

*Załącznik nr 1 do Uchwały Zarządu Banku
Nr 36/2025 z dnia 21 lutego 2025 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 przeciwdziałania i zarządzania konfliktami interesów**
- 5) **Wytyczne dotyczące przeciwdziałania i zarządzania konfliktami interesów**
- 6) **Kluczowe procesy**
- 7) **Naruszenia polityki**
- 8) **Zarządzanie Polityką**
- 9) **Historia dokumentu**

Załącznik I: Kategorie konfliktów interesów.

Załącznik II: Wzór rejestru rzeczywistych konfliktów interesów zgłoszonych do Departamentu Monitorowania 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 ramach relacji, umów i transakcji). W szczególności, polityka ta zawiera wytyczne dotyczące:

- (i) identyfikowania relacji, usługi, aktywności lub operacje, w ramach których mogą zachodzić konflikty interesów;
- (ii) dostarczania wytycznych w celu zapobiegania konfliktom interesów w możliwym zakresie; oraz ustanowienia procesu oceny konfliktów, środków łagodzących i raportowania konfliktów interesów (w tym konfliktów potencjalnych),
- (iii) odpowiedniego dokumentowania wdrażania środków ustanowionych dla wyżej wymienionych celów, tak aby konflikty interesów mogły być wewnętrznie kontrolowane i wyjaśniane organom regulacyjnym i/lub właściwym; oraz
- (iv) podawania przykładów kategorii, w których mogą wystąpić konflikty interesów.

Niniejsza 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 (Rozporządzenie 2017/565);
- 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 dotycząca 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 Bank Polska.

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 zarządzający:** 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 danym podmiocie na podstawie umowy o pracę lub współpracujące z tym podmiotem na podstawie umowy cywilnoprawnej, w tym Kadra kierownicza oraz członkowie Organów zarządzających
- **Konflikt interesów:** Przez konflikt interesów rozumie się znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku lub osoby zaangażowanej w rozumieniu Rozporządzenie 2017/565, w tym Pracownika, członka Kadry kierowniczej lub członka Organu zarządzającego Banku i obowiązkiem działania przez Bank w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu klienta, jak również znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesami kilku klientów Banku.
W celu określenia rodzajów konfliktów interesów (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 podmiotami trzecimi, głównymi partnerami biznesowymi, dostawcami** - przez konflikt interesów rozumie się 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 podmiotowi trzeciemu, głównemu partnerowi lub dostawcy okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesami takich podmiotów.
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:** osoba fizyczna lub prawna (inna niż Bank), posiadająca akcje lub udziały w podmiocie z Grupy Santander Bank Polska, stanowiące 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 zarządzających lub członkowie Kadry kierowniczej Grupy Santander Bank Polska utrzymują Powiązania ekonomiczne lub Powiązania rodzinne, ze względu na które może ona mieć istotny wpływ na funkcje pełnione przez Pracowników lub członków Organów zarządzających lub członków Kadry kierowniczej j Grupy Santander Bank Polska lub decyzje podejmowane przez nich.
 - **PEP: Osoba zajmująca eksponowane stanowisko polityczne.**
 - **Powiązania ekonomiczne:** uznaje się, że powiązanie ekonomiczne z osobą prawną pojawia się w momencie wejścia w posiadanie ponad 5% udziału w kapitale lub w momencie objęcia funkcji kierowniczej lub nadzorczej w podmiocie prawnym.
 - **Powiązania rodzinne** przez najbliższych członka rodziny rozumie się współmałżonka lub osobę, z którą pozostaje się w podobnej relacji (partner), a także rodziców, dzieci, rodzeństwo, dziadków Pracownika lub członka Organu zarządzającego lub Kadry zarządzającej Grupy Santander Bank Polska oraz partnerów wszystkich tych najbliższych członków rodziny. Za pozostałych członków rodziny uważa się wujków, ciotki, siostrzeńców, bratanice lub kuzynów Pracownika lub członka Organu zarządzającego lub Kadry zarządzającej Grupy Santander Bank Polska oraz partnerów wszystkich tych pozostałych członków rodziny.
 - **Relacja przyjacielska:** każdy rodzaj bliskiej przyjaźni między członkiem Organu zarządzającego lub Kadry kierowniczej a Pracownikiem, która może skutkować korzystnym traktowaniem tego Pracownika.
 - **Raport analityczny** - zgodnie z Dyrektywą MiFID i regulacjami dot. instrumentów finansowych usług inwestycyjnych, 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 bezpośrednie lub pośrednie 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.

Niniejsza Polityka dotyczy następujących rodzajów konfliktów interesów pomiędzy:

- A. Bankiem a jego Pracownikami.
- B. Klientami Banku.
- C. Bankiem a jego klientami.
- D. Bankiem a Podmiotami zależnymi
- E. Bankiem a członkami jego Organów zarządzających.
- F. Bankiem a jego akcjonariuszami.
- G. Bankiem a podmiotami trzecimi, głównymi partnerami biznesowymi i dostawcami.
- H. Liniami lub jednostkami biznesowymi Banku.
- I. Podmiotami zależnymi.
- J. Członkami Rady Nadzorczej lub Zarządu Banku lub pomiędzy członkami tych Organów zarządzających a pozostałymi Pracownikami.
- K. Bankiem a innymi 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 tych 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 Organów zarządzających, Kadry kierowniczej 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, Kadra kierownicza i wszyscy inni Pracownicy Banku 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 Konflikty interesów. Powyższy obowiązek obejmuje także udział w jakichkolwiek transakcjach realizowanych przez podmiot Grupy Santander Bank Polska, w które zaangażowane są interesy ich własne, Grupy Santander Bank Polska / Banku lub Powiązanej osoby/ podmiotu.
- **Komunikacja:** Wewnętrzne raportowanie wszystkich sytuacji, które mogą wynikać, lub które wyniknęły bezpośrednio lub pośrednio w następstwie konfliktu interesów. Każdy rzeczywisty lub potencjalny Konflikt interesów musi zostać zgłoszony przez Pracownika swojemu bezpośredniemu przełożonemu oraz Departamentowi Monitorowania 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, a także - zawartych w Generalnym Kodeksie Postępowania - generalnych standardów postępowania w przypadku Konflikty interesów, należy dodatkowo brać pod uwagę następujące wytyczne:

5.1. Konflikty interesów pomiędzy Bankiem a jego Pracownikami.

Pracownicy Banku są zobowiązani postępować zawsze w taki sposób, aby ich własne interesy oraz interesy osób, z którymi utrzymują Powiązania rodzinne i Powiązania ekonomiczne nie były nigdy traktowane

priorytetowo wobec interesów Banku i jego klientów oraz innych interesariuszy. W związku z tym od Pracowników Banku oczekuje się również unikania sytuacji, w których może powstać wrażenie, że interesy osobiste mają wpływ na wykonywanie przez nich obowiązków.

5.1.1. Sytuacje, które mogą potencjalnie prowadzić do powstania konfliktów interesów między Bankiem a jego Pracownikami.

Poniżej przedstawiono kilka przykładów sytuacji osobistych, które mogą powodować Konflikt interesów między Bankiem a jego Pracownikami. W celu minimalizacji ryzyka, zastosowanie mają wytyczne określone w Generalnym Kodeksie Postępowania i związanych z nim regulacjach wykonawczych.

- Działalność zawodowa poza Bankiem
- Relacje rodzinne między Pracownikami Banku
- Relacje osobiste z klientami
- Przyjmowanie lub oferowanie prezentów lub gościnności od lub na rzecz osób trzecich
- Sytuacje, w których Pracownicy podlegają obowiązkom wynikającym z Kodeksu postępowania na rynkach papierów wartościowych
- Zakupy aktywów Banku przez pracowników
- Pełnienie funkcji publicznej lub politycznej

W przypadku tych sytuacji brane będą pod uwagę wytyczne określone poniżej (ponad postanowienia Generalnego Kodeksu Postępowania):

• Wybór i awans pracowników:

Oceny wyników i metody ustalania wynagrodzenia zmiennego będą zgodne z wytycznymi określonymi w Polityce wynagrodzeń; będą dostosowane do kultury Banku i będą zgodne z wewnętrznymi regulacjami. Rekrutacja osób, które piastują lub piastowały stanowiska publiczne, podlega ścisłemu przestrzeganiu lokalnych przepisów dotyczących tych przypadków oraz wszelkich dodatkowych ograniczeń ustanowionych w celu zapobiegania Konfliktom interesów z osobami zaangażowanymi w sprawy bezpośrednio wpływające na interesy Banku. Rekrutacja PEP lub osób powiązanych (bezpośrednich członków rodziny i bliskich współpracowników) będzie przeprowadzana zgodnie z Polityką antykorupcyjną (Polityka ABC).

• Relacje osobiste lub rodzinne z dostawcami:

Aby zapewnić, że procesy wyboru dostawców są uczciwe, sprawiedliwe i bezstronne, pracownicy nie mogą brać udziału ani wpływać na procedury wyboru, przyznawania, zamawiania lub zarządzania usługami od firm lub osób, z którymi mają powiązania finansowe, osobiste lub rodzinne. W szczególności Pracownicy Banku nie mogą uczestniczyć w zadaniach, decyzjach ani pracach związanych, bezpośrednio lub pośrednio, z dostawcami (osobami lub podmiotami), z którymi mają powiązania finansowe, osobiste lub rodzinne¹. W przypadkach, w których dostawca ma powiązania finansowe, osobiste lub rodzinne lub więzi rodzinne

¹ Obowiązek ten dotyczy wszystkich pracowników Santander Bank Polska, bez uszczerbku dla okresowych kontroli, które będą przeprowadzane w celu identyfikacji możliwych konfliktów interesów wynikających z powiązań finansowych, osobistych lub rodzinnych z dostawcami Banku w odniesieniu do: i) pracowników upoważnionych do negocjacji i zatrudniania z zewnętrznymi dostawcami; ii) kadry kierowniczej należącej do Faro lub Solaruco; iii) kierowników obszarów planowania i kontroli każdego działu; iv) pracowników Biura Zakupów. W szczególności kontrole te będą polegać na gromadzeniu, corocznie, powiązań osobistych lub rodzinnych za pośrednictwem formularza Biuro Zakupów oraz w analizie przez Departament Monitorowania Zgodności potencjalnych konfliktów interesów, które są deklarowane.

z pracownikiem Grupy Santander Bank Polska, podejmowane są dodatkowe środki przejrzystości, w celu zapewnienia bezstronności procesu. Pracownicy muszą poinformować Departamentu Monitorowania Zgodności oraz Biuro Zakupów o każdej sytuacji Konfliktu interesów, w której uczestniczą, a także o każdej więzi osobistej lub finansowej, która może powodować potencjalny Konflikt interesów. Pracownicy będą również zobowiązani do zgłaszania wszelkich zmian w swoich relacjach, gdy tylko wystąpią.

- **Mandaty i zobowiązania powiernicze:**

Żaden pracownik nie może bez uprzedniej pisemnej zgody komórki ds. zasobów ludzkich i Departamentu Monitorowania Zgodności oraz swojego bezpośredniego przełożonego osobiście przyjmować od klientów zobowiązań powierniczych ani pełnomocnictw w celu przeprowadzania transakcji z Bankiem.

5.1.2. Deklaracja i identyfikacja Konfliktów interesów

Pracownicy Banku są zobowiązani do niezwłocznego powiadomienia swojego bezpośredniego przełożonego, jednostki ds. zasobów ludzkich oraz Departamentu Monitorowania Zgodności o wszelkich sytuacjach, jakie mogą mieć potencjalny wpływ na ich uwarunkowania personalne i zawodowe w sposób skutkujący powstaniem Konfliktu interesów z Bankiem.

Departament Monitorowania Zgodności wyjaśni wątpliwości, jakie Pracownicy mogą mieć co do odpowiedniości określonego zachowania i doradzi im, czy dana sytuacja może być uznana za Konflikt interesów.

Pracownicy Banku zobowiązani są dostarczyć do Departamentu Monitorowania Zgodności wszelkie dane lub informacje niezbędne do oceny potencjalnego Konfliktu interesów. Informacje te mogą odnosić się do niedawnych okoliczności osobistych lub zawodowych, które mogą mieć wpływ na wykonywanie ich obowiązków zawodowych i podejmowanie decyzji w Banku.

W celu dokonania właściwej oceny potencjalnego Konfliktu interesów z udziałem Pracowników Banku, Departament Monitorowania Zgodności może zwrócić się do Pracowników Banku z prośbą o przekazanie określonych informacji.

5.2. 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.

5.3. Konflikty interesów pomiędzy Bankiem a jego klientami:

Wytyczne te dotyczą w szczególności następujących obszarów działalności i zagadnień:

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

Wszystkie produkty i usługi muszą zostać prawidłowo zatwierdzone zgodnie z obowiązującymi zasadami i procedurami. Pozwala to zapewnić, że przeprowadzono prawidłową analizę Konfliktów interesów, które potencjalnie mogłyby wiązać się z ich komercjalizacją i że takie konflikty nie istnieją

lub są wystarczająco ograniczone lub odpowiednio zarządzane. 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. Jeśli taki produkt jest zatwierdzony, koniecznym jest wykazanie, że konflikt został dostatecznie ograniczony lub odpowiednio zarządzony.

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

Zespoły odpowiedzialne za kontrolę regulacyjną w pierwszej linii obrony muszą posiadać mechanizmy przeciwdziałania potencjalnym Konfliktom interesów, które mogą powstawać w relacjach z lub pomiędzy klientami, dla których opracowywane są materiały analityczne, a Pracownicy Banku muszą ich przestrzegać. Ponadto, muszą określać zasady przekazywania raportów 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 dyskrecjonalnego zarządzania portfelem inwestycyjnym lub usługi niezależnego doradztwa inwestycyjnego.

Wszyscy Pracownicy muszą przestrzegać mechanizmów i kontroli, które mają do nich zastosowanie.

- **Zachęty wypłacane na rzecz lub otrzymywane od osób trzecich ²**

Podmiotom Grupy Santander Bank Polska 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.

Dlatego też otrzymywanie lub przekazywanie takich płatności lub świadczeń jest akceptowane tylko wtedy, gdy: (i) są one przyjmowane albo przekazywane w celu poprawienia jakości usługi maklerskiej świadczonej przez firmę inwestycyjną na rzecz klienta, (ii) ich przyjęcie lub przekazanie nie ma negatywnego wpływu na działanie w sposób rzetelny i profesjonalny, zgodnie z zasadami uczciwego obrotu oraz zgodnie z najlepiej pojętymi interesami klienta, (iii) informacja o nich, w tym o ich istocie i wysokości, a w przypadku gdy wysokość takich świadczeń nie może zostać oszacowana – o sposobie ustalania ich wysokości, została przekazana klientowi lub potencjalnemu klientowi w sposób rzetelny, dokładny i zrozumiały przed rozpoczęciem świadczenia danej usługi maklerskiej, przy czym warunek ten uznaje się za spełniony również w przypadku przekazania klientowi lub potencjalnemu klientowi informacji sporządzonej w formie ujednoliconej. Ponadto, otrzymywanie lub przekazywanie takich płatności lub świadczeń jest akceptowalne tylko przy świadczeniu usług które nie są objęte całkowitym zakazem zachęt i a ponadto, musi każdorazowo spełniać wszelkie wymogi obowiązujących przepisów prawa.

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

- **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. Powinny one również wspierać proces decyzyjny uwzględniający odpowiedzialne akceptowanie ryzyka (zarówno dla klienta, jak i Banku) oraz w dużym stopniu uwzględniać aspekty związane z jakością sprzedaży i obsługą klienta. System wynagrodzeń w szczególności, nie powinien promować sprzedaży jednego wybranego produktu lub jednej wybranej kategorii produktów w sposób, który mógłby skutkować zawieraniem z klientami umów na produkty, które nie są najlepszą dostępną opcją dla klienta lub są niepotrzebne lub nieodpowiednie dla klienta.

- **Pozostałe wytyczne dotyczące konfliktów interesów:**

Pracownicy Banku nie są upoważnieni do jednostronnej zmiany danych dostarczonych przez klientów. Klienci muszą sami wydać polecenie zmiany danych zgodnie z ustaloną procedurą, z wyjątkiem przypadków oczywistego błędu.

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 rodzinne lub jakiegokolwiek inne.

Należy unikać sytuacji, które mogą prowadzić do powstania zbyt bliskich powiązań osobistych lub ograniczać dostęp klienta do innych pracowników lub kanałów komunikacji Banku.

Konflikty interesów muszą zostać ujawnione klientom, jeżeli wdrożone środki organizacyjne lub administracyjne są niewystarczające, aby zapobiec, z uzasadnionym stopniem pewności, szkodliwemu wpływowi takich konfliktów na interesy klientów.

5.4. Konflikty wynikające z relacji pomiędzy Podmiotami zależnymi a Bankiem.

Konflikty interesów mogą powstać w sytuacji, gdy Podmiot zależny traktuje swoje interesy priorytetowo wobec interesów Banku lub interesów całej Grupy Banco Santander 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 Santander Bank Polska oraz Grupy Banco Santander, w perspektywie długoterminowej. Analogicznie, wszystkie podmioty Grupy Banco Santander muszą brać pod uwagę interesy całej Grupy Banco Santander i w związku z tym analizować, jak decyzje podejmowane na poziomie danego podmiotu mogą wpłynąć na całą Grupę Santander Bank Polska oraz Grupę Banco Santander.

Bank jako podmiot dominujący Grupy Santander Bank Polska określa model zarządzania tą grupą, by zagwarantować wymagany ład korporacyjny oraz właściwe funkcjonowanie systemu kontroli.

W szczególności, Grupa Santander Bank Polska 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 Departamentem Zapewnienia Zgodności.

5.5. Konflikty pomiędzy Bankiem a członkami jego Organów zarządzających

Są to potencjalne konflikty pomiędzy interesami Banku a prywatnymi interesami członków jego 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 zgodnie ze standardami etyki i postępowania określonymi w odpowiednich stosownych przepisach oraz regulacjach Banku oraz zasad lokalnych organów i najlepszych praktyk. W szczególności członkowie Organów zarządzających muszą działać zgodnie z obowiązkiem lojalności, w dobrej wierze i w najlepszym interesie Banku. Muszą powstrzymać się od wykorzystywania zajmowanego stanowiska lub korzystania z informacji, do których mają dostęp ze względu na swoje stanowisko, oraz od uczestniczenia w podejmowaniu decyzji dla własnej korzyści lub korzyści Powiązanych osób lub podmiotów z nimi. Jeżeli (i) zasiadają oni w Organach zarządzających Podmiotu zależnego; (ii) pełnią funkcję kierowniczą; lub (iii) są członkami Zarządu lub Rady Nadzorczej innego podmiotu Grupy Santander Bank Polska, będą oni brali pod uwagę interesy obu podmiotów.

W każdym przypadku członkowie Organów zarządzających podlegają postanowieniom Generalnego Kodeksu Postępowania, Zasad Ładu Wewnętrznego i innym obowiązującym wewnętrznym regulacjom.

Bank posiada wewnętrzne regulacje dotyczące realizacji, sprawozdawczości i zarządzania transakcjami z podmiotami powiązanymi. Regulacje te muszą zawierać definicję przypadków wymagających zatwierdzenia przez właściwy dla tego organ: walne zgromadzenie, Zarząd czy Radę Nadzorczą. Transakcje z podmiotami powiązanymi muszą być oceniane na podstawie zasady równego traktowania i muszą być zawierane na warunkach rynkowych.

Członkowie Zarządu oraz osoby pełniące kluczowe funkcje w banku nie mogą pełnić dodatkowych funkcji w Podmiocie zależnym lub innym podmiocie należącym do Grupy Santander Bank Polska – 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 Santander Bank Polska lub transakcji zawieranych przez Bank z innymi podmiotami w Grupie Santander Bank Polska. 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 Santander Bank Polska 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 Santander Bank Polska;
- posiadać i doskonalić wiedzę niezbędną do wykonywania przydzielonych im obowiązków i zadań,
- zgłaszać do Departamentu 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 wpływu 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 Santander Bank Polska, w którego władzach zasiadają;
 - przyjmowania korzyści, lub wynagrodzenia od osób trzecich spoza danego podmiotu i Grupy Santander Bank Polska 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 Santander Bank Polska;

- dokonywania lub sugerowania wobec jakichkolwiek osób, że dokonują transakcji z udziałem papierów wartościowych Grupy Santander Bank Polska 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 Santander Bank Polska zobowiązane są do opracowania wewnętrznych regulacji dotyczących transakcji z osobami/ podmiotami powiązаныmi. Dokumenty te powinny określać przypadki, w których wymagana jest zgoda Zarządu lub Rady Nadzorczej lub innego kompetentnego organu zarządczego. Transakcje pomiędzy powiązаныmi osobami/ podmiotami i członkami Zarządu oraz Rady Nadzorczej muszą być identyfikowane i zgłaszane zgodnie z lokalnie obowiązującymi wymogami.

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

5.6. Konflikt pomiędzy Bankiem a jego akcjonariuszami³

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

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

5.7. Konflikt interesów pomiędzy Bankiem a podmiotami trzecimi, głównymi partnerami biznesowymi i dostawcami

Podmioty z Grupy Santander Bank Polska S.A. nie mogą dawać pierwszeństwa wyłącznie swoim interesom, w taki sposób by szkodzić lub naruszać interesy swoich pośredników, dostawców usług, partnerów handlowych i konsultantów lub doradców. Muszą też unikać wszelkiego rodzaju działań, które mogłyby wpłynąć na ich bezstronność lub obiektywność w zakresie zamówień na dostawy i usługi lub ustalania warunków ekonomicznych, a także muszą unikać relacji na wyłączność.

Relacje z podmiotami 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*.

³ Konflikt pomiędzy Santander Bank Polska S.A. (w tym jego Grupą) a Banco Santander S.A. został uregulowany w rozdziale 5.4.

5.8. Konflikt pomiędzy liniami lub jednostkami biznesowymi Banku

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

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

5.9. 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 .

W takich przypadkach, konieczne jest powiadomienie Banku (Departament Monitorowania Zgodności), jako podmiotu dominującego. Bank bierze udział w rozstrzygnięciu tego rodzaju Konfliktów interesów w sposób korzystny dla całej Grupy Santander Bank Polska 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.

5.10. Konflikt pomiędzy członkami Rady Nadzorczej lub Zarządu Banku, lub pomiędzy członkami tych Organów zarządzających a pozostałymi Pracownikami Banku

Relacje pozasłużbowe pomiędzy członkami Rady Nadzorczej lub Zarządu albo pomiędzy członkami Rady Nadzorczej lub Zarządu oraz pozostałymi Pracownikami Banku, 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 interesów, np. zapewnienie braku podległości służbowej poprzez powierzenie jednej z osób innej funkcji (w przypadku wątpliwości w konsultacji z Departamentem Monitorowania Zgodności).

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

5.11. 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 Departamentu Monitorowania Zgodności.

6. KLUCZOWE PROCESY

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

• Właściwe zarządzanie Konfliktami interesów:

Aby zapewnić właściwe zarządzanie różnymi rodzajami Konfliktów interesów, które mogą wystąpić w Santander Bank Polska S.A., należy ustanowić między innymi następujące środki:

- Wewnętrzne regulacje, kontrole i przepisy organizacyjne mające na celu zapobieganie Konfliktom interesów i, w stosownych przypadkach, ograniczanie związanych z nimi ryzyk.
- Departament Monitorowania Zgodności promuje zasady zapisane w niniejszej Polityce, zapewniając szkolenia i świadomość pracownikom i członkom zarządu w zakresie identyfikowania, eskalacji i zarządzania Konfliktami interesów w ich zakresie.
- Konkretny mechanizm lub procesy zarządzania w celu zgłaszania i rozwiązywania Konfliktów interesów oraz, w razie potrzeby, egzekwowania środków dyscyplinarnych wobec osób naruszających niniejszą Politykę.
- Jasny podział obowiązków i odpowiedzialności, przy jednoczesnym zapewnieniu, że istnieje środowisko kontroli wewnętrznej, zgodnie z modelem trzech linii obrony.
- Rozdzielenie obowiązków za świadczenie usług lub przypisanie obowiązków nadzoru i raportowania w przypadku działań, które mogą generować Konflikt interesów między osobami.
- Odpowiednie procedury dotyczące transakcji z podmiotami powiązаныmi. Transakcje te muszą odbywać się na warunkach rynkowych.
- Definicja barier informacyjnych, w tym fizycznego rozdzielenia niektórych linii biznesowych lub jednostek biznesowych, w stosownych przypadkach, zgodnie z obowiązującymi kodeksami postępowania lub innymi wewnętrznymi przepisami.

• Proces zgłaszania:

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

Departament Monitorowania Zgodności prowadzi rejestr konfliktów potencjalnych (ZAŁĄCZNIK nr I)⁴ 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 Departamentem Monitorowania Zgodności.

- **Rozwiązywanie konfliktów:**

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

W tym celu należy zapewnić udokumentowanie następujących elementów: opis konfliktu interesów, proponowany sposób zarządzania konfliktem, przyjęte rozwiązanie (w odpowiednich przypadkach) oraz wskazanie zaangażowanych osób, kadry kierowniczej 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 Santander Bank Polska lub dotyczyć całej Grupy Santander Bank Polska, 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 Banco Santander, konflikt musi zostać rozwiązany na poziomie korporacyjnym zgodnie z Modelem Zarządzania Grupą-Spółką Zależną.

- **Zarządzanie:**

Konflikty interesów będą zarządzane przez członków Kadrę kierowniczą lub Organy zarządzających, 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.

Departament Monitorowania 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 Santander Bank Polska (powyższe dotyczy także obejmowania lub pełnienia innych funkcji decyzyjnych w podmiotach spoza Grupy Santander Bank Polska) 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 Departament Zapewnienia Zgodności w późniejszym terminie, po publicznym ujawnieniu informacji o kandydowaniu lub o powołaniu danej osoby do składu organu Banku, lub innej informacji

⁴ Departament Monitorowania Zgodności dokonuje przeglądu i weryfikacji rejestru konfliktów potencjalnych w cyklach rocznych.

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 Santander Bank Polska lub Grupą Banco Santander;
- 5) przygotowanie rekomendacji w zakresie działań mających na celu właściwe zarządzanie zidentyfikowanym rzeczywistym lub potencjalnym Konfliktem interesów zawierającej m. in.: opis Konflikту 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 Santander Bank Polska, 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 Departamentu Monitorowania 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. Departament Monitorowania 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 zgłaszania, 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. ZARZĄDZANIE POLITYK

8.1. Właścicielstwo Polityki

Departament Monitorowania Zgodności jest odpowiedzialny za interpretowanie postanowień tej polityki. Niniejsza Polityka wchodzi w życie po akceptacji przez Zarząd, pod warunkiem zatwierdzenia Uchwały przez Radę Nadzorczą Santander Bank Polska S.A.

8.2. Interpretacja

Departament Monitorowania Zgodności jest odpowiedzialne za interpretację tej Polityki.

8.3. Ważność i przegląd polityki

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

9. 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 Grzaślewicz, Katarzyna Berdych	Aktualizacja Polityki przeciwdziałania konfliktom interesów z uwzględnieniem zmian Polityki korporacyjnej	UZH 212/2020	18.12.2020 r.
3.0	Łukasz Siwek, Katarzyna Berdych	Wdrożenie Polityki przeciwdziałania konfliktom interesów z uwzględnieniem znowelizowanej Rekomendacji Z	UZH 237/2021	30.11.2021 r.
4.0	Katarzyna Berdych	Aktualizacja Polityki przeciwdziałania konfliktom interesów z uwzględnieniem zmian Polityki korporacyjnej	UZH 64/2023	30.03. 2023
4.0	Katarzyna Berdych	Aktualizacja Polityki przeciwdziałania konfliktom interesów z uwzględnieniem zmian Polityki korporacyjnej	UZH	2025

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 powiązanym osobom fizycznym lub podmiotom.
	Poufność	Dostęp i wykorzystywanie poufnych lub zastrzeżonych, wewnętrznych informacji, objętych obowiązkiem ochrony.
	Konkurencja	Podejmowanie działalności lub świadczenie usług, bezpośrednio lub pośrednio, w tym samym sektorze lub w zbliżonym obszarze działalności.
	Praktyki w zakresie wynagradzania	Promowanie działań oraz/lub angażowanie się bezpośrednio lub pośrednio w procesy decyzyjne, które mogą mieć wpływ na bieżące, przyszłe lub potencjalne zasady wynagradzania członków wyższego kierownictwa lub innych pracowników.
	Zachęty	Zachęty wypłacane lub otrzymywane od osób trzecich z tytułu dostarczania lub sprzedawania produktów/ usług klientom.

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

Kategoria konfliktu	Rodzaj potencjalnego konfliktu interesów	Działanie, usługa, decyzja lub transakcja
	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 Departamentu Monitorowania 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: