



Polityka przeciwdziałania i zarządzania konfliktami interesów

w Banku Ochrony Środowiska S.A.



Spis treści

Postanowienia ogólne	str. 3
Definicja konfliktu interesów	str. 4
Źródła konfliktu interesów	str. 5
Przeciwdziałanie konfliktom interesów	str. 6
Mechanizmy kontrolne	str. 7
Przeciwdziałanie i zarządzanie konfliktami interesów	str. 8
Zasady odpowiedzialności	str. 8
Postanowienia końcowe	str. 9



Postanowienia ogólne

1. Postanowienia Polityki przeciwdziałania i zarządzania konfliktami interesów odnoszą się do Banku, osób zaangażowanych i klientów Banku i mają na celu, w szczególności, ochronę interesów klientów oraz dążenie do wzmocnienia wizerunku Banku jako instytucji profesjonalnej, uczciwej i kierującej się przejrzystymi zasadami funkcjonowania.
2. Polityka określa działania - z zakresu identyfikowania, diagnozowania, zarządzania i eliminacji konfliktów interesów - konieczne do podjęcia przy tworzeniu, opracowywaniu, projektowaniu, współtworzeniu, aktualizowaniu lub wdrażaniu do dystrybucji instrumentów finansowych, usług doradczych oraz produktów ubezpieczeniowych, przy zawieraniu umów outsourcingu, a także pozostałej działalności Banku.
3. Osoby zaangażowane powinny stosować postanowienia Polityki łącznie z innymi obowiązującymi w Banku regulacjami, dotyczącymi: w szczególności (i) postępowania z Informacjami poufnymi i informacjami stanowiącymi tajemnicę bankową, zakazów ich wykorzystywania i ujawniania, (ii) zakazów manipulacji rynkowej oraz (iii) sporządzania rekomendacji z naruszeniem przepisów prawa.

Definicja konfliktu interesów

Konflikt interesów – znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności pomiędzy:

- a) interesem Banku a interesem klienta lub grupy klientów,
- b) interesem klienta lub grupy klientów a interesem osoby zaangażowanej,
- c) interesem osoby zaangażowanej a interesem Banku,
- d) interesami klientów, na rzecz których Bank realizuje usługi w zakresie działalności bankowej.

Potencjalny konflikt interesów – występuje jeśli działalność osoby zaangażowanej może wpłynąć w przyszłości niewłaściwie na jej bezinteresowność bądź bezstronność.

Rzeczywisty konflikt interesów – sytuacja, w odniesieniu do której konflikt interesów już zaistniał.

Osoba zaangażowana – osoba, która spełnia przynajmniej jeden z poniższych warunków:

- a) osoba wchodząca w skład statutowych organów Banku,
- b) osoba pozostająca z Bankiem w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku o charakterze prawnym,
- c) przedsiębiorca będący agentem Banku,
- d) osoba kierująca działalnością lub wchodząca w skład organu zarządzającego agenta Banku, podmiotu wykonującego czynności przekazane przez Bank, a dotyczące obrotu instrumentami finansowymi,
- e) osoba wykonująca czynności pośrednictwa,
- f) osoba wykonująca czynności agencyjne,
- g) akcjonariusz lub osoba bliska akcjonariusza.

Źródła konfliktu interesów (1/2)

1. Bank przeciwdziała powstawaniu i zarządza konfliktami interesów związanymi z prowadzoną działalnością.
2. Bank identyfikuje jako potencjalne źródła konfliktów interesów w szczególności następujące działania:
 - 1) uzyskanie korzyści finansowej kosztem straty finansowej klienta lub grupy klientów;
 - 2) przyjmowanie od klientów korzyści lub prezentów;
 - 3) przedkładanie interesu jednego klienta ponad interes innego klienta lub grupy klientów (powody natury finansowej lub innej);
 - 4) posiadanie interesu w określonym wyniku usługi świadczonej na rzecz klienta lub transakcji przeprowadzanej w imieniu klienta, który to interes jest rozbieżny z interesem klienta;
 - 5) świadczenie usług doradztwa przez Bank przy jednoczesnym oferowaniu klientowi finansowania przez Bank lub podmiot zależny Banku;
 - 6) prowadzenie takiej samej działalności, jak klient;
 - 7) przyjmowanie od osoby innej niż dany klient, w związku z usługą świadczoną na rzecz tego klienta, zachęty w postaci korzyści pieniężnych lub niepieniężnych lub darmowych usług;
 - 8) okoliczności wynikające ze struktury i działalności gospodarczej członków Grupy Kapitałowej BOŚ S.A.;
 - 9) powiązanie osoby zaangażowanej z podmiotem wykonującym czynności na rzecz Banku;
 - 10) pełnienie dodatkowych funkcji przez osoby zaangażowane w szczególności osoby na kluczowych stanowiskach w innych spółkach;
 - 11) przyjmowanie od podmiotu współpracującego w związku z usługą świadczoną na rzecz Banku korzyści pieniężnych lub niepieniężnych, prezentów lub darmowych usług.
3. Katalog potencjalnych źródeł konfliktów interesów ma charakter otwarty i jest opracowywany i aktualizowany na podstawie zgłoszeń zidentyfikowanych konfliktów interesów, oraz na podstawie innych informacji, które zostały zgromadzone w związku z wykonywaniem w tym zakresie zadań.

Źródła konfliktu interesów (2/2)

1. Konflikt interesów pomiędzy interesem osoby zaangażowanej a interesem Banku może wystąpić w szczególności w następujących przypadkach:
 - 1) uczestniczenia Banku w procesie obsługi i podejmowania decyzji w stosunku do klienta, na rzecz którego osoba zaangażowana świadczy pracę lub podejmuje prace zlecone albo, którego z osobą powiązaną łączą więzy pokrewieństwa, powinowactwa lub bliskie relacje;
 - 2) pozostawania osoby zaangażowanej w stosunku pracy w rozumieniu Kodeksu pracy lub w stosunku cywilnoprawnym w ramach przepisów Kodeksu cywilnego w innej firmie konkurencyjnej, co może powodować nierzetelne wykonywanie obowiązków służbowych w Banku;
 - 3) negocjacji umowy, decyzji o zawarciu umowy oraz realizacji umowy z podmiotem współpracującym.
2. Konfliktem interesów nie jest sytuacja, w której Bank, działając w dobrej wierze i zgodnie z zasadami świadczenia Usług inwestycyjnych, uzyskuje pozytywny wynik finansowy transakcji, a klient na tej samej transakcji odnosi negatywny wynik finansowy.

Przeciwdziałanie źródłom konfliktu interesów

1. W Banku są utrzymywane i stosowane skuteczne rozwiązania organizacyjne i administracyjne w celu podjęcia wszelkich działań mających na celu zapobieżenie wystąpieniu sytuacji, w której konflikty interesów negatywnie wpłyną na interesy jego klientów.
2. Każda osoba wchodząca w skład statutowych organów Banku oraz każda osoba pozostająca z Bankiem w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze, zobowiązana jest do ujawniania wystąpienia lub możliwości wystąpienia konfliktu interesów w przypadku zidentyfikowania transakcji z akcjonariuszem lub osobami bliskimi akcjonariusza.



Mechanizmy kontrolne

W celu rzetelnej identyfikacji i zarządzania konfliktami interesów Bank stosuje rozwiązania organizacyjno-techniczne oraz odpowiednie zasady postępowania, w tym mechanizmy kontrolne i mechanizmy kontroli ryzyka poprzez wprowadzenie określonych zasad.

W przypadku wystąpienia konfliktów interesów Bank podejmuje działania mające na celu ograniczenie ich negatywnych skutków, w tym dokonywanie zgłoszeń konfliktów interesów oraz prowadzenie rejestrów konfliktów interesów, określone w odrębnych przepisach wewnętrznych Banku. Przegląd rejestrów konfliktów interesów dokonywany jest raz w roku.

Wszystkie informacje dotyczące rzeczywistych konfliktów interesów, przekazywane przez Bank klientowi zgodnie z Polityką, powinny mieć formę pisemną lub zostać przekazane za pośrednictwem poczty elektronicznej (o ile klient wyraził na to zgodę i przekazał adres poczty elektronicznej), w formie zapewniającym możliwość przechowywania przez klienta i Bank tych informacji oraz uniemożliwiającym modyfikację ich treści. Informacja kierowana do klienta powinna zawierać dane pozwalające mu na świadome podjęcie decyzji co do zawarcia umowy albo jej kontynuacji albo rozwiązania.

Zasady odpowiedzialności

1. Naruszenie przez osoby zaangażowane postanowień Polityki i innych przepisów wewnętrznych Banku w przedmiotowym obszarze, stanowi podstawę odpowiedzialności dyscyplinarnej, a także może zostać uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co nie wyłącza odpowiedzialności na gruncie powszechnie obowiązujących przepisów prawa.
2. Każdy pracownik Banku obowiązany jest zapoznać się z treścią Polityki i potwierdzić ten fakt na piśmie.
3. Osoby zaangażowane mają obowiązek:
 - 1) identyfikować konflikty interesów,
 - 2) nie podejmować działań, które mogłyby doprowadzić do powstania konfliktu interesów i unikać sytuacji, w której mogłoby powstać wrażenie, że w trakcie wykonywania czynności pracowniczych kierują się powodami natury finansowej lub osobistej,
 - 3) nie uczestniczyć w procesie przygotowania i podejmowania decyzji dotyczącej transakcji, która może powodować wystąpienie konfliktu interesów oraz nie uczestniczyć w obsłudze takiej transakcji,
 - 4) w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub wystąpienia okoliczności, które mogą doprowadzić do zaistnienia takiego konfliktu – poinformować o tym bezpośredniego przełożonego lub DZG.
4. Zarząd zapewnia funkcjonowanie systemu zarządzania konfliktami interesów w Banku, regulowanego Polityką i innymi przepisami wewnętrznymi.
5. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad funkcjonowaniem systemu zarządzania konfliktami interesów w Banku, regulowanego Polityką i innymi przepisami wewnętrznymi.



Postanowienia końcowe

Nie rzadziej niż raz w roku dokonywany jest przeglądu Polityki oraz podejmowane są odpowiednie kroki w celu wyeliminowania wszelkich uchybień.