

Polityka Konfliktu Interesów

Luty 2025.

1. WPROWADZENIE	3
2. CEL POLITYKI	3
3. IDENTYFIKACJA KONFLIKTÓW INTERESÓW	3
4. ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI INTERESÓW I ZAPOBIEGANIE IM	5
I) Transakcje na własny rachunek	6
II) Informacje poufne i zastrzeżone	6
III) Zachęty	6
IV) Wybór dostawców usług	7
V) Wynagrodzenie pracowników:	8
VI) Dostęp do danych elektronicznych	8
VII) Nadzór i segregacja działów/jednostek biznesowych	8
VIII) Konflikty osobiste	9
a) Otrzymywanie prezentów i/lub zachęt	9
b) Udział w transakcjach	9
c) Udział w działalności zewnętrznej	9
d) Udział w spółkach konkurencyjnych	9
e) Transakcje osobiste i konflikty interesów	10
5. UJAWNIANIE INFORMACJI	11
6. PROWADZENIE DOKUMENTACJI	11
7. PRZEGLĄD I ZMIANY POLITYKI	12
Załącznik I	12
OPIS KONFLIKTÓW INTERESÓW I ZARZĄDZANIA NIMI	12

1. WPROWADZENIE

Conotoxia Ltd, zarejestrowana zgodnie z prawem cypryjskim, z numerem rejestracyjnym HE 351239 ("Spółka"). Spółka jest Cypryjską Firmą Inwestycyjną ("CIF") regulowaną przez Cypryjską Komisję Papierów Wartościowych i Giełd ("CySEC") o numerze licencji 336/17.

W związku z wdrożeniem Dyrektywy 2014/65/UE w sprawie rynków instrumentów finansowych ("MiFID II") oraz zgodnie z przepisami Ustawy 87(I)2017 o usługach i działalności finansowej oraz rynkach regulowanych ("Ustawa") Cypryjskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd ("CySEC"), Spółka jest zobowiązana do ustanowienia, wdrożenia i utrzymywania skutecznej Polityki Konfliktu Interesów ("Polityka") mającej na celu zapobieganie konfliktom interesów. Polityka ma formę pisemną i jest odpowiednia do wielkości Spółki oraz charakteru, skali i złożoności jej działalności.

2. CEL POLITYKI

Polityka ma na celu identyfikację, zapobieganie lub zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Spółką, jej dyrektorami, kierownikami, pracownikami i powiązаныmi agentami, lub osobami bezpośrednio lub pośrednio z nią związanymi poprzez kontrolę, a klientami, bądź między jednym klientem a drugim, lub różnymi kombinacjami, w tym konfliktami wynikającymi z otrzymywania zachęt od stron trzecich, Spółki i/lub innych struktur motywacyjnych.

W szczególności Polityka:

1. identyfikuje, w odniesieniu do konkretnych usług i działalności inwestycyjnej oraz usług dodatkowych świadczonych przez Spółkę lub w jej imieniu, okoliczności, które stanowią lub mogą powodować konflikt interesów wiążący się z ryzykiem naruszenia interesów jednego lub większej liczby klientów; oraz
2. oraz określa procedury, których należy przestrzegać oraz środki, które należy podjąć w celu zapobiegania takim konfliktom lub zarządzania nimi

Konflikty interesów mogą wystąpić, gdy Spółka świadczy usługi inwestycyjne i/lub pomocnicze. Kategoryzacja klienta, któremu świadczona jest usługa - klient detaliczny, profesjonalny lub uprawniony kontrahent - jest w tym kontekście nieistotna.

3. IDENTYFIKACJA KONFLIKTÓW INTERESÓW

Konflikt interesów powstaje, gdy w trakcie świadczenia usług inwestycyjnych i/lub dodatkowych i/lub działań inwestycyjnych interesy klienta(ów) mogą zostać naruszone na korzyść Spółki, jej osób zaangażowanych, w tym kierowników, pracowników, agentów współpracujących ze Spółką lub na korzyść innych klientów. Spółka ma obowiązek działać

uczciwie i sprawiedliwie w zakresie świadczenia usług inwestycyjnych i/lub dodatkowych oraz działać w najlepszym interesie klientów.

W celu zidentyfikowania rodzajów konfliktów interesów, które mogą wystąpić, Spółka weźmie pod uwagę, czy ona sama lub osoba zaangażowana (osoby), lub osoba (osoby) bezpośrednio lub pośrednio powiązane przez kontrolę ze Spółką, mogą w trakcie świadczenia Usług Inwestycyjnych i Dodatkowych lub ich kombinacji:

1. prawdopodobnie osiągnie finansową korzyść lub uniknie straty finansowej kosztem klienta(-ów);
2. posiada interes w wyniku usługi świadczonej na rzecz klienta(-ów) lub transakcji przeprowadzonej w imieniu klienta(-ów), który jest odrębny od interesu klienta(-ów) w tym wyniku;
3. posiada finansową lub inną motywację do faworyzowania interesów innego klienta lub grupy klientów w stosunku do interesów klienta;
4. prowadzi tę samą działalność co klient;
5. otrzymuje lub otrzyma, od osoby innej niż klient, zachętę w związku z usługą świadczoną na rzecz klienta, w formie pieniężnych lub niepieniężnych korzyści lub usług.

W szczególności, biorąc pod uwagę obecny model biznesowy Spółki, zidentyfikowano następujące konflikty interesów:

1. Transakcje na własny rachunek;
2. Informacje poufne i zastrzeżone;
3. Zachęty ;
4. Wybór dostawców usług;
5. Wynagrodzenie pracowników;
6. Dostęp do danych elektronicznych; oraz
7. Nadzór i segregacja działów.

W odniesieniu do tych konfliktów Spółka utrzymuje i stosuje procedury mające na celu podjęcie wszelkich odpowiednich kroków w celu zapobieżenia wystąpieniu konfliktu interesów lub powstania istotnego ryzyka naruszenia interesów klientów Spółki.

Konflikt interesów może powstać między następującymi stronami:

1. Pomiędzy klientem a Spółką;
2. Pomiędzy dwoma klientami Spółki;
3. Pomiędzy Spółką a jej pracownikami;
4. Pomiędzy klientem Spółki a pracownikiem Spółki;
5. Pomiędzy działami Spółki.

Szczegółowy opis konfliktów interesów znajduje się w Załączniku I do niniejszej Polityki.

4. ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI INTERESÓW I ZAPOBIEGANIE IM

Dyrektorzy Zarządzający są odpowiedzialni za zapewnienie, że Spółka identyfikuje, zapobiega i zarządza swoimi konfliktami interesów. Zarządzając konfliktami interesów Spółki, Dyrektorzy Zarządzający:

1. zapewniają, że wszyscy pracownicy są świadomi kluczowego znaczenia Polityki w prowadzeniu działalności Spółki oraz potrzeby niezwłocznego zgłaszania wszelkich możliwych konfliktów interesów;
2. weryfikują wszelkie faktyczne lub potencjalne konflikty interesów niezwłocznie po identyfikacji oraz jeśli to konieczne podejmują odpowiednie kroki w celu zarządzania konfliktem; kroki te mają na celu zapobieganie ryzyku, które mogłoby zaszkodzić interesom klienta (klientów);
3. informują wszystkich odpowiednich pracowników o procedurach i procesach, których należy przestrzegać w celu uniknięcia konfliktu interesów lub zarządzania nim; oraz
4. dokumentują konflikt interesów i podjęte działania.

Ponadto Spółka zapewnia, że osoby zaangażowane w różne działania biznesowe, które mogą wiązać się z konfliktem interesów, wykonują te działania na wystarczającym poziomie niezależności. Procedury i środki niezbędne do utrzymania przez Spółkę wymaganego stopnia niezależności obejmują następujące elementy:

1. skuteczna Polityka Bezpieczeństwa Informacji z wieloma poziomami dostępu w celu zapobiegania lub kontrolowania wymiany informacji między odpowiednimi osobami zaangażowanymi w działania, które mogą stwarzać ryzyko konfliktu interesów, w przypadku gdy wymiana takich informacji może zaszkodzić interesom jednego lub większej liczby klientów;
2. oddzielny nadzór nad osobami zaangażowanymi, których główne obowiązki obejmują prowadzenie działalności w imieniu lub świadczenie usług na rzecz klientów, których interesy mogą być sprzeczne, lub którzy w inny sposób reprezentują różne interesy, które mogą być sprzeczne, w tym interesy Spółki;
3. usunięcie wszelkich bezpośrednich powiązań między wynagrodzeniem osób zaangażowanych głównie w jedną działalność a wynagrodzeniem lub przychodami generowanymi przez różne osoby zaangażowane głównie w inną działalność, w przypadku gdy może powstać konflikt interesów w związku z tymi działaniami;
4. wynagrodzenie pracowników Departamentu Brokerage i/lub Dealing on Own Account nie jest powiązane z wynikami klientów;
5. wynagrodzenie pracowników działu Badań Inwestycyjnych ("Investment Research") i Doradztwa Inwestycyjnego nie jest powiązane z wynikami klientów;
6. coroczny przegląd ustaleń Spółki z podmiotami zewnętrznymi;

7. środki mające na celu uniemożliwienie lub ograniczenie jakiejkolwiek osobie wywierania niewłaściwego wpływu na sposób, w jaki osoba odpowiedzialna prowadzi działalność inwestycyjną i/lub usługi dodatkowe; oraz
8. środki mające na celu zapobieganie lub kontrolowanie jednoczesnego lub sekwencyjnego zaangażowania odpowiedniej osoby (osób) w oddzielne usługi inwestycyjne i/lub dodatkowe lub działania, w przypadku gdy takie zaangażowanie może mieć negatywny wpływ na właściwe zarządzanie konfliktami interesów.

Spółka zwraca szczególną uwagę na działalność i usługi, które oferuje, oraz na bieżąco monitoruje działalność biznesową w celu zapewnienia, że kontrole wewnętrzne są odpowiednie. W szczególności konieczne jest zwracanie szczególnej uwagi na sytuację, gdy Spółka lub osoba bezpośrednio lub pośrednio powiązana przez kontrolę ze Spółką prowadzi jednocześnie dwa lub większą liczbę istotnych działań.

Na podstawie zidentyfikowanych konfliktów Spółka stosuje następujące środki w celu zapobiegania ich występowaniu:

I) Transakcje na własny rachunek

Spółka wdrożyła Politykę Transakcji Osobistych, której osoby zaangażowane muszą przestrzegać przez cały czas.

Wszystkie transakcje na instrumentach finansowych dokonywane przez pracowników i osoby zaangażowane muszą być niezwłocznie zgłaszane do Compliance. Transakcje muszą zawierać dokładne daty i czasy transakcji. Wszystkie dane są przechowywane przez Compliance Officer w formie elektronicznej.

II) Informacje poufne i zastrzeżone

Osoby Zaangażowane, które w ramach działalności biznesowej Spółki i wykonywania swoich obowiązków posiadają informacje poufne lub zastrzeżone, muszą zachować ich poufność i ujawniać je tylko wtedy, gdy takie ujawnienie jest związane z wykonywaniem ich obowiązków. Pracownicy, którzy uważają, że otrzymali informacje poufne z jakiegokolwiek źródła, muszą niezwłocznie poinformować o tym dział Compliance. Ani Spółka, ani jej pracownicy lub inne powiązane osoby nie mogą wykorzystywać ani dalej ujawniać otrzymanych informacji.

Ponadto Spółka ustanowiła "chińskie mury", aby zapobiegać i kontrolować wymianę informacji między odpowiednimi osobami zaangażowanymi w działania, które stwarzają ryzyko konfliktu interesów, w przypadku gdy wymiana takich informacji mogłaby potencjalnie zaszkodzić interesom jednego lub większej liczby klientów. W szczególności chińskie mury zostały ustanowione między następującymi działami/funkcjami:

1. Przyjmowanie i przekazywanie zleceń;
2. Doradztwo inwestycyjne; oraz
3. Transakcje na własny rachunek.

III) Zachęty

Prezenty osobiste

Spółka wprowadziła procedurę dotyczącą prezentów osobistych, która ma zastosowanie do korzyści lub zachęt dla pracowników, które mogą być postrzegane jako sprzeczne z ich obowiązkami wobec Spółki lub klientów Spółki. Aby zarządzać konfliktami interesów, które mogą powstać w wyniku przyjmowania prezentów, Spółka stosuje ogólną zasadę, że wszelkie takie prezenty nie mogą przekraczać wartości 100 EUR. Wszystkie otrzymane prezenty muszą być zgłaszane do Compliance, który prowadzi rejestr prezentów w formie elektronicznej.

Otrzymanie opłat i prowizji

Spółka nie płaci ani nie otrzymuje żadnych opłat i/lub prowizji oraz nie zapewnia i/lub nie otrzymuje żadnych korzyści niepieniężnych w związku ze świadczeniem usług inwestycyjnych i/lub usług dodatkowych na rzecz klientów, chyba że opłata, prowizja i/lub korzyść niepieniężna ma na celu poprawę jakości odpowiednich usług na rzecz klientów.

Opłata, prowizja i/lub korzyść niepieniężna jest uznawana wyłącznie w celu poprawy jakości odpowiedniej usługi dla klienta(-ów), jeśli spełnione są wszystkie poniższe warunki:

1. jest to uzasadnione świadczeniem na rzecz danego klienta usług dodatkowych i/lub usług wyższego rzędu, proporcjonalnych do poziomu otrzymanych zachęt, takich jak:
 - zapewnienie innego dostępu, bardziej konkurencyjnej ceny, szerszego zakresu instrumentów finansowych, które mogą zaspokoić potrzeby klienta poprzez zapewnienie narzędzi o wartości dodanej (np. obiektywnych narzędzi informacyjnych pomagających odpowiedniemu klientowi (klientom) w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych i / lub umożliwiających odpowiedniemu klientowi monitorowanie, modelowanie i / lub dostosowywanie zakresu zainwestowanych instrumentów finansowych), dostarczanie okresowych raportów dotyczących wyników oraz kosztów i opłat związanych z instrumentami finansowymi itp.
2. nie przynosi bezpośrednich korzyści Spółce, jej akcjonariuszom, pracownikom i/lub osobom powiązanim bez wymiernych korzyści dla odpowiednich klientów;
3. jest to uzasadnione zapewnieniem ciągłej korzyści odpowiedniemu klientowi w związku z ciągłą zachętą.

W odniesieniu do wszelkich płatności i/lub korzyści otrzymanych od i/lub wypłaconych stronom trzecim, Spółka ujawni odpowiedniemu klientowi takie informacje, zgodnie z wymogami regulacyjnymi.

IV) Wybór dostawców usług

W przypadku jakichkolwiek powiązań osobistych między Spółką a osobą trzecią lub osobą (osobami) powiązanymi z taką osobą trzecią, Spółka bierze to pod uwagę i rozważa potencjalne konflikty lub możliwość ich wystąpienia przy dokonywaniu wyboru. Spółka dokłada wszelkich starań, aby unikać korzystania z usług osób trzecich, które mogą być powiązane ze Spółką, co może powodować konflikt interesów.

V) Wynagrodzenie pracowników:

Wynagrodzenie pracowników jest starannie analizowane w celu zapewnienia, że nie dojdzie do niezamierzonych konfliktów, które w niewłaściwy sposób zachęcałyby odpowiednich pracowników do postępowania w sposób, który mógłby zaszkodzić interesom klientów na korzyść Spółki.

Zasadniczo ani pracownicy, ani dyrektorzy Spółki nie są wynagradzani na podstawie skutecznej promocji określonych produktów i/lub instrumentów finansowych w porównaniu z innymi.

Dodatkowe informacje znajdują się w Polityką Wynagrodzeń Spółki.

VI) Dostęp do danych elektronicznych

Zgodnie z Polityką Bezpieczeństwa Informacji Spółki, która reguluje dostęp do danych elektronicznych, tylko określone osoby mają fizyczny dostęp do zapisów odpowiednich informacji. W szczególności, oddzielne uprawnienia i prawa dostępu są zapewniane dla różnych działów i osób zgodnie z zasadą "potrzeby wiedzy".

VII) Nadzór i segregacja działów/jednostek biznesowych

Spółka utrzymuje odrębny nadzór i segregację działów/funkcji świadczących usługi na rzecz klientów, których interesy mogą być sprzeczne z interesami innych działów, klientów i/lub z interesami Spółki.

Jak wspomniano powyżej, Spółka posiada „Chińskie Mury” w celu zapewnienia komunikacji i wymiany informacji i danych pomiędzy różnymi jednostkami biznesowymi Spółki. Ponadto „Chińskie Mury” ograniczają możliwość dostępu do danych będących w posiadaniu jednostek biznesowych przez pracowników innych jednostek biznesowych, do których taki dostęp nie jest dozwolony.

W szczególności „Chińskie Mury” są ustanawiane pomiędzy różnymi jednostkami biznesowymi Spółki w celu zapobiegania przepływowi informacji poufnych w sposób, który może mieć negatywny wpływ na interesy klientów. W związku z tym należy przestrzegać następujących procedur i środków:

1. Jednostki biznesowe, które mogą powodować konflikty interesów, będą zlokalizowane oddzielnie (tj. separacja fizyczna). Fizyczne rozdzielenie zostało wprowadzone między Departamentem Brokerage a Dealing on Own Account, aby zapobiec przepływowi informacji między departamentami (np. gdy duże zlecenia występują w jednym z departamentów, co może mieć istotny wpływ na działalność drugiego departamentu);
2. Pracownicy Departamentu Doradztwa Inwestycyjnego posiadają odrębne biura, zlokalizowane w oddzielnych pomieszczeniach na terenie Spółki;

3. Działowi Compliance przydzielono niezbędne uprawnienia w celu ustanowienia i zabezpieczenia jego niezależności od wszystkich innych działów w Spółce. Compliance Officer ma nieograniczony dostęp do wszystkich informacji i wszystkich działów oraz podlega bezpośrednio Zarządowi.
4. Tymczasowe zastępstwo pracowników odbywa się na podstawie postanowień Polityki Zastępowania Pracowników.
5. Spółka zapewnia, że Dyrektorzy Zarządzający i/lub inne osoby nie wywierają niewłaściwego wpływu na sposób świadczenia usług inwestycyjnych i/lub dodatkowych;
6. Spółka zapewnia przestrzeganie procedur dotyczących transakcji osobistych; oraz
7. Utrzymanie Chińskich Murów poprzez regularne i częste kontrole jest corocznie nadzorowane przez Compliance i audytora wewnętrznego.

VIII) Konflikty osobiste

Poniżej znajdują się przykłady obszarów, w których może wystąpić konflikt interesów.

a) Otrzymywanie prezentów i/lub zachęt

Polityka Spółki stanowi, że ani pracownicy, ani członkowie ich najbliższej rodziny nie mogą domagać się ani przyjmować żadnych wynagrodzeń, prezentów pieniężnych, znaczących pożyczek, ekskluzywnych przyjęć, zachęt w postaci prowizji lub innych znaczących korzyści niepieniężnych od klientów lub stron trzecich. W przypadku otrzymania jakichkolwiek prezentów należy je niezwłocznie zgłosić do Działu Compliance i, który określi, czy dany prezent może zostać zatrzymany przez danego pracownika, czy zwrócony.

b) Udział w transakcjach

Polityka Spółki stanowi, że ani pracownicy, ani członkowie ich najbliższej rodziny nie mogą angażować się w żadne transakcje z udziałem Spółki w przypadkach, w których dany pracownik i/lub członek (członkowie) jego najbliższej rodziny ma istotny interes w danej transakcji lub może bezpośrednio lub pośrednio odnieść korzyść z danej transakcji, z wyjątkiem przypadków, w których uzyskano pisemne upoważnienie od Dyrektorów Zarządzających / Zarządu. /

c) Udział w działalności zewnętrznej

Pracownicy muszą unikać innych form zatrudnienia i/lub działalności biznesowej, w tym inwestycji osobistych, które mogą kolidować z ich obowiązkami wobec Spółki. Każdy pracownik jest zobowiązany do zgłaszania Compliance wszelkich sytuacji i/lub transakcji, które mogą powodować konflikt interesów.

d) Udział w spółkach konkurencyjnych

Ani pracownik(i), ani członek najbliższej rodziny pracownika(ów) nie może pełnić funkcji pracownika, członka zarządu, dyrektora ani mieć innych powiązań z konkurentem(ami), ponieważ może to powodować konflikt interesów. W przypadku wystąpienia konfliktu

interesów pracownik jest zobowiązany do niezwłocznego poinformowania o tym fakcie Dyrektorów Zarządzających Spółki.

e) Transakcje osobiste i konflikty interesów

Pracownicy nie mogą podejmować osobistych transakcji w celu uniknięcia potencjalnych konfliktów interesów między Spółką, osobami powiązanymi i klientami w następujących przypadkach:

- Odpowiedni pracownik (pracownicy) zaangażowani w świadczenie usług doradztwa inwestycyjnego nie mogą dokonywać transakcji na instrumentach finansowych, które zostały zarekomendowane klientom, i nie mogą zabiegać o transakcje lub nakłaniać do transakcji na takich instrumentach finansowych przez jakąkolwiek powiązaną osobę (osoby), w szczególności w odniesieniu do transakcji, które mogą zostać zrealizowane przed lub po udzieleniu odpowiedniej porady inwestycyjnej;
- Odpowiedni pracownik (pracownicy) zaangażowani w przyjmowanie i przekazywanie lub realizację zleceń klientów mają priorytetowy dostęp do informacji o transakcjach klientów i nie mogą zawierać transakcji na żadnych instrumentach finansowych związanych z transakcjami klientów. Odpowiedni pracownik (pracownicy) nie może (mogą) prowadzić rachunku (rachunków) handlowego (handlowych) w Spółce, chyba że uzyskał (uzyskali) uprzednią zgodę Dyrektorów Zarządzających.
- Odpowiedni pracownik (pracownicy) zaangażowany (zaangażowani) w przyjmowanie i przekazywanie lub realizację zleceń klienta (klientów) z instrumentami finansowymi będącymi przedmiotem obrotu na rynkach regulowanych i / lub MTF o ograniczonej głębokości rynku, nie może (nie mogą) prowadzić rachunków handlowych, które mają bezpośredni dostęp do tych rynków i / lub MTF, ani za pośrednictwem Spółki, ani za pośrednictwem innych firm.
- Odpowiedni pracownik (pracownicy) zaangażowany (zaangażowani) w techniczne wsparcie działalności handlowej, a tym samym posiadający rozszerzone ("administrator") prawa dostępu do platformy (platform) handlowej (handlowych) Spółki, nie może (nie mogą) prowadzić konta handlowego (kont handlowych) w Spółce, chyba że uzyskał (uzyskali) uprzednią zgodę Dyrektorów Zarządzających.
- Odpowiedni pracownicy zaangażowani w działania back office, takie jak ustalanie limitów handlu na rachunkach handlowych klientów lub dokonywanie wpłat i wypłat na rachunkach handlowych klientów, lub w inny sposób posiadający dostęp, który umożliwia im zmianę sald klientów w gotówce i / lub instrumentach finansowych, nie mogą utrzymywać rachunków handlowych w Spółce, chyba że uzyskano uprzednią zgodę Dyrektorów Zarządzających.
- Odpowiedni pracownicy, którzy bezpośrednio kierują działalnością Spółki, nie mogą prowadzić rachunków handlowych w Spółce dla żadnych instrumentów finansowych, w których Spółka działa jako zleceniodawca w swoich transakcjach z klientami.

5. UJAWNIANIE INFORMACJI

Jeżeli ustalenia organizacyjne Spółki mające na celu zapobieganie konfliktom interesów nie są wystarczające, aby w rozsądny sposób zapewnić, że ryzyko naruszenia interesów klienta(ów) zostanie zminimalizowane, Spółka, ostatecznie, wyraźnie ujawni klientowi(om) ogólny charakter i/lub źródła konfliktów interesów oraz kroki podjęte w celu złagodzenia ryzyka, przed podjęciem działalności w jego imieniu. Takie ujawnienie powinno:

1. zostać wykonane na trwałym nośniku; oraz
2. zawierać wystarczające szczegóły, biorąc pod uwagę charakter klienta, aby umożliwić klientowi (klientom) podjęcie świadomej decyzji w odniesieniu do usługi, w kontekście, w którym może powstać konflikt interesów.

Ujawnienie powinno wyraźnie stwierdzać, że ustalenia organizacyjne i administracyjne ustanowione przez Spółkę w celu zapobiegania lub zarządzania odpowiednim konfliktem (konfliktami) nie są wystarczające, aby zapewnić, z należytą pewnością, że ryzyko szkody dla interesów klienta (klientów) zostanie wyeliminowane.

Ujawnienie musi również zawierać szczegółowy opis konfliktów interesów, które powstają w związku ze świadczeniem usług inwestycyjnych i/lub dodatkowych, uwzględniając charakter klienta(ów), któremu(ym) ujawnia się informacje. Opis powinien wyjaśniać ogólny charakter i źródła konfliktów interesów, ryzyko dla klienta(ów) wynikające z tych konfliktów, a także kroki podjęte w celu ograniczenia tego ryzyka. Informacje powinny być na tyle szczegółowe, aby umożliwić klientowi(om) podjęcie świadomej decyzji w odniesieniu do usługi inwestycyjnej lub dodatkowej, w kontekście której powstają konflikty interesów.

6. PROWADZENIE DOKUMENTACJI

Spółka będzie prowadzić i regularnie aktualizować rejestr inwestycji i/lub usług dodatkowych oraz działalności inwestycyjnej, realizowanych przez Spółkę lub w jej imieniu, w przypadku których wystąpił lub, w przypadku bieżącej usługi lub działalności, może wystąpić konflikt interesów pociągający za sobą istotne ryzyko naruszenia interesów jednego lub większej liczby klientów.

Rejestr będzie prowadzony przez Compliance. Wszelkie działania będą rejestrowane i niezwłocznie zgłaszane Zarządowi.

Zarząd otrzymuje regularnie, a co najmniej raz w roku, pisemne sprawozdania dotyczące przypadków usług i/lub działań powodujących szkodliwy konflikt interesów.

7. PRZEGLĄD I ZMIANY POLITYKI

Polityka jest zatwierdzana przez Zarząd i podlega regularnym przeglądom, co najmniej raz w roku. Polityka jest zgodna z wymogami regulacyjnymi i modelem biznesowym Spółki. Wszelkie zmiany w wymogach regulacyjnych i/lub operacjach podlegają przeglądowi i niezbędnym zmianom w Polityce. Zaktualizowana polityka zostanie odpowiednio przekazana pracownikom.

Załącznik I

OPIS KONFLIKTÓW INTERESÓW I ZARZĄDZANIA NIMI

Konflikt interesów	Metoda zarządzania zidentyfikowanym konfliktem interesów
Przyjmowanie i przekazywanie zleceń dotyczących jednego lub większej liczby instrumentów finansowych	
Front-running	Polityka transakcji osobistych
Istotne interesy (Spółka może nie działać w najlepszym interesie klienta(-ów), mając istotny interes w transakcji)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bariery informacyjne (chińskie mury) 2. Polityka transakcji osobistych
Wykorzystanie informacji poufnych	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bariery informacyjne (chińskie mury) 2. Polityka transakcji osobistych 3. Umowa o zachowaniu poufności
Wykorzystywanie informacji poufnych przez pracowników	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bariery informacyjne (chińskie mury) 2. Polityka transakcji osobistych
Szczególne traktowanie niektórych klientów	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unikanie wywierania niewłaściwego wpływu zdefiniowane jako uleganie wpływom lub naciskom ze strony osób trzecich.
Realizacja zleceń w imieniu klientów	



Realizacja zleceń klientów, w których Spółka jest drugą stroną transakcji	<ol style="list-style-type: none">1. Bariery informacyjne (chińskie mury)2. Polityka najlepszej realizacji3. Kontrola audytu wewnętrznego4. System kontroli wewnętrznej i nadzór Compliance
Front-running	Polityka transakcji osobistych
Istotne interesy (Spółka może nie działać w najlepszym interesie klienta(-ów), mając istotny interes w transakcji)	<ol style="list-style-type: none">1. Bariery informacyjne (chińskie mury)2. Polityka transakcji osobistych
Wykorzystanie informacji poufnych	<ol style="list-style-type: none">1. Bariery informacyjne (chińskie mury)2. Polityka transakcji osobistych3. Umowa o zachowaniu poufności
Wykorzystywanie informacji poufnych przez pracowników	<ol style="list-style-type: none">1. Bariery informacyjne (chińskie mury)2. Polityka transakcji osobistych
Preferencyjne traktowanie niektórych klientów	<ol style="list-style-type: none">1. Unikanie wywierania niewłaściwego wpływu zdefiniowane jako uleganie wpływom lub naciskom ze strony osób trzecich.
Wynagrodzenia / nagrody dla pracowników i podmiotów powiązanych	<ol style="list-style-type: none">1. Polityka wynagrodzeń2. Wprowadzenie czynników jakościowych mających wpływ na wysokość wynagrodzenia oraz wprowadzenie mechanizmów weryfikacji jakości usług świadczonych przez odpowiednie podmioty.3. Kontrola audytu wewnętrznego4. System kontroli wewnętrznej i nadzór Compliance.
Agregacja / alokacja transakcji na instrumentach finansowych Spółki lub instrumentach finansowych klientów ze szkodą dla innych klientów.	<ol style="list-style-type: none">1. Polityka wynagrodzeń2. Unikanie wywierania niewłaściwego wpływu zdefiniowane jako uleganie wpływom lub naciskom ze strony osób trzecich.
Konflikty podczas wykonywania transakcji: <ol style="list-style-type: none">1. Niesekwencyjna realizacja zleceń klientów2. Brak korekty błędnych transakcji lub brak rekompensaty dla klientów3. Realizacja odpowiednich transakcji stron trzecich przed transakcjami klientów4. Spółka opóźnia wypłaty w celu potencjalnego zwiększenia obrotów	<ol style="list-style-type: none">1. Polityka wynagrodzeń2. Unikanie wywierania niewłaściwego wpływu zdefiniowane jako uleganie wpływom lub naciskom ze strony osób trzecich.3. Kontrola audytu wewnętrznego4. System kontroli wewnętrznej i nadzór Compliance
Transakcje na własny rachunek	



<p>Konflikt podczas realizacji transakcji:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Transakcje są realizowane w oparciu o politykę Księgi Handlowej i Zabezpieczeń2. Brak kontroli, „czterema oczami”3. W przypadku, gdy Spółka lub pracownik (pracownicy) ma finansową lub inną motywację do faworyzowania interesów klienta lub grupy klientów w stosunku do interesów innych klientów Spółki.	<p>Polityka Księgi Handlowej i Zabezpieczeń ("Trading Book and Hedging Policy") Dyrektorzy Zarządzający, Risk Manager i Compliance Officer są odpowiedzialni za przegląd działań wykonywanych przez Dealing on Own Account</p>
<ol style="list-style-type: none">4. Konflikt w związku z zastąpieniem kierownika działu Dealing on Own Account	<ol style="list-style-type: none">1. Spółka ustanowiła Politykę Zastępowania Pracowników
<p>Konflikt interesów w związku z Chińskim Murem, w tym Elektronicznym Chińskim Murem:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Pracownicy Działu Dealing on Own Account mają dostęp do poufnych informacji Działu Brokerage i/lub Działu Doradztwa Inwestycyjnego.	<ol style="list-style-type: none">1. Spółka ustanowiła odpowiednie systemy i kontrole zapewniające ograniczenie dostępu do informacji poufnych zawartych w Polityce Bezpieczeństwa Informacji2. Oddzielny nadzór nad odpowiednimi osobami, których główne funkcje obejmują prowadzenie działalności w imieniu lub świadczenie usług na rzecz klientów, których interesy mogą być sprzeczne, lub którzy w inny sposób reprezentują różne interesy, które mogą być sprzeczne, w tym interesy Spółki.3. Wprowadzenie środków (ustanowienie Polityki Transakcji Osobistych) w celu zapobiegania lub kontrolowania jednoczesnego lub sekwencyjnego zaangażowania odpowiedniej osoby w oddzielne usługi inwestycyjne lub dodatkowe lub działania, w przypadku gdy takie zaangażowanie może negatywnie wpłynąć na właściwe zarządzanie konfliktami interesów.4. Pracownicy są zobowiązani do niezwłocznego powiadomienia Spółki w przypadku, gdy uznają, że może wystąpić konflikt interesów w związku z podjęciem określonego zadania/pracy. Zgodność będzie monitorować przestrzeganie wspomnianej Polityki.5. Wdrożenie procedur regulujących dostęp do danych elektronicznych.6. Spółka podejmuje następujące działania w celu zapewnienia istnienia skutecznych "chińskich murów" między różnymi działami:



	<ul style="list-style-type: none">✓ Spółka utrzymuje różne Departamenty dla różnych usług inwestycyjnych; Kierownik każdego Departamentu jest odpowiedzialny za operacyjną niezależność Departamentu od innych Departamentów i innych jednostek biznesowych Spółki;✓ Istnieje wyraźne rozróżnienie między operacjami różnych departamentów, jak opisano w Wewnętrznej Instrukcji Operacyjnej ("IOM");✓ Każdy dział ma swoje niezależne linie odpowiedzialności i sprawozdawczości.
<p>Konflikt interesów w odniesieniu do wynagrodzenia pracowników Dealing on Own Account:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Pracownicy wynagradzani na podstawie wyników rachunków handlowych klientów.2. Pracownicy mogą być zainteresowani maksymalizacją wolumenu obrotów w celu zwiększenia przychodów z prowizji, co może być niezgodne z osobistymi celami klientów w zakresie minimalizacji kosztów transakcji.	<ol style="list-style-type: none">1. Spółka ustanowiła Politykę Wynagrodzeń określającą procedury wynagradzania zgodnie z wymogami regulacyjnymi2. Usunięcie wszelkich bezpośrednich powiązań między wynagrodzeniem odpowiednich osób zaangażowanych głównie w jedną działalność a wynagrodzeniem różnych osób zaangażowanych głównie w inną działalność, w przypadku gdy może powstać konflikt interesów w związku z tymi działaniami.3. Compliance dokonuje przeglądu praktyk w zakresie wynagrodzenia zmiennego stosowanych przez Spółkę.
<p>Konflikt interesów w związku z działaniem, które nie leży w najlepszym interesie klienta(ów):</p> <ol style="list-style-type: none">1. Realizacja zleceń z wykorzystaniem informacji poufnych na niekorzyść klienta(-ów)2. Spółka może być kontrahentem w transakcjach klienta(-ów) w charakterze zleceniodawcy (Spółka angażuje się w transakcje na rachunku osobistym, podczas gdy interesy klienta(-ów) mogą potencjalnie kolidować z takimi transakcjami).	<ol style="list-style-type: none">1. Spółka ustanowiła odpowiednie polityki i procedury, aby zapewnić działanie w najlepszym interesie klienta(ów) przez cały czas.2. Spółka ustanowiła ustalenia dotyczące realizacji w celu uzyskania możliwie najlepszego wyniku (zobowiązanie do najlepszej realizacji); Spółka monitoruje transakcje klientów w celu zapewnienia, że najlepsza realizacja jest osiągnana w sposób spójny; ustalenia i zasady realizacji Spółki podlegają corocznemu przeglądowi.3. Wprowadzenie odpowiednich środków w celu uniemożliwienia lub ograniczenia jakiegokolwiek osobie wywierania niewłaściwego wpływu na sposób, w jaki dana osoba wykonuje usługi inwestycyjne/ dodatkowe.4. Zapobieganie lub kontrolowanie wymiany informacji (umowa o poufności) między odpowiednimi osobami zaangażowanymi w działania wiążące się z ryzykiem konfliktu interesów, w przypadku gdy wymiana tych



Invest.

	<p>informacji może zaszkodzić interesom jednego lub większej liczby klientów, za pomocą odpowiednich procedur i mechanizmów.</p> <p>5. Zakaz prowadzenia przez pracowników zewnętrznej działalności, która może być sprzeczna z interesami Spółki, bez uprzedniej zgody Dyrektorów Zarządzających Spółki.</p>
Przechowywanie i zarządzanie instrumentami finansowymi na rachunkach klienta(-ów), w tym usługi powiernicze oraz związane z nimi usługi, takie jak zarządzanie gotówką/zabezpieczeniami, z wyłączeniem prowadzenia rachunków papierów wartościowych na najwyższym poziomie.	
Istotne interesy (Spółka może nie działać w najlepszym interesie klienta(-ów), mając istotny interes w transakcji)	<ol style="list-style-type: none">1. Bariery informacyjne (chińskie mury)2. Polityka transakcji osobistych
Wykorzystanie informacji poufnych	<ol style="list-style-type: none">1. Bariery informacyjne (chińskie mury)2. Polityka transakcji osobistych3. Umowa o zachowaniu poufności
Wykorzystywanie informacji poufnych przez pracowników	<ol style="list-style-type: none">1. Bariery informacyjne (chińskie mury)2. Polityka transakcji osobistych
Usługi wymiany walut, jeżeli są one związane ze świadczeniem usług inwestycyjnych	
Spółka wymienia środki klientów zdeponowane w walucie innej niż waluta rachunku handlowego klienta (np. z EUR na PLN) po niekorzystnych dla klienta (klientów) kursach wymiany, bez uprzedniej zgody klienta (klientów) na taką wymianę, po określonym kursie wymiany.	<ol style="list-style-type: none">1. Kontrola audytu wewnętrznego2. System kontroli wewnętrznej i nadzór Compliance
Badania inwestycyjne i analizy finansowe lub inne formy ogólnych zaleceń dotyczących transakcji na instrumentach finansowych	
Wydawanie rekomendacji dotyczących instrumentów finansowych oferowanych przez Spółkę	<ol style="list-style-type: none">1. Przegląd Compliance2. Oddzielenie organizacyjne działów analiz i maklerskich
Uzgadnianie treści rekomendacji z pracownikami jednostki biznesowej nadzorującej dane transakcje	Bariery informacyjne (chińskie mury)
Otrzymanie zachęt	<ol style="list-style-type: none">1. Polityka wynagrodzeń2. Kontrola audytu wewnętrznego3. System kontroli wewnętrznej i nadzór Compliance