



---

COMPENSA TOWARZYSTWO UBEZPIECZEŃ NA ŻYCIE S.A. VIENNA INSURANCE GROUP

---

## Polityka zarządzania konfliktem interesów

---

Właściciel regulacji:	BZZ
Data wejścia w życie:	2022.12.17
Nr i data uchwały Zarządu:	22/12/2022 z dnia 17.12.2022r.
Nr regulacji:	CL/P/22/2018
Rozdzielnik:	Wszystkie jednostki organizacyjne
Publikacja na KIWI:	TAK
Nazwa pliku:	Polityka zarządzania konfliktem interesów_CL_2022.12.17
Wdrożenie na podstawie Regulacji Grupy VIG:	NIE



## BIEŻĄCA WERSJA REGULACJI

Nr wersji	Zakres zmian	Data i podpis	
		Autor	Właściciel regulacji
2.0	<ul style="list-style-type: none"><li>– Dostosowanie regulacji do aktualnie obowiązującego wzorca</li><li>– Rozszerzenie zapisów rozdziału 5 „Zapobieganie konfliktom interesów” – o zapisy Polityki odpowiedzialności Członków Zarządu (fit &amp; proper) w części dotyczącej oceny niezależności osądu i działania (kwestie związane z potencjalnym lub już występującym Konfliktem interesów)</li></ul>	Katarzyna Ostropolska 7.12.2022r.	BZZ

## KONSULTANCI

Jednostka organizacyjna	Imię i nazwisko	Podpis i data
BZL	Dorota Czerwińska-Rybska	Akceptacja mailowa z dnia 9.12.2022r.
BZR	Ruzica Walkiewicz	Akceptacja mailowa z dnia 15.12.2022r.
BPR	Tomasz Gradkowski	Akceptacja mailowa z dnia 13.12.2022r.
BZZ	Joanna Woźny	Akceptacja mailowa z dnia 7.12.2022r.

## HISTORIA WERSJI

Nr wersji	Właściciel	Zakres zmian	Nr i Data Uchwały Zarządu
1.0	DZZ	Joanna Woźny	3/03/2018 z dn. 8.03.2019

## ODSTĘPSWA OD REGULACJI GRUPY VIG

Opis odstępstwa od Regulacji Grupy VIG

Nie dotyczy



## **SPIS TREŚCI**

<b>1.</b>	<b>Definicje.....</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Wprowadzenie.....</b>	<b>5</b>
2.1	Cel .....	5
2.2	Zakres.....	5
2.3	Przegląd i aktualizacja.....	5
2.4	Odniesienia do innych Regulacji wewnętrznych .....	5
<b>3.</b>	<b>Okoliczności mogące stanowić Konflikt interesów.....</b>	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>Obszary szczególnie narażone na występowanie Konfliktu interesów .....</b>	<b>6</b>
<b>5.</b>	<b>Zapobieganie Konfliktom interesów.....</b>	<b>8</b>
<b>6.</b>	<b>Zarządzanie konfliktem interesów .....</b>	<b>10</b>
6.1	Zadania Funkcji Zapewnienia Zgodności.....	12
6.2	Osoba kierująca jednostką organizacyjną .....	10
6.3	Pracownicy Towarzystwa .....	10
6.4	Ujawnienie Konfliktów interesów .....	11
<b>7.</b>	<b>Kontakt .....</b>	<b>12</b>
<b>8.</b>	<b>Załączniki .....</b>	<b>13</b>



## 1. Definicje

- a) **BZZ** – Biuro Zapewnienia Zgodności
- b) **Grupa VIG** – VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherungsgruppe
- c) **Klient** – osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, na rzecz której Towarzystwo świadczy lub zamierza świadczyć usługi
- d) **Konflikt interesów** – znane Towarzystwu okoliczności, które mogą prowadzić do powstania sprzeczności między interesem Towarzystwa, Osoby Powiązanej lub Podmiotu Powiązanego z Towarzystwem, a obowiązkiem działania przez Towarzystwo uczciwie, rzetelnie i profesjonalnie, zgodnie z najlepiej pojętym interesem Klienta Towarzystwa. Konfliktem interesu nie są rozbieżności dotyczące oczekiwań Klienta i Towarzystwa w odniesieniu do przedmiotu i zakresu ochrony, wysokości składki oraz działań prewencyjnych i ograniczających skutki wystąpienia zdarzenia ubezpieczeniowego na etapie negocjacji warunków umowy ubezpieczenia, pod warunkiem, że działania te prowadzone są przez Towarzystwo, Osobę Powiązaną lub Podmiot Powiązany zgodnie z najlepszą wiedzą i uwzględnieniem interesu i potrzeb ubezpieczeniowych Klienta
- e) **Osoba Powiązana** – osoba wchodząca w skład Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki, prokurent Towarzystwa oraz osoba pozostająca w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze z Towarzystwem
- f) **Partner biznesowy** – osoba fizyczna lub prawna współpracująca z Towarzystwem na zasadzie obopólnej korzyści
- g) **Podmiot Powiązany** – pośrednik ubezpieczeniowy (.in.. agent, broker), spółka z Grupy VIG lub dowolna inna osoba prawna lub fizyczna niebędąca Osobą Powiązaną, która bezpośrednio lub pośrednio jest powiązana z Towarzystwem lub pośrednikiem ubezpieczeniowym w związku ze sprawowaną kontrolą
- h) **Polityka** – Polityka zarządzania konfliktem interesów
- i) **Pracownik** – osoba zatrudniona w Towarzystwie na podstawie umowy o pracę, zlecenia lub o dzieło, bez względu na ew. wymiar czasu pracy,
- j) **Towarzystwo** – Compensa Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie S.A. Vienna Insurance Group
- k) **Współpracownik** – osoba współpracująca na podstawie umowy innej niż umowa o pracę



## **2. Wprowadzenie**

### **2.1 Cel**

Towarzystwo w prowadzonej działalności dąży do unikania Konfliktu interesów i podejmuje działania mające na celu zapobieganie ich powstawaniu.

Niniejsza Polityka określa zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania Konfliktom interesów w zakresie dostosowanym do rozmiaru i struktury organizacyjnej Towarzystwa, a także do charakteru, skali i złożoności prowadzonej przez niego działalności.

Prawidłowe, profesjonalne i rzetelne radzenie sobie z Konfliktami interesów jest istotną częścią skutecznego systemu zarządzania i rzetelnej kultury korporacyjnej. Konflikty interesów wynikają z szerokiej gamy sytuacji i występują w różnych formach. Mogą stanowić podstawę do naruszeń przepisów antykorupcyjnych, a tym samym prowadzić do konsekwencji karnych zarówno dla Towarzystwa, jak i jej pracowników. Jednocześnie Konflikty interesów mogą również skutkować roszczeniami odszkodowawczymi Klientów lub partnerów biznesowych oraz poważnym uszczerbkiem na reputacji firmy. Konflikty interesów mogą również mieć konsekwencje dyscyplinarne dla pracowników Towarzystwa.

### **2.2 Zakres**

Polityka obejmuje swoim zakresem wszystkie jednostki organizacyjne Towarzystwa. Wszystkie ww. jednostki organizacyjne Towarzystwa są zobowiązane do jej stosowania.

### **2.3 Przegląd i aktualizacja**

Polityka podlega przeglądowi co najmniej raz w roku i powinna być aktualizowana, jeśli wymagają tego zmiany w otoczeniu prawnym lub organizacyjnym Towarzystwa. Za dokonywanie przeglądów i aktualizacji odpowiada kierujący Biurem Zapewnienia Zgodności.

### **2.4 Odniesienia do innych Regulacji wewnętrznych**

- "Regulamin Organizacyjny"
- „Procedura Zasady ograniczania konfliktów interesów osób wchodzących w skład organu zarządzającego”
- „Strategia Inwestycji i Ryzyka”
- „Polityka Kodeks Etyki Biznesu Grupy VIG”
- „Polityka wręczania i przyjmowania prezentów przez Pracowników / Współpracowników”



### **3. Okoliczności mogące stanowić Konflikt interesów**

- 1) Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy:
  - a) Towarzystwo, Osoba Powiązana lub Podmiot Powiązany mogą uzyskać korzyść lub uniknąć straty wskutek poniesienia straty lub nieuzyskania korzyści przez Klienta lub grupę Klientów,
  - b) Towarzystwo, Osoba Powiązana lub Podmiot Powiązany mają powody natury finansowej lub innej, aby preferować danego Klienta lub grupę Klientów w stosunku do innego Klienta lub grupy Klientów;
  - c) Towarzystwo, Osoba Powiązana lub Podmiot Powiązany mają powód, aby preferować interes własny lub osoby trzeciej w stosunku do interesów Klienta lub grupy Klientów;
  - d) Towarzystwo, Osoba Powiązana lub Podmiot Powiązany mają interes w określonym wyniku usługi świadczonej na rzecz Klienta lub transakcji przeprowadzanej w imieniu Klienta, który to interes jest rozbieżny z interesem Klienta;
  - e) Osoba Powiązana lub Podmiot Powiązany może uzyskać korzyść lub uniknąć strat kosztem interesów Towarzystwa, w tym dotyczących reputacji;
  - f) Towarzystwo, Osoba Powiązana lub Podmiot Powiązany prowadzą taką samą działalność jak Klient;
  - g) Towarzystwo, Osoba Powiązana lub Podmiot Powiązany otrzyma korzyść majątkową inną niż standardowe wynagrodzenie lub prowizję, w związku z usługą świadczoną na rzecz Klienta.
  
- 2) Konflikt interesów w wyniku prowadzenia działalności przez Towarzystwo może wystąpić w szczególności pomiędzy:
  - a) Towarzystwem a Osobą Powiązaną lub Podmiotem Powiązanym;
  - b) Osobą Powiązaną a Podmiotem Powiązanym;
  - c) Osobami Powiązanymi;
  - d) Towarzystwem, Osobą Powiązaną lub Podmiotem Powiązanym a Klientem Towarzystwa;
  - e) Interesami Klienta lub grupy Klientów a interesami innego Klienta lub innej grupy Klientów.

### **4. Obszary szczególnie narażone na występowanie Konflikty interesów**

- 1) Zarządzanie produktem, oferowanie produktów ubezpieczeniowych i obsługa



sprzedażowa (w tym dystrybucja ubezpieczeń), np.:

- a) Towarzystwo, Osoba Powiązana lub Podmiot Powiązany realizuje osiągnięcie założonych celów biznesowych, w tym pozyskuje nowych Klientów w sposób, który jest rozbieżny z interesem Klienta;
  - b) Osoba Powiązana, w związku z zajmowaniem określonego stanowiska służbowego w Towarzystwie, w szczególności związanego z osiągnięciem wynagrodzenia lub premii z tytułu realizacji celów biznesowych, podejmuje działania mające negatywny wpływ na interes innej Osoby Powiązanej, Podmiotu Powiązanego, Klienta lub grupy Klientów;
  - c) Osoba Powiązana lub Podmiot Powiązany rekomenduje lub zawiera umowę, która jest nieadekwatna do wiedzy i doświadczenia Klienta, a działanie to ma negatywny wpływ na interes Klienta.
- 2) Obsługa roszczeń, świadczeń i innych wniosków z tytułu umowy ubezpieczenia, np.:
- a) Osoba Powiązana rozpatruje roszczenie lub udziela odpowiedzi na skargę (w tym reklamację) dotyczącą samej siebie, osób jej bliskich, znajomych lub pozostających w podległości służbowej, co niesie za sobą niebezpieczeństwo wykorzystania posiadanych kompetencji i przestrzeni działania na szkodę Towarzystwa;
  - b) Osoba Powiązana może wykorzystać informacje o Kliencie objęte tajemnicą ubezpieczeniową, które pozyskała w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych.
- 3) Zawieranie umów, ze szczególnym uwzględnieniem umów outsourcingu i działalność konkurencyjna, np.:
- a) Osoba Powiązana lub Podmiot Powiązany prowadzi samodzielną działalność gospodarczą, świadczy pracę lub usługi na rzecz innych podmiotów bądź pełni funkcje w organach zarządczych lub nadzorczych innych podmiotów, a działanie to ma negatywny wpływ na interes Towarzystwa, Klienta lub grupy Klientów.
- 4) Zarządzanie lokatami i inwestycjami.
- a) Listę dozwolonych do inwestowania klas aktywów wraz z limitami definiuje Strategia Inwestycji i Ryzyka. Decyzje inwestycyjne są podejmowane przez Komitet Inwestycyjny.



Okoliczności i sytuacje opisane w pkt 4 powyżej mają jedynie charakter przykładowy i nie stanowią pełnego, wyczerpującego katalogu zdarzeń i potencjalnych sytuacji mogących skutkować zaistnieniem Konflikту interesów. Każdy z adresatów niniejszej Polityki ma obowiązek samodzielnego dokonywania oceny, czy dana okoliczność lub sytuacja może powodować Konflikt interesów.

## **5. Zapobieganie Konfliktom interesów**

- 1) Każda Osoba Powiązana oraz Podmiot Powiązany ma obowiązek przewidywania i unikania sytuacji, w których jej interesy mogłyby być sprzeczne z interesami Klienta lub Towarzystwa.
- 2) Członek Zarządu oraz Członek Rady Nadzorczej:
  - a) powinni powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstawania Konflikту interesów lub wpływać negatywnie na ich reputację jako członka, odpowiednio, organu zarządzającego lub organu nadzorującego.
  - b) nie mogą pełnić dodatkowych funkcji w Podmiocie Powiązanym, jeżeli mogłoby to negatywnie wpłynąć na efektywność obowiązków wykonywanych w Towarzystwie, w szczególności nie gwarantowałyby poświęcania niezbędnej ilości czasu na wykonywanie funkcji w Towarzystwie lub powodowałyby powstanie Konfliktów interesów osłabiających niezależność osądu w ramach funkcji pełnionej w Towarzystwie.
  - c) podlega co do zasady, ocenie niezależności osądu i działania, która odbywa się w ramach wtórnych ocen odpowiedniości (fit & proper). Ocena ta obejmuje kwestie związane z potencjalnym lub już występującym Konfliktem interesów. Oceniając istnienie Konflikту interesów, uwzględnia się m.in. następujące czynniki, które mogą doprowadzić do faktycznego lub potencjalnego Konflikту interesów:
    - interes ekonomiczny (np. posiadane akcje);
    - osobiste (np. bliskie powiązania rodzinne) lub zawodowe powiązania z pracownikami Towarzystwa;
    - powiązania osobiste lub zawodowe z określonymi zainteresowanymi stronami (np. związanymi z istotnymi dostawcami, firmami konsultingowymi czy dostawcami innych usług);





- członkostwo w organie, sprawowanie kontroli nad osobą prawną lub innym podmiotem, posiadającymi sprzeczne interesy z Towarzystwem.
- 3) W szczególności, Członek Zarządu jest zobowiązany do niezwłocznego:
- a) ujawnienia Radzie Nadzorczej informacji na temat znaczących interesów prywatnych w transakcjach, których stroną jest Towarzystwo, Klient, Podmiot Powiązany lub Osoba Powiązana, a także informacji na temat wszelkich innych Konfliktów interesów,
  - b) poinformowania pozostałych Członków Zarządu o Konflikcie interesów, o ile jest to konieczne lub wskazane z uwagi na możliwość efektywnego zarządzenia Konfliktem interesów przez Towarzystwo.
- 4) Postanowienia Polityki stosuje się łącznie z innymi obowiązującymi w Towarzystwie regulacjami, które jako środek zapobiegawczy służą unormowaniu specyficznych zagadnień związanych z zarządzaniem Konfliktami interesów. Są to w szczególności:
- a) „Regulamin Organizacyjny”,
  - b) „Regulamin Wynagradzania”,
  - c) „Regulamin Zarządu”,
  - d) „Regulamin organizacji szkoleń i egzaminów dla osób ubiegających się o wykonywanie czynności agencyjnych, czynności dystrybucyjnych zakładu ubezpieczeń oraz czynności dystrybucyjnych zakładu reasekuracji”,
  - e) „Regulamin Audytu Wewnętrznego”,
  - f) „Strategia Inwestycji i Ryzyka”
  - g) „Polityka funkcji aktuarialnej”,
  - h) „Polityka Kodeks Etyki Biznesu Grupy VIG”,
  - i) „Polityka wręczania i przyjmowania prezentów przez Pracowników/Współpracowników”,
  - j) „Polityka outsourcingu”,
  - k) „Polityka Informacyjna”,
  - l) „Polityka Zarządzania Ryzykiem Braku Zgodności”,
  - m) „Polityka Kontroli Wewnętrznej”,
  - n) „Polityka Wynagradzania”,
  - o) „Polityka Zasady ograniczania konfliktów interesów osób wchodzących w skład organu zarządzającego”,
  - p) „Procedura Antymobbingowa”,



- q) „Procedura zarządzania produktem ubezpieczeniowym”,
- r) „Procedura rozpatrywania reklamacji oraz skarg wpływających od klientów”,
- s) „Procedura składania zamówień”,
- t) „Procedura zawierania i ewidencjonowania umów”,
- u) „Instrukcja obsługi roszczeń dla likwidatora”,
- v) „Instrukcja postępowania w przypadku naruszenia bezpieczeństwa informacji”,
- w) „Wytyczne dotyczące dystrybucji ubezpieczeń oraz relacji z Klientem”,
- x) „Umowa agencyjna”,
- y) „Zasady Ładu Korporacyjnego”.

## **6. Zarządzanie konfliktem interesów**

### **6.1 Osoba kierująca jednostką organizacyjną**

Osoba kierująca jednostką organizacyjną, do której przypisany jest obszar aktywności Towarzystwa generujący lub mogący generować Konflikt interesów, jest odpowiedzialna za:

- 1) zaprojektowanie i prowadzenie kontroli funkcjonalnych w zakresie czynności wykonywanych przez podległych pracowników;
- 2) identyfikowanie potencjalnych oraz istniejących Konfliktów interesów w obszarze działalności kierowanej jednostki organizacyjnej;
- 3) rozwiązywanie konkretnej sytuacji konfliktowej lub proponowanie środków mających na celu zarządzanie zidentyfikowanymi lub potencjalnymi przypadkami Konfliktów interesów, w tym w szczególności w dziedzinie ewentualnego wprowadzania przepisów wewnętrznych, rozwiązań informatycznych, a także rekomendacji, konsultacji, kontroli oraz szkoleń; archiwizowanie dokumentacji związanej z zarządzaniem Konfliktami interesów;
- 4) powiadomienie Compliance Officera (za pośrednictwem poczty tradycyjnej, e-mail, telefonicznie lub osobiście zgodnie z pkt 6.3 ust 2) i pracowników Biura Zapewnienia Zgodności o każdym zaistniałym albo potencjalnym Konflikcie interesów, w tym informacji o podjętych działaniach, takich które zapobiegałyby ich powstawaniu w przyszłości.

### **6.2 Pracownicy Towarzystwa**

W celu zminimalizowania ryzyka wystąpienia Konfliktu interesów pracownicy:



- 1) zobowiązani są do identyfikacji Konfliktów interesów i unikania ich w toku wykonywania czynności służbowych;
- 2) zobowiązani są do niepodejmowania czynności, które mogłyby spowodować powstanie Konflikту interesów pomiędzy nimi a Towarzystwem lub Klientem, w szczególności dla osiągnięcia osobistych korzyści lub działań konkurencyjnych wobec Towarzystwa;
- 3) wykonując czynności w imieniu lub na rzecz Towarzystwa, powinni wyłączyć się z procesu świadczenia usług i oferowania produktów na rzecz osób, z którymi łączą ich relacje pozasłużbowe lub biznesowe (w tym powiązania kapitałowe);
- 4) unikają sytuacji, w których ze względu na pozasłużbowe relacje łączące poszczególnych pracowników oraz członków Zarządu lub Rady Nadzorczej mogłaby być zagrożona niezależność osądu i decyzji, niezbędna dla rzetelnego wykonywania powierzonych zadań;
- 5) muszą zapewnić, aby ich własne interesy nie kolidowały ani z ich obowiązkami wobec Towarzystwa, ani ze zobowiązaniami Towarzystwa względem Klientów lub partnerów biznesowych;
- 6) zobowiązani są do postępowania i podejmowania decyzji zgodnych z interesem Towarzystwa, kierując się lojalnością wobec niej;
- 7) wykonując czynności, podejmując lub uczestnicząc w procesie podejmowania decyzji w imieniu Towarzystwa, mają obowiązek wyłączyć się z procesu decyzyjnego w przypadku zaistnienia potencjalnego Konflikту interesów;
- 8) obowiązani są do zapoznania się i przestrzegania obowiązujących procedur z zakresu zarządzania Konfliktem interesów oraz ukończenia szkoleń organizowanych przez Towarzystwo;
- 9) mają obowiązek identyfikować oraz ujawniać potencjalne Konflikty interesów w stosunku do podmiotów, z którymi byli związani umową lub łączą ich relacje, które mogą wpłynąć na ich obiektywizm w przypadku podejmowania decyzji lub podejmowanie czynności wobec tych podmiotów w imieniu Towarzystwa i zgłaszać je swojemu przełożonemu.

### **6.3 Ujawnienie Konfliktów interesów**

- 1) Każda Osoba Powiązana oraz Podmiot Powiązany powinien ujawniać Towarzystwu powstanie lub możliwość powstania Konflikту interesów w relacji z Klientem lub



Towarzystwem oraz powstrzymywać się od działań, w związku z którymi – odnośnie do ich osoby – powstał lub może powstać Konflikt interesów.

- 2) Informacja o zidentyfikowaniu potencjalnego lub rzeczywistego Konfliktu interesów powinna być niezwłocznie przekazana, drogą pisemną lub za pośrednictwem służbowej poczty elektronicznej, do Compliance Officera i pracowników Biura Zapewnienia Zgodności celem wprowadzenia do rejestru zgodnie z pkt 7 ust a) Polityki. Zgłoszenie dokonywane jest na formularzu stanowiącym Załącznik nr 2 do Polityki. Zawiadomienie to zawiera takie informacje jak:
  - a) datę zidentyfikowania Konfliktu interesów;
  - b) opis Konfliktu interesów (wskazanie stron konfliktu, opis sytuacji, w której może dojść lub doszło do konfliktu, możliwe skutki konfliktu);
  - c) propozycję środków zapobiegawczych, usuwających albo minimalizujących konflikt (np. wskazanie uregulowania wewnętrznego do zmiany, propozycja szkolenia lub innego działania z zakresu HR).
- 3) Towarzystwo dąży do tego, aby ujawnienie informacji na temat Konfliktu interesów było środkiem ostatecznym, stosowanym wyłącznie w przypadku, gdy skuteczne rozwiązania organizacyjne i administracyjne ustanowione w celu zapobiegania Konfliktom interesów lub zarządzania nimi nie są wystarczające, aby z należytą pewnością zapewnić uniknięcie materializacji ryzyka Konfliktu interesów.
- 4) Jeżeli po zidentyfikowaniu danego Konfliktu interesów Towarzystwo uzna, że rozwiązania organizacyjne wprowadzone przez Towarzystwo nie są wystarczające, aby uniknąć jego materializacji i tym samym możliwego naruszenia interesu Klienta, Towarzystwo niezwłocznie ujawnia Klientowi istotę Konfliktu interesów oraz działania podjęte w celu zminimalizowania jego potencjalnych skutków – w celu umożliwienia Klientowi podjęcia świadomej decyzji co do zawarcia lub kontynuowania umowy z Towarzystwem, której dotyczy Konflikt interesów.
- 5) Jeżeli po ujawnieniu Konfliktu interesów, zgodnie z zasadami wskazanymi w ust. 3 i 4 powyżej, Klient potwierdzi chęć zawarcia lub kontynuowania umowy z Towarzystwem, ustalenia powyższe potwierdza się w formie zapewniającej możliwość użycia dla celów dowodowych.

## **7. Zadania Funkcji Zapewnienia Zgodności**

Funkcja zgodności z przepisami jest odpowiedzialna za:

Polityka zarządzania konfliktem interesów\_CL\_2022.12.17



- a) prowadzenie Rejestru Konflikty interesów oraz dokonywanie jego aktualizacji w oparciu o otrzymane informacje o przypadkach wystąpienia lub możliwości wystąpienia Konflikty interesów, zgodnie z wzorcem stanowiącym Załącznik nr 1 do niniejszej Polityki;
- b) przedstawianie Zarządowi Towarzystwa regularnie, nie rzadziej niż raz do roku, pisemnego sprawozdania dotyczącego sytuacji, w odniesieniu do których zaistniał lub może zaistnieć Konflikt interesów;
- c) weryfikację powiązanych regulacji wewnętrznych służących identyfikacji i zarządzaniu Konfliktami interesów;
- d) uczestnictwo w działaniach mitygujących dotyczących zidentyfikowanych przypadków Konfliktów interesów.

## **8. Kontakt**

W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących niniejszej Polityki i zawartych w niej postanowień, prosimy o kontakt z kierującym Biurem Zapewnienia Zgodności.

## **9. Załączniki**

- Załącznik nr 1 – Wzór Rejestru Konflikty interesów
- Załącznik nr 2 – Wzór zawiadomienia o zidentyfikowanym Konflikcie interesów.