

Spis treści

1. Cel	2
2. Rola poszczególnych organów w procesie zarządzania konfliktem interesów	2
3. Obszary dotyczące konfliktu interesów	3
A) <i>Wymogi dotyczące konfliktu interesów w zakresie działania organizacji</i>	4
B) <i>Wymogi dotyczące konfliktu interesów w zakresie zachowań pracowników</i>	6
4. Identyfikacja i zarządzanie konfliktem interesów	7
5. Zarządzanie, ograniczanie lub zapobieganie konfliktom interesów	8
6. Wymagania dotyczące zgłaszania i ujawniania konfliktu interesów	8

1. Cel

Jednym z elementów ładu korporacyjnego Banku jest system zarządzania konfliktem interesów. Celem *Polityki przeciwdziałania konfliktom interesów* w ING Banku Śląskim S.A. (*Polityka*) jest identyfikacja i ocena rzeczywistych i potencjalnych konfliktów interesów, zarządzanie nimi oraz ograniczanie konfliktów interesów a także zapobieganie konfliktom interesów, które mogą powstać pomiędzy Bankiem a prywatnymi interesami pracowników, w tym interesami członków kadry zarządzającej Banku oraz Rady Nadzorczej, interesami klientów, akcjonariuszy, istotnych dostawców lub partnerów biznesowych banku oraz pomiędzy klientami Banku.

Polityka opisuje wymagania i obowiązujące zasady, które mają celu identyfikację, ocenę, zarządzanie, ograniczanie, zapobieganie konfliktom interesów, a także zapewnienie właściwego postępowania w zakresie wynikającym z dostępu do informacji podlegających ochronie oraz informacji poufnych. Przedmiotowa *Polityka* ustala ponadto fizyczne, techniczne, i/lub funkcjonalne bariery przepływu informacji, które mają zabezpieczyć dostęp do informacji poufnych oraz ograniczać i zapobiegać powstawaniu ryzyka konfliktu interesów. *Polityka* określa cele kontroli służące ograniczeniu wbudowanego ryzyka krytycznego i wysokiego związanego z konfliktami interesów oraz niewłaściwego wykorzystania informacji podlegających ochronie oraz informacji poufnych.

Polityka wyznacza również standardy dla ochrony informacji podlegających ochronie i informacji poufnych przed niewłaściwym wykorzystaniem, właściwej struktury zarządzania, wydzielenia fizycznych, technicznych i/lub funkcjonalnych barier przepływu informacji w celu kontrolowania informacji podlegających ochronie oraz informacji poufnych. Ponadto wprowadza wymogi obejmujące identyfikację i ocenę konfliktów interesów, zarządzanie nimi oraz ograniczanie ryzyka konfliktu interesów lub zapobieganie takiemu ryzyku.

Definicja konfliktu interesów

Konflikt interesów to zespół okoliczności, które stwarzają ryzyko, że zdolność danej osoby do osądzania lub działania w najlepszym interesie klienta i/lub firmy jest lub może być osłabiona, co implikuje zagrożenie bezstronności i niezależności w tej relacji oraz przedkładania potrzeb tej osoby kosztem drugiej strony.

Konflikt interesów może wystąpić w każdej sytuacji, w której pracownik Banku będzie wykorzystywał swoją pozycję w celu osiągnięcia osobistych lub innych korzyści. Korzyści obejmują interesy zewnętrzne oraz wszelkie inne działania lub sytuacje, które mogą prowadzić do konfliktu interesów.

2. Rola poszczególnych organów w procesie zarządzania konfliktem interesów

- a. **Kadra Zarządzająca Banku** (Kadra Zarządzająca Banku w rozumieniu zapisów Regulaminu Organizacyjnego ING Banku Śląskiego S.A. obejmująca członków Zarządu Banku oraz osoby

zajmujące stanowiska menadżerskie) odpowiada za ustanawianie, zatwierdzanie, nadzorowanie wdrażania oraz utrzymywania skutecznych zasad w celu identyfikowania, oceny, zarządzania i ograniczania konfliktów interesów lub zapobiegania im na poziomie organizacyjnym, zważywszy na:

- Różne role i działania Banku;
- Różne linie biznesowe w Banku;
- Inne podmioty Grupy ING;
- Zewnętrznych interesariuszy.

Kadra Zarządzająca Banku odpowiada również za:

- wdrożenie, realizację i nadzór nad przestrzeganiem *Polityki*;
- monitorowanie, okresowy przegląd i usuwanie wszelkich stwierdzonych uchybień w zakresie wdrażania procesów, strategii i regulacji powiązanych z *Polityką*;
- stworzenie otwartej kultury organizacyjnej dla pracowników, w ramach której możliwa jest dyskusja ewentualnych dylematów i/lub naruszeń zasad opisanych w *Polityce*;
- narzucenie właściwego tonu i upewnienie się, że wszyscy pracownicy w ich jednostce stosują się i rozumieją zasady wynikające z *Polityki* w ten sam sposób;
- zapewnienie, że procedury są wprowadzane w celu zapobiegania nieprawidłowemu wykorzystaniu przez pracowników lub jednostki biznesowe Banku informacji podlegających ochronie i/lub informacji poufnych, w tym zdarzeniach, które można przewidzieć;
- przeprowadzanie testów kluczowych kontroli w celu zapewnienia zgodności z *Polityką*.

b. Komórka ds. zgodności odpowiada za:

- doradzanie Kadrze Zarządzającej Banku przy wdrożeniu i utrwaleniu *Polityki* w organizacji;
- doradzanie pracownikom w zakresie interpretacji *Polityki*;
- ocenę i zatwierdzanie ważności statusu osoby posiadającej stały dostęp do informacji poufnych określonego przez Kadrę Zarządzającą Banku oraz monitorowanie statusu osoby posiadającej stały dostęp do informacji poufnych;
- monitorowanie w ramach zadań II linii obrony stanu wdrożenia *Polityki* i zgodności postępowania pracowników Banku.

3. Obszary dotyczące konfliktu interesów

W *Polityce* wyróżniono 2 rodzaje konfliktów interesów:

- konflikt interesów w zakresie działania organizacji oraz;
- konflikt interesów w zakresie zachowań pracowników.

A) Wymogi dotyczące konfliktu interesów w zakresie działania organizacji

W *Polityce* wskazano przykłady potencjalnych organizacyjnych konfliktów interesów w zakresie działania organizacji:

1. Organizacyjne konflikty interesów występujące w Banku lub pomiędzy Bankiem a podmiotami Grupy ING:
 - Wewnętrzne konflikty organizacyjne, które wynikają z charakteru działalności różnych jednostek Banku: departamentu, zespołu, organu decyzyjnego, organu nadzorczego, lub innej jednostki;
 - Sprzeczne interesy pomiędzy dwoma lub więcej podmiotami Grupy ING, departamentami, zespołami, organami decyzyjnymi, organami nadzorczymi lub innymi tego typu jednostkami organizacyjnymi;
 - Konflikty spowodowane niewłaściwym podziałem obowiązków lub nierozdzieleniem pełnionych funkcji przez pracownika lub osobę powiązaną na wszystkich szczeblach struktury organizacyjnej Banku;
 - Konflikty interesów wynikające ze stosunku podległości oraz przepływu informacji pomiędzy Bankiem a podmiotami Grupy ING, w szczególności jego podmiotem dominującym i/lub podmiotami zależnymi obejmujące m.in.: strukturę zatrudnienia, zasady zatrudniania, niezależność źródeł finansowania, niezależność w procesie podejmowania decyzji dot. wyboru dostawcy / kontrahenta, rynkowość transakcji z podmiotami powiązanymi (on the arm's length basis), mechanizmy przepływu informacji podlegających ochronie; funkcje w organach nadzorczych innych spółek podmiotów Grupy ING,;
 - Konstrukcję procesów obejmujących powierzanie czynności w sposób, który nie zapewnia niezależności podejmowania przez Bank decyzji, tożsamą działalność biznesową prowadzoną przez Bank i podmiot Grupy ING mogąca prowadzić do oferowania klientom produktów lub świadczenia usług na niekorzystnych warunkach.
2. Organizacyjne konflikty interesów dotyczące klientów
 - Interesy Banku pozostają w sprzeczności z interesami klientów z powodu dostarczanych produktów i/lub świadczonych usług w sposób inny niż wynikający z normalnej działalności biznesowej;

- Interesy pracowników (finansowe lub inne) są sprzeczne z interesami klientów w wyniku obowiązujących w Banku polityk, procedur, struktur zarządzania, sposobów działania lub innych stosowanych praktyk;
 - Konflikt pomiędzy interesami dwóch lub więcej klientów.
3. Organizacyjne konflikty interesów dotyczące zewnętrznych interesariuszy
- Konflikty między interesami Banku, a stronami trzecimi, nie będącymi klientami, takimi jak: dostawcy, konsultanci i/lub profesjonalni doradcy;
 - Konflikty pomiędzy interesami Banku, a urzędnikiem państwowym lub organizacją publiczną, które mogą wpływać na działalność Banku (np. urzędnik państwowy może mieć wpływ na decyzje w sprawie rozpatrzenia wniosku o przyznanie licencji);
 - Konflikty pomiędzy interesami podmiotów powiązanych z Bankiem, a interesami Banku lub jego akcjonariuszy;
 - Konflikty pomiędzy interesami pracowników, a interesami (akcjonariuszy) ING Bank N.V.;
 - Konflikt między interesami Banku, a interesami innego podmiotu (podmiotu Grupy ING lub podmiotu niepowiązanego, w przypadku gdy pracownik pełni w tym podmiocie funkcję zewnętrzną (np. kierowniczą lub nadzorczą) w imieniu Banku);
 - Konflikt wynikający z sytuacji, gdy Bank, jako ubezpieczający w danej umowie ubezpieczenia, występuje jako pośrednik ubezpieczeniowy przy tej samej umowie.

Bank ustala szczegółowe wytyczne dla członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku, które określają zasady zarządzania oraz rozwiązywania konfliktów interesów. Wytyczne dotyczące zarządzania konfliktami interesów oraz obowiązki członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Banku regulują Regulamin Zarządu ING Banku Śląskiego S.A. oraz Regulamin Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A.. Regulacje te zawierają zapisy dotyczące członków organów Banku, których celem jest najlepsze zabezpieczenie interesów Banku, w tym zapewnienie niezależności myślenia oraz bezstronności członków tych organów.

W przypadku zidentyfikowania przez członka Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku wystąpienia istotnego konfliktu interesów, konflikt jest zgłaszany do organu Banku właściwego do podejmowania decyzji zgodnie z ww. Regulaminami, *Polityką* oraz *Procedurą oceny adekwatności członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu Banku i Komitetu Audytu w ING Banku Śląskim S.A.* W przypadku stwierdzenia, że wystąpiła przesłanka do przeprowadzenia ponownej oceny w celu weryfikacji spełnienia warunku adekwatności przez członka Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku, w zakresie

zidentyfikowanego rzeczywistego konfliktu interesów, dalsze postępowanie prowadzone jest na zasadach określonych w wyżej wymienionej Procedurze.

W Banku, w związku z dopuszczeniem akcji do obrotu na rynku regulowanym oraz prowadzeniem działalności w państwie członkowskim, obowiązuje *Procedura identyfikacji istotnych transakcji z Podmiotami Powiązanymi*, która uniemożliwia podmiotom powiązanym wykorzystywanie pozycji Banku oraz zapewnia odpowiednią ochronę zarówno interesów Banku, jak i jego interesariuszy.

B) Wymogi dotyczące konfliktu interesów w zakresie zachowań pracowników

Polityka określa wymogi oraz metodykę zarządzania konfliktem interesów, który może powstać pomiędzy interesem Banku lub klienta, a interesem prywatnym pracowników, w tym Kadry Zarządzającej Banku.

Interesy zewnętrzne obejmują interesy ekonomiczne pracowników, relacje osobiste lub zawodowe z właścicielami znacznych pakietów akcji w Banku, relacje osobiste lub zawodowe z pracownikami podmiotów Grupy Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A., dodatkową aktywność zawodową w organizacjach komercyjnych, niekomercyjnych, politycznych, poprzednie zatrudnienie w podmiotach niepowiązanych (w okresie ostatnich 5 lat), interesy ekonomiczne, zatrudnienie, prowadzenie działalności gospodarczej, rolę polityczną lub inne interesy osób bliskich.

Kadra Zarządzająca Banku jest odpowiedzialna za ustanawianie, zatwierdzenie i nadzorowanie wdrażania oraz utrzymywania skutecznych regulacji w celu identyfikacji, oceny, zarządzania, ograniczania i/lub zapobiegania konfliktom między interesami Banku, a prywatnymi interesami pracowników, w tym członków Kadry Zarządzającej Banku, które mogłyby negatywnie wpływać na wykonywanie obowiązków służbowych oraz odpowiedzialność wszystkich pracowników Banku. Określa również procedury, środki oraz zadania odnoszące się do identyfikacji i zapobiegania konfliktom interesów, oceny ich istotności oraz podejmowania środków ograniczających ich skutki.

Procedury, wymagania, zadania i środki obejmują:

- a. Powierzenie czynności lub transakcji będących w konflikcie różnym osobom;
- b. Zapobieganie wywieraniu niewłaściwego wpływu przez pracowników, którzy prowadzą dodatkową aktywność zawodową w zakresie powiązanym z tą aktywnością w ramach Banku;
- c. Ustanowienie barier przepływu informacji w celu zabezpieczenia informacji poufnych;
- d. Ustanowienie obowiązku wstrzymania się przez Kadre Zarządzającą Banku od głosowania nad wszelkimi sprawami, w przypadku których dany członek znajduje się lub może znajdować się w konflikcie interesów, bądź w których, w inny sposób może zostać naruszony obiektywizm lub zdolność członka do właściwego wypełniania obowiązków wobec Banku;

- e. Ustanowienie odpowiednich procedur dotyczących zawierania transakcji z podmiotami powiązаныmi w warunkach możliwości wystąpienia konfliktu interesów. Procedury przewidują sposoby identyfikacji takich sytuacji, ich ujawnienia oraz zarządzania nimi;
- f. Uniemożliwienie członkom Kadry Zarządzającej Banku pełnienia funkcji dyrektora w konkurencyjnych instytucjach, chyba że funkcje te dotyczą instytucji opisanych w rozporządzeniu (UE) nr 575/2013.

Bank identyfikuje konflikty interesów pracowników - w tym interesów osób bliskich oraz osób powiązanych -, ocenia, czy bycie akcjonariuszem podmiotu bądź posiadanie prywatnych rachunków, zaciąganie kredytów lub korzystanie z innych usług tego podmiotu nie prowadzi do sytuacji, w której pracownicy znajdują się w konflikcie interesów.

Konflikty interesów mogą wynikać nie tylko z obecnych, ale także z przeszłych relacji osobistych lub zawodowych.

4. Identyfikacja i zarządzanie konfliktem interesów

W celu zarządzania konfliktami interesów, ograniczaniem ich skutków lub ich zapobiegania, pracownicy Banku identyfikują konflikty interesów i podejmują właściwe działania w sytuacji ich wystąpienia.

Każda jednostka organizacyjna zobowiązana jest do identyfikacji i oceny potencjalnych konfliktów interesów, które mogą powstać w trakcie świadczenia usług finansowych i związanych z nimi działań. Bank podejmuje odpowiednie środki, by zapobiegać negatywnemu wpływowi konfliktu interesów na interesy klientów Banku. Jeżeli dostępne środki są niewystarczające, by zapewnić, że interesy klienta nie zostaną naruszone, Bank przed podpisaniem umowy, na podstawie której miał świadczyć usługi na rzecz klienta, ujawnia klientowi charakter i/lub źródło konfliktu. Ścieżka postępowania jest uprzednio konsultowana z przedstawicielami komórki ds. zgodności i Departamentem Prawnym. Jeżeli nie są dostępne odpowiednie środki, które zapewnią rzetelną obsługę klienta, Bank informuje go o odmowie prowadzenia dalszych działań lub zaniechaniu relacji.

Podejmowane przez Bank środki w celu zarządzania lub w stosowanych przypadkach ograniczania i/lub zapobiegania konfliktom interesów są udokumentowane i zawierają:

- a. Odpowiedni podział obowiązków;
- b. Ustanowienie barier przepływu informacji;
- c. Zapobieganie wywieraniu niewłaściwego wpływu na działalność w obrębie Banku ze względu na interesy zewnętrzne pracowników;

- d. Ustanowienie odpowiednich procedur (w tym właściwej rejestracji) dla transakcji z podmiotami powiązanymi;
- e. Zapewnienie, że ryzyko rezydualne związane ze strukturalnymi konfliktami interesów w ujęciu indywidualnym oraz zbiorowym mieści się w ramach apetytu na ryzyko i nie przekracza poziomu średniego;
- f. Zapewnienie, że działania oraz decyzje nie są podejmowane pod wpływem osobistych interesów pracowników, osób bliskich lub interesów podmiotów Grupy ING i w każdej sytuacji mają na celu ochronę interesów Banku oraz jego interesariuszy (w tym klientów).

5. Zarządzanie, ograniczanie lub zapobieganie konfliktom interesów

Pracownicy Banku niezwłocznie informują komórkę ds. zgodności i/lub Kadrę Zarządzającą Banku o konfliktach interesów wynikających z wcześniejszych relacji ze względu na ich potencjalny wpływ na zachowania oraz decyzje tych pracowników.

W przypadku wystąpienia konfliktów interesów, Bank ocenia ich istotność, podejmuje decyzje i w stosownych przypadkach stosuje środki mające na celu ograniczenie ich skutków.

REJESTR KONFLIKTÓW INTERESÓW

Bank prowadzi rejestry rzeczywistych i potencjalnych konfliktów interesów w podziale na:

- Rejestr Strukturalnych Konfliktów Interesów – dotyczy działania organizacji;
- Rejestr Incydentalnych Konfliktów Interesów – dotyczy osób, zdarzeń lub transakcji.

W rejestrach Bank gromadzi informacje o produktach i usługach, na które powstały konflikt interesów może mieć wpływ oraz o zastosowanych środkach zaradczych ograniczających ryzyko konfliktu interesów. Komórka ds. zgodności odpowiada za prowadzenie rejestrów dla Banku. Rejestry, przynajmniej raz w roku, podlegają przeglądowi oraz aktualizacji. Następnie zostają przedłożone do oceny na Komitet Ryzyka Niefinansowego w celu omówienia konfliktów interesów, związanych z nimi zagrożeń, wdrożonych środków ograniczających ich ryzyka. Komitet Ryzyka Niefinansowego, w oparciu o otrzymane informacje, może zalecić dalsze działania, np. przygotowanie dalszych wyjaśnień, przeprowadzenie dodatkowej oceny ryzyka lub wdrożenie dodatkowych działań naprawczych.

6. Wymagania dotyczące zgłaszania i ujawniania konfliktu interesów

Kadra Zarządzająca Banku określa procesy raportowania i komunikowania zasad wprowadzonych w Polityce.

Pracownicy mają obowiązek identyfikowania oraz niezwłocznego ujawnienia wszelkich okoliczności, które mogą skutkować lub skutkują powstaniem konfliktu interesów. Pracownicy zobowiązani są do

ujawnienia każdego przypadku stanowiącego potencjalny lub rzeczywisty konflikt interesów w trybie przewidzianym dla raportowania zdarzeń wewnętrznych.

W przypadku identyfikacji zdarzenia jako konflikt interesów pracowników, podjęta decyzja, w szczególności akceptacja konfliktu interesów oraz związanego z nim ryzyka jest odpowiednio udokumentowana. Dokumentacja uwzględnia, w jaki sposób ten konflikt interesów został ograniczony lub rozwiązany.

Wszystkie rzeczywiste i potencjalne konflikty interesów na poziomie Kadry Zarządzającej Banku zostają udokumentowane i przekazywane do Kadry Zarządzającej Banku na kolejnym wyższym szczeblu zarządzania w ujęciu zarówno indywidualnym, jak i zbiorowym, która zobowiązana jest do ich omówienia, podjęcia stosownych decyzji oraz należytego zarządzenia.