

Celem „Polityki zarządzania naruszeniami Norm Etycznych oraz Konfliktami Interesów w Grupie Kapitałowej Getin Noble Bank SA”(dalej **polityka**) jest:

- 1) propagowanie wartości etycznych bankowego środowiska zawodowego,
- 2) stworzenie podstaw przeciwdziałania naruszeniom **etyki** oraz przeciwdziałania i zarządzania **konfliktami interesów**, które mogą powodować naruszenia interesu **klentów** oraz **grupy kapitałowej** Getin Noble Banku S.A., a także w przypadku ich powstania przyjęcie rozwiązań zapewniających ochronę interesów **klentów** oraz **grupy kapitałowej**,
- 3) stworzenie podstaw do zapobiegania stratom finansowym i wizerunkowym wynikającym z dopuszczenia do sytuacji zaistnienia **konfliktu interesów**.

Polityka nakłada na **podmioty z grupy kapitałowej banku** obowiązek:

- 1) przestrzegania norm etycznych, w tym zasad i wartości **grupy kapitałowej** oraz obowiązków pracowniczych wyszczególnionych w Dziale II niniejszej **polityki**,
- 2) wdrożenia, utrzymywania oraz nadzorowania skutecznych działań w celu identyfikacji naruszeń **etyki**,
- 3) wdrożenia, utrzymywania oraz nadzorowania skutecznych działań w celu identyfikacji rzeczywistych i potencjalnych **konfliktów interesów**, w tym w związku ze współpracą z **kontrahentami**, ich eliminowania oraz w przypadku braku możliwości wyeliminowania - ich oceny i zarządzania w celu minimalizacji negatywnych skutków,
- 4) podjęcia odpowiednich kroków, w ramach swoich zasad organizacyjnych i administracyjnych, w celu wykluczenia niekorzystnego wpływu **konfliktów interesów** na interesy ich **klentów**,
- 5) utrzymywania skutecznych działań w celu identyfikacji rzeczywistych i potencjalnych konfliktów między interesami **podmiotów grupy kapitałowej**, a prywatnymi interesami **pracowników**, ich eliminowania oraz w przypadku braku możliwości wyeliminowania – oceny i zarządzania nimi. Obowiązek ten dotyczy również **konfliktów** w związku z interesami członków organów zarządzających, które mogłyby niekorzystnie wpływać na wykonywanie ich obowiązków.

Z „Polityki zarządzania naruszeniami Norm Etycznych oraz Konfliktami Interesów w Grupie Kapitałowej Getin Noble Bank SA” dowiesz się o:

- 1) normach etycznych obowiązujących w naszym **banku** oraz **grupie kapitałowej**,
- 2) definicji i przykładach potencjalnego **konfliktu interesów**,
- 3) obszarach identyfikacji **konfliktu interesów**,
- 4) zasadach eliminowania sytuacji generujących ryzyko powstania **konfliktu interesów**,
- 5) trybie zgłaszania naruszenia **etyki** lub **konfliktu interesów**,
- 6) rejestrze zdarzeń dotyczących naruszeń **etyki** oraz **konfliktów interesów**.

DZIAŁ I – WPROWADZENIE

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne

1. „Polityka zarządzania naruszeniami Norm Etycznych oraz Konfliktami Interesów w Grupie Kapitałowej Getin Noble Bank SA” (zwana dalej „**polityką**”) stanowi odrębny aczkolwiek uzupełniający dokument do:
 - 1) „Kodeksu Etyki Getin Noble Banku”,
 - 2) „Kodeksu dobrych praktyk spółek grupy kapitałowej Getin Noble Banku”,
 - 3) „Polityki zarządzania Konfliktami Interesów w Banku dotyczącej działalności prowadzonej przez Bank w oparciu o art. 70 ust. 2 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r. poz. 1768, ze zm.) oraz działalności Banku w oparciu o art. 5 ust.1 pkt 1) ustawy z dnia 28 sierpnia 1977 r. prawo bankowe (tekst jedn. z 2017 r. poz. 1876, ze zm.) w zakresie Lokat strukturyzowanych”,
 - 4) „Polityki zarządzania Konfliktami Interesów w Obszarze Bancassurance dotyczącej działalności prowadzonej przez Bank w obszarze Bancassurance”,
 - 5) „Polityki zarządzania konfliktami interesów osób pełniących funkcje zarządcze w Getin Noble Bank SA”,
 - 6) „Polityki przyjmowania i przekazywania świadczeń w Getin Noble Banku S.A.”
 - 7) Strategii zarządzania ryzykiem w Banku.
2. Niniejsza **polityka** implementuje Zasady Dobrej Praktyki Bankowej uchwalone przez Walne Zgromadzenie Związku Banków Polskich (ZBP) i stanowiące kodeks etyczny bankowego środowiska zawodowego, Rekomendację Komisji Etyki Bankowej przy ZBP o kształtowaniu Kultury Etycznej w Bankach, Rekomendację Z dotyczącą zasad ładu wewnętrznego w bankach, oraz Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EUNB) w sprawie zarządzania wewnętrznego EBA/GL/2017/11

DZIAŁ II – NORMY ETYCZNE

Rozdział 1 – Definicja etyki i jej uregulowania wewnątrz i na zewnątrz grupy kapitałowej

3. Na potrzeby **polityki, etyki** należy rozumieć, jako zbiór zasad i norm postępowania przyjętych w środowisku bankowym, którymi są przede wszystkim uczciwość oraz postępowanie w sposób, który nie podważa zaufania do rynku finansowego.
4. **Grupa kapitałowa** w swojej działalności postępuje zgodnie z przepisami prawa i przyjętymi standardami. Wewnętrzną regulację **banku** w tym zakresie stanowi „Kodeks Etyki Pracowników Getin Noble Bank S.A.". Dokumentami, które obok Kodeksu Etyki określają obowiązujące standardy etyczne są Kodeks Etyki Bankowej (Zasady Dobrej Praktyki Bankowej) opracowany przez Związek Banków Polskich oraz niniejsza **polityka**.

Rozdział 2 – Zasady i wartości grupy kapitałowej

5. Działania **grupy kapitałowej** opierają się na sześciu filarach wynikających z modelu postaw i zachowań Getin Power jakimi są: Profesjonalizm, Otwartość, Wartość, Entuzjazm, Rezultat, Angażowanie i które zdefiniowane zostały w obowiązującym w **banku** Kodeksie Etyki.
6. Fundamentalną zasadą, na której **podmioty grupy kapitałowej** i ich **pracownicy** powinni budować swoje relacje z otoczeniem jest odpowiedzialność społeczna. Realizując strategię biznesową, **podmioty** powinny kierować się nie tylko uwarunkowaniami ekonomicznymi, ale również słusznymi interesami swoich **pracowników**, akcjonariuszy, partnerów biznesowych, a także lokalnego środowiska, przede wszystkim zaś słusznymi interesami swoich **klientów**.
7. Wartości **grupy kapitałowej** realizowane są przede wszystkim na czterech płaszczyznach: jako **grupa kapitałowa**, relacje z **kontrahentami**, relacje z **klientami**, relacje z **pracownikami**.

Płaszczyzna pierwsza– jako grupa kapitałowa

8. Jako **grupa kapitałowa** opieramy się na następujących założeniach:
 - 1) oferujemy proste, innowacyjne usługi oraz społecznie odpowiedzialne prowadzenie biznesu przez co przyczyniamy się do wzrostu dobrobytu społeczeństwa,
 - 2) budujemy wiarygodność **grupy kapitałowej** poprzez zachowywanie profesjonalizmu, otwartości, dbając o wartość dla **klienta**, działając z entuzjazmem i z dbałością o rezultaty,
 - 3) budujemy odpowiedzialność społeczną poprzez nasze ciągłe zaangażowanie się w działania charytatywne na rzecz lokalnych społeczności i osób potrzebujących.
 - 4) postępujemy etycznie i dotrzymujemy słowa, w tym nie kreujemy negatywnego wizerunku konkurencji,
 - 5) jako instytucje zaufania publicznego w swojej działalności kierujemy się przepisami prawa, rekomendacjami Komisji Nadzoru Finansowego, wytycznymi, dobrymi praktykami spółek notowanych na Gieldzie Papierów Wartościowych, uchwałami Zarządu bankowego, normami przewidzianymi we wspomnianym Kodeksie Etyki oraz dobrymi zwyczajami kupieckimi,
 - 6) **podmioty** bez ważnych powodów nie wypowiadają sobie lub innym podmiotom rynku finansowego umów, zwłaszcza umów o stałej współpracy,
 - 7) **podmioty** dążą do polubownego załatwiania sporów powstających pomiędzy nimi oraz innymi instytucjami finansowymi, a w szczególności korzystają z sądownictwa polubownego, prowadzonego przez samorząd bankowy,
 - 8) udzielając informacji dbamy o ich aktualność, prawdziwość i rzetelność,
 - 9) każdy z **podmiotów** realizuje wszystkie zasady i wartości **grupy kapitałowej** z uwzględnieniem zasady proporcjonalności.
 - 10) **bank**, jako podmiot dominujący uwzględnia interesy wszystkich podmiotów zależnych oraz sposób, w jaki interesy te przyczyniają się do osiągnięcia wspólnych celów i interesów całej **grupy kapitałowej** w długoterminowej perspektywie.

Płaszczyzna druga– relacje z kontrahentami

9. W relacjach z **kontrahentami** stawiamy na:
 - 1) rzetelność, lojalność, kulturę korporacyjną, wzajemne zaufanie i uczciwą konkurencją,
 - 2) poszanowanie zasad ochrony informacji, w tym ochrony danych osobowych, tajemnicy bankowej i handlowej oraz informacji poufnych,
 - 3) dbałość o dobro **grupy kapitałowej** i jej reputację, w tym poszanowanie przepisów prawa i zachowywanie najwyższej staranności,
 - 4) zapobieganie wszelkim formom korupcji, respektowanie prawa własności intelektualnej stron trzecich, także po ustaniu stosunków umownych,
 - 5) udzielanie niezbędnego wsparcia w realizacji powierzonych czynności.
 - 6) przeciwdziałanie potencjalnym **konfliktom interesów** oraz naruszeniom **etyki** m.in. poprzez kreowanie wartości etycznych.
 - 7) nawiązywanie współpracy z partnerami biznesowymi, których sposób prowadzenia działalności nie stawi zagrożenia dla naszej reputacji.

Płaszczyzna trzecia– relacje z klientami

10. W relacjach z **klientami** dbamy o:
 - 1) pozytywne doświadczenia **klienta**, traktowanie ich z szacunkiem i z poszanowaniem godności,
 - 2) wysoką jakość relacji zewnętrznych z **klientem**, z zachowaniem odpowiedzialności, profesjonalizmu zawodowego i innowacyjności,
 - 3) przekazywanie informacji o usługach i warunkach umowy w sposób zrozumiały, precyzyjny i przejrzysty, bez wykorzystywania profesjonalizmu **podmiotów** w sposób naruszający interesy **klientów**,

- 4) szacunek, brak dyskryminacji, uczciwość, solidarność i wiarygodność,
- 5) rzetelność i terminowość realizacji obsługi posprzedażowej,
- 6) oferowanie produktów zróżnicowanych dla różnych grup społecznych,
- 7) wyjaśnianie różnic pomiędzy poszczególnymi oferowanymi usługami i produktami ze wskazaniem zarówno korzyści, które dana usługa lub produkt zapewniają, jak również związanego z nimi ryzyka,
- 8) jasne zasady postępowania ze skargami/reklamacjami **klientów**, w tym zwłaszcza dążenie do polubownego załatwienia sprawy.

Płaszczyzna czwarta– relacje z pracownikami

11. W relacjach z **pracownikami** stawiamy na:

- 1) motywację, docenianie i dbałość o rozwój **pracowników**, w tym zapewnianie dostępu do różnorodnych form szkolenia,
- 2) poszanowanie godności i zapobieganie naruszeniom praw **pracowniczych**, tj. wszelkim formom dyskryminacji, mobbingu, molestowania, nietykalności cielesnej,
- 3) oferowanie pomocy, dzielenie się wiedzą i wsparcie **współpracowników** oraz przełożonych,
- 4) wspólny komfort pracy, aktywną współpracą i tworzenie życzliwej, przyjaznej atmosfery w zespole,
- 5) rozpowszechnianie świadomości znaczenia ryzyka w działalności banku oraz kultury ryzyka,
- 6) prowadzenie działań w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim w oparciu o jasno zdefiniowane zasady i kryteria merytoryczne, zapewniające **pracownikom** równe szanse awansu i rozwoju, zaś kandydatom do podjęcia pracy w **podmiotach z grupy kapitałowej**, równe szanse zatrudnienia,
- 7) umożliwienie **pracownikom** zgłaszania zachowań nieetycznych i naruszeń, które mogą mieć negatywny wpływ na reputację **podmiotów**. Jednocześnie gwarantujemy **pracownikowi** zgłaszającemu takie naruszenie poufność danych i okoliczności podanych w zgłoszeniu oraz brak ponoszenia z tego tytułu negatywnych konsekwencji.

12. Nie stosowanie się do wyżej wymienionych zasad i wartości jest nieakceptowane.

Rozdział 3 – Obowiązki pracowników

13. **Pracownik** wypełnia swoje obowiązki zgodnie z zakresem czynności, uczciwie i sumiennie, z najlepszą wiedzą. **Pracownik** jest lojalny wobec **grupy kapitałowej**, dba o jego dobre imię oraz godnie go reprezentuje.
14. **Pracownik** powinien wykazać się znajomością obowiązujących przepisów i regulacji z zakresu funkcjonowania danego **podmiotu** oraz aktualnych procedur wewnętrznych **podmiotu**, w którym pracuje oraz ich przestrzegać.
15. **Pracownik** powinien przestrzegać postanowień Kodeksu Etyki Bankowej, Kodeksu Etyki, Dobrych praktyk Grupy Kapitałowej Getin Noble Banku.
16. **Pracownik** jest świadomy znaczenia ryzyka w działalności **podmiotu**, zasad jego podejmowania i zarządzania nim.
17. **Pracownik** powinien posiadaną wiedzę, umiejętności oraz postawę wykorzystywać w interesie **podmiotów** i ich **klientów**.
18. **Pracownik** odpowiada za wypowiedzane słowa oraz treść dokumentów sporządzanych dla **banku** i **klienta**.
19. **Pracownik** jest obowiązany do zachowania poufności informacji dotyczących **podmiotu**, w którym jest zatrudniony i jego **klientów**.
20. **Pracownik** obowiązany jest do zachowania tajemnicy bankowej, zawodowej oraz ubezpieczeniowej oraz zabezpieczania innych prawnie chronionych informacji, w szczególności informacji poufnych.
21. **Pracownik** w trosce o dobro **klienta**, **podmiotu**, w którym jest zatrudniony, **grupy kapitałowej** i własne, powinien w sposób ciągły rozszerzać wiedzę zawodową oraz dążyć do rozwijania umiejętności i postaw właściwych dla wykonywanych czynności.
22. **Pracownik** nie podejmuje czynności, które mogłyby spowodować powstanie **konfliktu interesów** pomiędzy nim a **podmiotem z grupy kapitałowej**, w szczególności nie może podejmować dla osiągnięcia osobistych korzyści działań konkurencyjnych wobec **podmiotu**, w którym jest zatrudniony.
23. **Pracownik** wykonujący czynności w imieniu **podmiotu grupy kapitałowej**, nie powinien obsługiwać własnych transakcji finansowych oraz powinien wyłączyć się z procesu świadczenia usług na rzecz osób, z którymi łączy go bliskie relacje rodzinne, osobiste lub zawodowe.
24. **Pracownik** postępuje odpowiedzialnie mając na względzie nie tylko interes **podmiotu**, w którym jest zatrudniony, ale także interes **grupy kapitałowej** i jest świadomy, że jego praca utożsamiana jest z działaniem **grupy kapitałowej** i wpływa na jej reputację.
25. **Pracownik** w swoich wypowiedziach ustnych, jak i pisemnych, w tym sporządzając treść dokumentów dla **podmiotów**, **kontrahenta** i **klienta**, ma na uwadze odpowiedzialność za słowo.
26. **Pracownik** wykonuje swoje obowiązki z należytą starannością, zgodnie z zakresem czynności, rzetelnie, przestrzegając regulacji wewnętrznych i przyjętych przez **bank** standardów postępowania oraz powszechnie obowiązujących przepisów prawa, a także przestrzegając zasad współpracy z **podmiotami** ustalonymi z uwzględnieniem wewnętrznych regulacji tych **podmiotów**.
27. Wszyscy **pracownicy grupy kapitałowej** są odpowiedzialni za tworzenie w miejscu pracy koleżeńskiej i życzliwej atmosfery. Niedopuszczalne jest naruszanie praw pracowniczych, w tym: stosowanie jakichkolwiek form dyskryminacji, mobbingu, molestowania, a także innych form nacisku.
28. **Pracownik** pełniący funkcję kierowniczą obowiązany jest podejmować działania mobilizujące **pracowników** do tworzenia atmosfery pozytywnie motywującej do pracy oraz odpowiedniej jakości obsługi **klientów** poprzez np. tworzenie perspektyw rozwoju, nagradzanie czy wyrażanie uznania.
29. **Pracownik** unika **powiązań rodzinnych** oraz **osobistych** w relacji podległości służbowej.

30. **Pracownik grupy kapitałowej** nie może przyjmować ani przekazywać prezentów w okolicznościach, w których przyjęcie lub przekazanie prezentu może wskazywać na udzielenie lub uzyskanie korzyści majątkowej lub rekompensaty za świadczoną usługę.
31. **Pracownikowi grupy kapitałowej** nie wolno przyjmować żadnych korzyści majątkowych, w tym w postaci prezentów, usług, pożyczek, ani zgadzać się na uprzywilejowane traktowanie przez **klienta** w zamian za współpracę z **podmiotem**.
32. **Pracownik grupy kapitałowej** tworzy relacje biznesowe z **klientami** i pracownikami **kontrahentów**, niezależnie od ich płci, koloru skóry, pochodzenia, wieku, niepełnosprawności, wyznania religijnego oraz nie stosuje żadnych innych form dyskryminacji.
33. W relacjach z **klientami** **pracownik grupy kapitałowej** przestrzega przepisów prawa, regulacji wewnętrznych i przyjętych przez **bank** standardów postępowania, w tym postanowień kodeksów branżowych oraz kieruje się w pierwszej kolejności zasadą nadrzędności interesu **klienta** a następnie dobrze pojętym interesem **grupy kapitałowej**.
34. **Pracownik grupy kapitałowej** w sposób uprzejmy i taktowny zapewnia **klientom** pełną i zrozumiałą informację o usługach, obejmującą wyjaśnienie istoty świadczonych przez **bank** usług oraz warunków umów.

DZIAŁ III – ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI INTERESÓW

Rozdział 1 – Definicja i przykłady potencjalnych konfliktów interesów mogących powstać w banku

Definicja i przykłady potencjalnych konfliktów interesów

35. Przez **konflikt interesów** rozumie się sytuację, w której zachodzi ryzyko naruszenia interesów **klienta/klientów**, **grupy kapitałowej**, Spółek z **grupy kapitałowej**, w związku interesem **klientów/ klienta**, prywatnym interesem **pracowników** i **kontrahentów** lub interesem ich **najbliższych członków rodziny**, osób pozostających z **pracownikami** i **kontrahentami** w relacjach osobistych lub zawodowych.
36. **Konflikty interesów** mogą powstać z uwagi na m.in. :
 - 1) interesy gospodarcze (np. akcje, inne prawa własności i udziały, holdingi finansowe oraz inne interesy gospodarcze związane z **klientami** komercyjnymi, prawa własności intelektualnej, kredyty udzielone przez instytucję spółce należącej do **pracowników**, członkostwo w organie bądź prawo własności organu lub podmiotu mającego spreczne interesy, prywatne pożyczki pomiędzy **pracownikami**, jeśli istnieje jakkolwiek relacja pracownicza - przełożony lub współpracownik, w tym takie które mogą powstawać w związku z różnymi działaniami i rolami **podmiotu z grupy kapitałowej banku** lub różnych linii biznesowych, jednostek organizacyjnych w obrębie **podmiotów grupy kapitałowej**
 - 2) **powiązania osobiste** lub **zawodowe** z właścicielami znacznych pakietów akcji **podmiotów z grupy kapitałowej**,
 - 3) **powiązania osobiste** lub **zawodowe** z **pracownikami podmiotów z grupy kapitałowej**,
 - 4) inne zatrudnienie oraz poprzednie zatrudnienie w **okresie karencji**,
 - 5) **powiązania osobiste** lub **zawodowe** z podmiotami współpracującymi z **podmiotami z grupy kapitałowej** np. związki z istotnymi dostawcami, firmami doradczymi lub innymi dostawcami usług,
 - 6) wpływy lub relacje polityczne.

Obszary identyfikacji konfliktu interesów

37. **Konflikty interesów** mogą w szczególności powstawać pomiędzy:
 - 1) **bankiem a klientami**,
 - 2) **klientami** wzajemnie lub grupami **klientów**,
 - 3) **podmiotami grupy kapitałowej**,
 - 4) **pracownikiem a bankiem**,
 - 5) **pracownikiem a klientem**,
 - 6) **podmiotem powiązanym klientami**,
 - 7) **pracownikiem a kontrahentem**,
 - 8) **kontrahentem a klientami**,
 - 9) **kontrahentem a podmiotem z grupy kapitałowej**,
 - 10) **pracownikami podmiotów grupy kapitałowej**.
38. Powyższy katalog nie jest katalogiem zamkniętym i w konkretnej sytuacji faktycznej do **konfliktu interesów** może dojść także pomiędzy innymi konfiguracjami. W szczególności należy uwzględnić konfiguracje, w których występują **najbliżsi członkowie rodziny** oraz **powiązania osobiste** lub **zawodowe** kres karencji relacji zawodowych i osobistych wynosi 1 rok.
39. **Konflikty interesów** mogą powstawać zwłaszcza z uwagi na umowy, relacje i transakcje pomiędzy **grupą kapitałową** a którymś z podmiotów z katalogu powyżej, ze szczególnym uwzględnieniem, **pracownika**, akcjonariuszy, osób pełniących funkcje zarządcze oraz **kontrahentów istotnych**.
40. **Konflikt interesów** może powstać w szczególności, gdy:
 - 1) **podmiot z grupy kapitałowej**, **kontrahent**, **pracownik** lub **podmiot powiązany z bankiem** może uzyskać lub uniknąć straty wskutek poniesienia straty lub nieuzyskania korzyści przez co najmniej jednego **klienta podmiotu z grupy kapitałowej**,

- 2) **pracownik**, jego bliski członek rodziny, osoba **powiązana osobiście** lub **zawodowo** ma interes w wyborze **kontrahenta banku** w sytuacji gdy narażony jest interes **podmiotu z grupy kapitałowej**,
- 3) **klient banku, kontrahent** jest bliskim członkiem rodziny, osobą **powiązaną osobiście** lub **zawodowo** z **pracownikiem podmiotu grupy kapitałowej**,
- 4) **pracownik, kontrahent** prowadzą działalność gospodarczą lub dokonują czynności mogące narazić **bank** na straty finansowe lub wizerunkowe,
- 5) W ramach struktury lub jednostki **podmiotu z grupy kapitałowej** w przypadku podległości służbowej zachodzą relacje oparte na powiązaniach rodzinnych, **osobistych** lub **zawodowych**, co może prowadzić do nierównego traktowania **pracowników**,
- 6) **pracownik, kontrahent**, bliscy członkowie rodziny, osoby **powiązane osobiście** lub **zawodowo** prowadzą działalność gospodarczą, społeczną lub polityczną, w której możliwe jest wykorzystanie powiązań z **podmiotem z grupy kapitałowej**,
- 7) **pracownik, kontrahent**, bliscy członkowie rodziny, osoby **powiązane osobiście** lub **zawodowo** podejmują wystąpienia publiczne (np. w środkach masowego przekazu), w trakcie których mogą wykorzystać swoje związki z **bankiem** do zbudowania własnego autorytetu lub stworzenia wrażenia, że w trakcie tych wystąpień prezentuje oficjalne stanowisko **banku**,
- 8) **najbliżsi członkowie rodziny**, osoby **powiązane osobowo** lub **zawodowo** z **pracownikiem** mają powiązania w szczególności poprzez stosunek pracy z podmiotem, który prowadzi działalność konkurencyjną wobec **banku**, jeżeli zakres zadań wykonywanych przez te osoby generuje powstawanie **konfliktów interesów**,
- 9) Poprzednie zatrudnienie lub **powiązania zawodowe** mogą generować stosunek lojalności lub uzależnienia, skutkujący możliwością naruszenia interesów **podmiotów z grupy kapitałowej**,
- 10) **pracownik** pożyczka gotówkę lub przekazuje inne dobra materialne swojemu przełożonemu / współpracownikowi / podwładnemu, jeśli istnienie między nimi zależność służbowa, która może wygenerować **konflikt interesów**.

Konflikt interesów a grupa kapitałowa

41. Bycie akcjonariuszem lub udziałowcem **podmiotów z grupy kapitałowej** bądź posiadanie prywatnych rachunków lub produktów, zaciąganie kredytów lub korzystanie z innych usług jednego z **podmiotów grupy kapitałowej** nie powinno prowadzić do sytuacji, w której uznaje się, że **pracownicy, kontrahenci** znajdują się w **konflikcie interesów**, o ile nie zostają naruszane przepisy prawa, regulacje ostrożnościowe, przyjęte przez **podmioty grupy kapitałowej** standardy oraz regulacje wewnętrzne.
42. **Podmioty grupy kapitałowej** odróżniają **konflikty interesów** utrzymujące się i wymagające stałego zarządzania od **konfliktów interesów**, które zachodzą nieoczekiwanie w odniesieniu do pojedynczego zdarzenia (np. transakcji, wyboru dostawcy usług itp.).

Rozdział 2 – Zapobieganie i przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów

43. **Podmioty z grupy kapitałowej** przyjmują generalną zasadę eliminowania sytuacji mogących powodować powstanie **konfliktu interesów** lub grozić powstaniem **konfliktu interesów**. W związku z tym **podmioty** podejmują działania, które w sposób możliwie najbardziej skuteczny zapobiegają powstawaniu **konfliktów interesów**.
44. **Podmioty grupy kapitałowej** przyjmują regułę, że interesy **klientów** mają pierwszeństwo przed interesami **podmiotów grupy kapitałowej**, co jest szczególnie istotne w przypadku powstania lub możliwości powstania **konfliktu interesów**.
45. Dla każdego zidentyfikowanego **konfliktu interesów** lub potencjalnego **konfliktu interesów**, **podmioty grupy kapitałowej** stosują dostosowane do jego specyfiki rozwiązania mające na celu jego wyeliminowanie, a w przypadku braku możliwości jego wyeliminowania, jego ocenę i zarządzanie nim w celu minimalizacji negatywnych skutków, jakie może wyrzucić dany **konflikt interesów** na interesy **klienta** lub na interesy **grupy kapitałowej**.
46. **Podmioty grupy kapitałowej** przyjmują następującą dwuetapową politykę zarządzania **konfliktami interesów**:
 - 1) unikanie – istnienie niezarządzanego **konfliktu interesów** nie jest akceptowalne, stąd **podmioty z grupy kapitałowej** jako nadrzędną zasadę przyjmują dążenie do zidentyfikowania wszystkich okoliczności, które mogą przyczynić się do powstania **konfliktu interesów**,
 - 2) monitorowanie – w sytuacji kiedy **konflikt interesów** jest identyfikowany, potencjalnie negatywny wpływ istnienia takiego **konfliktu** jest oceniany, a następnie stosuje się odpowiednią procedurę zarządzania takim **konfliktem**, aby wyeliminować jego negatywne skutki.

Metody zarządzania konfliktem interesów

47. Dla każdego ze zidentyfikowanych potencjalnych **konfliktów interesów**, możliwe jest zastosowanie jednej lub kilku metod przeciwdziałania/zarządzania tym **konfliktem**, spośród określonych w ust. 48-50 poniżej.
48. Niezależność:
 - 1) Niezależność w **podmiotach grupy kapitałowej** zapewniana jest w odniesieniu do wewnętrznych jednostek organizacyjnych **podmiotów** oraz **pracowników** tych **podmiotów**.
 - 2) **Podmioty** przyjmują odpowiednią strukturę organizacyjną oraz podział obowiązków, który zapewnia nadzór nad **pracownikami** tych **podmiotów**. Zapewnieniu niezależności służy również podległość służbowa **pracowników** danej wewnętrznej jednostki organizacyjnej **podmiotu** wyłącznie osobie kierującej tą jednostką (oraz Zarządowi), bez możliwości wydawania poleceń służbowych przez osoby kierujące inną wewnętrzną jednostką organizacyjną **podmiotu**. Niezależność wewnętrznych jednostek organizacyjnych **banku** jest osiągnięta także przez szczegółowe ustalenie zakresu zadań danej jednostki, który jest wyłącznie przypisany tej jednostce i nie krzyżuje się z zakresem zadań innych wewnętrznych jednostek organizacyjnych **banku**.
49. Ograniczony dostęp do:
 - 1) informacji chronionych,
 - 2) zasobów systemu informatycznego **podmiotów z grupy kapitałowej**,
 - 3) istotnych, niepublikowanych informacji dotyczących **podmiotów z grupy kapitałowej**,

- 4) informacji dotyczących **klientów**,
 - 5) pomieszczeń, w których możliwy jest dostęp do takich informacji.
50. Bariery informacyjne mające na celu zabezpieczenie w przekazywaniu informacji wewnętrznych, zarówno w postaci rozwiązań systemowych, proceduralnych jak i organizacyjno-technicznych.
51. Kierujący poszczególnymi komórkami organizacyjnymi **podmiotów grupy kapitałowej** dokonują nie rzadziej niż raz w roku przeglądu regulacji wewnętrznych, które dotyczą ich komórek oraz przeglądu procesów zachodzących w jednostkach, pod kątem zidentyfikowania nowych okoliczności, które mogą skutkować potencjalnym **konfliktem interesów**. O ile zostaną zidentyfikowane takie okoliczności, kierujący poszczególnymi komórkami organizacyjnymi dokonują analizy możliwości ich wyeliminowania. Powyższa analiza powinna być udokumentowana w formie pisemnej i musi uwzględniać w szczególności kwestie:
- 1) postępowania z informacjami chronionymi,
 - 2) ustalania zasad wynagradzania **pracowników** i **kontrahentów**,
 - 3) ustalania zasad podziału zadań pomiędzy **pracowników** danej komórki organizacyjnej oraz nadzorowania realizacji tych zadań.