

*Załącznik nr 1 do Uchwały Zarządu Banku  
nr 64/2023 z dnia 30 marca 2023 r.*

# **POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA KONFLIKTOM INTERESÓW**

## **W SANTANDER BANK POLSKA S.A.**

## Spis treści

- 1) **Wstęp**
- 2) **Definicje i zakres**
- 3) **Zakres zastosowania i wdrażanie w podmiotach zależnych**
- 4) **Zasady zarządzania konfliktami interesów**
- 5) **Wytyczne dotyczące zarządzania konfliktami interesów**
- 6) **Kluczowe procesy**
- 7) **Naruszenia polityki**
- 8) **Właścicielstwo, interpretacja, data obowiązywania polityki i okresowe przeglądy**

Załącznik I: Kategorie konfliktów interesów.

Załącznik II: Wzór rejestru rzeczywistych konfliktów interesów zgłoszonych do Obszaru Zapewnienia Zgodności.

## 1. WSTĘP

Celem niniejszej polityki jest przekazanie pracownikom, członkom kierownictwa i podmiotom Grupy Santander wytycznych umożliwiających zapobieganie i zarządzanie konfliktami interesów, jakie mogą wyniknąć w rezultacie prowadzonej działalności (w szczególności relacje, umowy i transakcje). W szczególności, polityka ta zawiera wytyczne dotyczące:

- (i) identyfikowania relacji i zdarzeń (w tym usług, operacji, transakcji i umów), w ramach których mogą zachodzić konflikty interesów;
- (ii) wprowadzania środków i mechanizmów kontrolnych przeciwdziałających powstawaniu konfliktów interesów w zakresie, w jakim jest to możliwe;
- (iii) definiowania procesu identyfikacji i oceny wagi konfliktów interesów (rzeczywistych lub potencjalnych), określania środków i mechanizmów kontrolnych zmniejszających skalę ich występowania, monitorowanie oraz raportowania wszystkich istotnych konfliktów;
- (iv) zarządzania konfliktami, w tym sposoby postępowania w przypadku nieuniknionych konfliktów interesów oraz właściwego informowania osób fizycznych i podmiotów, których dotyczą;
- (v) prawidłowego dokumentowania wdrażania środków ustanowionych w powyższych celach, aby zapewnić wewnętrzną kontrolę nad konfliktami interesów i możliwość jej wykazania przed organami regulacyjnymi;
- (vi) stworzenia listy kategorii konfliktów interesów, jakie mogą występować, wraz z przykładami.

Niniejsze Polityka została opracowana z uwzględnieniem struktury Santander Bank Polska S.A. Jej celem jest także wskazanie: (i) okoliczności, w jakich może dojść do powstania konfliktu interesów; oraz (ii) regulacji wewnętrznych stanowiących punkt odniesienia w zakresie mechanizmów zapobiegania i zarządzania konfliktami interesów.

Podstawowe regulacje określające wymogi odnoszące się do konfliktu interesów obejmują:

- Dyrektywę 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;
- Ustawę 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;
- Rekomendację Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącą zasad ładu wewnętrznego w bankach.

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

- Generalny Kodeks Postępowania (dalej jako „Kodeks”),
- Wytyczne w zakresie wiążących interpretacji zapisów Generalnego Kodeksu Postępowania w części dotyczącej zakazu konkurencji i zasiadania w radach nadzorczych i zarządach spółek prawa handlowego we własnym imieniu poza Santander Bank Polska S.A.,
- Kodeks postępowania na rynkach papierów wartościowych,
- Kodeks postępowania w zakresie działalności analitycznej,
- Politykę zakupową,
- Politykę wynagrodzeń w Grupie Santander.

## 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.
- **Banco Santander** – Banco Santander S.A., spółka matka w grupie kapitałowej Banco Santander
- **Grupa Banco Santander** – grupa kapitałowa, w której Banco Santander SA jest spółką matką a Santander Bank Polska SA jedną ze spółek zależnych.
- **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 lub podmiotów w inny sposób powiązanych z Bankiem.

W celu określenia rodzajów konfliktów interesów (ze szczególnym uwzględnieniem tych, które powstają w trakcie świadczenia usług inwestycyjnych i usług dodatkowych albo obu tych rodzajów usług łącznie), a których istnienie może zaszkodzić interesom klienta, Bank bierze pod uwagę, na zasadzie kryteriów minimalnych, czy 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.
- **Konflikt interesów dotyczący relacji z osobami trzecimi, głównymi partnerami biznesowymi i dostawcami** - przez konflikt interesów rozumie się znane dostawcy 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 Banku, jak również znane dostawcy okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesami kilku dostawców banku.  
Należy unikać wszelkiego rodzaju interakcji, które mogą wpływać na bezstronność lub obiektywność w procesie nabywania towarów i usług lub w określaniu warunków ekonomicznych. Tam, gdzie to możliwe, należy unikać wyłącznych relacji z dostawcami produktów i usług. Zabronione jest stosowanie specjalnego podejścia lub warunków współpracy opartych na powiązaniach osobistych lub rodzinnych.
  - **Znaczący akcjonariusz:** akcjonariusz (inny niż Bank) jednego z podmiotów Grupy Santander Bank Polska, posiadający znaczący udział w kapitale lub prawach głosu według lokalnie obowiązujących przepisów. Jest to również akcjonariusz z prawem do nominowania większości członków Zarządu lub z dostępem do innych środków umożliwiających mu wywieranie znaczącego wpływu na zarządzanie podmiotem z Grupy Santander Bank Polska.
  - **Powiązana osoba/ podmiot:** osoba fizyczna lub prawna, z którą pracownicy lub członkowie Organów/ Kadry kierowniczej Grupy Santander Bank Polska utrzymują powiązania ekonomiczne lub rodzinne (ze względu na które może ona mieć istotny wpływ na ich funkcjonowanie lub decyzje podejmowane w Grupie).
  - **Powiązania ekonomiczne:** uznaje się, że powiązanie ekonomiczne z podmiotem prawnym pojawia się w momencie wejścia w posiadanie ponad 5% udziałów lub w momencie objęcia funkcji kierowniczej lub nadzorczej w podmiocie prawnym.
  - **Powiązania rodzinne:** jako członka rodziny rozumie się współmałżonka lub osobę, z którą pozostaje się w podobnej relacji, a także rodziców, dzieci, rodzeństwo, ciotki, wujków, kuzynów i kuzynki, szwagrów i szwagierki pracownika lub członka kadry kierowniczej Grupy. Jako rodzinę rozumie się także współmałżonków tych osób lub osoby, z którymi pozostają one w podobnej relacji.
  - **Bezpośrednia linia raportowania:** bezpośrednia linia raportowania oznacza relację pomiędzy pracownikiem i jego bezpośrednim przełożonym.
  - **Pośrednia hierarchiczna linia raportowania:** pośrednia hierarchiczna linia raportowania oznacza relację pomiędzy pracownikiem a osobą odpowiedzialną za jednostkę, do której przynależy pracownik oraz która jest przełożonym jego bezpośredniego przełożonego

Niniejsza Polityka dotyczy następujących rodzajów konfliktów interesów pomiędzy:

- A. Bankiem a jego pracownikami.
- B. Klientami.

- C. Bankiem a jego klientami (powstający w rezultacie modelu handlowego lub różnych usług oferowanych przez Bank i prowadzonej przez niego działalności).
- D. Bankiem a spółkami zależnymi lub podmiotami powiązanymi.
- E. Bankiem a członkami jego organów zarządzających (tj. Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej).
- F. Bankiem a jego akcjonariuszami.
- G. Bankiem a osobami trzecimi, głównymi partnerami biznesowymi i dostawcami, ze szczególnym uwzględnieniem umów outsourcingu.
- H. Liniami lub jednostkami biznesowymi Banku.
- I. Podmiotami zależnymi.
- J. członkami Rady Nadzorczej lub Zarządu Banku lub pomiędzy członkami tych organów a pozostałymi pracownikami (powstający m. in. w rezultacie relacji pozastużbowych wynikających pokrewieństwa lub powinowactwa).
- K. Bankiem a innymi powiązanymi stronami niż wymienione powyżej.

**Załącznik I** zawiera listę przykładów podstawowych kategorii potencjalnych konfliktów interesów oraz działań, usług, decyzji lub transakcji, które generują lub mogą generować dany rodzaj konfliktu interesów i które wymagają zarządzania, ograniczania lub zapobiegania, odpowiednio do danej sytuacji.

### **3. ZAKRES ZASTOSOWANIA I WDROŻENIA W PODMIOTACH ZALEŻNYCH**

Polityka ma bezpośrednie zastosowanie do Santander Bank Polska. Polityka jest zatwierdzana zgodnie z Procedurą zarządzania regulacjami dotyczącymi zapewnienia zgodności

Niniejsza polityka powinna zostać przyjęta w następujących podmiotach zależnych Banku:

- 1) Santander Factoring sp. z o.o.,
- 2) Santander Leasing S.A,
- 3) Santander Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

Od podmiotów zależnych oczekuje się korzystania z niniejszego dokumentu jako podstawy dla przyjęcia własnych procedur w przedmiotowym zakresie. Rozwiązania zawarte w tym dokumencie powinny zostać odzwierciedlone w regulacjach wewnętrznych podmiotów zależnych, natomiast szczegółowe rozwiązania mogą różnić się od rozwiązań Banku.

### **4. ZASADY PRZECIWDZIAŁANIA I ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW**

#### **ZASADY OGÓLNE**

Członkowie kierownictwa (w tym Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej) oraz pozostali pracownicy Banku zobowiązani są do przestrzegania zasad wynikających z niniejszej Polityki podczas wykonywania swoich obowiązków i zadań w zakresie identyfikacji, eskalacji i zarządzania konfliktami interesów:

- **Odpowiedzialność:** Organy zarządzające, kluczowy personel i 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 Grupy, jej akcjonariuszy i klientów, niezależnie od interesów własnych lub powiązanych osób lub podmiotów.
- **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 Santander Bank Polska. Należy także powstrzymać się od dostępu do ważnych informacji, jeśli dostęp do nich może prowadzić do powstania konfliktu. Powyższy obowiązek obejmuje także udział w jakichkolwiek transakcjach realizowanych przez podmiot Grupy, w które zaangażowane są interesy ich własne, Grupy/ Banku lub osoby/ podmiotu powiązanego.
- **Komunikacja:** Wewnętrzne raportowanie wszystkich sytuacji, które mogą wyniknąć, lub które wyniknęły bezpośrednio lub pośrednio w następstwie konfliktu interesów.
- **Eskalacja:** każdy rzeczywisty lub potencjalny konflikt interesów musi być zgłoszony bezpośrednio przełożonemu oraz do Obszaru Zapewnienia Zgodności w celu oceny i zarządzania

## 5. WYTYCZNE DOTYCZĄCE PRZECIWDZIAŁANIA I ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW

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

### A. Konflikty interesów pomiędzy Bankiem a jego pracownikami.

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

#### 5.1.1. Wytyczne ogólne

W związku z tym, Generalny Kodeks Postępowania zawiera następujące wytyczne dotyczące konfliktów interesów:

- Pracowników obowiązuje zakaz zakupu lub wynajmu (bezpośrednio czy też za pośrednictwem osób, z którymi jesteś powiązany) aktywów lub towarów od Grupy Santander (Grupa także nie może kupić ani wynajmować aktywów ani towarów od pracowników ani osób z nimi

powiązanych). Wyjątek stanowią towary i aktywa nabywane lub wynajmowane drogą oferty publicznej (kierowanej do szerokiego grona pracowników) lub gdy na taką transakcję wyrazi zgodę Obszar Zapewnienia Zgodności oraz jednostka ds. zasobów ludzkich.

- pracownicy nie mogą zatwierdzać, uczestniczyć lub wpływać w inny sposób na transakcje bankowe lub innego rodzaju transakcje, w których pracownicy ci lub inne osoby z powiązaniami ekonomicznymi lub rodzinnymi występują w charakterze beneficjentów lub gwarantów;
- pracownicy nie mogą domagać się ani przyjmować jakichkolwiek opłat, prowizji, upominków, wszelkich form gościnności lub wynagrodzenia od klientów, dostawców, pośredników, kontrahentów lub jakichkolwiek innych osób trzecich z tytułu transakcji dokonywanych przez Grupę, ani czerpać jakichkolwiek korzyści ze stanowiska zajmowanego w Grupie dla osobistych celów, za wyjątkiem sytuacji jednoznacznie wskazanych w Generalnym Kodeksie Postępowania;
- pracownicy powinni traktować swoje obowiązki służbowe wykonywane na rzecz Banku priorytetowo oraz nie mogą świadczyć profesjonalnych usług, odpłatnie ani nieodpłatnie, na rzecz innych konkurencyjnych podmiotów lub spółek, o ile usługi takie nie zostaną jednoznacznie zatwierdzone przez jednostkę ds. zasobów ludzkich oraz Obszar Zapewnienia Zgodności i odpowiedniego przełożonego danego obszaru;
- Zabronione jest specjalne traktowanie lub oferowanie specjalnych warunków zatrudnienia ze względu na relacje przyjacielskie, rodzinne lub powiązania ekonomiczne.
- Pracownicy powinni powstrzymać się od wywierania wpływu w jakimkolwiek procesie wyboru, zatrudniania lub przyznawania awansu osobie, z którą utrzymują relacje przyjacielskie lub rodzinne, lub w procesach ustalania i zatwierdzania warunków zatrudnienia, w tym wynagrodzenia i premii rocznej dla takiej osoby.
- W przypadku zidentyfikowania relacji rodzinnej pomiędzy dwoma pracownikami, którzy raportują do siebie bezpośrednio hierarchicznie lub funkcjonalnie w ramach tej samej jednostki, jedna z nich musi zostać w ciągu roku przeniesiona do innej jednostki. Jeśli hierarchiczny stosunek pracy nie jest bezpośredni, Obszar Zapewnienia Zgodności i jednostka ds. zasobów ludzkich przeanalizuje taki przypadek i poinformuje osobę zarządzającą jednostką o istnieniu lub nie w tej sytuacji konfliktu interesów .
- rekrutowanie osób, które sprawują lub sprawowały funkcje publiczne wymaga ścisłego przestrzegania lokalnych przepisów obowiązujących w takich przypadkach i ewentualnych dodatkowych restrykcji, aby uniknąć konfliktu interesów z osobami, które zajmują się lub zajmowały się sprawami mającymi bezpośredni wpływ na interesy Grupy.
- Zaangażowanie w działalność spółki, w której Grupa posiada udziały (pośrednio lub bezpośrednio) lub spółek, z których Grupa wycofała swoje udziały, wymaga uzyskania wcześniejszej zgody.

### 5.1.2. Ujawnienie okoliczności, jakie mogłyby prowadzić do konfliktu interesów

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) 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;
- sprawowanie urzędów lub pełnienie funkcji publicznych w organach administracji publicznej
- piastowanie stanowisk w organach zarządzających stowarzyszeń typu non-profit lub fundacji powiązanych z Grupą Santander.

W każdym przypadku, pracownicy są zobowiązani do niezwłocznego powiadomienia swojego bezpośredniego przełożonego, jednostkę ds. zasobów ludzkich 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.

W związku z tym, pracownicy powinni informować Obszaru Zapewnienia Zgodności oraz jednostkę ds. zasobów ludzkich oraz swoich przełożonych o znanych im relacjach rodzinnych z innymi pracownikami z dowolnej jednostki Grupy oraz, w szczególności w trakcie procesu wyboru, zatrudnienia lub przyznawania awansu, a także w procesach ustalania i zatwierdzania warunków zatrudnienia, w tym wynagrodzenia i premii rocznej. Jednak jest to dobra wola pracownika.

Jeśli chodzi o działalność niezwiązaną z Grupą, pracownicy muszą je zgłaszać w momencie rozpoczęcia pracy na rzecz Grupy, a także w momencie podjęcia takiej działalności. Takiego zgłoszenia należy dokonać odpowiednio wcześniej, tak aby Obszar Zapewnienia Zgodności mógł przeprowadzić niezbędną analizę potencjalnego konfliktu interesów oraz podjąć decyzję w przedmiocie dopuszczalności prowadzenia dodatkowej działalności przez pracownika. Informowanie o jednorazowej współpracy (np. udział w konferencji) nie jest konieczne.

### 5.1.3. Wytyczne dotyczące postępowania w określonych sytuacjach

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

- **Transakcje bankowe<sup>1</sup>** – Zatwierdzanie i określanie warunków transakcji: pracownicy uprawnieni do zatwierdzania transakcji lub zawierania umów, nie powinny uczestniczyć w zatwierdzaniu, określaniu ich warunków, przygotowywaniu oferty, sporządzaniu raportów, ani też interweniować lub wpływać w jakikolwiek inny sposób na procedury dotyczące konkretnej transakcji, w przypadku której są oni beneficjentami lub poręczycielami.

Obowiązek określony w powyższym paragrafie ma zastosowanie do transakcji realizowanych przez klientów posiadających powiązania lub wspólne interesy biznesowe z pracownikami oraz do transakcji, których stroną są podmioty prawne, z którymi ci pracownicy mogą być powiązani poprzez

---

<sup>1</sup> W tym kontekście mowa o wszelkich transakcjach, operacjach, usługach bankowych (np. podpisanie umowy kredytowej), których beneficjentem jest sam pracownik.

ich znaczący udział w kapitale zakładowym tych podmiotów, świadczenie danego rodzaju usług (finansowych, podatkowych, itp.), pełnienie funkcji członka zarządu lub umocowanego pełnomocnika takiego podmiotu.

W przypadku wystąpienia okoliczności wspomnianych w powyższych punktach, pracownik ma obowiązek bezzwłocznie poinformować o tym fakcie swojego bezpośredniego przełożonego. W każdym przypadku wystąpienia wyżej wspomnianych okoliczności, pracownik powinien odstąpić od uczestnictwa w przedmiotowej transakcji lub wpływania na jej przebieg, a odpowiedzialność za przygotowanie oferty, sporządzenie raportu lub podjęcie właściwej decyzji dotyczącej proponowanej transakcji powinna zostać przejęta przez bezpośredniego przełożonego tego pracownika lub inną osobę wyznaczoną przez tego przełożonego. Fakt ten powinien zostać odnotowany we właściwych dokumentach.

- Uczestniczenie w zewnętrznych szkoleniach i wykładach:

Aby prowadzić działalność i brać udział jako instruktor/ trener w zewnętrznych seminariach i kursach, pracownik musi uzyskać uprzednią zgodę od Obszaru Zapewnienia Zgodności oraz jednostki ds. zasobów ludzkich, a także od swojego przełożonego. Jeśli takie szkolenie miałyby być rozpowszechniane w mediach, wymagana jest także zgoda funkcji odpowiedzialnej za komunikację zewnętrzną.

Jeśli pracownik będzie występować jako prelegent reprezentujący Grupę lub jeśli jego wystąpienie jako osoby prywatnej będzie rozpowszechniane w mediach (w prasie, mediach społecznościowych, itd.), konieczne jest uzyskanie uprzedniej zgody funkcji odpowiedzialnej za komunikację zewnętrzną, która dokona analizy treści wystąpienia pracownika.

Po uczestnictwie w forach i wydarzeniach pracownicy powinni powstrzymać się od przedstawiania opinii lub udzielania wywiadów. W stosownych wypadkach potrzebują na to zgody funkcji odpowiedzialnej za komunikację zewnętrzną.

- Udzielanie wypowiedzi na potrzeby blogów, forów, gazet, artykułów lub innych publikacji:

Podejmując takie działania nie należy korzystać z urządzeń ani mediów udostępnionych pracownikom przez Grupę dla celów realizowania obowiązków zawodowych.

- 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.

Zgodnie z Polityką, wynagrodzenie zmienne jest uzależnione od profilu ryzyka i zachęca do właściwego postępowania. Ponadto, promuje ono kulturę Banku i zgodność z wymaganiami regulacyjnymi, aby umożliwić unikanie konfliktów interesu.

- Działalność na rynkach papierów wartościowych: Kodeks postępowania na rynkach papierów wartościowych zawiera szczegółowe postanowienia dotyczące wybranych aspektów konfliktu interesów i powiązanych z nim tematycznie 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 osobistych na instrumentach finansowych, których celem jest uniknięcie działań na szkodę klientów.

- Zarządzanie przejętym majątkiem: pracownicy, którzy z racji zajmowanego stanowiska realizują zadania, zarządzają informacjami lub posiadają pełnomocnictwo udzielone przez podmiot z Grupy do realizacji czynności związanych z zarządzaniem i marketingiem nieruchomości należących do Grupy, nabytych przez Grupę lub wszelkich innych nieruchomości powierzonych im w zarząd, powinni przestrzegać zasad określonych w odpowiednich regulacjach wewnętrznych. Pracownicy mają zakaz podejmowania jakichkolwiek czynności związanych z budową, rozbiórką, remontem lub rewitalizacją nieruchomości w imieniu Grupy bez uzyskania stosownej, uprzedniej zgody na takie działania, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie regulacjami wewnętrznymi Banku.

#### **B. Konflikty interesów pomiędzy klientami:**

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

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

#### **C. Konflikty interesów pomiędzy Bankiem a jego klientami (powstający w rezultacie modelu biznesowego lub różnych usług oferowanych przez Bank i prowadzonej przez niego działalności):**

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.

Bez uzyskania wcześniejszej pisemnej zgody jednostki ds. zasobów ludzkich, Obszaru Zapewnienia Zgodności oraz przełożonego, pracownik nie może przyjmować na siebie zobowiązań powierniczych, ani pełnomocnictw od klientów dotyczących zawierania w ich imieniu transakcji z podmiotem z Grupy. Pracownicy nie mogą samodzielnie dokonywać zmian w danych dostarczanych przez klientów; dane te powinny być zmieniane zgodnie z dyspozycją ze strony klientów, przy zachowaniu zgodności z określoną w tym zakresie procedurą.

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, które regulują tworzenie i zatwierdzanie materiałów analitycznych, ich treść oraz sposób rozpowszechniania. Dokumenty te zawierają także szczegółowe zasady, jakie należy stosować w szczególnych przypadkach (np. udział w IPO/SPO, zmiana kierunku rekomendacji) oraz w odniesieniu do transakcji własnych zawieranych przez analityków.

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, działalność analityczna polega na sporządzaniu materiałów analitycznych lub świadczeniu usług analitycznych, które (i) dotyczą jednego lub kilku instrumentów finansowych lub innych aktywów, lub (ii) dotyczą emitentów lub potencjalnych emitentów instrumentów finansowych, lub (iii) które są ściśle związane z określoną branżą lub rynkiem, w taki sposób, że stanowią podstawę do sformułowania opinii na temat instrumentów finansowych, aktywów lub emitentów w tym sektorze.

Taki rodzaj materiałów analitycznych lub usług analitycznych obejmuje bezpośrednio lub pośrednio rekomendacje lub sugestie dotyczące określonej strategii inwestycyjnej i dostarcza uzasadnioną opinię o obecnej lub przyszłej wartości lub ceny danych instrumentów finansowych lub aktywów. Alternatywnie, może też, zawierać same analizy oraz oryginalne spostrzeżenia i wnioski opierające się na nowych lub istniejących informacjach, które mogłyby zostać wykorzystane do sformułowania określonej strategii inwestycyjnej.

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 określać zasady przekazywania materiałów analitycznych ze szczególnym uwzględnieniem usług, w ramach których, bezpłatne otrzymywanie i przekazywanie takich materiałów jest niemożliwe ze względu na zakaz przyjmowania i przekazywania zachęt. Taki zakaz ma miejsce np. w przypadku podmiotów świadczących usługi dyskrejonalnego zarządzania portfelem inwestycyjnym lub niezależne usługi doradztwa inwestycyjnego.

- Zachęty wypłacane na rzecz lub otrzymywane od osób trzecich <sup>2</sup>

Wspomniane płatności lub świadczenia przekazywane/ otrzymywane przez jednostki muszą: (i) być uznane za niezbędne do świadczenia usługi lub dystrybucji produktu; (ii) być związane ze świadczeniem dodatkowej usługi; i (iii) mieć na celu poprawę jakości usługi.

---

<sup>2</sup> Kwestie zachęt w Santander Bank Polska S.A. regulują Polityka oraz Procedura Wykonawcza przyjmowania i przekazywania zachęt w Santander Bank Polska S.A.

Podmiotom Grupy Santander nie wolno wypłacać ani pobierać opłat lub prowizji, ani oferować lub pobierać żadnych innych korzyści pieniężnych lub niepieniężnych w związku ze świadczeniem usługi lub dystrybucją produktu (zwanymi dalej "zachętami") na rzecz osoby trzeciej lub od osoby trzeciej, która nie jest klientem lub osobą działającą w imieniu klienta, jeżeli wspomniane zachęty mogłyby zagrozić zobowiązaniu podmiotów do działania w najlepszym interesie swoich klientów w sposób uczciwy, bezstronny i profesjonalny.

Dozwolone są drobne, uzasadnione zachęty niepieniężne (np. uczestnictwo w seminariach lub konferencjach) o odpowiedniej wartości, których udzielenie nie powinno wywierać wpływu na postępowanie pracowników Grupy lub jednostek Grupy Santander w sposób, który mógłby zagrozić interesom ich klientów.

Jednostki Grupy muszą potwierdzić, że wszelkie wypłacone lub otrzymane zachęty zostały przez nie jasno przedstawione klientom (w tym ich istnienie, charakter lub kwota) przed sprzedażą produktu lub rozpoczęciem świadczenia usługi. Jeżeli nie można określić dokładnej kwoty zachęt, należy wskazać metodę według której została ona oszacowana.

- System wynagrodzeń dla zespołów zaangażowanych w proces komercjalizacji:

Systemy wynagrodzeń dla zespołów zaangażowanych w proces komercjalizacji powinny być opracowane w taki sposób, aby przeciwdziałać potencjalnym konfliktom interesów, zachęcać do podejmowania decyzji obarczonych podwyższonym ryzykiem oraz uwzględniać aspekty dotyczące jakości sprzedaży oraz obsługi klientów. W szczególności, nie powinny one promować sprzedaży jednego wybranego produktu lub jednej wybranej kategorii produktów w sposób, który mógłby skutkować zawieraniem z klientami umów na produkty zbędne, nieodpowiednie lub niedopasowane do potrzeb klientów.

- 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 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 spółkami zależnymi lub podmiotami powiązаныmi a Bankiem.**

Konflikty interesów mogą powstać w sytuacji, gdy podmiot powiązany traktuje swoje interesy priorytetowo wobec interesów Banku lub interesów całej Grupy, lub w wyniku określonych stosunków podległości/ nadrzędności lub przepływów informacji pomiędzy podmiotem dominującym i jego podmiotami zależnymi.

Przepis ten dotyczy obu relacji:

- pomiędzy Banco Santander SA (i jego Grupą) a Santander Bank Polska SA,
- pomiędzy Santander Bank Polska a jego spółkami zależnymi.

Bank jako podmiot dominujący bierze pod uwagę interesy wszystkich swoich podmiotów zależnych oraz uwzględnia sposób, w jaki te interesy przyczyniają się do osiągnięcia wspólnych celów i interesów całej Grupy, w perspektywie długoterminowej. Analogicznie, wszystkie podmioty Grupy 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 (także w odniesieniu do Grupy Banco Santander).

Bank jako podmiot dominujący Grupy określa model zarządzania Grupą, by zagwarantować wymagany ład korporacyjny oraz właściwe funkcjonowanie systemu kontroli. W szczególności, Grupa bazuje na Zasadach Ładu Grupowego w Grupie Santander Bank Polska S.A., Zasadach Ładu Wewnętrznego w Santander Bank Polska S.A. oraz Strategii Inwestycji Santander Bank Polska S.A. w instrumenty rynku kapitałowego.

Wszystkie interakcje muszą zgodnie z Zasadami Ładu Korporacyjnego odbywać się w duchu współpracy. Niniejsza Polityka oraz Regulaminy funkcjonowania Zarządu i Rady Nadzorczej ustanawiają mechanizmy zarządzania konfliktami interesów z udziałem najwyższego szczebla kierowniczego Banku, w tym odpowiednich członków kadry zarządzającej, członków Zarządu lub organu nadzorującego.

Zawarcie transakcji z podmiotem powiązany jest możliwe po uprzednim zweryfikowaniu i zidentyfikowaniu potencjalnych i rzeczywistych konfliktów interesów. Transakcja może być zawarta jedynie w sposób, który zapewnia odpowiednie zarządzanie konfliktem interesów (transparentność/ rynkowe warunki transakcji).



Wszelkie wątpliwości w zakresie zarządzania zidentyfikowanymi konfliktami (potencjalnymi i rzeczywistymi) w relacji pomiędzy podmiotem powiązany a Bankiem powinny być konsultowane z Obszarem Zapewnienia Zgodności.

#### **E. Konflikty pomiędzy Bankiem a członkami jego organów zarządzających (tj. Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej).**

Są to potencjalne konflikty pomiędzy interesami Banku 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 Banku będą rozstrzygane zgodnie z Regulaminem Zarządu i Rady Nadzorczej oraz postanowieniami niniejszej Polityki, w zakresie, w jakim jest ona zgodna z Regulaminem.

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej oraz osoby pełniące kluczowe funkcje w Banku zobowiązani są do działania w interesie wszystkich akcjonariuszy Banku. 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 podmiotów.

Członkowie Zarządu oraz osoby pełniące kluczowe funkcje w banku nie mogą pełnić dodatkowych funkcji w podmiocie zależnym lub innym podmiocie należącym do Grupy – jeżeli negatywnie wpłynęłoby to na efektywność wykonywanych obowiązków w Banku, w szczególności nie gwarantowałoby poświęcania niezbędnej ilości czasu na wykonywanie funkcji w Banku lub powodowałoby powstanie konfliktów interesów osłabiających niezależność osądu wobec funkcji pełnionej w Banku.

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej muszą przestrzegać obowiązujących lokalnie przepisów, regulaminów i zasad lokalnych organów oraz najlepszych praktyk. Rada Nadzorcza i Zarząd ujawniają informacje dotyczące niniejszej Polityki. Ujawnienia są dokonywane na stronie internetowej Banku i obejmują informacje nt. sposobu zarządzania przez Bank istotnymi konfliktami interesów oraz konfliktami, które mogłyby powstać z powodu przynależności Banku do Grupy lub transakcji zawieranych przez Bank z innymi podmiotami w Grupie. Publicznemu ujawnieniu nie podlegają informacje objęte ochroną prawną. Powyższe informacje, a także informacje o istnieniu w Banku takich potencjalnych konfliktów oraz ich zakresie, są przekazywane Komisji Nadzoru Finansowego.

W związku z tym, członkowie Zarządu i 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;
- postępować zgodnie z kryteriami i zasadami określonymi w Modelu Ładu Korporacyjnego dla Grupy oraz jej spółek zależnych oraz wytycznych dla spółek zależnych i w szczegółowych Zasadach Ładu korporacyjnego, a także promować prawidłową strukturę zarządzania i nadzoru i działać zgodnie z zasadami Grupy;
- posiadać i doskonalić wiedzę niezbędną do wykonywania przydzielonych im obowiązków i zadań,

- zgłaszać do Obszaru Zapewnienia Zgodności oraz do Departamentu Ładu Korporacyjnego 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;
  - korzystania z szans 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 z 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 Grupy;
  - 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/ podmiotów z nimi powiązanych.

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

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

#### **F. Konflikt pomiędzy Bankiem/ Grupą a ich akcjonariuszami<sup>3</sup>**

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

---

<sup>3</sup> Konflikt pomiędzy Santander Bank Polska S.A. (w tym jego Grupą) a Banco Santander S.A. został uregulowany w rozdziale D



Transakcje lub umowy zawierane z akcjonariuszami muszą być zawierane na zasadach rynkowych obowiązujących w relacjach pomiędzy niezależnymi stronami, w interesie danego podmiotu Grupy Santander i w absolutnej zgodności z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi. Na poziomie Grupy należy również brać pod uwagę zapisy *Polityki dot. komunikacji i kontaktów z udziałowcami oraz inwestorami*.

#### **G. Konflikt interesów pomiędzy Bankiem a osobami trzecimi, głównymi partnerami biznesowymi i dostawcami, ze szczególnym uwzględnieniem umów outsourcingu.**

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 lub 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 outsourcingu, Procedurą zarządzania dostawcami oraz outsourcingu, a także z postanowieniami *Polityki Zakupowej i Polityki przeciwdziałania łapownictwu i korupcji*.

Zgodnie z Wytycznymi EBA w sprawie outsourcingu:

- Przed zawarciem umowy outsourcingowej. Bank identyfikuje i ocenia konflikty interesów dotyczące zawartych przez niego umów outsourcingu i zarządza nimi, w tym identyfikuje konflikty interesów pomiędzy podmiotami działającymi w ramach tej samej Grupy
- Warunki finansowe dotyczące usługi będącej przedmiotem outsourcingu będą ustalone na zasadach rynkowych i obowiązujących pomiędzy niezależnymi kontrahentami.

#### **H. Konflikt pomiędzy liniami lub jednostkami biznesowymi Banku**

Ten rodzaj konfliktu może wynikać 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 rozwoju

korporacyjnego, 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 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 (Obszaru Zapewnienia Zgodności), jako podmiotu dominującego. Bank bierze udział w rozstrzygnięciu tego rodzaju konfliktów interesów w sposób korzystny dla całej Grupy poprzez zastosowanie mechanizmów rozwiązywania konfliktów interesów. W procesie tym wezmą udział Zarząd, przewodniczący Rady Nadzorczej lub inne kompetentne organy zarządzające podmiotów zależnych zaangażowanych w konflikt.

Transakcje z podmiotami zależnymi muszą być oceniane w oparciu o zasadę równego traktowania wszystkich stron i pod kątem obowiązywania warunków rynkowych.

### **J. Konflikt pomiędzy członkami Rady Nadzorczej lub Zarządu Banku, lub pomiędzy członkami tych organów a pozostałymi pracownikami Banku**

Relacje pozasłużbowe pomiędzy członkami Rady Nadzorczej lub Zarządu albo pomiędzy członkami Rady Nadzorczej lub Zarządu oraz pozostałymi pracownikami banku, występują relacje pozasłużbowe, związane np. z pokrewieństwem lub powinowactwem, mogą mieć wpływ na niezależność i bezstronność podejmowanych decyzji. Niedopuszczalna jest sytuacja, w której ze względu na łączące poszczególnych pracowników pozasłużbowe więzi, niezbędna dla rzetelnego wykonywania powierzonych im zadań, niezależność osądu i decyzji mogłaby być zagrożona (np. w wyniku podległości służbowej takich osób).

Każda tego typu relacja, ze szczególnym uwzględnieniem relacji w ramach hierarchicznej lub funkcjonalnej podległości, powinna być zgłoszona odpowiednio przewodniczącemu Rady Nadzorczej lub Prezesowi Zarządu, który podejmie działania adekwatne do zaistniałej sytuacji w celu zarządzenia potencjalnym konfliktem, np. zapewnienie braku podległości służbowej poprzez powierzenie jednej z osób innej funkcji (w przypadku wątpliwości w konsultacji z Obszarem Zapewnienia Zgodności).

Niedopuszczalne jest specjalne traktowanie lub oferowanie specjalnych warunków zatrudnienia ze względu na powiązania osobiste lub rodzinne z członkami Rady Nadzorczej lub Zarządu banku.

### **K. Konflikt pomiędzy Bankiem a innymi powiązаныmi stronami niż wymienione powyżej.**

W przypadku identyfikacji konfliktu interesów innego niż powyżej opisane należy postępować zgodnie z zasadami ogólnymi zapisanymi w pkt. 4 niniejszej Polityki. Wszelkie wątpliwości w zakresie zarządzania zidentyfikowanymi konfliktami (potencjalnymi i rzeczywistymi) powinny być zgłaszane przełożonemu lub do Obszaru Zapewnienia Zgodności.

## 6. KLUCZOWE PROCESY

Bank wdrożył procesy zapewniające zapobieganie, identyfikację i zarządzanie konfliktami interesów w sposób niezwłoczny, zgodnie z ustalonym podziałem obowiązków i odpowiedzialności.

- Zapobieganie, identyfikacja potencjalnych i rzeczywistych konfliktów interesów oraz zarządzanie nimi i monitorowanie jest obowiązkiem każdego pracownika Banku, przy wsparciu/ konsultacji przełożonego lub Obszaru Zapewnienia Zgodności (zgodnie z modelem trzech linii obrony).
- Prawidłowy tryb zarządzania konfliktem interesów:

Każdy konflikt interesów, jaki może powstać w Grupie, musi być odpowiednio zarządzany, między innymi poprzez działania, wdrożone mechanizmy kontrolne 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, członków zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej z zakresu identyfikowania, eskalowania i zarządzania konfliktami interesów.
- Odpowiedni 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/ podmiotami. Transakcje te muszą odbywać się na zasadach rynkowych, a w podejmowanie decyzji nie mogą uczestniczyć osoby, których te transakcje pośrednio lub bezpośrednio dotyczą oraz nie mogą też wywierać żadnego wpływu na proces i osoby podejmujące decyzje w takich sprawach.
- Wyznaczenie barier informacyjnych, z uwzględnieniem fizycznego oddzielenia wybranych linii lub jednostek biznesowych w uzasadnionych przypadkach, zgodnie z obowiązującym kodeksem postępowania lub innymi regulacjami wewnętrznymi.
- Zapobieganie wywieraniu niewłaściwego wpływu na daną działalność w obrębie Banku, przez osoby aktywne w zakresie tych działań również poza tą instytucją.

- Zapewnienie nadzoru nad osobami wykonującymi w ramach swoich podstawowych zadań czynności na rzecz i w imieniu Klientów, które to czynności powodują lub mogą powodować wystąpienie Konflikту interesów pomiędzy Klientami lub interesem Klienta i Banku,
- Zapobieganie istnieniu bezpośrednich zależności pomiędzy wysokością wynagrodzenia osób wykonujących określone czynności, od wynagrodzenia lub zysków osiągniętych przez osoby wykonujące czynności innego rodzaju, które powodują lub mogłyby spowodować powstanie konfliktu interesów,<sup>4</sup>
- Zapobieganie możliwości wywierania niekorzystnego wpływu osób trzecich na sposób wykonywania przez pracowników czynności związanych z prowadzeniem przez Bank działalności,
- Zapobieganie przypadkom jednoczesnego lub następującego bezpośrednio po sobie wykonywania przez tę samą osobę czynności związanych z różnymi usługami, jeżeli mogłyby to wywrzeć niekorzystny wpływ na prawidłowe zarządzanie konfliktami interesów lub zapewnić nadzór nad takim sposobem wykonywania czynności, jeżeli jest on konieczny,
- Zapewnienie, że pracownicy wykonują swoje zadania w sposób maksymalnie niezależny od czynników lub osób sprzyjających występowaniu Konfliktów interesów,
- Zobowiązanie partnerów biznesowych (w szczególności: agentów) do złożenia oświadczeń o odpowiednim zarządzaniu konfliktami interesów,
- Ocena partnerów biznesowych pod kątem wywiązywania się z obowiązku zapobiegania Konfliktom interesów oraz w przypadku zaistnienia takiej potrzeby weryfikacja realizacji tego obowiązku.
- 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.

- **Proces eskalacji:**

Pracownicy zobowiązani są przestrzegać zasad wewnętrznego procesu eskalacji konfliktów interesów (potencjalnych i rzeczywistych), informując swoich bezpośrednich przełożonych oraz Obszar Zapewnienia Zgodności o występowaniu i charakterze każdego konfliktu, w celu ich oceny i odpowiedniego zarządzania.

Obszar Zapewnienia Zgodności prowadzi rejestr konfliktów potencjalnych (ZAŁĄCZNIK nr I)<sup>5</sup> oraz rejestr zgłoszonych konfliktów rzeczywistych, zgodnie z wzorem stanowiącym Załącznik nr II do niniejszej Polityki.

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

- **Rozwiązywanie konfliktów:**

---

<sup>4</sup> Zapis dotyczy np. sytuacji uzależnienia wynagrodzenia dealerów uczestniczących w procesie ustalania stawki referencyjnej od wielkości portfela kredytów których oprocentowanie oparte jest o tę stawkę.

<sup>5</sup> Obszar Zapewnienia Zgodności dokonuje przeglądu i weryfikacji rejestru konfliktów potencjalnych w cyklach rocznych.

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 lub organów zarządzających.

Szef danej jednostki musi rozwiązywać konflikty interesów poprzez podejmowanie decyzji w odniesieniu do każdego z konfliktów zgodnie z przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi. 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, zastosowanie ma odpowiedni mechanizm rozwiązywania konfliktów zgodnie z Polityką przeciwdziałania konfliktom interesów, obowiązującą w Santander Bank Polska S.A. W przypadku konfliktu z udziałem Grupy Santander, konflikt musi zostać rozwiązany na poziomie korporacyjnym zgodnie z Modelem Zarządzania Grupą-Spółką Zależną.

- Zarządzanie:

Konflikty interesów będą zarządzane przez kadre 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.

Obszar Zapewnienia Zgodności na wniosek Departamentu Ładu Korporacyjnego, przed powołaniem osoby do składu organu Banku oraz przed powołaniem członka organu Banku do składu organu podmiotu spoza Grupy Banku (powyższe dotyczy także obejmowania lub pełnienia innych funkcji decyzyjnych w podmiotach spoza Grupy Banku) dokonuje analizy pod kątem powstania rzeczywistego lub potencjalnego konfliktu interesów. W uzasadnionych przypadkach, Departament Ładu Korporacyjnego może dokonać powyższej analizy we własnym zakresie i informuje o jej wynikach Obszar Zapewnienia Zgodności w późniejszym terminie, po publicznym ujawnieniu informacji o kandydowaniu lub o powołaniu danej osoby do składu organu Banku, lub innej informacji uzasadniającej przeprowadzenie analizy. Analiza przeprowadzana jest w oparciu o złożone oświadczenia oraz inne dostępne informacje i obejmuje m. in.:

- 1) weryfikację informacji uzyskanych podczas przeprowadzania oceny odpowiedniości członka organu (lub kandydata na niego) dotyczących konfliktów interesów;
- 2) sprawdzenie powiązań biznesowych pomiędzy Bankiem a podmiotem trzecim, w którym członek organu Banku pełni funkcję (lub ma pełnić funkcję);
- 3) identyfikację sporów sądowych pomiędzy Bankiem a podmiotem trzecim, w którym członek organu Banku pełni funkcję (lub ma pełnić funkcję);
- 4) sprawdzenie powiązań biznesowych pomiędzy członkiem organu Banku lub kandydatem na niego a Bankiem, Grupą lub Banco Santander;

- 5) przygotowanie rekomendacji w zakresie działań mających na celu właściwe zarządzanie zidentyfikowanym rzeczywistym lub potencjalnym konfliktem interesów zawierającej m. in.: opis konfliktu interesów, proponowany sposób zarządzania konfliktem, przyjęte rozwiązanie (w odpowiednich przypadkach) oraz wskazanie zaangażowanych osób;
- 6) W przypadku potencjalnych konfliktów interesów rekomendacja, o której mowa w pkt 5 zawiera także opis działań, jakie powinny zostać podjęte w sytuacji, gdy taki konflikt zmaterializuje się jako konflikt rzeczywisty.

Czynności określone w pkt 2 i 3 obejmują także sprawdzenie powiązań i ewentualnych sporów pomiędzy Grupą, Banco Santander S.A. a podmiotem trzecim, w którym członek organu Banku pełni funkcję (lub ma pełnić funkcję).

Wyniki analizy, o której mowa powyżej są przekazywane: Przewodniczącemu Rady Nadzorczej, Komitetowi Nominacji RN oraz osobie, której analiza dotyczy, za pośrednictwem Departamentu Ładu Korporacyjnego. W przypadku, gdy analiza dotyczy Przewodniczącego Rady Nadzorczej wyniki analizy są przekazywane także wiodącemu niezależnemu Członkowi Rady Nadzorczej.

Departament Ładu Korporacyjnego przedkładając sprawy do rozpatrzenia przez Radę Nadzorczą lub Zarząd, sprawdza wyniki analizy pod kątem ewentualnej konieczności wyłączenia poszczególnych osób z procesu decyzyjnego i informuje o tym odpowiednio Przewodniczącego Rady Nadzorczej lub Prezesa Zarządu.

Osoby wyznaczone w Departamencie Ładu Korporacyjnego, przy wsparciu Obszaru Zapewnienia Zgodności, zobowiązane są przechowywać dokumentację dotyczącą konfliktów interesów poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej, z uwzględnieniem udokumentowania sposobu zarządzania i ostatecznego rozwiązania każdego konfliktu.

Dla usług inwestycyjnych i dodatkowych, Bank posiada – zgodnie z wymogami prawnymi - Regulamin zarządzania konfliktami interesów oraz prowadzi i regularnie weryfikuje rejestr 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, w tym usług inwestycyjnych i pomocniczych świadczonych przez Bank lub w jego imieniu, w toku których doszło lub może dojść do powstania konfliktu interesów.

W przypadku bieżących usług, wspomniany rejestr będzie wskazywał procedury i środki wdrożone w związku z potencjalnymi konfliktami interesów.

- Raportowanie niezgodności:

Poza standardowym procesem raportowania i procesem eskalacji, pracownicy mogą również korzystać z kanału sygnalizowania nieprawidłowości (*Whistleblowing*), o którym mowa w Generalnym Kodeksie Postępowania.

## 7. NARUSZENIA POLITYKI

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

## 8. WŁAŚCICIELSTWO, INTERPRETACJA, DATA OBOWIĄZYWANIA POLITYKI I OKRESOWE PRZEGLĄDY

Niniejsza Polityka wchodzi w życie po akceptacji przez Zarząd, pod warunkiem zatwierdzenia Uchwały przez Radę Nadzorczą Santander Bank Polska S.A.

Obszar Zapewnienia Zgodności jest odpowiedzialny za interpretowanie postanowień tej polityki.

Polityka będzie podlegać corocznym przeglądom, podczas których wprowadzane będą zmiany i modyfikacje uznane za konieczne.

### HISTORIA DOKUMENTU

Wersja dokumentu:	Autor zmiany:	Opis zmiany (wraz ze wskazaniem powiązanych, nowych lub uchylanych lub zmienianych dokumentów)	Organ lub osoba zatwierdzająca	Data zatwierdzenia
1.0	Monika Grząślewicz, Katarzyna Berdych	Wdrożenie Polityki przeciwdziałania konfliktom interesów	UZB 29/2019	20.02.2019 r.
2.0	Monika Grząślewicz, Katarzyna Berdych	Aktualizacja Polityki przeciwdziałania konfliktom interesów z uwzględnieniem zmian Polityki korporacyjnej	UZB 212/2020	18.12.2020 r.
3.0	Łukasz Siwek, Katarzyna Berdych	Wdrożenie Polityki przeciwdziałania konfliktom interesów z uwzględnieniem znowelizowanej Rekomendacji Z	UZB 237/2021	30.11.2021 r.
4.0	Katarzyna Berdych	Aktualizacja Polityki przeciwdziałania konfliktom interesów z uwzględnieniem zmian Polityki korporacyjnej	UZB	2023



**ZAŁĄCZNIK I:**

Niewyczerpująca lista 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 powiązаныmi osobami/ podmiotami	Zapewnienie finansowania lub dostarczanie produktów, usług i innych materiałów powiązany 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
	Transakcje korporacyjne	Zamiar przeprowadzania transakcji korporacyjnych
	Zewnętrzne transakcje handlowe	



Podmiot dominujący i podmioty zależne	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.
	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 Nadzorczej/ Zarządu	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 powiązаныmi osobami/ podmiotami	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 Bank Polska i znaczącymi akcjonariuszami.
	Znaczące transakcje	Transakcje, działania i usługi wykonywane przez podmioty Grupy Santander Bank Polska 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 na rzecz osób trzecich.
	Transakcje z powiązanymi osobami/podmiotami	Zapewnienie finansowanie 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, jako usługodawca zewnętrzny dla innych podmiotów z tego samego sektora lub zbliżonego obszaru działalności co podmioty Grupy Santander.

Kategoria konfliktu	Rodzaj potencjalnego konfliktu interesów	Działanie, usługa, decyzja lub transakcja
Linia/ Jednostka biznesowa	Transakcje korporacyjne	Jednoczesny zamiar przeprowadzania transakcji korporacyjnych
	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 (oba są podmiotami zależnymi Banco Santander S.A.)	Transakcje korporacyjne	Zamiar przeprowadzania transakcji korporacyjnych
	Zewnętrzne transakcje komercyjne	
	Niewłaściwe postępowanie	Niewłaściwe oraz/lub niedbałe postępowanie członków 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.
	Konkurencja	Podejmowanie działalności lub świadczenie usług, bezpośrednio lub pośrednio, w tej samej lokalizacji lub jurysdykcji.

**ZAŁĄCZNIK II**

Wzór rejestru rzeczywistych konfliktów interesów zgłoszonych do Obszaru Zapewnienia Zgodności.

Data	Powiadomienie: pisemne (P), ustne (U)	a) osoba zgłaszająca kwestie konfliktu/ osoba, z którą kwestia konfliktu lub zapytanie są omawiane	Jednostka biznesowa	Rodzaj konfliktu	Zaangażowane spółki/ klienci	Opis konfliktu interesów	Ocena i proponowane rozwiązanie	Osoba rejestrująca: