
POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTEM INTERESÓW W ALIOR BANK S.A.

Metryka Regulacji:

Poprzednia nowelizacja: Uchwała ZB Nr 362/2021 z dnia 22.11.2021r.

Data wejścia w życie: z dniem dokonania zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą Banku

Właściciel Regulacji: Departament Zgodności Regulacji

§ 1

INFORMACJE WSTĘPNE

1. Polityka zarządzania konfliktem interesów, w tym konfliktem interesów w zakresie prowadzonej przez Bank działalności na podstawie art. 70 ust. 2 Ustawy o obrocie instrumentami finansowymi, w Alior Banku (dalej zwana „Polityką”) stanowi uzupełnienie postanowień Regulaminu pracy dla pracowników Alior Bank Spółka Akcyjna (dalej zwanego „Bankiem”) oraz uzupełnienie postanowień Umowy Agencyjnej dla właścicieli i pracowników Placówek Partnerskich.
2. Naruszenie postanowień Polityki może zostać potraktowane jako ciężkie naruszenie odpowiednio obowiązków pracowniczych bądź Umowy Agencyjnej.
3. Zapisy niniejszej Polityki obowiązują wszystkich pracowników Banku, a także właścicieli i pracowników Placówek Partnerskich współpracujących z Bankiem.
4. W zakresie prowadzenia działalności maklerskiej obowiązuje „Regulamin zarządzania konfliktem interesów w Biurze Maklerskim Alior Bank S.A.
5. W razie powstania jakichkolwiek wątpliwości co do interpretacji zapisów niniejszej Polityki, w tym zwłaszcza odnośnie stwierdzenia czy dana okoliczność może stanowić Konflikt, należy skonsultować się z Departamentem Zgodności Regulacji (dalej także „DZR”) wysyłając wiadomość email na adres: compliance@alior.pl.
6. Mechanizmy kontrolne i niezależne monitorowanie realizacji postanowień niniejszej Polityki określa „Instrukcja kontroli na II linii obrony w obszarze zarządzania konfliktem interesów”.
7. DZR co najmniej raz w roku dokonuje przeglądu niniejszej Polityki i w razie potrzeby, wnioskuje o aktualizację jej postanowień.

§ 2

DEFINICJE

1. Bank – Alior Bank Spółka Akcyjna,
2. Dobro zakładu pracy – dbałość o dobre imię firmy oraz jej renomę na rynku jako instytucji zaufania publicznego,
3. Działalność konkurencyjna – każda działalność/aktywność, która przejawia się w takim samym zakresie przedmiotowym bądź skierowana jest do tego samego grona odbiorców bądź pokrywa się (nawet częściowo) z obszarem działalności podstawowej lub pobocznej Banku. Działalnością konkurencyjną wobec Grupy Kapitałowej Alior Banku S.A. będzie w szczególności świadczenie pracy lub usług oraz współpraca cywilnoprawna z podmiotami prowadzącymi działalność w oparciu o Polską Klasyfikację Działalności (dalej: PKD) 64.11.Z, 64.19.Z, 64.20.Z, 64.30.Z, 64.91.Z, 64.92.Z, 64.99.Z, 65.11.Z, 65.12.Z, 65.20.Z, 65.30.Z, 66.11.Z, 66.12.Z, 66.19.Z, 66.21.Z, 66.22.Z, 66.29.Z, 66.30.Z,
4. Działalność sprzeczna z interesem Banku – każda działalność naruszająca prawnie chronione dobro Zakładu Pracy,
5. DZR – Departament Zgodności Regulacji w Banku,
6. Grupa Kapitałowa Alior Banku S.A.; Grupa – grupa spółek kontrolowanych bezpośrednio lub pośrednio przez Bank, pełniący funkcję podmiotu dominującego,
7. Klient – osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej, która korzysta lub jest zainteresowana korzystaniem z produktów lub usług oferowanych przez Bank,
8. Konflikt interesów; Konflikt – sprzeczność pomiędzy interesem Banku, Pracownika lub Kontrahenta a obowiązkiem działania przez Bank w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu Klienta,

9. Konflikt interesów w zakresie prowadzonej przez Bank działalności na podstawie art. 70 ust. 2 Ustawy o obrocie instrumentami finansowymi – znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Banku, Pracownika, Kontrahenta lub Grupą, a 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 dwóch lub większej liczby Klientów Banku,
10. Kontrahent – dostawca towarów lub usług dla Banku, w tym Agent,
11. Osoba powiązana
 - a. osoba, z którą Pracownik pozostaje w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub osoba związana z Pracownikiem z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli, a także osoba pozostająca we wspólnym gospodarstwie domowym z Pracownikiem lub partner życiowy Pracownika,
 - b. osoba, z którą Pracownik utrzymuje relacje o charakterze osobistym, wykraczającym poza zwyczajowe, formalne relacje z Klientem Banku,
12. Osoba bliska posiadająca rachunki: osoba która posiada rachunki papierów wartościowych jak i inne rachunki, na których zapisane są instrumenty finansowe, a która ww. rachunki otworzyła w czasie trwania formalnego związku małżeńskiego z Pracownikiem,
13. Osoba zaangażowana – jest to dowolna spośród następujących:
 - a) Członek Zarządu Banku, Członek Rady Nadzorczej Banku, Dyrektor Zarządzający lub Dyrektor Departamentu,
 - b) pracownik lub agent firmy oraz każda inna osoba fizyczna, której usługi pozostają do dyspozycji i pod kontrolą Banku lub jej Kontrahenta i która uczestniczy w świadczeniu usług i wykonywaniu działalności Banku,
 - c) osoba fizyczna, która bezpośrednio uczestniczy w świadczeniu usług na rzecz Banku lub jego agent na mocy umowy outsourcingowej w związku z wykonywanymi przez Bank usługami i działalnością inwestycyjną,
14. Osobiste zobowiązanie - zobowiązania prywatne wobec osoby lub podmiotu zewnętrznego, niewynikające z formalnej relacji biznesowej lub realizacji obowiązków służbowych,
15. PKD - Polska Klasyfikacja Działalności (PKD) stanowi umownie przyjęty zbiór rodzajów działalności społecznej i gospodarczej realizowanej przez podmioty gospodarcze, ujęty w sposób hierarchiczny oraz odpowiednio usystematyzowany
16. Pracownik:
 - a) osoba pozostająca w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze z Bankiem,
 - b) osoba wchodząca w skład statutowych organów Banku.
 - c) osoba zatrudniana przez Agenta na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej
17. Prezent – korzyść o określonej wartości materialnej,
18. Regulacje MiFID (MiFID) – Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniająca dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE oraz akty implementujące tę dyrektywę,
19. Rejestr – rejestr potencjalnych i rzeczywistych Konfliktów Interesów oraz Oświadczeń prowadzony przez DZR,
20. Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji – Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji,
21. Ustawa o ochronie konkurencji i konsumentów – Ustawa z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów,

- 22. Ustawa o Obrocie Instrumentami Finansowymi, u.o.i.f. – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (t.j. Dz. U. z 2021, poz. 89 z późn. zm.),
- 23. Zachęta – świadczenie pieniężne, w tym opłata i prowizja lub świadczenie niepieniężne,
- 24. Zakład Pracy – Alior Bank S.A.

§ 3

KONFLIKT INTERESÓW

1. Konflikt interesów to sytuacja, w której Pracownik, w wyniku zewnętrznych lub wewnętrznych okoliczności bądź własnych działań, jest zobowiązany do realizacji celów, których jednoczesne osiągnięcie nie jest możliwe uwzględniając szeroko pojęty interes pracodawcy. Może tak się zdarzyć np. w sytuacji, gdy działając na własną korzyść lub korzyść innej osoby czy podmiotu, wobec którego ma osobiste zobowiązania, Pracownik działa jednocześnie wbrew interesowi Banku, wobec którego także powinien być lojalny.
2. Konflikt interesów może odnosić się do relacji, umów i transakcji z podmiotami powiązanymi, oraz relacji między bankiem, a:
 - a) klientami (w rezultacie modelu handlowego lub różnych usług oferowanych przez bank i prowadzonej przez niego działalności),
 - b) akcjonariuszami / udziałowcami,
 - c) członkami rady nadzorczej i zarządu,
 - d) pracownikami,
 - e) istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi,
 - f) innymi powiązanymi stronami niż wymienione powyżej.
3. W celu określenia rodzajów Konfliktów interesów, które powstają w trakcie świadczenia usług inwestycyjnych i usług dodatkowych albo obu tych rodzajów usług łącznie i których istnienie może zaszkodzić interesom Klienta, Bank bierze pod uwagę, na zasadzie kryteriów minimalnych, to, czy Banku, Osoby zaangażowanej bądź osoby bezpośrednio lub pośrednio powiązanej z Bankiem stosunkiem kontroli dotyczy jedna z poniższych sytuacji, niezależnie od tego, czy jest ona skutkiem świadczenia usług inwestycyjnych lub dodatkowych albo wykonywania działalności inwestycyjnej, czy też wynika z innych przyczyn:
 - a) Bank lub osoba mogą osiągnąć zysk finansowy lub uniknąć straty finansowej kosztem Klienta;
 - b) Bank lub osoba mają interes w określonym wyniku usługi świadczonej na rzecz Klienta lub transakcji przeprowadzanej w imieniu Klienta, który to interes jest rozbieżny z interesem Klienta;
 - c) Bank lub osoba mają powody natury finansowej lub innej do tego, by ponad interes danego Klienta przedkładać interes innego klienta lub grupy klientów;
 - d) Bank lub osoba prowadzą taką samą działalność, jak Klient;
 - e) Bank lub osoba otrzymują lub otrzymają od osoby innej niż dany Klient, w związku z usługą świadczoną na rzecz tego Klienta, zachętę w postaci korzyści pieniężnych lub niepieniężnych lub usług.
4. Rodzaje Konfliktu interesów ze względu na skutki:
 - a) potencjalny – istnieje prawdopodobieństwo, że zaistniałe okoliczności mogą negatywnie wpłynąć na interesy stron wskazanych w ust. 1. Skutecznie monitorowany i ograniczany nie skutkuje powstaniem strat, nadużyć lub naruszeniem przyjętych norm etycznych.
 - b) rzeczywisty – pomimo zastosowania działań mających na celu jego wyeliminowanie lub ograniczenie negatywnego wpływu na interesy stron wskazanych w ust. 1, skutki Konfliktu

naruszają interesy tych stron oraz przyjęte normy etyczne. Może doprowadzić do powstania strat i nadużyć.

5. Sytuacja konfliktowa często związana jest z naruszeniem przyjętych zasad i norm etycznych, może też prowadzić do nadużyć. Wszelkie naruszenia postanowień niniejszej Polityki należy zgłaszać na adres email: compliance@alior.pl
6. Katalog przykładowych potencjalnych Konfliktów interesów określa załącznik nr 4 do niniejszej Polityki.
7. Bank dokonuje na stronie internetowej publicznego ujawniania informacji dotyczącej przyjętej przez Banku polityki w zakresie zarządzania konfliktami interesów oraz informacji dotyczących sposobu zarządzania istotnymi konfliktami interesów i konfliktami, które mogłyby powstać z powodu transakcji zawieranych przez Bank z podmiotami zależnymi.
8. Bank raz w roku przekazuje do Komisji Nadzoru Finansowego informacje na temat sposobu zarządzania przez Bank istotnymi konfliktami interesów oraz konfliktami, które mogłyby powstać z powodu przynależności Banku do Grupy lub transakcji zawieranych przez Bank z innymi podmiotami w Grupie Kapitałowej Alior Bank S.A.

§ 4

ZAPOBIEGANIE KONFLIKTOM INTERESÓW

1. Bank:
 - a) wdrożył procedury wewnętrzne i rozwiązania operacyjne mające na celu kontrolę dostępu do informacji o charakterze poufnym, zapobiegające ich nieuzasadnionemu przepływowi lub niewłaściwemu wykorzystaniu (tzw. „chińskie mury”),
 - b) wdrożył mechanizmy kontrolne służące zapobieganiu konfliktom interesów i minimalizowaniu ryzyka ich występowania
 - c) posiada odpowiednią strukturę organizacyjną, ograniczającą przepływ informacji poufnych pomiędzy różnymi obszarami działalności Banku oraz dokonał podziału obowiązków i zadań w sposób minimalizujący ryzyko wystąpienia Konflikту interesów (np. powierzenie czynności będących w konflikcie w obrębie łańcucha transakcji lub usług, różnym osobom lub powierzenie odpowiedzialności za nadzór i sprawozdawczość w odniesieniu do czynności będących w konflikcie, różnym osobom),
 - d) zobowiązuje Pracowników do postępowania zgodnie z przepisami prawa, przyjętymi zasadami etycznymi zawartymi w Kodeksie Etyki i regulacjami wewnętrznymi,
 - e) monitoruje relacje pomiędzy Pracownikami, Kontrahentami i Klientami pod kątem możliwości wystąpienia Konflikту, poprzez:
 - i. badanie, na podstawie wybranej próby, zależności i powiązań występujących pomiędzy nimi,
 - ii. analizę Oświadczeń Pracowników,
 - iii. analizę transakcji zawieranych przez Pracowników, których przedmiotem są instrumenty finansowe Banku i Klientów,
 - f) określa zasady wręczania i przyjmowania Prezentów pomiędzy pracownikami Banku, a klientami i kontrahentami,
 - g) dopuszcza przyjmowanie wyłącznie dozwolonych zachęt,
 - h) bada możliwość wystąpienia Konflikту przed podjęciem współpracy z Kontrahentem na podstawie otrzymanych zgłoszeń,
 - i) informuje Pracowników o zidentyfikowaniu potencjalnego lub rzeczywistego Konflikту i podejmuje działania mające na celu wyeliminowanie bądź ograniczenie jego skutków,
 - j) wyposażył DZR w niezbędne kompetencje uprawniające do rozstrzygnięcia wątpliwości w obszarze Konflikту interesów i podejmowania działań mających na celu przeciwdziałanie jego

występowaniu, a w razie jego wystąpienia, do podejmowania działań mających na celu ograniczenie jego negatywnych skutków

2. Uwzględniając stosowaną w prawie konkurencji koncepcję jednego organizmu gospodarczego (tzw. single economic unit) przyjmuje się, że członkowie zarządu Banku będący jednocześnie członkami organów statutowych w spółce zależnej Banku, w której Bank posiada 100% udziałów bądź akcji, co do zasady nie działają w warunkach Konflikty interesów podczas realizacji ich statutowych obowiązków. Oznacza to, że osoby te mogą podejmować decyzje jednocześnie jako członkowie zarządu Banku oraz członkowie organów statutowych takich podmiotów zależnych.
3. Członkowie zarządu oraz osoby pełniące kluczowe funkcje w Banku nie mogą pełnić dodatkowych funkcji w podmiocie zależnym lub innym podmiocie należącym do Grupy, w której znajduje się bank, jeżeli mogłyby to negatywnie wpłynąć na efektywność wykonywanych obowiązków w Banku, w szczególności nie gwarantowałyby poświęcania niezbędnej ilości czasu na wykonywanie funkcji w Banku lub powodowałyby powstanie konfliktów interesów osłabiających niezależność osądu wobec funkcji pełnionej w Banku.
4. W przypadku pełnienia przez członka zarządu Banku funkcji w organach statutowych spółki zależnej, w której Bank nie posiada 100% udziałów bądź akcji lub w przypadku wystąpienia innych okoliczności (np. sytuacja osobista członka zarządu Banku), które mogą prowadzić do wystąpienia Konflikty interesów, w razie jakichkolwiek wątpliwości osoba taka wyłącza się z procesu podejmowania decyzji w spółce zależnej, zachowując jednocześnie prawo do udziału w podejmowaniu decyzji dot. spółki zależnej jako członek zarządu Banku.
5. Pracownik zobowiązany jest wyłączyć się z przetargów i postępowań mających wyłonić Kontrahenta Banku, z którym Pracownika łączą relacje towarzyskie, rodzinne lub innego rodzaju zobowiązania, które mogłyby spowodować Konflikt.
6. Przed zawarciem umowy z Kontrahentem, konieczne jest przeprowadzenie przez DZR jego oceny pod kątem ryzyka wystąpienia Konflikty interesów oraz ryzyka utraty reputacji,. Pion Bezpieczeństwa (dalej także PB) dokonuje oceny ryzyka współpracy z Kontrahentem pod kątem występowania w Bazie Incydentów Zagrożających Czynnościom Bankowym prowadzonym przez PB. Weryfikacja następuje poprzez przesłanie na adres weryfikacja.dbe@alior.pl numerów NIP/KRS firmy oraz danych reprezentantów i uzyskanie zgody PB na współpracę z danym Kontrahentem. Opiekun umowy, w razie wystąpienia uzasadnionych okoliczności zwraca się do Działu Wsparcia i Przeciwdziałania Praniu Pieniądzy z wnioskiem o weryfikację pod kątem występowania Kontrahenta na listach sankcyjnych, a także pod kątem występowania miejsca siedziby Kontrahenta na terytoriach objętych embargiem. Szczegółowe zasady weryfikacji Kontrahentów określa polityka zakupowa Banku.
7. Transakcje z podmiotami powiązanymi powinny być zawierane w sposób, który zapewnia odpowiednie zarządzanie konfliktem interesów, który może się pojawić przy tego typu transakcjach. Tryb gromadzenia informacji i sporządzania dokumentacji o transakcjach reguluje „Procedura w zakresie gromadzenia informacji i sporządzania dokumentacji dotyczącej transakcji zawieranych przez Alior Bank S.A. z Podmiotami powiązanymi oraz podmiotami mającymi miejsce zamieszkania, siedzibę lub zarząd na Terytorium lub w kraju stosującym szkodliwą konkurencję podatkową”.

§ 5

ZAPOBIEGANIE KONFLIKTOM INTERESÓW W ZAKRESIE PROWADZONEJ PRZEZ BANK DZIAŁALNOŚĆ NA PODSTAWIE ART. 70 UST. 2 U.O.I.F.

1. Bank w ramach prowadzenia działalności na podstawie art. 70 ust. 2 u.o.i.f. świadczy usługi:
 - a) wykonywania zleceń nabycia i zbycia Instrumentów finansowych na rachunek Klienta przez zawarcie przez Bank transakcji z Klientem na rachunek własny Banku oraz
 - b) nabywania i zbywania instrumentów finansowych na własny rachunek.
2. Bank prowadzi działalność maklerską w formie Biura Maklerskiego, jednostki organizacyjnie wyodrębnionej od pozostałej działalności Banku. Usługi wykonywane przez Biuro Maklerskie reguluje regulamin wskazany w §1 ust. 4.
3. Postanowienia niniejszej Polityki uwzględniają działanie Banku służące zapobieganiu przez Bank Konfliktom interesów w zakresie prowadzonej przez niego działalności na podstawie art. 70 ust. 2 u.o.i.f.

§ 6

ZAPOBIEGANIE KONFLIKTOM INTERESÓW W GRUPIE KAPITAŁOWEJ

1. Ocena konfliktu interesów jest realizowana przez Bank przez pryzmat działalności Grupy Kapitałowej.
2. Bank jako podmiot dominujący w Grupie minimalizuje ryzyko związane z wystąpieniem Konfliktu interesów, w tym Konfliktu interesów w zakresie prowadzonej przez Bank działalności na podstawie art. 70 ust. 2 u.o.i.f.
3. Bank w ramach przeglądu w obszarze ryzyka nad podmiotami zależnymi od Banku, identyfikuje spółki istotne Grupy, tj. spółki z uwagi na przesłanki wskazujące na istotny charakter tego podmiotu w Grupie.
4. Spółki istotne Grupy wdrażają procedury i rozwiązania operacyjne mające na celu zapobieganie lub zarządzanie konfliktami mogącymi powstać w odniesieniu do konkretnych usług inwestycyjnych i działalności inwestycyjnej oraz usług dodatkowych wykonywanych przez Bank lub w jego imieniu, stanowiących lub mogących wywołać Konflikt interesów w zakresie prowadzonej przez Bank działalność na podstawie art. 70 ust. 2 u.o.i.f.
5. Bank przeciwdziałając Konfliktom interesów, w tym w zakresie prowadzonej przez Bank działalność na podstawie art. 70 ust. 2 u.o.i.f. zapewnia każdej spółce istotnej Grupy niezależność poprzez:
 - a) skuteczne procedury zapobiegania wymianie informacji lub kontrolowania takiej wymiany między osobami zaangażowanymi, które uczestniczą w działalności związanej z ryzykiem wystąpienia konfliktu interesów, w przypadku gdy taka wymiana informacji może zaszkodzić interesom jednego lub kilku Klientów,
 - b) oddzielny nadzór nad osobami zaangażowanymi, które w ramach swoich podstawowych zadań prowadzą działalność w imieniu lub świadczą usługi na rzecz Klientów, których interesy mogą ze sobą kolidować, lub którzy w inny sposób reprezentują różne, potencjalnie sprzeczne interesy (w tym interesy firmy),
 - c) usunięcie wszelkich bezpośrednich powiązań między wynagrodzeniem osób zaangażowanych, które wykonują głównie jeden typ działalności, a wynagrodzeniem innych osób zaangażowanych, które wykonują głównie inny typ działalności, lub dochodami generowanymi przez takie inne osoby, gdy w związku z tymi dwoma rodzajami działalności może powstać konflikt interesów,
 - d) środki pozwalające wyeliminować lub ograniczyć niepożądany wpływ jakichkolwiek osób na sposób wykonywania usług lub działań inwestycyjnych i dodatkowych przez osobę zaangażowaną,
 - e) środki pozwalające wyeliminować lub ograniczyć równoczesne bądź następujące po sobie przypadki uczestniczenia osoby zaangażowanej w usługach lub działaniach inwestycyjnych lub

dotychczasowych, gdy uczestnictwo takie może negatywnie wpłynąć na możliwość właściwego zarządzania Konfliktami interesów, w tym w zakresie prowadzonej przez Bank działalność na podstawie art. 70 ust. 2 u.o.i.f.

6. Procedury i środki, o których mowa w ust. 3 służą temu, by osoby zaangażowane, które uczestniczą w różnego rodzaju działalności gospodarczej związanej z ryzykiem wystąpienia Konflikty interesów, w tym w zakresie prowadzonej przez Bank działalność na podstawie art. 70 ust. 2 u.o.i.f., wykonywały taką działalność, będąc niezależne w stopniu adekwatnym do rozmiaru i działalności podmiotu spółek istotnych Grupy.
7. Bank wdraża rozwiązania operacyjne mające na celu monitorowanie, czy spółki istotne Grupy wywiązują się z obowiązku wskazanego w ust. 3.
8. Członkowie Zarządu Banku będący jednocześnie członkami organów statutowych w spółce istotnej Grupy, w której Bank posiada 100% udziału, co do zasady nie działają w warunkach Konflikty interesów, w tym w zakresie prowadzonej przez Bank działalności na podstawie art. 70 ust. 2 u.o.i.f. podczas realizacji ich statutowych obowiązków. Oznacza to, że osoby te mogą podejmować decyzje jednocześnie jako członkowie Zarządu Banku oraz członkowie organów statutowych takich podmiotów zależnych.
9. W przypadku pełnienia przez członka zarządu Banku funkcji w organach statutowych spółki istotnej Grupy, w której Bank posiada 100% udziału, która może prowadzić do wystąpienia Konflikty interesów, w tym w zakresie prowadzonej przez Bank działalności na podstawie art. 70 ust. 2 u.o.i.f., w razie jakichkolwiek wątpliwości osoba taka wyłącza się z procesu podejmowania decyzji w spółce zależnej, zachowując jednocześnie prawo do udziału w podejmowaniu decyzji dot. spółki zależnej jako członek Zarządu Banku.

§ 7

POSTĘPOWANIE PRACOWNIKÓW BANKU

1. Pracownicy:
 - a) unikają sytuacji lub podejmowania działań, które mogą powodować potencjalny lub rzeczywisty Konflikt interesów, naruszać Dobro zakładu pracy lub narażać Bank na ryzyko utraty reputacji,
 - b) nie mogą wykorzystywać zajmowanego stanowiska służbowego lub informacji, które posiadają w związku ze swoją relacją z Bankiem, a które nie są powszechnie dostępne, do osiągnięcia korzyści dla siebie lub Osoby powiązanej,
 - c) w momencie rozpoczęcia pracy nie mogą znajdować się w okresie trwania zakazu konkurencji, wynikającego z zobowiązań wobec byłych pracodawców bądź innych podmiotów,
 - d) nie mogą podejmować bezpośrednio lub pośrednio jakiejkolwiek działalności konkurencyjnej lub naruszającej Dobro zakładu pracy w trakcie trwania relacji z Bankiem,
 - e) zobowiązani są w szczególności do podejmowania działań zapewniających sprawne funkcjonowanie Zakładu pracy oraz przyczynianie się do jego rozwoju, a także do powstrzymania się od wszelkich czynności i praktyk szkodzących pracodawcy,
 - f) nie podejmują innego zajęcia, w tym o charakterze zarobkowym, które by przeszkadzało w pełnieniu obowiązków zawodowych Pracownika, mogło osłabiać zaufanie do jego bezstronności, szkodzić wizerunkowi Banku lub jego uzasadnionym interesom, w szczególności działalności, która mogłaby wywierać niewłaściwy wpływ na daną działalność w obrębie Banku,
 - g) obowiązkowo składają Oświadczenie w formie elektronicznej, które znajduje się pod adresem: <https://kompas.alior.corp/wnioski/nowy>,
 - h) obowiązkowo wykonują szkolenie e-learningowe „Zarządzanie ryzykiem braku zgodności” po zatrudnieniu w Alior Banku oraz odnowienie w/w szkolenia w terminie nie dłuższym niż 3 lata od poprzedniej daty wykonania szkolenia, w terminach wskazanych przez DZR w stosownej korespondencji. Szkolenie uznaje się za wykonane wówczas, kiedy pracownik uzyska pozytywny rezultat testu po szkoleniu.

2. Członkowie Zarządu składają Oświadczenie w formie Załącznika nr 1 do Polityki.
3. Członkowie Rady Nadzorczej składają Oświadczenie w formie Załącznika nr 2 do Polityki.
4. Członkowie Zarządu oraz Członkowie Rady Nadzorczej na potrzeby realizacji przez Bank wymogów wynikających z art. 79 b pkt 1.3 ustawy Prawo Bankowe składają oświadczenie dotyczące powiązań (małżonków, dzieci i rodziców) w formie Załącznika nr 3 do Polityki.
5. Dyrektorzy podlegający bezpośrednio Zarządowi Banku oraz Dyrektorzy Oddziałów na potrzeby realizacji przez Bank wymogów wynikających z art. 79 b pkt 1.4 ustawy Prawo Bankowe składają dodatkowo oświadczenie w formie elektronicznej w Kompasie pod adresem: <https://kompas.alior.corp/wnioski/nowy> - „Oświadczenie Compliance”.
6. Oświadczenie należy złożyć w ciągu 7 dni kalendarzowych:
 - a) od dnia zawarcia umowy, na podstawie której osoba świadczy pracę na rzecz Banku lub Placówki Partnerskiej (dotyczy nowych Pracowników),
 - b) od dnia zmiany formy umowy, na podstawie której świadczą pracę na rzecz Banku (np. zmiany umowy o dzieło bądź zlecenia na umowę o pracę),
 - c) od dnia zawarcia umowy o pracę bądź umowy o świadczenie usług na innej podstawie prawnej z innym podmiotem,
 - d) od dnia objęcia funkcji w zarządzie lub radzie nadzorczej innego podmiotu,
 - e) od dnia rozpoczęcia działalności gospodarczej,
 - f) od dnia zmiany danych wskazanych w poprzednio złożonym Oświadczeniu.
7. Pracownicy nie dopuszczają do sytuacji, w której Osoba powiązana znajdowałaby się wobec niego w stosunku podległości lub innej relacji służbowej, lub też pełniłaby obowiązki służbowe mogące rodzić Konflikt interesów. W razie wystąpienia takiej sytuacji, dyrektor jednostki organizacyjnej, w której taka sytuacja ma miejsce zobowiązany jest do wprowadzenia mechanizmów kontrolnych bądź innych rozwiązań ograniczających ryzyko materializacji Konflikty. Propozycja mechanizmów kontrolnych bądź innych rozwiązań ograniczających ryzyko materializacji Konflikty interesów przedstawiana jest DZR oraz właściwemu opiekunowi HR, którzy oceniają, czy zaproponowane mechanizmy/rozwiązania są odpowiednie i wystarczające. W przypadku uzyskania akceptacji DZR oraz właściwego opiekuna HR, dyrektor jednostki organizacyjnej potwierdza w drodze wiadomości e-mail wdrożenie uzgodnionych mechanizmów kontrolnych bądź innych rozwiązań ograniczających ryzyko materializacji Konflikty interesów.
8. W sytuacji, gdy w ramach Rady Nadzorczej lub Zarządu albo pomiędzy członkami Rady Nadzorczej lub Zarządu oraz pozostałymi pracownikami banku, występują relacje pozasłużbowe, związane np. z pokrewieństwem lub powinowactwem lub innego rodzaju powiązaniem, które mogłyby wpłynąć na rzetelne wykonywanie powierzonych im zadań, w szczególności na niezależność osądu i decyzji punkt 8 niniejszego paragrafu stosuje się odpowiednio.
9. Niedopuszczalne jest specjalne traktowanie lub oferowanie specjalnych warunków zatrudnienia Osobie powiązanej.
10. Pracownicy Banku nie mogą prowadzić obsługi własnych rachunków i transakcji oraz przestrzegają zasad obsługi Osób powiązanych. Poprzez obsługę rozumie się również logowanie na kartotekę lub instrumenty finansowe w systemach informatycznych Banku.
11. Logowanie Pracownika w kontekst Klienta bez wyraźnego uzasadnienia służbowego może skutkować konsekwencjami dyscyplinarnymi.

KONTROLA I ELIMINOWANIE RYZYKA POWSTANIA KONFLIKTU INTERESÓW W OBSZARZE DODATKOWEGO ZATRUDNIENIA

1. Pracownicy mają obowiązek zgłaszać do DZR konflikty interesów wynikające z wcześniejszych relacji z poprzednimi pracodawcami lub innymi podmiotami z którymi pracowników łączyły relacje biznesowe, jeżeli od chwili zatrudnienia w Banku nie minęło co najmniej 12 miesięcy.
2. W przypadku zaistnienia wątpliwości, czy dana działalność stanowi konflikt interesów, pracownik powinien skonsultować się z DZR wysyłając stosowne zapytanie na skrzynkę compliance@alior.pl. Świadomym naruszeniem przez Pracownika obowiązku dbałości o Dobro zakładu pracy będzie w szczególności prowadzenie działalności konkurencyjnej, bądź sprzecznej z interesem zakładu pracy. Takie zachowanie może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę z Pracownikiem.

§ 9

ZASADY OBSŁUGI OSÓB POWIĄZANYCH

1. Zakazana jest obsługa Osób powiązanych.
2. Posiadanie pełnomocnictwa do rachunku bankowego Klienta indywidualnego musi być uzasadnione prywatną relacją Pracownika z Klientem (np. małżonek, rodzic, dziecko) oraz wymaga pisemnego poinformowania o tym fakcie przełożonego Pracownika w dniu ustanowienia pełnomocnictwa. Zaleca się jednak ustanowienie współwłasności dla takiego rachunku.
3. Obsługę Osób powiązanych należy przekazać innemu Pracownikowi. Incydentalna obsługa osób powiązanych jest możliwa tylko w ograniczonym zakresie (np. obsługa gotówkowa lub posprzedażowa) oraz w sytuacjach wyjątkowych, każdorazowo za pisemną zgodą przełożonego Pracownika prowadzącego obsługę (w formie wiadomości e-mail), np. w razie braku innego Doradcy w Oddziale/Placówce Partnerskiej. Przełożony zobowiązany jest każdorazowo poinformować DZR (w formie wiadomości e-mail) o wyrażeniu zgody na taką obsługę. Zgoda przełożonego na obsługę Osób powiązanych nie jest równoznaczna ze zgodą na sprzedaż tym osobom produktów bankowych i ubezpieczeniowych.
4. Niedozwolone jest obsługiwanie Osób powiązanych oraz procesowanie złożonych przez te osoby wniosków dotyczących produktów lub usług Banku.
5. Niedozwolone jest wprowadzanie przez Pracownika swoich prywatnych lub służbowych danych kontaktowych, w kartotece innego Klienta, w szczególności jako numeru zaufanego do autoryzowania przelewów (kodów SMS).
6. W przypadku Placówek Partnerskich, wnioski kredytowe, w których kredytobiorcą/pożyczkobiorcą jest właściciel Placówki Partnerskiej, Pracownik tej Placówki lub członkowie ich rodzin, należy przekazać do Oddziału współpracującego. Wprowadzenie wniosku do systemu oraz podpisanie umowy powinno być wówczas dokonane przez bankiera z Oddziału.
7. Przykładowe pytania i odpowiedzi dotyczące obsługi Osób powiązanych:
 - a) Czy mogę otworzyć kartotekę lub rachunek członkowi swojej rodziny?
Nie, kartotekę lub rachunek powinien otworzyć inny pracownik.
 - b) Czy mogę sprzedać produkt Banku Osobie powiązanej (np. pożyczkę, kartę kredytową, LOR)?
Nie, przyjęcie wniosku, wprowadzenie go do systemu oraz podpisanie umowy, powinno być dokonane przez innego Pracownika.
 - c) Chciałbym dokonać transakcji (wpłata, wypłata, przelew) lub zrealizować inną dyspozycję na rachunku członka rodziny lub na jego zlecenie – czy to dozwolone?
Jest to niedozwolone. Przekaż obsługę tych transakcji oraz każdego innego zlecenia związanego z obsługą Osoby powiązanej innemu Pracownikowi.
 - d) Chciałabym zostać pełnomocnikiem do rachunku lub CIF członka rodziny. W jaki sposób mogę tego dokonać, aby nie doszło do powstania konfliktu interesów? Czy to w ogóle dozwolone?

Jest to dozwolone pod warunkiem poinformowania drogą e-mailową Twojego przełożonego. Pamiętaj, aby obsługę ustanowienia pełnomocnictwa oraz samego rachunku przekazać innemu Pracownikowi. Zgodę zarchiwizuj do celów kontrolnych.

§ 10

OBSŁUGA WŁASNEGO RACHUNKU, PEŁNOMOCNICTWO, WSPÓŁWŁASNOŚĆ

1. Zakazane jest równoczesne występowanie w roli Pracownika i Klienta co oznacza, że w szczególności niedozwolone jest:
 - a) obsługiwanie rachunków, do których Pracownik posiada pełnomocnictwo,
 - b) obsługiwanie transakcji na własnym rachunku i transakcji wykonywanych na swoje zlecenie, w tym wszelkich operacji i modyfikacji na własnej kartotece lub rachunku,
 - c) procesowanie wniosków dotyczących jakichkolwiek produktów lub usług ze swojego zlecenia,
 - d) posiadanie pełnomocnictwa do rachunku firmowego podmiotu innego niż jednoosobowa działalność gospodarcza prowadzona przez członka rodziny lub wspólnika
 - e) posiadanie pełnomocnictwa do rachunku osoby fizycznej innej niż Osoba powiązana, za wyjątkiem pracowników posiadających takie pełnomocnictwo w związku z wykonywaniem czynności w imieniu Biura Maklerskiego (dalej także BM), na podstawie pełnomocnictwa wydanego przez BM.

§ 11

GDZIE ZGŁOSIĆ KONFLIKT INTERESÓW LUB JEGO PODEJRZENIE

1. Każde podejrzenie Konflikту interesów lub zidentyfikowany Konflikt interesów, w tym w ramach prowadzonej przez Bank działalności na podstawie art. 70 ust. 2 u.o.i.f. należy niezwłocznie zgłosić do DZR wysyłając wiadomość email na adres: compliance@alior.pl.
2. Jeżeli Pracownik znajdzie się w sytuacji mogącej skutkować wystąpieniem Konflikту, o którym mowa w ust. 1, zobowiązany jest niezwłocznie poinformować o tym swojego przełożonego oraz DZR (w przypadku członków Zarządu Banku oraz członków Rady Nadzorczej należy poinformować odpowiednio Prezesa Zarządu lub Przewodniczącego Rady Nadzorczej).
3. DZR we współpracy z przełożonym osoby zgłaszającej Konflikt, dokonuje niezwłocznej oceny przedmiotowego zgłoszenia oraz podejmuje kroki zmierzające do wyeliminowania Konflikту interesów bądź zminimalizowania jego negatywnych skutków.

§ 12

O CZYM INFORMOWANY JEST KLIENT W PRZYPADKU STWIERDZENIA KONFLIKTU INTERESÓW

1. Bank poprzez organizację procesów i regulacje wewnętrzne, jak i regulacje związane ze spółkami istotnymi Grupy chroni interes Klienta oraz zapewnia, że w przypadku powstania Konflikту interesów, w tym Konflikту interesów w zakresie prowadzonej przez Bank działalności na podstawie art. 70 ust. 2 u.o.i.f., nie dojdzie do naruszenia interesu Klienta.
2. W sytuacji stwierdzenia występowania Konflikту interesów lub Konflikту interesów w zakresie prowadzonej przez Bank działalności na podstawie art. 70 ust. 2 u.o.i.f., jeżeli organizacja procesów

i regulacje wewnętrzne Banku, jak i regulacje związane ze spółkami istotnymi Grupy nie zapewnią ochrony interesu Klienta (Konflikt interesów połączony z zagrożeniem dla interesów jednego lub kilku Klientów), Bank niezwłocznie poinformuje o tym Klienta na trwałym nośniku informacji:

- a) przed zawarciem umowy o świadczenie usług objętych regulacją MiFID – w sytuacji wcześniejszego powstania Konflikту interesów związanego ze świadczeniem usługi na rzecz tego Klienta, poprzez ujawnienie Konflikту interesów w przekazywanej Klientowi informacji dotyczącej zarządzania Konfliktem interesów oraz przyjmowania i przekazywania zachęt w Banku. W takim przypadku umowa z Klientem może być zawarta pod warunkiem, że Klient potwierdzi otrzymanie informacji i wyraźnie potwierdzi wolę zawarcia umowy;
 - b) po zawarciu umowy o świadczenie usług objętych regulacją MiFID – w sytuacji późniejszego powstania Konflikту interesów związanego ze świadczeniem usługi na rzecz tego Klienta, poprzez ujawnienie Konflikту interesów w przekazywanej Klientowi zaktualizowanej informacji dotyczącej zarządzania Konfliktem interesów oraz przyjmowania i przekazywania zachęt w Banku lub w odrębnej informacji skierowanej do Klienta. W takim przypadku Bank wstrzymuje się ze świadczeniem usługi na rzecz Klienta do czasu otrzymania oświadczenia Klienta o kontynuacji lub rozwiązaniu umowy.
3. Informacja o Konflikcie interesów powinna zawierać dane pozwalające Klientowi na podjęcie świadomej decyzji co do zawarcia albo kontynuacji umowy.
 4. Informacja o Konflikcie interesów przekazana Klientowi powinna zawierać przynajmniej następujące dane:
 - a) wystarczająco szczegółowy opis Konflikту interesów wraz z opisem jego charakteru i źródła,
 - b) opis ryzyka na jakie może być narażony Klient wskutek Konfliktu interesów,
 - c) informacje o środkach, które podjął Bank w celu ograniczenia skutków Konfliktu.
 5. Pracownik bądź jednostka organizacyjna Banku, która stwierdziła występowanie Konfliktu interesów połączonego z zagrożeniem dla interesów jednego lub kilku Klientów, niezwłocznie zgłasza zidentyfikowane zdarzenie do DZR w formie wiadomości e-mail.
 6. Zgodnie z wymogami MiFID Klient informowany jest przy użyciu trwałego nośnika informacji o stwierdzonych konfliktach interesów o ile organizacja i regulacje wewnętrzne nie zapewniają, że w przypadku powstania konfliktu interesów nie dojdzie do naruszenia interesu Klienta.
 7. Szczegółowe wytyczne co do jednostek oraz działań podejmowanych przez te jednostki w ramach wykonywania obowiązków opisanych w niniejszym paragrafie znajdują się w Wytycznych MiFID w zakresie obsługi transakcji skarbowych oraz Informacji o regulaminie zarządzania konfliktami interesów oraz przyjmowania i przekazywania zachęt w Banku.
 8. Bank zapewnia, aby ujawnianie informacji Klientom stanowiło środek ostateczny stosowany wyłącznie w przypadku, gdy skuteczne rozwiązania organizacyjne i administracyjne wprowadzone przez Bank w celu zapobiegania Konfliktem interesów, w tym Konfliktem interesów w zakresie prowadzonej przez Bank działalności na podstawie art. 70 ust. 2 u.o.i.f. lub zarządzania nimi nie są wystarczające w celu zapewnienia z należytą pewnością, aby ryzyko szkody dla interesów Klienta nie występowало.
 9. Bank ocenia, przynajmniej raz do roku, wskazaną w niemniejszej regulacji politykę przeciwdziałania konfliktom interesów i dokonuje jej okresowych przeglądów oraz podejmuje wszelkie odpowiednie kroki w celu wyeliminowania wszelkich uchybień. Opieranie się na ujawnianiu konfliktów interesów w nadmiernym stopniu należy rozpatrywać jako uchybienie w zakresie polityki przeciwdziałania konfliktom interesów Banku.

ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM INTERESÓW

1. DZR monitoruje i zarządza Konfliktem interesów, w tym Konfliktem interesów w zakresie prowadzonej przez Bank działalności na podstawie art. 70 ust. 2 u.o.i.f., poprzez następujące działania:
 - a) gromadzenie zgłoszeń od wszystkich Pracowników i jednostek Banku, które mogą powodować Konflikt interesów oraz o zidentyfikowanych Konfliktach,
 - b) identyfikację i rejestrowanie sytuacji mogących skutkować wystąpieniem Konfliktem oraz określanie obszarów Konfliktem,
 - c) analizę nowych oraz modyfikacji istniejących produktów i procesów pod kątem ryzyka wystąpienia Konfliktem,
 - d) analizę Oświadczeń składanych przez Pracowników,
 - e) ocenę, czy podjęte środki były wystarczające do uniknięcia zgłoszonego lub zidentyfikowanego konfliktu interesów, a dla konfliktów, które zostały ujawnione Klientowi, czy możliwe było ich wyeliminowanie, przy czym ujawnienie Konfliktem interesów Klientowi jest metodą ostateczną w przypadku, gdy rozwiązania stosowane przez Bank nie są wystarczające dla zapewnienia z należytą starannością, aby ryzyko szkody dla interesów Klienta nie występowało,
 - f) prowadzenie Rejestru konfliktów,
 - g) prowadzenie na podstawie informacji otrzymanych od Departamentu Skarbu rejestru tych rodzajów usług inwestycyjnych, usług dodatkowych oraz działalności inwestycyjnej wykonywanych przez Bank lub w jego imieniu, na podstawie art. 70 ust. 2 u.o.i.f. w odniesieniu do których zaistniał lub może zaistnieć (w przypadku usług i działalności będących w toku) Konflikt interesów połączony z zagrożeniem dla interesów jednego lub kilku Klientów,
 - h) rejestrowanie dla każdego Konfliktem informacji o:
 - i. dacie ujawnienia Konfliktem,
 - ii. usłudze lub produkcie, przy którego świadczeniu/oferowaniu wystąpił Konflikt,
 - iii. jednostce organizacyjnej Banku, w której wystąpił Konflikt,
 - iv. środkach podjętych w celu usunięcia lub minimalizacji skutków Konfliktem,
 - v. uznaniu Konfliktem za istotny Konflikt interesów, czyli taki, który pomimo zastosowania działań mających na celu jego usunięcie lub ograniczenie negatywnego wpływu, powoduje realne ryzyko naruszenia interesów Klienta/Banku/Kontrahenta,
 - i) prowadzenie na bieżąco, na podstawie wiedzy eksperckiej oraz otrzymanych zgłoszeń oceny procesów realizowanych w Banku oraz sytuacji i obszarów narażonych na powstanie Konfliktem,
 - j) proponowanie zmian w procesach lub zmian organizacyjnych mających na celu usunięcie Konfliktem lub ograniczenie jego negatywnych skutków.
2. W ramach kwartalnego Raportu nt. monitoringu ryzyka braku zgodności, DZR informuje Zarząd Banku oraz Radę Nadzorczą lub Komitet Audytu RN o zaistniałych potencjalnych i rzeczywistych Konfliktach interesów.
3. W przypadku zidentyfikowania Konfliktem, DZR niezwłocznie podejmuje działania mające na celu jego eliminację lub zminimalizowanie jego skutków, a w szczególności:
 - a. przedstawia Pracownikom oraz ich przełożonym rekomendacje dotyczące podjęcia działań mających na celu eliminację Konfliktem lub zminimalizowanie jego skutków,
 - b. w przypadku istotnych Konfliktów, przedstawia Członkowi Zarządu nadzorującemu DZR rekomendacje działań przewidzianych regulacjami wewnętrznymi i powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, w celu wyciągnięcia konsekwencji służbowych oraz prawnych względem osób, w działaniach których stwierdzono wystąpienie istotnego Konfliktem interesów. Rekomendacje w tym względzie przedstawiane są po konsultacji z Dyrektorem Dep.

Prawnego oraz Dyrektorem Pionu HR, nie później niż w ciągu 14 dni od daty zidentyfikowania istotnego Konfliktu.

4. Na potrzeby zarządzania Konfliktem interesów w zakresie prowadzonej przez Bank działalności na podstawie art. 70 ust. 2 u.o.i.f. Bank zapewnia, aby jego Pracownicy, zaangażowani we wskazaną działalność, przekazali i na bieżąco aktualizowali informacje o rachunkach papierów wartościowych jak i innych rachunkach, na których zapisane są inne instrumenty finansowe, będących w posiadaniu Pracowników lub Osób bliskich posiadających rachunki.
5. W ramach okresowego raportowania przez DZR, Zarząd Banku i Rada Nadzorcza otrzymują, nie rzadziej niż raz na kwartał, pisemną informację dotyczącą sytuacji, o których mowa w ust 1.

§ 14

BARIERY INFORMACYJNE I PRZEPIYW INFORMACJI

1. Bank zapewnia odpowiednie bariery informacyjne poprzez, m.in.:
 - a) ograniczenie do niezbędnego minimum liczby osób mających dostęp do informacji poufnych oraz objętych tajemnicą zawodową,
 - b) zapewnienie właściwego nadzoru nad Pracownikami, których główne obowiązki służbowe mogą generować Konflikt interesów, w tym Konflikt interesów w zakresie prowadzonej przez Bank działalności na podstawie art. 70 ust. 2 u.o.i.f.,
 - c) zapewnienie, aby Pracownicy nie byli zatrudniani przy czynnościach mogących pozostawać ze sobą w Konflikcie, jeśli czynności te byłyby wykonywane w sposób niepozwalający na uniknięcie Konfliktu,
 - d) zapewnienie właściwej kontroli transakcji osobistych Pracowników, uniemożliwiającej w szczególności uprzywilejowanie zleceń tych osób w stosunku do zleceń Klientów oraz wykorzystanie przez te osoby informacji poufnych lub objętych tajemnicą zawodową, w tym poprzez monitorowanie transakcji Pracowników na instrumentach finansowych,
 - e) nie udostępnianie informacji na temat sytuacji finansowej emitenta podmiotom należącym do Grupy, w tym działającym jako kredytodawcy, w przypadku gwarantowania emisji lub subemisji papierów wartościowych przez Bank. Ograniczenie to ma na celu ochronę interesów Klienta.

§ 15

OBSZARY POTENCJALNYCH KONFLIKTÓW

1. DZR identyfikuje obszary, które są szczególnie narażone na wystąpienie Konfliktu. Konflikt interesów może wynikać z interesów i wzajemnych relacji: Banku, Klienta, Kontrahenta oraz Pracownika.
2. DZR identyfikuje obszary, które są szczególnie narażone na wystąpienie konfliktów interesu w spółkach istotnych Grupy, Grupie, jak i w związku z prowadzoną przez Bank działalnością na podstawie art. 70 ust. 2 u.o.i.f.
3. W Załączniku nr 4 został podany przykładowy katalog obszarów potencjalnego Konfliktu interesów. Podany katalog jest jedynie przykładowy, a do Konfliktu może dojść także pomiędzy innymi konfiguracjami wymienionych w Załączniku nr 4 podmiotów.

§16

PREZENTY W RELACJACH Z KLIENTAMI I KONTRAHENTAMI ZASADY OGÓLNE

1. Podczas przyjmowania oraz wręczania Prezentów Pracownicy powinni kierować się wyłącznie chęcią budowania relacji biznesowych lub uprzejmością w relacjach z Klientami lub Kontrahentami.
2. Niniejsze zasady dotyczą wręczania i przyjmowania Prezentów zgodnie z powyższymi wytycznymi. Ponadto mają na celu minimalizację ryzyka zdarzeń o charakterze korupcyjnym.
3. Przy wręczaniu/przyjmowaniu Prezentu należy każdorazowo rozważyć, czy:
 - a) wręczenie/przyjęcie Prezentu nie wiąże się z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa, norm etycznych oraz stosownych regulacji wewnętrznych obowiązujących w Banku,
 - b) publiczne ujawnienie takiej korzyści nie wpłynie negatywnie na reputację Banku, osoby wręczającej prezent lub obdarowanego,
 - c) wręczenie/przyjęcie Prezentu nie doprowadzi do powstania Konflikty interesów.
4. Pracownik mający wątpliwości, co do stosowności Prezentu, powinien zawsze przed podjęciem decyzji o przyjęciu lub wręczeniu Prezentu, skonsultować się ze swoim przełożonym oraz zasięgnąć opinii DZR.
5. Dozwolona wartość prezentu, jaki można przyjąć to równowartość 400 zł.
6. Pracownik zobowiązany jest niezwłocznie zgłosić do DZR fakt otrzymania Prezentu (bez względu na jego wartość), wysyłając email na adres: compliance@alior.pl. W przypadku otrzymania prezentu o charakterze niedozwolonym zapisami niniejszej Polityki pracownik obdarowany konsultuje z DZR dalsze postępowanie.
7. Pracownik, działając w imieniu pracodawcy i w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych, nie powinien osobiście, ani pośrednio: przyjmować, żądać lub proponować, wręczać ani obiecywać wręczenia Prezentów w sytuacji, w której mogłoby to zostać odebrane jako warunek świadczenia usługi lub preferencyjnego traktowania Klienta lub Kontrahenta.
8. Niedozwolone jest przyjmowanie:
 - a) gotówki lub jej ekwiwalentu, rozumianego jako przedmioty, które mogą być łatwo wymienione na gotówkę, w szczególności: bonów, czeków, voucherów (również imiennych), kart przedpłaconych, żetonów, papierów wartościowych, monet okolicznościowych,
 - b) prezentów o charakterze osobistym (np. biżuteria, perfumy, odzież itp.),
 - c) prezentów o charakterze nieobyczajnym,
 - d) prezentów mogących spowodować brak obiektywizmu lub nieformalne zobowiązania wobec Klienta lub Kontrahenta.
9. Prezenty o wartości przekraczającej 400 zł, których Pracownik nie może (w opinii DZR) bądź nie chce zatrzymać, a których zwrócenie darczyńcy mogłoby negatywnie wpłynąć na reputację Pracownika bądź Banku, mogą zostać przekazane na szczytny cel, bądź spożytkowane w inny, uzgodniony z DZR sposób.
10. Pracownik przyjmując Prezent, ponosi wszelkie koszty związane z jego ewentualnym opodatkowaniem.
11. Prezenty dozwolone to w szczególności:
 - a) Prezenty o wartości nieprzekraczającej wartości 400 zł lub równowartości tej kwoty w walucie obcej,
 - b) nie przekraczające zwyczajowych granic posiłki lub inne wydarzenia, w których uczestniczy darczyńca,
 - c) inne artykuły konsumpcyjne np. słodczyce,

- d) artykuły promocyjne posiadające symboliczną wartość, na przykład: długopisy, kalendarze, kubki, czy też inne przedmioty z logo/nazwą darczyńcy (w tym przypadku nie ma konieczności zgłaszania faktu otrzymania prezentu do DZR),
- e) w wyjątkowych przypadkach, jak również w sytuacji, w której odmowa przyjęcia Prezentu mogłaby wpłynąć negatywnie na reputację Banku, na podstawie zgody DZR, Pracownik może zatrzymać Prezent o wartości przekraczającej wartość 400 zł, o ile nie zachodzą przesłanki wymienione w pkt. 3 niniejszego paragrafu.

§ 17

ZASADY WRĘCZANIA PREZENTÓW PRZEZ PRACOWNIKÓW

1. Niedozwolone jest wręczanie Prezentów urzędnikom państwowym oraz funkcjonariuszom publicznym, zarówno krajowym, jak i zagranicznym w związku z pełnieniem przez nich obowiązków służbowych lub w celu skłonienia do współpracy z Bankiem (za wyjątkiem wręczania artykułów promocyjnych posiadających symboliczną wartość oraz logo/nazwę Banku). W przypadku jakichkolwiek wątpliwości, jak daną osobę należy traktować oraz czy dany Prezent jest dozwolony należy skonsultować się z DZR.
2. Niedozwolone jest wręczanie gotówki lub jej ekwiwalentu, rozumianego jako przedmioty, które mogą być łatwo wymienione na gotówkę, w szczególności: bonów, czeków, voucherów, kart przedpłaconych, żetonów, papierów wartościowych, monet okolicznościowych.
3. Wręczanie Prezentów Klientom i Kontrahentom jest dozwolone, jeżeli jest to zgodne z przyjętymi zwyczajami i standardami rynkowymi oraz nie prowadzi do naruszenia przepisów prawa ani postanowień niniejszej Polityki lub odpowiedzialności prawnej Banku lub Pracownika, a wartość prezentu nie przekracza 400 zł.
4. W drodze wyjątku, na podstawie zgody Przełożonego, Klientowi lub Kontrahentowi można wręczyć Prezent o wartości przekraczającej 400 zł. Zgoda przełożonego na odstępstwo powinna zostać zarchiwizowana przez Pracownika dla celów kontrolnych, z zastrzeżeniem ust. 5.
5. Każda decyzja o zastosowanym odstępstwie od niniejszych zasad powinna być niezwłocznie przekazana do DZR.

§ 18

ZAPRASZANIE KLIENTÓW, KONTRAHENTÓW LUB PRACOWNIKÓW Z GRUPY NA POSIŁKI I DO UDZIAŁU W WYDARZENIACH

1. Zaproszenie Klienta, Kontrahenta lub Pracownika z Grupy na posiłek jest dozwolone, jeżeli uczestniczy w nim Pracownik, przy czym ewentualne odstępstwa są dozwolone wyłącznie na podstawie zgody Przełożonego. Zgoda przełożonego na odstępstwo powinna zostać zarchiwizowana przez Pracownika dla celów kontrolnych.
2. Zaproszenie Klienta, Kontrahenta lub Pracownika z Grupy do wzięcia udziału w wydarzeniach (np. koncerty, wydarzenia sportowe, gale, konferencje) jest dozwolone, o ile są to wydarzenia powiązane z działalnością biznesową Banku lub sponsorowane przez Bank. Ewentualne odstępstwa są dozwolone wyłącznie na podstawie zgody Przełożonego. Zgoda przełożonego na odstępstwo powinna zostać zarchiwizowana przez Pracownika dla celów kontrolnych.
3. Udział Pracownika w wydarzeniach wskazanych w ust. 1 i 2 jest dozwolony, o ile uczestnictwo w takich wydarzeniach nie prowadzi do naruszenia przepisów prawa lub postanowień niniejszej Polityki oraz nie prowadzi do odpowiedzialności prawnej Banku lub Pracownika.

§ 19

UDZIAŁ W WYDARZENIACH NA ZAPROSZENIE KLIENTA, KONTRAHENTA LUB PODMIOTU Z GRUPY

1. Przyjmowanie zaproszeń do udziału w wydarzeniach (np. koncertach, imprezach sportowych, galach, konferencjach, itp.), które są sponsorowane/organizowane w całości lub w części przez Klienta, Kontrahenta lub podmiot z Grupy którego produkty oferowane są przez Bank, jest dozwolone, o ile uczestnictwo w takim wydarzeniu nie prowadzi do naruszenia przepisów prawa lub postanowień niniejszej Polityki oraz nie prowadzi do odpowiedzialności prawnej Banku lub Pracownika.
2. Pracownik, który otrzymał zaproszenie do udziału w wydarzeniu, o którym mowa w ust. 1 niezwłocznie zawiadamia o tym fakcie DZR, który ocenia, czy nie zachodzą przesłanki wykluczające udział Pracownika w tym wydarzeniu.
3. Uczestniczenie w posiłkach na zaproszenie Klienta, Kontrahenta lub podmiotu z Grupy którego produkty oferowane są przez Bank jest dozwolone, jeżeli uczestniczy w nim darczyńca. Ewentualne odstępstwa są dozwolone na podstawie zgody przełożonego. Zgoda przełożonego na odstępstwo powinna zostać zarchiwizowana przez Pracownika dla celów kontrolnych.

§ 20

ZACHĘTY

1. Bank w związku z prowadzeniem działalności na podstawie art. 70 ust. 2 u.o.i.f., nie może przyjmować ani przekazywać jakichkolwiek zachęt z wyłączeniem:
 - a) świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych przyjmowanych od Klienta lub od osoby działającej w jego imieniu oraz świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych przekazywanych Klientowi lub osobie działającej w jego imieniu;
 - b) świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych przyjmowanych lub przekazywanych osobie trzeciej, które są niezbędne do wykonywania danej usługi maklerskiej na rzecz Klienta, w szczególności:
 - i. kosztów z tytułu przechowywania instrumentów finansowych Klienta i środków pieniężnych powierzonych przez Klienta,
 - ii. opłat pobieranych przez podmiot organizujący system obrotu instrumentami finansowymi oraz opłat za rozliczenie i rozrachunek transakcji,
 - iii. opłat na rzecz organu nadzoru,
 - iv. podatków, należności publicznoprawnych oraz innych opłat, których obowiązek zapłaty wynika z przepisów prawa,
 - v. opłat związanych z wymianą walutową;
 - c) świadczeń pieniężnych i świadczeń niepieniężnych innych niż określone w pkt a) i b), jeżeli:
 - i. są one przyjmowane albo przekazywane w celu poprawienia jakości usługi maklerskiej świadczonej przez Bank na rzecz Klienta,
 - ii. ich przyjęcie lub przekazanie nie ma negatywnego wpływu na działanie przez Bank w sposób rzetelny i profesjonalny, zgodnie z zasadami uczciwego obrotu oraz zgodnie z najlepiej pojętymi interesami jej Klienta,
 - iii. informacja o świadczeniach, 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 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.
2. Zachęty dozwolone wskazane w ust. 2 lit c, ppk i uznaje się za mające na celu podniesienie jakości odpowiedniej usługi świadczonej na rzecz Klienta jeżeli:
 - a) są uzasadnione świadczeniem usługi dodatkowej lub usługi poprawiającej jakość usługi świadczonej na rzecz Klienta, które są proporcjonalne do poziomu otrzymanych świadczeń pieniężnych, w tym opłat i prowizji, lub świadczeń niepieniężnych, w szczególności:
 - i. zapewnienie dostępu, po konkurencyjnej cenie, do szerokiego zakresu instrumentów finansowych, które mogą spełniać potrzeby Klienta, w tym do odpowiedniej liczby instrumentów emitowanych lub wystawianych przez podmioty nienależące do Grupy, lub przez podmioty niepozostające w bliskich powiązaniach z Bankiem wraz z zapewnieniem narzędzi przynoszących korzyści Klientowi, w tym zapewniających dostęp do obiektywnych informacji pomagających Klientowi w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych lub umożliwiających im monitorowanie, kształtowanie i dostosowanie zakresu instrumentów finansowych będących przedmiotem jego inwestycji, lub udostępnianiem okresowych sprawozdań na temat wyników oraz kosztów i opłat związanych z instrumentami finansowymi,
 - b) nie przynoszą bezpośredniej korzyści dla Banku lub jego pracownikom, nie przynosząc przy tym wymiernej korzyści danemu Klientowi,
 - c) są uzasadnione przynoszeniem bieżącej bądź ciągłej korzyści danemu Klientowi w związku z bieżącym przyjmowaniem lub przekazywaniem świadczeń pieniężnych, w tym opłat i prowizji, lub świadczeń niepieniężnych.
 3. Opłaty, prowizje i świadczenia niepieniężne są przyjmowane/przekazywane przez Bank w związku ze świadczeniem usług na rzecz Klienta jedynie, jeżeli wskazane powyżej warunki są spełnione przez cały czas. Stały obowiązek monitorowania spełniania wskazanych powyżej warunków ciąży na właścicielu produktu.
 4. W przypadku wątpliwości, czy dana zachęta jest zachętą dozwolona, tj. czy spełnia wymogi wskazane w ust. 1 lit. a) - c), należy zwrócić się z zapytaniem do DZR.
 5. Symbolicznych Prezentów o wartości nie przekraczającej kwoty 400 zł nie należy traktować jako Zachęt pod warunkiem, że przyjęcie Prezentu jest zgodne z zasadami opisanymi w § 15 niniejszej Polityki.
 6. Konkursy sprzedażowe organizowane wśród Pracowników powinny być zgodne z zasadami zarządzania Konfliktem interesów opisanymi w niniejszej Polityce, jak również zgodne z wymogami dotyczącymi wynagrodzeń Pracowników. W celu realizacji powyższego obowiązku jednostki organizacyjne Banku odpowiedzialne za organizację konkursów są zobowiązane na bieżąco informować DZR o zachętach otrzymywanych na potrzeby realizacji konkursów sprzedażowych organizowanych przez wytwórców produktów inwestycyjnych.
 7. Bank identyfikuje ponadto potencjalne ryzyko wystąpienia zachęt w ramach oferowania UFK, oraz IKE i IKZE, które nie są bezpośrednio objęte regulacją MiFID i stosuje w odniesieniu do tych produktów zasady obowiązujące w zakresie przyjmowania/przekazywania zachęt w związku z prowadzeniem przez Bank działalności na podstawie art. 70 ust. 2 u.o.i.f.
 8. Do zachęt należy także zaliczać praktyki „spinningu” oraz „ladderingu” lub warunkowe otrzymanie przyszłych zleceń lub zakupu innych usług w wyniku dokonania alokacji po myśli określonej strony zaangażowanej w proces:
 - a) Laddering – alokacja dokonywana w celu zachęcenia do uiszczenia nieproporcjonalnie wysokich opłat z tytułu niepowiązanych usług świadczonych przez firmę inwestycyjną, takich jak nieproporcjonalnie wysokie opłaty lub prowizje uiszczane przez klienta inwestycyjnego lub nieproporcjonalnie duże wolumeny transakcji przy normalnych

poziomach prowizji oferowane przez klienta inwestycyjnego jako wynagrodzenie z tytułu alokacji emisji.

- b) Spinning - alokacja dokonywana na rzecz pracownika zajmującego wyższe stanowisko wykonawcze lub członka organu dotychczasowego lub potencjalnego klienta będącego emitentem, jako wynagrodzenie z tytułu przyznania w przyszłości lub w przeszłości transakcji w zakresie finansowania przedsiębiorstw.

§ 21

OCHRONA KONKURENCJI

1. Konkurencja jest procesem, w którym podmioty rynkowe współzawodniczą ze sobą w zawieraniu transakcji rynkowych, poprzez oferowanie towarów lub usług na warunkach korzystniejszych w stosunku do warunków innych podmiotów działających na danym rynku.
2. Czynem nieuczciwej konkurencji jest działanie sprzeczne z prawem lub dobrymi obyczajami, jeżeli zagraża lub narusza interes innego przedsiębiorcy lub klienta.
3. Pracownik powinien:
 - a) unikać podejmowania kontaktów z przedstawicielami podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną w sprawach lub w sytuacjach mogących rodzić podejrzenie naruszenia przez Pracownika zasad konkurencji. Działalność konkurencyjna prowadzona jest w szczególności przez bank krajowy lub zagraniczny, instytucję kredytową, firmę inwestycyjną lub instytucję finansową i ubezpieczeniową, której przedmiotowy zakres działalności pokrywa się w całości lub w części z zakresem działania Banku (dalej także konkurenci Banku),
 - b) stosować zasady należytej staranności w kontaktach z konkurentami Banku,
 - c) unikać wszelkich kontaktów z konkurentami Banku, które mogłyby stworzyć wrażenie niedozwolonych umów lub porozumień,
 - d) Nie uzależniać zawarcia umowy od spełnienia przez drugą stronę innego świadczenia, niemającego rzeczowego ani zwyczajowego związku z przedmiotem umowy.
4. Warunkami uczestnictwa w wydarzeniach branżowych, w których udział biorą m. in. przedstawiciele konkurentów Banku są:
 - a) unikanie sytuacji obejmujących nieodpowiednie porozumienia lub przekazywanie informacji między konkurentami lub kontrahentami,
 - b) nieudostępnianie i brak wymiany informacji z konkurentami dotyczących Klientów, dostawców, Kontrahentów, warunków sprzedaży, strategii sprzedaży, marketingu i rozwoju, metod dystrybucji, udziału w rynku.
5. W przypadku udziału Pracownika w kontaktach z przedstawicielami podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną, a dotyczących zawarcia lub wykonania umowy konsorcjum bankowego, którego Bank jest lub może być stroną, kontakty oraz zakres przekazywanych informacji powinny ograniczać się do zakresu wymaganego do zawarcia lub wykonania umowy konsorcjum bankowego.
6. Naruszenie przez Pracownika zasad uczciwej konkurencji może wiązać się z sankcjami regulacyjnymi wobec Banku oraz odpowiedzialnością karną Pracownika, który dopuścił się nieuczciwych praktyk.
7. Szczegółowe zasady postępowania oraz sankcje przewidziane za naruszanie zasad uczciwej konkurencji są regulowane w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji oraz ustawie o ochronie konkurencji i konsumentów.