniami *Polityki Zakupowej*.

H. Konflikt pomiędzy liniami oraz/ lub jednostkami biznesowymi Banku

Ten rodzaj konfliktu może wyniknąć w sytuacji, gdy jednostka Banku przedkłada swoje interesy komercyjne ponad interes innej jednostki Banku, co może być niekorzystne lub sprzeczne z najlepszym interesem całego podmiotu.

Żadna jednostka w Banku nie może postępować wbrew interesom innej jednostki Banku, a w sytuacji zaistnienia konfliktu musi on zostać zgłoszony i rozwiązany przez szefów obu jednostek w porozumieniu z ich wspólnym przełożonym w hierarchii podległości służbowej. Ponadto, jednostki te muszą postępować zgodnie z wewnętrznymi regulacjami dotyczącymi marketingu produktów i usług oraz transakcji, zależnie od sytuacji. Wszystkie transakcje pomiędzy jednostkami Banku muszą być dokonywane na zasadach rynkowych.

W przypadku zmian w strukturze biznesowej lub obszarów bardziej wrażliwych, przed rozpoczęciem nowej działalności lub wprowadzeniem zmian w strukturze istniejącej działalności, konieczne jest przeprowadzenie oceny w celu ustalenia czy nowa struktura organizacyjna jest zgodna z zasadami zarządzania konfliktami interesów opisanymi w niniejszym dokumencie.

I. Konflikt pomiędzy dwoma podmiotami zależnymi

Do konfliktów tego rodzaju może dochodzić w sytuacji, gdy jeden z podmiotów zależnych przedkłada swoje interesy ponad interesy innego podmiotu zależnego Grupy.

W takich przypadkach, konieczne jest powiadomienie Banku jako podmiotu dominującego. Bank zajmie się rozstrzygnięciem tego rodzaju konfliktów interesów w sposób korzystny dla całej Grupy poprzez zastosowanie mechanizmów rozwiązywania konfliktów interesów. W procesie tym udział wezmą udział Zarząd przewodniczący Rady Nadzorczej lub inne kompetentne organy zarządzające podmiotów zależnych zaangażowanego w konflikt.

7. KLUCZOWE PROCESY

Należy wdrożyć procesy zapewniające przeciwdziałanie, identyfikację i zarządzanie konfliktami interesów w sposób niezwłoczny, zgodnie z ustalonym podziałem obowiązków i odpowiedzialności. Szczegółowe informacje zostały przedstawione poniżej.

- **Właściwe przeciwdziałanie konfliktom interesów:**

Każdy konflikt interesów jaki może powstać w Grupie musi być odpowiednio zarządzany, między innymi poprzez działania i środki wyszczególnione poniżej:

- Wdrożenie Polityki przeciwdziałania konfliktom interesów, umożliwiającej rozpoznanie okoliczności które stanowią lub mogą wywoływać konflikt interesów.
- Wdrożenie innych wewnętrznych regulacji i procedur oraz środków kontroli i rozwiązań organizacyjnych, których celem jest skuteczne przeciwdziałanie konfliktom interesów, lub – w odpowiednich przypadkach – ograniczanie poziomu związanego z nimi ryzyka (właściwe zarządzanie konfliktem interesów).
- Szkolenia dla pracowników i członków zarządu z zakresu identyfikowania, eskalowania i zarządzania konfliktami interesów.
- Szczegółowe mechanizmy lub procesy zarządcze regulujące raportowanie i rozwiązywanie konfliktów interesów oraz, w razie konieczności, nakładanie sankcji dyscyplinarnych na osoby dopuszczające się naruszenia obowiązującej polityki.
- Jasny podział obowiązków i odpowiedzialności z gwarancją funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej zgodnego z modelem trzech linii obrony.
- Rozdzielenie zadań związanych ze świadczeniem usług od sprawowania nadzoru i raportowania w obszarach działalności, w których może powstać konflikt interesów pomiędzy poszczególnymi osobami.
- Właściwe procedury regulujące transakcje z powiązаныmi osobami. Transakcje te muszą odbywać się na zasadach rynkowych.
- Wyznaczenie barier informacyjnych, z uwzględnieniem fizycznego oddzielenia wybranych linii lub jednostek biznesowych w uzasadnionych przypadkach, zgodnie z obowiązującym kodeksem postępowania lub innymi regulacjami wewnętrznymi.

- **Proces eskalacji:**

Pracownicy muszą przestrzegać zasad wewnętrznego procesu eskalacji konfliktów interesów, informując swoich bezpośrednich przełożonych oraz, gdy jest to konieczne, Obszar Zapewnienia Zgodności o występowaniu i charakterze każdego konfliktu.

Ponadto, w przypadku występowania jakichkolwiek wątpliwości dotyczących potencjalnego konfliktu interesów, pracownicy mogą zawsze skonsultować się z Obszarem Zapewnienia Zgodności.

- **Rozwiązywanie konfliktów:**

Konflikty interesów muszą być odpowiednio dokumentowane, raportowane i zarządzane, zależnie od swojego charakteru i istotności.

W tym celu należy zapewnić udokumentowanie następujących elementów: opis konfliktu interesów, proponowany sposób zarządzania konfliktem, przyjęte rozwiązanie (w odpowiednich przypadkach) oraz wskazanie zaangażowanych osób, kadry kierowniczej oraz/ lub organów zarządzających.

Szef danego obszaru musi rozwiązywać konflikty interesów poprzez podejmowanie właściwych decyzji w odniesieniu do każdego z konfliktów. W przypadku występowania konfliktu pomiędzy dwoma obszarami, za jego rozwiązanie odpowiadać będą szefowie obu obszarów.

Jeżeli konflikt interesów może angażować inne podmioty Grupy lub dotyczyć całej Grupy, obowiązywać będzie odpowiedni mechanizm rozwiązywania konfliktów zgodnie z polityką przeciwdziałania konfliktom interesów, obowiązującą w Santander Bank Polska S.A..

- **Zarządzanie:**

Konflikty interesów będą zarządzane przez kadrę kierowniczą lub organy zarządzające, zgodnie z ich zakresami obowiązków i kompetencji.

Organy zarządzające będą brały pod uwagę możliwość występowania potencjalnych konfliktów interesów przy wybieraniu swoich członków. Ponadto, wszyscy członkowie organów zarządzających zobowiązani są ujawniać wszelkie pojawiające się konflikty interesów, które mogą ich dotyczyć.

Sekretarze poszczególnych organów zarządzających zobowiązani są prowadzić dokumentację dotyczącą konfliktów interesów, z uwzględnieniem udokumentowania sposobu zarządzania i ostatecznego rozwiązania każdego konfliktu.

Dla usług inwestycyjnych i dodatkowych, wymagane jest prowadzenie i regularna aktualizacja rejestru konfliktu interesów. Rejestr ten będzie wskazywał procedury i środki wdrożone w związku z potencjalnymi konfliktami interesów.

Ponadto, poszczególne jednostki Banku mogą prowadzić własne ewidencje konfliktów interesów w razie potrzeby. Obszar Zapewnienia Zgodności będzie prowadzić i regularnie aktualizować rejestr rodzajów usług inwestycyjnych i pomocniczych świadczonych przez Bank lub w jego imieniu, w toku których doszło lub może dojść do powstania konfliktu interesów.

- **Raportowanie niezgodności:**

Oprócz standardowego raportowania i procesu eskalacji, pracownicy mogą korzystać w uzasadnionych przypadkach z kanału sygnalizowania nieprawidłowości (*whistleblowing*), o którym mowa w Generalnym Kodeksie Postępowania.

8. NARUSZENIA POLITYKI

Każde naruszenie niniejszej polityki może prowadzić do dyscyplinarnych sankcji pracowniczych, z uwzględnieniem zwolnienia z pracy, z zastrzeżeniem dodatkowych sankcji administracyjnych i karnych jakie mogą wiązać się z danym naruszeniem.

9. WŁAŚCICIELSTWO, INTERPRETACJA, DATA OBOWIĄZYWANIA POLITYKI I OKRESOWE PRZEGLĄDY

Niniejsza polityka wymaga zatwierdzenia przez Zarząd oraz Radę Nadzorczą Santander Bank Polska S.A..

Generalny Komitet Zapewnienia Zgodności jest odpowiedzialny za interpretowanie postanowień tej polityki.

Polityka wchodzi w życie z dniem jej opublikowania i będzie podlegać corocznym przeglądom, podczas których wprowadzane będą zmiany i modyfikacje uznane za konieczne.

HISTORIA ZMIAN

Wersja	Autor	Utrzymanie	Data zmian	Walidacja	Organ zatwierdzający	Data zatwierdzenia
1	Obszar Zgodności z Wymaganiami Regulacyjnymi	Obszar Zgodności z Wymaganiami Regulacyjnymi			Rada Dyrektorów	27/12/2018
2	Obszar Zapewnienia Zgodności	Obszar Zapewnienia Zgodności	12/12/2018	Lokalna wersja polityki		

ZAŁĄCZNIK I:

Załącznik ten zawiera niewyczerpującą listę przykładów podstawowych kategorii konfliktów interesów oraz związanych z nimi działań, usług, decyzji lub transakcji.

Kategoria konfliktu	Rodzaj potencjalnego konfliktu interesów	Działanie, usługa, decyzja lub transakcja
Pracownicy	Niewłaściwe postępowanie	Niewłaściwe oraz/lub niedbałe postępowanie. Konflikt interesów nie został zgłoszony lub nie udało się go uniknąć.
	Transakcje z powiązanymi osobami	Zapewnienie finansowania lub dostarczanie produktów, usług i innych materiałów powiązanym osobom fizycznym lub podmiotom. .
	Poufność	Dostęp i wykorzystywanie poufnych lub zastrzeżonych, wewnętrznych informacji, objętych obowiązkiem ochrony.
	Konkurencja	Podejmowanie działalności lub świadczenie usług, bezpośrednio lub pośrednio, w tym samym sektorze lub w zbliżonym obszarze działalności.
	Praktyki w zakresie wynagradzania	Promowanie działań oraz/lub angażowanie się bezpośrednio lub pośrednio w procesy decyzyjne, które mogą mieć wpływ na bieżące, przyszłe lub potencjalne zasady wynagradzania członków wyższego kierownictwa lub innych pracowników.
	Zachęty	Zachęty wypłacane lub otrzymywane od osób trzecich z tytułu dostarczania lub sprzedawania produktów/ usług klientom.

Kategoria konfliktu	Rodzaj potencjalnego konfliktu interesów	Działanie, usługa, decyzja lub transakcja
Klienci	Niewłaściwe postępowanie	Niewłaściwe oraz/lub niedbałe postępowanie. Konflikt interesów nie został zgłoszony lub nie udało się go uniknąć.
	Poufność	Dostęp i wykorzystywanie poufnych lub zastrzeżonych, wewnętrznych informacji, objętych obowiązkiem ochrony.
	Praktyki w zakresie wynagradzania	Promowanie działań oraz/lub angażowanie się bezpośrednio lub pośrednio w procesy decyzyjne, które mogą zwiększać wysokość bieżących, przyszłych lub potencjalnych wynagrodzeń członków wyższego kierownictwa lub innych pracowników.
	Zachęty	Zachęty wypłacane lub otrzymywane od osób trzecich z tytułu dostarczania lub sprzedawania produktów/ usług klientom.
	Analizy rynkowe	Dostarczanie raportów analitycznych, które mogą sugerować podjęcie określonych decyzji inwestycyjnych.

Kategoria konfliktu	Rodzaj potencjalnego konfliktu interesów	Działanie, usługa, decyzja lub transakcja
Podmiot dominujący i podmioty zależne	Transakcje korporacyjne	Zamiar przeprowadzania transakcji korporacyjnych
	Zewnętrzne transakcje handlowe	
	Niewłaściwe postępowanie	Niewłaściwe oraz/lub niedbałe postępowanie kadry kierowniczej oraz/lub pracowników. Konflikt interesów nie został zgłoszony lub nie udało się go uniknąć.
	Poufność	Dostęp i wykorzystywanie poufnych lub zastrzeżonych, wewnętrznych informacji, objętych obowiązkiem ochrony.
	Przepływ danych	Dostarczanie wyłącznie informacji potrzebnych do osiągnięcia lub wspierających dany cel. Niechęć do współpracy i utrzymywania efektywnych interakcji.
Powoływanie na stanowiska	Rozbieżności ze względu na sprzeczne interesy przy promowaniu nominacji oraz w procesie powoływania określonych osób na stanowiska w organie zarządzającym.	

Podmiot dominujący i podmioty zależne	Wyznaczanie celów i ocena ich realizacji	Brak zgody lub rozbieżności w procesie wyznaczania celów i oceny ich realizacji; niechęć do przeprowadzania procesów w sposób chronologiczny i zgodny z zasadami.
	Praktyki w zakresie wynagradzania	Promowanie działań oraz/lub angażowanie się bezpośrednio lub pośrednio w procesy decyzyjne, które mogą zwiększać wysokość bieżących, przyszłych lub potencjalnych wynagrodzeń członków wyższego kierownictwa lub innych pracowników. Praktyki, które mogą podlegać klauzulom zmniejszenia wynagrodzenia lub cofnięcia wypłaty. Rozbieżności spowodowane sprzecznymi interesami dotyczącymi indywidualnych decyzji w sprawie wynagrodzenia oraz/ lub przeprowadzenia określonych procesów.
	Przeprowadzenie kluczowych procesów	Odmowa, zwłoka lub brak staranności we współpracy przy realizacji kluczowych procesów Grupy w wyznaczonych terminach różnice opinii dotyczące kluczowych procesów zgodnie z definicją obowiązującą w Grupie w danym czasie (w ujęciu minimalnym, planowanie strategii "Sxx" oraz planowanie i podejmowanie decyzji dotyczących budżetu, kapitału i płynności "Pxx").
	Kapitał	Decyzje dotyczące kapitału (emisja i alokacja), dywidendy i emitowanie obligacji lub innych instrumentów finansowych mających lub mogących mieć wpływ na całą Grupę.
	Płynność	Istotne decyzje dotyczące zarządzania płynnością mające lub mogące mieć wpływ na całą Grupę.

Kategoria konfliktu	Rodzaj potencjalnego konfliktu interesów	Działanie, usługa, decyzja lub transakcja
Członkowie Rady Dyrektorów	Niewłaściwe postępowanie	Niewłaściwe oraz/lub niedbałe postępowanie. Konflikt interesów nie został zgłoszony lub nie udało się go uniknąć.
	Finansowanie	Zapewnienie finansowania lub dostarczanie produktów, usług i innych materiałów powiązanych osobom fizycznym lub podmiotom. .
	Transakcje z powiązanymi osobami	Zapewnienie finansowania lub dostarczanie produktów, usług i innych materiałów powiązanych osobom fizycznym lub podmiotom. .
	Poufność	Dostęp i wykorzystywanie poufnych lub zastrzeżonych, wewnętrznych informacji, objętych obowiązkiem ochrony.
	Konkurencja	Podejmowanie działalności lub świadczenie usług, bezpośrednio lub pośrednio, w tym samym sektorze lub w zbliżonym obszarze działalności co podmioty Grupy Santander Bank Polska.
	Praktyki w zakresie wynagradzania	Promowanie działań oraz/lub angażowanie się bezpośrednio lub pośrednio w procesy decyzyjne, które mogą zwiększać wysokość bieżących, przyszłych lub potencjalnych wynagrodzeń członków rady.
	Członkostwo w wielu organach zarządzających	Sprawowanie licznych funkcji w organach zarządzających podmiotów Grupy Santander Bank Polska (sprzeczne interesy).

Kategoria konfliktu	Rodzaj potencjalnego konfliktu interesów	Działanie, usługa, decyzja lub transakcja
Znaczący akcjonariusze	Poufność	Dostęp i wykorzystywanie poufnych lub zastrzeżonych informacji, objętych obowiązkiem ochrony.
	Prawa głosu	Indywidualne interakcje pomiędzy podmiotami Grupy Santander i znaczącymi akcjonariuszami.
	Znaczące transakcje	Transakcje, działania i usługi wykonywane przez podmioty Grupy Santander na rzecz znaczących inwestorów i osób z nimi powiązanych.

Kategoria konfliktu	Rodzaj potencjalnego konfliktu interesów	Działanie, usługa, decyzja lub transakcja
Osoby trzecie	Niewłaściwe postępowanie	Niewłaściwe oraz/lub niedbałe postępowanie. Konflikt interesów nie został zgłoszony lub nie udało się go uniknąć.
	Znaczące transakcje	Istotne transakcje, działania i usługi wykonywane przez podmioty Grupy Santander Bank Polska na rzecz osób trzecich.
	Transakcje z powiązanymi osobami	Zapewnienie finansowanie lub dostarczanie produktów, usług i innych materiałów powiązanych osobom fizycznym lub podmiotom. .
	Poufność	Dostęp i wykorzystywanie poufnych lub zastrzeżonych, wewnętrznych

		informacji, objętych obowiązkiem ochrony.
	Konkurencja	Podejmowanie działalności lub świadczenie usług, bezpośrednio lub pośrednio, jako usługodawca zewnętrzny dla innych podmiotów z tego samego sektora lub zbliżonego obszaru działalności co podmioty Grupy Santander Bank Polska.

Kategoria konfliktu	Rodzaj potencjalnego konfliktu interesów	Działanie, usługa, decyzja lub transakcja
Linia/ Jednostka biznesowa	Transakcje korporacyjne	Jednoczesny zamiar przeprowadzania transakcji korporacyjnych (w rozumieniu definicji podanej w <i>Procedurze Transakcji Rozwoju Korporacyjnego</i>).
	Zewnętrzne transakcje komercyjne	
	Poufność	Dostęp i wykorzystywanie poufnych lub zastrzeżonych, wewnętrznych informacji, objętych obowiązkiem ochrony.
	Konkurencja	Podejmowanie działalności lub świadczenie usług, bezpośrednio lub pośrednio w tym samym sektorze lub w zbliżonym obszarze działalności oraz/ lub prowadzenie działalności w tej samej lokalizacji lub jurysdykcji.

Kategoria konfliktu	Rodzaj potencjalnego konfliktu interesów	Działanie, usługa, decyzja lub transakcja
Dwa różne podmioty Grupy Santander Bank Polska	Transakcje korporacyjne	Zamiar przeprowadzania transakcji korporacyjnych (w rozumieniu definicji podanej w <i>Procedurze Transakcji Rozwoju Korporacyjnego</i>).
	Zewnętrzne transakcje komercyjne	
	Niewłaściwe postępowanie	Niewłaściwe oraz/lub niedbałe postępowanie członków kluczowego personelu oraz/ lub pracowników. Konflikt interesów nie został zgłoszony lub nie udało się go uniknąć.
	Poufność	Dostęp i wykorzystywanie poufnych lub zastrzeżonych, wewnętrznych informacji, objętych obowiązkiem ochrony.
	Konkurencja	Podejmowanie działalności lub świadczenie usług, bezpośrednio lub pośrednio, w tej samej lokalizacji lub jurysdykcji.

HISTORIA DOKUMENTU

Data	Wersja	Opis	Autor	Data akceptacji przez Radę Nadzorczą Banku	Data akceptacji przez Zarząd Banku

