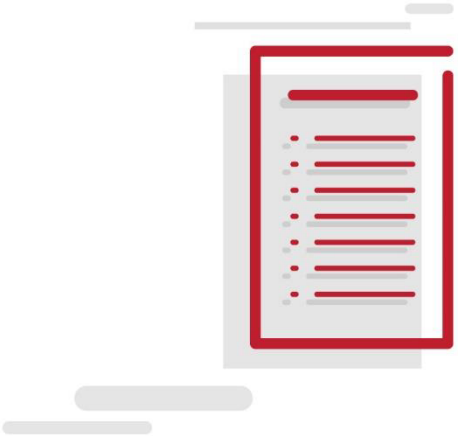


Polityka Konfliktu Interesów

Maj 2021

1. Wprowadzenie

W związku z wdrożeniem Dyrektywy 2014/65/UE w sprawie rynków instrumentów finansowych ("MiFID II") oraz zgodnie z przepisami Ustawy o Usługach Finansowych i Rynkach Regulowanych z 87(I)2017 ("Ustawa") Cypryjskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd (CySEC), spółka Conotoxia Ltd (zwana dalej "Spółką") jest zobowiązana do stworzenia, wdrożenia i utrzymywania skutecznej polityki konfliktów interesów ("Polityka"), której celem jest zapobieganie konfliktom interesów. Polityka musi zostać sporządzona na piśmie i musi być odpowiednia do rozmiaru i organizacji Spółki oraz charakteru, skali i złożoności jej działalności.

2. Cel Polityki

Celem Polityki jest identyfikacja i zapobieganie lub zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Spółką, w tym jej członkami zarządu, kierownikami, pracownikami i powiązanymi pośrednikami, lub jakąkolwiek osobą bezpośrednio lub pośrednio powiązaną z nimi poprzez kontrolę, a jej klientami lub pomiędzy jednym klientem a drugim klientem, ich kombinacjami, w tym konfliktami spowodowanymi otrzymaniem różnych płatności motywacyjnych od osób trzecich lub przez wynagrodzenie własne firmy inwestycyjnej i inne struktury motywacyjne.

W szczególności Polityka:

a) identyfikuje, z odniesieniem do konkretnych usług i działań inwestycyjnych i usług pomocniczych świadczonych przez lub w imieniu Spółki, okoliczności, które stanowią lub mogą doprowadzić do konfliktu interesów pociągającego za sobą ryzyko szkody dla interesów jednego lub większej liczby klientów oraz
b) określa procedury, których należy przestrzegać oraz środki, które należy podjąć celem uniknięcia i zarządzania takimi konfliktami.

Konflikty interesów powinny być regulowane tylko, jeśli usługa inwestycyjna lub pomocnicza jest świadczona przez Spółkę. Status klienta, któremu dostarczana jest usługa - klient detaliczny, profesjonalny lub uprawniony kontrahent - jest w tym celu nieistotny.

3. Identyfikacja konfliktów interesów

Dla celów identyfikacji rodzajów konfliktów interesów, jakie mogą powstać, Spółka uwzględnia czy sama lub odpowiednia osoba bądź osoba bezpośrednio lub pośrednio powiązana poprzez kontrolę ze Spółką - w ramach świadczenia Usług Inwestycyjnych i Pomocniczych, bądź ich kombinacji:

a) prawdopodobnie uzyska finansową korzyść lub uniknie finansowej straty kosztem klienta;
b) posiada interes w wyniku usługi świadczonej na rzecz klienta lub w wyniku transakcji świadczonej w imieniu klienta, który jest niezgodny z interesem klienta w tymże wyniku;
c) posiada motywację finansową lub inną, by sprzyjać interesom innego klienta lub grupy klientów w stosunku do interesów danego klienta;
d) prowadzi taką samą działalność jak klient;
e) otrzymuje lub otrzyma od osoby innej niż klient środki motywacyjne w odniesieniu do usługi świadczonej na rzecz klienta - w formie świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych, bądź usług.

Mając na względzie aktualny model biznesowy Spółki, zidentyfikowano w szczególności następujące konflikty interesów:

a) Transakcje na własny rachunek;
b) Informacje wewnętrzne i zastrzeżone;
c) Różne formy zachęty;
d) Wybór usługodawcy;
e) Wynagrodzenie personelu;
f) Dostęp do danych elektronicznych oraz
g) Nadzór i podział działów.

W odniesieniu do tych konfliktów, Spółka posiada procedury dotyczące podjęcia wszystkich odpowiednich działań zmierzających do zapobieżenia konfliktom interesów powodującym powstanie istotnego ryzyka szkody dla interesów klientów Spółki.

Konflikt interesów może wystąpić pomiędzy następującymi stronami:

a) Pomiędzy klientem i Spółką
b) Pomiędzy dwoma klientami Spółki
c) Pomiędzy Spółką i jej pracownikami
d) Pomiędzy klientem Spółki i pracownikiem lub kierownikiem Spółki
e) Pomiędzy Działami Spółki

4. Kierownictwo i zapobieganie konfliktom interesów

Kierownictwo wyższego szczebla odpowiada za zapewnienie identyfikacji, zapobiegania i zarządzania przez Spółkę konfliktami interesów. Zarządzając konfliktami interesów Spółki kierownictwo wyższego szczebla:

a) zapewnia, by cały personel był świadomy krytycznej wagi Polityki w prowadzeniu działalności przez Spółkę oraz konieczności niezwłocznego zgłaszania wszelkich możliwych konfliktów interesów;
b) weryfikuje każdy rzeczywisty lub potencjalny konflikt interesów niezwłocznie po jego identyfikacji oraz określa odpowiednie działania mające na celu zarządzanie konfliktem zgodnie z potrzebą; celem tych działań jest uniknięcie szkody dla interesów klienta;
c) komunikuje wszystkim odpowiednim członkom personelu procedury, których należy przestrzegać celem zarządzania konfliktem interesów oraz
d) dokumentuje konflikt interesów i środki podejmowane w ramach Polityki.

Ponadto Spółka zapewnia, by odpowiednie osoby zaangażowane w różne działania biznesowe, które obarczone są ryzykiem konfliktu interesów prowadziły takie działania na poziomie niezależności. Procedury, których należy przestrzegać oraz środki podjęte celem zapewnienia odpowiedniego poziomu niezależności obejmują:

a) skuteczną politykę bezpieczeństwa przewidującą różne poziomy dostępu pozwalające uniemożliwić lub kontrolować wymianę informacji pomiędzy odpowiednimi osobami zaangażowanymi w działania obarczone ryzykiem konfliktu interesów, jeśli wymiana informacji może zaszkodzić interesom jednego lub większej liczby klientów;
b) oddzielny nadzór odpowiednich osób, których główne funkcje obejmują prowadzenie działań w imieniu, bądź świadczenie usług na rzecz klientów, których interesy mogą być w konflikcie, lub które reprezentują odmienne interesy, które mogą być w konflikcie z interesami firmy;

c) eliminację wszelkich bezpośrednich powiązań pomiędzy wynagrodzeniem odpowiednich osób zaangażowanych głównie w jedną działalność oraz wynagrodzeniem, bądź przychodami generowanymi przez różne odpowiednie osoby zaangażowane głównie w inną działalność, gdzie w odniesieniu do takich działalności może dojść do konfliktu interesów;
d) środki uniemożliwiające lub ograniczające zdolność jakiejkolwiek osoby do wywierania nieodpowiedniego wpływu na sposób, w jaki dana osoba realizuje usługi lub działania inwestycyjne lub pomocnicze oraz
e) środki uniemożliwiające lub pozwalające kontrolować jednoczesne lub kolejne zaangażowanie odpowiedniej osoby w oddzielne usługi lub działania inwestycyjne lub pomocnicze, gdzie takie zaangażowanie mogłoby wpłynąć na prawidłowe zarządzanie konfliktami interesów.

Spółka przykłada szczególną wagę do działań w postaci przyjmowania i przekazywania zleceń oraz badań inwestycyjnych. W szczególności konieczne jest zwracanie szczególnej uwagi na sytuację, w której Spółka bądź osoba bezpośrednio lub pośrednio powiązana poprzez kontrolę ze Spółką prowadzi jednocześnie dwa lub większą liczbę takich działań.

W oparciu o konflikty interesów zidentyfikowane w Sekcji 3 niniejszej Polityki, Spółka stosuje następujące środki celem zapobieżenia takim konfliktom.

A. Transakcje na własny rachunek:

Spółka wdrożyła politykę transakcji na rachunku osobistym, której muszą przestrzegać członkowie personelu oraz osoby powiązane podlegające ich kontroli. Rozpoczynając piastowanie danej funkcji, członkowie personelu muszą zobowiązać się do przestrzegania tej polityki.

Wszystkie transakcje na instrumentach finansowych dokonywane przez członków personelu i inne odpowiednie osoby muszą być zgłaszane niezwłocznie Inspektorowi ds. Zgodności (Compliance Officer). Konieczne jest podanie dokładnych dat i czasów transakcji, a także wszelkich upoważnień i zakazów z nimi związanych.

B. Informacje wewnętrzne i zastrzeżone:

Członkowie personelu, którzy - w ramach prowadzenia działalności Spółki, posiadają informacje wewnętrzne lub zastrzeżone zobowiązani są do zachowania ich w poufności i mogą ujawniać je jedynie innym członkom personelu, którzy posiadają istotny powód natury biznesowej, by takie informacje posiadać. Członkowie personelu, którzy uważają, iż otrzymali informacje wewnętrzne z jakiegokolwiek źródła są zobowiązani skontaktować się niezwłocznie z Inspektorem ds. Zgodności. Spółka i członkowie jej personelu nie mogą wykorzystywać ani ujawniać otrzymanych informacji.

Ponadto Spółka stworzyła "Mur Chiński" pozwalający uniemożliwić lub kontrolować wymianę informacji pomiędzy odpowiednimi osobami zaangażowanymi w działania obarczone ryzykiem konfliktu interesów, jeśli wymiana informacji może zaszkodzić interesom jednego lub większej liczby klientów. W szczególności "Mur Chiński" został ustanowiony pomiędzy następującymi działami/funkcjami:

- Przyjmowanie i przekazywanie zleceń oraz
- Badania inwestycyjne i analizy finansowe lub inne formy

Podarki osobiste: Spółka posiada politykę podarków osobistych, która ma zastosowanie do korzyści i form zachęty oferowanych personelowi, które mogą być postrzegane jako stojące w konflikcie z ich obowiązkami względem Spółki lub któregokolwiek z klientów Spółki. Celem zaradzenia konfliktom interesów, jakie mogą wyniknąć z przyjęcia podarku przez członka personelu, Spółka stosuje ogólną zasadę, iż wartość takich podarków nie może przekraczać kwoty 100 EUR.

Otrzymywanie opłat i prowizji: Spółka nie płaci i nie otrzymuje płatności w formie honorarium czy prowizji, ani też nie udziela i nie otrzymuje żadnych świadczeń niepieniężnych w związku ze świadczeniem usługi inwestycyjnej

lub pomocniczej na rzecz klienta, chyba że opłata, prowizja lub świadczenie niepieniężne zostało przewidziane jako sposób zwiększenia jakości usługi świadczonej na rzecz klienta.

Opłata, prowizja lub świadczenie niepieniężne jest uważane za służące zwiększeniu jakości usługi świadczonej na rzecz klienta, jeśli spełnione są wszystkie z następujących warunków:

I. jest to uzasadnione świadczeniem usługi dodatkowej lub wyższego poziomu na rzecz danego klienta, proporcjonalnie do poziomu otrzymywanych zachęt, np.:
    a. zapewnienie dostępu, po konkurencyjnej cenie, do szerokiego zakresu instrumentów finansowych, które prawdopodobnie spełnią potrzeby klienta, w tym do szeregu instrumentów od zewnętrznych dostawców produktów, którzy nie posiadają bliskich związków z firmą inwestycyjną, wraz z zapewnieniem narzędzi o wartości dodanej, takich jak obiektywne narzędzia informacyjne pomagające klientowi w podejmowaniu decyzji lub umożliwiające klientowi monitorowanie, modelowanie i korygowanie zakresu instrumentów finansowych, w które zainwestował, bądź dostarczanie okresowych raportów dotyczących wyników oraz kosztów i obciążeń związanych z instrumentami finansowymi;
II. nie stanowi to bezpośredniej korzyści dla otrzymującej firmy, jej wspólników lub pracowników bez materialnej korzyści dla danego klienta;
III. jest to uzasadnione dostarczaniem bieżących świadczeń na rzecz danego klienta w związku z bieżącą formy zachęty.

W odniesieniu do jakiejkolwiek płatności lub świadczenia otrzymywanego od lub udzielanego osobom trzecim, Spółka ujawni klientowi takie informacje, zgodnie z wymogami przepisów prawa.

D. Wybór usługodawców:

W przypadku jakiegokolwiek powiązania osobistego pomiędzy Spółką i osobą trzecią, bądź osobą z nimi związaną, Spółka uwzględnia ten fakt i rozważa potencjalne istniejące lub mogące wystąpić konflikty interesów w procesie decyzyjnym dotyczącym takiego wyboru. W możliwym zakresie taka osoba powiązana powinna powstrzymywać się od zaangażowania w proces decyzyjny.

Spółka zapobiega konfliktom interesów wynikającym z wyboru usługodawcy nie przyjmując i nie uiszczając opłat, prowizji oraz nie przyjmując i nie udzielając świadczeń niepieniężnych, które nie podnoszą w sposób bezpośredni jakości oferowanej usługi.

E. Wynagrodzenie personelu:

Wynagrodzenie personelu podlega dokładnemu rozważeniu celem uniknięcia konfliktu interesów, jaki mógłby wyniknąć z postawienia celów, które w sposób nieodpowiedni zachęcają członków personelu do postępowania w sposób, który działa na niekorzyść klientów celem zapewnienia korzyści Spółce.

Spółka stosuje politykę, zgodnie z którą żaden z pracowników i/lub członków zarządu Spółki nie może otrzymywać wynagrodzenia w oparciu o pomyślą promocję określonych produktów lub instrumentów finansowych na niekorzyść innych produktów lub instrumentów finansowych.

Ponadto zmienny komponent wynagrodzenia w żadnym wypadku nie może przekraczać 100% stałego komponentu rocznego wynagrodzenia żadnej osoby.

F. Dostęp do danych elektronicznych:

Spółka posiada wdrożoną politykę bezpieczeństwa, która reguluje dostęp do danych elektronicznych, przez co osoby zaangażowane w danym dziale nie posiadają fizycznego dostępu do akt i informacji dotyczących

przedmiotu działania innego działu, a które nie są uważane za konieczne do wykonania konkretnych zadań przez dany dział. W szczególności zapewniono system oddzielnych pozwoleń i praw dostępu dla różnych działów.

G. Nadzór i podział działów

Spółka stosuje oddzielny nadzór i podział działów/funkcji, które zapewniają usługi na rzecz klientów, których interesy mogą być w konflikcie z interesami innych klientów lub interesami Spółki.

5. Konflikty osobiste

Interesy osobiste klientów i/lub pracowników Spółki stanowią częsty czynnik powodujący konflikty interesów. W związku z tym Spółka przedstawia przykłady obszarów, w których może dojść do konfliktów interesów.

A. Przyjmowanie podarków i/lub zachęt
   Spółka stosuje politykę, zgodnie z którą żaden pracownik, ani członkowie ich najbliższej rodziny nie mogą udzielać ani przyjmować żadnego wynagrodzenia, podarków w formie pieniężnej, znacznych pożyczek, drogiej rozrywki, zachęt w postaci opłat i prowizji czy innych znacznych świadczeń niepieniężnych. W przypadku otrzymania podarku, należy zgłosić ten fakt niezwłocznie kierownikowi, który podejmie decyzję, czy podarek taki można zatrzymać czy też musi zostać zwrócony.
B. Interesy w transakcji
   Spółka stosuje politykę, zgodnie z którą żaden pracownik ani członkowie ich najbliższej rodziny nie mogą angażować się w żadne transakcje z udziałem Spółki, jeśli pracownik czy taki członek jego rodziny posiadają istotny interes w takiej transakcji lub mogą odnieść z niej korzyści, bezpośrednio lub pośrednio, chyba że uzyskają wyraźne pisemne upoważnienie wydane przez Kierownictwo i Inspektora ds. Zgodności.
C. Interesy w działalności zewnętrznej
   Pracownicy muszą unikać innego zatrudnienia lub prowadzenia działalności gospodarczej, w tym udziału osobistego w takiej, gdzie mogłoby to wpływać na realizację obowiązków względem Spółki. Każdy pracownik jest zobowiązany zgłaszać Inspektorowi ds. Zgodności wszelkie sytuacje lub transakcje, które mogą powodować rzeczywisty lub potencjalny konflikt interesów.
D. Interesy u konkurencji
   Żaden pracownik ani członek jego najbliższej rodziny nie może być pracownikiem funkcjonariuszem czy dyrektorem firmy konkurencyjnej, ponieważ spowodowałoby to podział lojalności. W razie wystąpienia takiej sytuacji, pracownik jest zobowiązany do niezwłocznego zawiadomienia kierownictwa Spółki.

6. Transakcje osobiste i konflikt interesów

Pracownicy nie mogą zawierać osobistych transakcji celem uniknięcia potencjalnych konfliktów interesów pomiędzy Spółką i jej członkami oraz Klientami w następujących przypadkach:

a) Pracownicy zaangażowani w dostarczanie Porad Inwestycyjnych, w wyniku których działania podjęte przez Klienta mogą wpłynąć na cenę określonych instrumentów finansowych (np. na regulowanych rynkach i/lub MTF o ograniczonej głębokości rynku) nie mogą zawierać transakcji na takich instrumentach czy jakichkolwiek ich pochodnych, a także nie mogą namawiać do zawarcia transakcji na takich instrumentach jakichkolwiek osób z nimi powiązanych, w szczególności w odniesieniu do transakcji, które osoby powiązane miałyby zawrzeć przed lub po dostarczeniu danej porady inwestycyjnej;

b) Pracownicy zaangażowani w Przyjmowanie i Przekazywanie lub Realizację zleceń klientów, którzy w związku z tym posiadają priorytetowy dostęp do informacji o transakcjach klienta nie mogą zawierać żadnych transakcji na jakichkolwiek instrumentach, których takie transakcje klienta dotyczą i, tym samym, nie mogą posiadać rachunków transakcyjnych w Spółce.

c) Pracownicy zaangażowani w Przyjmowanie i Przekazywanie lub Realizację zleceń klientów dotyczących instrumentów finansowych na rynkach regulowanych i/lub MTF o ograniczonej głębokości rynku nie mogą posiadać rachunków transakcyjnych z dostępem do takich rynków i/lub MTF - ani w Spółce ani poza Spółką.

d) Pracownicy, którzy zajmują się wsparciem technicznym dla działań transakcyjnych i przez to posiadają wyższy stopień dostępu (poziom "administratora") do platform tradingowych Spółki nie mogą posiadać rachunków transakcyjnych w Spółce.

e) Pracownicy zaangażowani w działania zaplecza technicznego, np. w ustalanie limitów dla transakcji na rachunkach klientów, bądź w rejestrację wpłat i wypłat z rachunków klientów, czy też posiadających z innej przyczyny dostęp umożliwiający im zmianę sald klienta w zakresie środków pieniężnych i/lub instrumentów finansowych nie mogą posiadać rachunków transakcyjnych w Spółce.

f) Pracownicy, którzy w sposób bezpośredni kierują działalnością firmy nie mogą posiadać rachunków transakcyjnych w Spółce dotyczących jakichkolwiek instrumentów finansowych, gdzie Spółka stanowi pośrednika w transakcjach z posiadaczami rachunków klienckich.

g) Pracownicy zaangażowani w świadczenie usług z zakresu Zarządzania Portfelem i Porad Inwestycyjnych nie mogą posiadać osobistych rachunków transakcyjnych obejmujących jakiekolwiek instrumenty finansowe kupowane lub sprzedawane przez takie osoby na rachunkach klientów w ramach usług Zarządzania Portfelem, czy też rekomendowane klientom w ramach usług Porad Inwestycyjnych, jeśli takie instrumenty stanowią przedmiot obrotu na regulowanych rynkach i/lub MTF o ograniczonej głębokości rynku.

7. Ujawnianie informacji

Jeśli ustalenia organizacyjne Spółki mające zapobiegać konfliktom interesów są niewystarczające celem zapewnienia, z uzasadnioną pewnością, iż można uniknąć ryzyka szkody dla interesów klientów, Spółka - w ramach ostatecznego rozwiązania - ujawnia w sposób jasny klientowi ogólny charakter i/lub źródła konfliktów interesów, a także środki podjęte celem złagodzenia tych ryzyk przed dokonaniem transakcji w imieniu klienta. Takie ujawnienie musi:

a) zostać dokonane na trwałym nośniku oraz
b) zawierać wystarczające szczegóły, z uwzględnieniem charakteru klienta, by umożliwić klientowi podjęcie poinformowanej decyzji dotyczącej usługi w kontekście możliwego konfliktu interesów.

W ujawnieniu należy w sposób jasny wskazać, iż ustalenia organizacyjne i administracyjne stworzone przez firmę inwestycyjną celem zapobiegania lub zarządzania konfliktem są niewystarczające, by zapewnić z uzasadnioną pewnością możliwość uniknięcia ryzyka szkód dla interesów klienta.

Ujawnienie musi zawierać również opis konkretnych konfliktów interesów związanych ze świadczeniem usług inwestycyjnych i/lub pomocniczych, z uwzględnieniem charakteru klienta, na rzecz którego dokonywane jest ujawnienie. Opis musi wyjaśniać ogólny charakter i źródła konfliktów interesów, a także ryzyka dla klienta, które mogą wyniknąć z konfliktów interesów, jak również działania podjęte celem złagodzenia tych ryzyk

z wystarczającym uszczegółowieniem umożliwiającym klientowi podjęcie poinformowanej decyzji dotyczącej usługi inwestycyjnej lub pomocniczej w kontekście możliwego konfliktu interesów.

8. Prowadzenie ewidencji

Spółka prowadzi i regularnie aktualizuje rejestr rodzajów usług inwestycyjnych i pomocniczych oraz działań inwestycyjnych dostarczanych i prowadzonych przez lub w imieniu Spółki, w których doszło do wystąpienia konfliktu interesów pociągającego za sobą istotne ryzyko szkody dla interesów jednego lub większej liczby klientów lub - w przypadku, gdy dana usługa lub działanie są nadal w toku - w których do takiego konfliktu interesów może dojść.

Rejestr ten jest prowadzony przez Inspektora ds. Zgodności w stałym miejscu prowadzenia działalności. Wszelkie działania muszą być rejestrowane i zgłaszane w sposób niezwłoczny Zarządowi.

Zarząd otrzymuje regularnie, nie rzadziej niż raz do roku, pisemne raporty dotyczące przypadków usług lub działań powodujących szkodliwy konflikt interesów.

9. Aktualizacja i przegląd Polityki

Przynajmniej raz do roku Spółka ocenia i aktualizuje niniejszą Politykę oraz podejmuje wszelkie konieczne działania, by wyeliminować braki. Spółka powinna unikać nadmiernego polegania na ujawnianiu konfliktów interesów, ponieważ działania takie uważane są za niedociągnięcie w ogólnej polityce konfliktów interesów.