



WEWNĘTRZNE REGULACJE DOTYCZĄCE ŚRODKÓW ZAPOBIEGANIA KONFLIKTOM INTERESÓW I ZARZĄDZANIA NIMI

1 POSTANOWIENIA WSTĘPNE

1.1 Niniejszy regulamin wewnętrzny w sprawie środków zapobiegania konfliktom interesów i zarządzania nimi został sporządzony zgodnie z

- (a) Artykuł 72 Rozporządzenia MiCA;
- (b) Artykuł 1142 i następne DN 2025/1142; i
- (c) Artykuł 4(2) DN 2025/305.

2 DEFINICJE

2.1 Terminy pisane wielką literą w niniejszym regulaminie wewnętrznym mają następujące znaczenie:

Dyrektor generalny	jest członkiem organu zarządzającego i prezesem zarządu Spółki
GRUCHAĆ	jest członkiem organu zarządzającego i Dyrektorem Operacyjnym Spółki
Specjalista ds. zgodności	jest osobą odpowiedzialną za kontrolę wewnętrzną w Spółce
DN 2025/305	Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2025/305 z dnia 31 października 2024 r. uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/1114 w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających informacje, które należy uwzględnić we wniosku o udzielenie zezwolenia na prowadzenie działalności jako dostawca usług w zakresie kryptoaktywów
DN 2025/1142	Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2025/1142 z dnia 27 lutego 2025 r. uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/1114 w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających wymogi dotyczące polityk i procedur dotyczących konfliktów interesów dla dostawców usług związanych z kryptoaktywami oraz szczegóły i metodologię dotyczącą treści powiadomień o konfliktach interesów
Regulacja MiCA	Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/1114 z dnia 31 maja 2023 r. w sprawie rynków kryptoaktywów oraz zmieniające rozporządzenia (UE) nr 1093/2010 i (UE) nr 1095/2010 oraz dyrektywy 2013/36/UE i (UE) 2019/1937
NBS	jest Narodowym Bankiem Słowacji
Osoby upoważnione	jest którąkolwiek z następujących osób: a) członkowie organów Spółki; b) pracownicy Spółki lub inne osoby fizyczne, których usługi są oddane do dyspozycji Spółki i podlegają jej kontroli, a które są zaangażowane w świadczenie usług związanych z kryptoaktywami przez Spółkę; c) podmioty trzecie świadczące na rzecz Spółki usługi na zasadzie outsourcingu zgodnie z art. 73 Rozporządzenia MiCA
Transakcja osobista	transakcja dotycząca kryptoaktywów lub prowadząca do zajęcia pozycji w kryptoaktywach lub ekspozycji na nie jest przeprowadzana przez Osobę Powiązaną lub w jej imieniu, jeżeli spełniony jest co

	najmniej jeden z następujących kryteriów: a) osoba ta działa poza zakresem czynności wykonywanych w ramach swoich kompetencji zawodowych; b) transakcja przeprowadzana jest w imieniu którejkolwiek z następujących osób: 1. Osoba połączona; 2. każda osoba, z którą Osoba Powiązana utrzymuje stosunki rodzinne lub bliskie więzi; 3. osoba, w stosunku do której Osoba Powiązana ma bezpośredni lub pośredni istotny interes w wyniku transakcji, inny niż otrzymanie opłaty lub prowizji za realizację transakcji.
Połączeni ludzie	jest którąkolwiek z następujących osób: a) wspólnicy Spółki; b) osoby sprawujące bezpośrednią lub pośrednią kontrolę nad Spółką lub jej podmiotami stowarzyszonymi; c) członkowie organu zarządzającego Spółki; d) Pracownicy firmy.
Firma	jest spółką Okazio s.r.o. z siedzibą pod adresem Bottova 2A, Bratysława - dzielnica Staré Mesto 811 09, REGON: 54 724 732, zarejestrowaną w Rejestrze Handlowym Sądu Miejskiego Bratysława III, wydział Sro, numer wpisu 163835/B

3 PRZEDMIOT ZMIANY REGULAMINU WEWNĘTRZNEGO

3.1 Celem niniejszego regulaminu wewnętrznego jest identyfikacja, zapobieganie, zarządzanie i zgłaszanie konfliktów interesów pomiędzy

3.1.1 Spółka i każda Osoba Powiązana;

3.1.2 Spółka i jej klienci;

3.1.3 klientów Spółki między sobą.

4 SYTUACJE PROWADZĄCE DO KONFLIKTÓW INTERESÓW

4.1 Spółka zidentyfikowała następujące sytuacje lub okoliczności mogące prowadzić do potencjalnego konfliktu interesów:

(a) **Konflikty interesów oparte na osobistej definicji** można zidentyfikować jako konflikty interesów powstające pomiędzy:

(i) Spółka i jej podmioty stowarzyszone;

(ii) Spółka oraz każda osoba sprawująca bezpośrednią lub pośrednią kontrolę nad Spółką lub jej podmiotami stowarzyszonymi;

(iii) Spółka i członkowie jej organu zarządzającego;

(iv) Spółka i jej pracownicy;

- (v) Spółka i jej klienci; lub
 - (vi) dwóch lub więcej klientów Spółki względem siebie.
- (b) **Konflikty interesów w oparciu o definicję merytoryczną** można zidentyfikować jako konflikty wynikające z:
- (i) z powodu sprzecznych interesów poszczególnych klientów;
 - (ii) pomiędzy Spółką a klientami, wynikające głównie ze struktury wynagrodzeń lub innych przychodów i zysków zależnych od wyników zarządzanych aktywów kryptograficznych;
 - (iii) pomiędzy uzasadnionymi interesami Spółki lub Osób Upoważnionych, a uzasadnionymi interesami klientów Spółki;
 - (iv) w tworzeniu strategii biznesowej Spółki;
 - (v) przy wyborze kryptoaktywów do zarządzanego portfela Spółki;
 - (vi) przy wynagradzaniu Osób Upoważnionych;
 - (vii) w przypadku niewłaściwego wykorzystania informacji poufnych przez Osoby Upoważnione lub Osoby Powiązane;
 - (viii) w przypadku dokonywania transakcji osobistych Osób Powiązanych kosztem klientów Spółki;
 - (ix) podczas udzielania porad klientom;
 - (x) w stawianiu interesów Spółki ponad interesy klientów lub w stawianiu interesów konkretnych klientów kosztem większości klientów;
 - (xi) w przypadku przyjmowania od klientów jakichkolwiek zachęt w związku z usługami świadczonymi przez Spółkę;
 - (xii) wynikające z osobistych, politycznych lub zawodowych powiązań między Powiązanymi Osobami;
 - (xiii) w sytuacjach, w których Spółka lub jej Podmioty Powiązane mogą według własnego uznania podjąć decyzję, która jest wyraźnie sprzeczna z uzasadnionymi interesami klientów; lub
 - (xiv) w sytuacjach, gdy Osoba Powiązana ma interes ekonomiczny w innym podmiocie, organie lub osobie, której interesy są sprzeczne z interesami Spółki, przy czym interes ekonomiczny uznaje się za istniejący, jeżeli Osoba Powiązana:
 - (I) posiada udziały, tokeny, inne prawa własności lub członkostwo w tej osobie, podmiocie lub podmiocie;

- (II) posiada instrumenty dłużne lub ma inne ustalenia dotyczące zadłużenia z daną osobą, podmiotem lub jednostką; lub
- (III) posiada jakąkolwiek formę umowy zawartej z daną osobą, organem lub podmiotem, takiej jak umowa o zarządzanie, umowa o świadczenie usług, umowa delegacji lub powierzenia albo licencja na prawa własności intelektualnej.

4.2 Powyższa lista istniejących lub potencjalnych konfliktów interesów nie jest wyczerpująca i jest stale uzupełniana i aktualizowana przez Compliance Officera. W przypadku, gdy Osoba Upoważniona zidentyfikuje sytuację, która jej zdaniem prowadzi lub może potencjalnie prowadzić do konfliktu interesów, jest ona zobowiązana do niezwłocznego powiadomienia Compliance Officera.

4.3 W przypadku gdy sytuacja, która zdaniem Osoby Upoważnionej prowadzi lub potencjalnie może prowadzić do konfliktu interesów, dotyczy konkretnej transakcji dotyczącej aktywów kryptograficznych przeprowadzanej w Spółce lub jakiejkolwiek innej transakcji w Spółce, Osoba Upoważniona ma obowiązek poinformować o tym fakcie Prezesa Zarządu, a także Compliance Officera.

4.4 Inspektor ds. Zgodności wydaje opinię na temat informacji otrzymanych zgodnie z artykułami 4.2 i 4.3 niniejszego regulaminu wewnętrznego nie później niż w ciągu 24 godzin od ich otrzymania. Opinia ta musi zawierać co najmniej następujące dane:

- (a) ocena, czy jest to konflikt interesów, który już się zmaterializował, czy też jest to jedynie potencjalny konflikt interesów; oraz
- (b) ocena, czy zaistniały lub potencjalny konflikt interesów może zostać wyeliminowany i zaproponowanie odpowiednich środków.

4.5 Aby identyfikować, monitorować i zapobiegać konfliktom interesów, Specjalista ds. Zgodności prowadzi i regularnie aktualizuje następujące rejestry:

- (a) wykaz osób bliskich kadry kierowniczej i pracowników Spółki według wzoru określonego w załączniku nr 2 do niniejszego regulaminu wewnętrznego, przy czym w tym celu termin „osoba bliska” interpretuje się zgodnie z art. 116 ustawy nr 40/1964 Dz.U. Kodeks cywilny ze zmianami; oraz
- (b) wykaz zidentyfikowanych konfliktów interesów według wzoru zawartego w załączniku nr 3.

5 PROCEDURY I ŚRODKI ZAPOBIEGANIA KONFLIKTOM INTERESÓW LUB ZARZĄDZANIA NIMI

5.1 Spółka stosuje i przestrzega skutecznych środków zapobiegających konfliktom interesów, zgodnie z definicją zawartą w artykule 4 niniejszego regulaminu wewnętrznego. Środki zapobiegające konfliktom interesów są opracowywane z uwzględnieniem wielkości i organizacji Spółki oraz charakteru, zakresu i złożoności jej działalności.

5.2 Osoby upoważnione zobowiązane są do działania z zachowaniem odpowiedniego stopnia niezależności przy prowadzeniu działalności gospodarczej Spółki.

5.3 W razie konieczności i stosownie do potrzeb, w celu zapewnienia wymaganego poziomu niezależności, Spółka podejmuje odpowiednie środki mające na celu zarządzanie konfliktami interesów, w tym:

- (a) skuteczne procedury ograniczające przepływ informacji pomiędzy Osobami Upoważnionymi, jeżeli tak zadecyduje Dyrektor Generalny zgodnie z Artykułem 6 niniejszego regulaminu wewnętrznego;
- (b) niezależny nadzór nad Osobami Upoważnionymi, które mają decydujący wpływ na świadczenie usług związanych z kryptoaktywami przez Spółkę, których interesy mogą być sprzeczne lub które w inny sposób reprezentują różne interesy, które mogą być sprzeczne, w tym interesy Spółki;
- (c) wyeliminowanie wszelkich bezpośrednich powiązań między wynagrodzeniem Osób Upoważnionych, które wykonują przede wszystkim określoną działalność, a wynagrodzeniem innych Osób Upoważnionych lub dochodami generowanymi przez inne Osoby Upoważnione, które wykonują przede wszystkim inną działalność, jeżeli związek między tymi działalnościami może powodować konflikt interesów;
- (d) środki, które zapobiegają lub ograniczają możliwość bezprawnego wpływania przez Osobę Upoważnioną na sposób, w jaki inna Osoba Upoważniona wykonuje czynności związane ze świadczeniem usług związanych z kryptoaktywami przez Spółkę;
- (e) środki mające na celu zapobieganie lub kontrolowanie jednoczesnego lub kolejnego zaangażowania Osoby Upoważnionej w czynności związane ze świadczeniem usług związanych z kryptoaktywami, jeżeli takie zaangażowanie może utrudniać właściwe zarządzanie konfliktami interesów;
- (f) powierzanie czynności, które mogą potencjalnie powodować konflikt interesów, różnym Osobom Upoważnionym w Spółce.

5.4 W przypadku potencjalnego konfliktu interesów Spółka oceni, czy:

- (a) prawdopodobne jest, że w wyniku konfliktu interesów Osoba Powiązana lub Osoba Upoważniona uzyska korzyść majątkową, uniknie straty majątkowej lub uzyska innego rodzaju korzyść kosztem klienta Spółki;
- (b) Osoba Powiązana lub Osoba Upoważniona ma interes w wyniku usługi związanej z kryptoaktywami świadczonej klientowi, który różni się od interesu tego klienta;
- (c) Osoba upoważniona ma motywację finansową lub inną do stawiania interesów jednego lub większej liczby klientów ponad interesy innego klienta;
- (d) Osoba Powiązana lub Osoba Upoważniona prowadzi taką samą działalność gospodarczą jak Klient; i

- (e) Osoba upoważniona otrzymuje lub otrzymuje od osoby innej niż klient zachętę w związku z usługą świadczoną na rzecz klienta, w formie korzyści lub usług pieniężnych lub niepieniężnych.

5.5 W przypadku gdy podjęte przez Spółkę środki organizacyjne lub administracyjne okażą się niewystarczające do zapewnienia z uzasadnioną pewnością, że konflikt interesów w rozumieniu niniejszego regulaminu wewnętrznego zostanie zapobiegnięty, należy niezwłocznie powiadomić o tym kadrę zarządzającą Spółki w celu podjęcia niezbędnych decyzji lub środków zapewniających, że Spółka będzie działać w najlepszym interesie swoich klientów.

5.6 W przypadku gdy środki organizacyjne lub administracyjne przyjęte przez Spółkę w celu identyfikacji, zapobiegania, zarządzania i monitorowania konfliktów interesów okażą się niewystarczające do zapewnienia, że ryzyko naruszenia interesów klientów Spółki będzie zapobiegane z rozsądną pewnością, Spółka zapewni klientom jasne informacje na temat ogólnego charakteru lub źródeł konfliktów interesów przed przeprowadzeniem jakiegokolwiek transakcji oraz opracuje odpowiednie strategie i procedury.

6 OGRANICZENIE PRZEPŁYWU INFORMACJI

6.1 Jeżeli jest to konieczne w celu skutecznego zapobiegania powstawaniu konfliktów interesów lub minimalizowania istniejących konfliktów interesów, Spółka może decyzją dyrektorów Spółki ograniczyć przepływ informacji lub dostęp do informacji pomiędzy poszczególnymi pracownikami Spółki lub pomiędzy Spółką i osobami trzecimi świadczącymi jej usługi.

6.2 W decyzji podjętej na podstawie artykułu 6.1 niniejszych wewnętrznych przepisów, dyrektorzy Spółki muszą dostosować warunki przepływu informacji lub dostępu do nich pomiędzy pracownikami Spółki lub pomiędzy Spółką a osobami trzecimi świadczącymi jej usługi, których dotyczy ograniczenie na podstawie artykułu 6.1, w taki sposób, aby świadczenie usług przez Spółkę o odpowiedniej jakości lub niezbędne świadczenie usług przez osobę trzecią nie było uniemożliwione lub zasadniczo ograniczone.

7 ZAPEWNIENIE ODPOWIEDNIEJ NIEZALEŻNOŚCI W WYKONYWANIU DZIAŁALNOŚCI

7.1 Spółka jest zainteresowana tym, aby każda Osoba Upoważniona wykonywała swoje czynności niezależnie i z zachowaniem należytej staranności zawodowej. W tym zakresie Spółka zapewnia niezależność wszystkich Osób Upoważnionych, na które może być narażona groźba zaistnienia lub powstania konfliktu interesów w wykonywaniu swoich czynności, przede wszystkim w następujący sposób:

- (a) Kadra kierownicza Spółki nie będzie bezpodstawnie ingerować w wykonywanie obowiązków Specjalisty ds. Zgodności;
- (b) Osoby upoważnione są zobowiązane, w związku z ich prywatnymi sprawami biznesowymi, niezwiązanymi z działalnością Spółki, do oceny, czy w danym przypadku istnieje konflikt interesów, który mógłby pociągać za sobą istotne ryzyko naruszenia interesów klientów Spółki, a w przypadku zaistnienia takiego konfliktu, do

powiadomienia Inspektora ds. Zgodności i uzyskania jego opinii. Inspektor ds. Zgodności jest zobowiązany do podjęcia decyzji w danej sprawie i działania w interesie klientów Spółki.

- (c) Dyrektorzy Spółki są zobowiązani do zapewnienia, że w przypadku świadczenia usług na rzecz Spółki przez podmioty zewnętrzne, usługi te nie są świadczone w sposób, który uniemożliwiałby monitorowanie i skuteczne zarządzanie potencjalnymi konfliktami interesów. Płatności dokonywane na rzecz podmiotów zewnętrznych za ich usługi nie mogą być dokonywane w sposób, który w jakikolwiek sposób wpływałby na integralność i niezależność świadczenia tych usług.
- (d) Każdy członek organu lub pracownik Spółki jest zobowiązany do powiadomienia i przekazania Inspektorowi ds. Zgodności wykazu wszystkich funkcji pełnionych przez niego jako członka organu statutowego, nadzorczego lub innego organu spółki handlowej lub innej osoby prawnej uprawnionej do prowadzenia działalności gospodarczej.

8 WYKONYWANIE TRANSAKCI OSOBISTYCH

8.1 Osoby powiązane są zobowiązane do:

- (a) przed dokonaniem Transakcji Osobistej należy zwrócić się o zgodę do Inspektora ds. Zgodności;
- (b) przechowywać zapisy wszystkich dokonanych przez siebie Transakcji Osobistych;
- (c) aby powiadomić Inspektora ds. Zgodności o każdym, nawet potencjalnym, ryzyku konfliktu interesów.

8.2 Przed udzieleniem zgody zgodnie z Artykułem 8.1, Inspektor ds. Zgodności oceni, czy wykonanie Transakcji Osobistej spowoduje:

- (a) naruszać zakaz nadużyć rynkowych;
- (b) niewłaściwego wykorzystania poufnych informacji;
- (c) zagrażać interesom klientów Spółki;
- (d) do konfliktu interesów lub potencjalnego konfliktu interesów ze Spółką; lub
- (e) czy realizacja Transakcji Osobistej nie zagraża realizacji zobowiązań Spółki i świadczeniu przez Spółkę usług o odpowiedniej jakości.

9 PREZENTY I UZNANIA OD KLIENTÓW

9.1 Spółka i Osoby Upoważnione nie mogą przyjmować prezentów, przysług ani innych płatności od klientów Spółki ani od partnerów biznesowych Spółki, które mogłyby ograniczyć ich niezależność w wykonywaniu funkcji w Spółce.

- 9.2 Wszelkie prezenty, uwagi lub inne świadczenia otrzymane przez Spółkę lub jakąkolwiek Osobę Upoważnioną o wartości powyżej 50 EUR muszą zostać niezwłocznie zgłoszone Inspektorowi ds. Zgodności, który oceni zgodność przyjęcia takiego świadczenia z niniejszym regulaminem wewnętrznym. W przypadku gdy odbiorcą jest Inspektor ds. Zgodności, ocenę zgodnie z poprzednim zdaniem przeprowadza Prezes Zarządu.

10 UDZIELANIE POŻYCZEK LUB INNE ŚWIADCZENIA NA RZECZ CZŁONKÓW ORGANÓW LUB PRACOWNIKÓW SPÓŁKI

- 10.1 Spółka zasadniczo nie udziela pożyczek ani innych świadczeń ze swoich aktywów członkom organów spółki ani innym pracownikom. Podobnie, udzielanie pożyczek lub innych świadczeń osobom trzecim pracującym dla Spółki jest możliwe jedynie wyjątkowo i na standardowych warunkach rynkowych, takich jak te wspólne dla podmiotów niepowiązanych (na tzw. *zasadzie umowy rynkowej*). Ewentualne udzielenie takich pożyczek lub świadczeń wymaga uprzedniej zgody kadry kierowniczej Spółki. W przypadku, gdy członek kadry kierowniczej Spółki zwróci się o udzielenie pożyczki lub innej korzyści, zgodę w rozumieniu zdania poprzedniego wyraża drugi członek kadry kierowniczej Spółki wspólnie z Inspektorem ds. Zgodności.

11 INTERESY POZA FIRMĄ I GRUPĄ

- 11.1 Osoby upoważnione, które posiadają interesy finansowe lub inne w spółkach uczestniczących w transakcjach ze Spółką i których interesy mogą być lub są sprzeczne z interesami klientów Spółki, są zobowiązane do powiadomienia Inspektora ds. Zgodności o tych interesach przed podjęciem jakichkolwiek działań lub transakcji związanych z tymi interesami. Inspektor ds. Zgodności jest zobowiązany do oceny takiego konfliktu interesów.

12 PRODUKTY I USŁUGI OD DOSTAWCÓW ZEWNĘTRZNYCH

- 12.1 W przypadku nabywania produktów i usług od podmiotów trzecich, Spółka dba o zapobieganie konfliktom interesów i zarządzanie nimi w następujący sposób:
- (a) Spółka za pośrednictwem Specjalisty ds. Zgodności identyfikuje istniejące lub potencjalne konflikty interesów wynikające z nowych relacji biznesowych lub, w zakresie możliwym na podstawie informacji dostępnych Spółce, z relacji z osobami trzecimi.
 - (b) Jeżeli Spółka oceni, że dana relacja z osobą trzecią lub dostawcą usług stwarza istotne ryzyko naruszenia interesów, Spółka zobowiązana jest podjąć działania mające na celu zapobieżenie lub zminimalizowanie ryzyka konfliktu interesów.
- 12.2 Jeżeli przyjęcie lub zastosowanie jednego lub większej liczby powyższych środków i procedur nie gwarantuje wymaganego stopnia niezależności i jakości zapobiegania konfliktom interesów oraz zarządzania nimi, Dyrektor Generalny, we współpracy z Inspektorem ds. Zgodności, przyjmie takie alternatywne lub dodatkowe środki i procedury, które są niezbędne i odpowiednie do realizacji tych celów.

13 ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI INTERESÓW

- 13.1 W przypadku gdy podjęte przez Spółkę środki organizacyjne lub administracyjne okażą się niewystarczające do zapewnienia z uzasadnioną pewnością, że ryzyko naruszenia interesów klientów Spółki zostanie zapobiegnięte, dyrektorzy Spółki muszą zostać o tym niezwłocznie poinformowani (przez każdą Upoważnioną Osobę), aby mogli podjąć terminową i niezbędną decyzję lub działanie, które zapewni, że Spółka będzie działać w najlepszym interesie swoich klientów.
- 13.2 Taki konflikt interesów musi zostać jasno określony, a odpowiednia decyzja lub działanie musi zostać udokumentowane i należyte przestrzegane.

14 MONITOROWANIE I OCENA KONFLIKTU INTERESÓW

- 14.1 Ocena konfliktów interesów znanych Spółce i uwzględnionych w niniejszym regulaminie wewnętrznym jest obowiązkowym elementem porządku obrad każdego posiedzenia zarządu Spółki. W przypadku braku istotnych wydarzeń w tym zakresie, zarząd może postanowić, że punkt oceny konfliktów interesów nie będzie omawiany.
- 14.2 Inspektor ds. Zgodności, zgodnie z artykułem 4 niniejszego regulaminu wewnętrznego, jest zobowiązany do prowadzenia i regularnej aktualizacji, co najmniej raz w roku, listy wszystkich okoliczności i działań podejmowanych przez Spółkę lub Osoby Upoważnione, które stanowią lub mogą potencjalnie stanowić konflikt interesów. Lista ta obejmuje w szczególności, ale nie wyłącznie, działania określone w artykule 4 niniejszego regulaminu wewnętrznego.
- 14.3 Regularnie, co najmniej raz w roku, Specjalista ds. Zgodności jest zobowiązany do sporządzenia pisemnego raportu dotyczącego wszystkich działań, które stanowią lub potencjalnie mogą stanowić konflikt interesów i które mogłyby zaszkodzić interesom jednego lub większej liczby klientów Spółki, oraz do przedłożenia go kadrze kierowniczej Spółki.

15 PUBLIKACJA INFORMACJI

- 15.1 Spółka informuje swoich klientów i potencjalnych klientów o ogólnym charakterze i źródłach konfliktów interesów za pośrednictwem swojej strony internetowej, w widocznym miejscu na tej stronie. Informacje, o których mowa w zdaniu poprzednim, muszą być w każdym czasie dostępne dla klientów i potencjalnych klientów Spółki.
- 15.2 Spółka zapewnia, że powiadomienie zgodnie z art. 15.1 zawiera co najmniej informacje o:
- (a) świadczone usługi związane z kryptoaktywami, działania i okoliczności, które doprowadziły lub mogą doprowadzić do konfliktów interesów, w tym status i pozycja Spółki, w której działa ona podczas świadczenia klientom usług związanych z kryptoaktywami;
 - (b) charakter zidentyfikowanych konfliktów interesów;
 - (c) powiązane ryzyka zidentyfikowane w związku z zidentyfikowanymi konfliktami interesów; oraz

- (d) kroki i środki podjęte w celu zapobiegania zidentyfikowanym konfliktom interesów lub ich łagodzenia.

15.3 Spółka zapewni publikację ogłoszenia zgodnie z art. 15.1 w języku słowackim oraz w każdym innym języku urzędowym państwa członkowskiego UE, w którym Spółka świadczy transgraniczne usługi związane z kryptoaktywami. Spółka będzie regularnie aktualizować publikowane informacje, nie rzadziej jednak niż raz w roku.

16 OBOWIĄZKI POWIADOMIENIA OSÓB UPOWAŻNIONYCH

16.1 Jeżeli Osoba Upoważniona, wykonując swoje obowiązki, stwierdzi, że z powodu jakichkolwiek okoliczności, w tym okoliczności bezpośrednio niezwiązanych z jej działalnością w Spółce lub w związku ze Spółką, jest zagrożona lub napotkała konflikt interesów, jest ona zobowiązana poinformować o tym osobę lub organ będący jej bezpośrednim przełożonym w strukturze organizacyjnej Spółki. Podmioty trzecie świadczące na rzecz Spółki usługi na podstawie umowy, bezpośrednio i pośrednio związane z wykonywaniem działalności Spółki i/lub osoba fizyczna lub prawna, która jest bezpośrednio zaangażowana w świadczenie usług na rzecz Spółki na podstawie umowy o powierzeniu podmiotom trzecim zgodnie z wewnętrznym regulaminem Spółki dotyczącym outsourcingu lub wewnętrznym regulaminem Spółki dotyczącym zarządzania ryzykiem zewnętrznych dostawców usług ICT, są zobowiązane poinformować przedstawiciela Spółki wskazanego w odpowiedniej umowie ze Spółką lub Compliance Officera o zagrożeniu lub istniejącym konflikcie interesów.

16.2 Kadra kierownicza Spółki jest zobowiązana do wzajemnego powiadamiania się o każdym potencjalnym konflikcie interesów, a także do powiadamiania Inspektora ds. Zgodności. Inspektor ds. Zgodności jest zobowiązany do powiadamiania kadry kierowniczej Spółki o każdym potencjalnym konflikcie interesów.

17 OCENA POTENCJALNEGO KONFLIKTU INTERESÓW W OUTSOURCINGU

17.1 Przed zawarciem jakiejkolwiek umowy o delegowaniu zadań osobom trzecim w rozumieniu wewnętrznego regulaminu Spółki dotyczącego outsourcingu lub wewnętrznego regulaminu Spółki dotyczącego zarządzania ryzykiem zewnętrznych dostawców usług ICT, kadra zarządzająca Spółki zobowiązana jest zwrócić się do Compliance Officera o uprzednią opinię w zakresie:

- (a) potencjalne konflikty interesów, które mogą powstać w przypadku delegowania ich konkretnej stronie trzeciej; oraz
- (b) proponowane rozwiązania mające na celu wyeliminowanie konfliktów interesów lub co najmniej ograniczenie ich występowania w wyniku delegowania.

17.2 Kadra kierownicza ma obowiązek brać pod uwagę opinię Compliance Officera i uwzględniać jego zalecenia w umowie delegującej.

17.3 Specjalista ds. zgodności ma obowiązek zapewnić, aby podmiot, któremu delegowano funkcje, podjął wszelkie odpowiednie kroki w celu identyfikowania, zarządzania i monitorowania

potencjalnych konfliktów interesów, które mogą powstać pomiędzy nim a Spółką lub pomiędzy nim a klientami Spółki.

18 SATYSFAKCUJĄCY

18.1 W Spółce obowiązują następujące zasady wynagradzania pracowników oraz członków organów Spółki:

- (a) wynagrodzenie musi być zawsze udokumentowane i dostosowane do wielkości, organizacji wewnętrznej oraz charakteru, zakresu i złożoności działalności Spółki;
- (b) zakazana jest dyskryminacja w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn za równą pracę lub pracę o równej wartości;
- (c) wynagrodzenie jest zgodne z zasadą prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem w Spółce i wspiera je;
- (d) wynagrodzenie jest zgodne ze strategią biznesową i celami Spółki;
- (e) Wynagrodzenie obejmuje również środki zapobiegające konfliktom interesów oraz wspiera odpowiedzialne prowadzenie działalności gospodarczej, a także promowanie świadomości ryzyka i ostrożnego podejmowania ryzyka.

18.2 W spółce obowiązują następujące zasady wynagradzania:

- (a) gwarantowany stały składnik całkowitego wynagrodzenia jako
 - (i) składnik wynagrodzenia zasadniczego, jeżeli jest to pracownik;
 - (ii) stały składnik wynagrodzenia, jeżeli dotyczy osoby na stanowisku kierowniczym; a także ewentualnie
- (b) zmienna część całkowitego wynagrodzenia.

18.3 W przypadku zastosowania zmiennego składnika wynagrodzenia, nigdy nie może on przekroczyć gwarantowanego stałego składnika wynagrodzenia całkowitego. Gwarantowany stały składnik wynagrodzenia całkowitego stanowi wystarczająco wysoki odsetek wynagrodzenia, aby umożliwić elastyczną politykę w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia, w tym możliwość niewypłacania żadnych zmiennych składników wynagrodzenia całkowitego. Gwarantowany stały składnik wynagrodzenia całkowitego uwzględnia kompetencje zawodowe i odpowiedzialność osób wynagradzanych.

18.4 Pracownikowi przysługuje składnik wynagrodzenia zasadniczego za wykonywaną pracę. Składnik wynagrodzenia zasadniczego jest ustalany na podstawie oceny kompetencji zawodowych, umiejętności, poziomu odpowiedzialności za wyniki oraz ilości i jakości wykonywanej pracy. Ocena ta leży w gestii kadry zarządzającej Spółki. Ustalenie konkretnej wysokości składnika wynagrodzenia zasadniczego pracownika leży w gestii kadry zarządzającej Spółki i jest zawarte w umowie o pracę.

- 18.5 Wynagrodzenie kadry kierowniczej i Dyrektora ds. Zgodności zatwierdza walne zgromadzenie spółki.
- 18.6 Inspektor ds. zgodności otrzymuje wyłącznie wynagrodzenie w stałej kwocie.
- 18.7 Wysokość zmiennej części wynagrodzenia pracownika, jej rodzaj, częstotliwość i sposób wypłaty zatwierdzają kierownicy jednostek zarządzających Spółką, którzy są również uprawnieni do podjęcia decyzji o odmowie wypłaty zmiennej części wynagrodzenia.
- 18.8 Sposób ustalania wysokości zmiennej części wynagrodzenia ogólnego kadry kierowniczej Spółki, jej rodzaj, częstotliwość i sposób wypłaty zatwierdza walne zgromadzenie Spółki, które jest również uprawnione do podjęcia decyzji o nieprzyznaniu prawa do zmiennej części wynagrodzenia.
- 18.9 Zmienna część wynagrodzenia całkowitego nie jest uzależniona od wyników pracy konkretnego pracownika lub członka zarządu Spółki, lecz opiera się wyłącznie na osiągniętych przez Spółkę wynikach ekonomicznych. Przy ustalaniu zmiennej części wynagrodzenia całkowitego Spółka zobowiązana jest do monitorowania stanu środków własnych i nie przyznawania zmiennej części wynagrodzenia całkowitego, jeżeli jej wypłata miałaby negatywny wpływ na środki własne Spółki.
- 18.10 Niezależnie od Artykułu 18.9, zmienna część wynagrodzenia całkowitego nie zostanie przyznana, jeżeli dany pracownik lub członek kadry kierowniczej dopuści się poważnego naruszenia wewnętrznych przepisów Spółki lub dopuści się wielokrotnych naruszeń wewnętrznych przepisów Spółki. Za poważne naruszenie wewnętrznych przepisów Spółki uznaje się również działanie mające na celu poprawę wyników ekonomicznych Spółki ze szkodą dla interesów klienta.

19 POWIADOMIENIE I ZGODNOŚĆ

- 19.1 Wszystkie Osoby Upoważnione są zobowiązane do udokumentowanego zapoznania się z niniejszym regulaminem wewnętrznym, a także ze wszystkimi powiązanymi przepisami wewnętrznymi wydanymi przez Spółkę, przed rozpoczęciem wykonywania jakichkolwiek czynności na rzecz Spółki, oraz do wyrażenia zgody na ich przestrzeganie (jeśli dotyczy). Inspektor ds. Zgodności zapewni, aby Osoby Upoważnione, w momencie zawarcia ze Spółką stosunku umownego, na podstawie którego będą działać w imieniu Spółki, wypełniły i podpisały oświadczenie zgodnie z Załącznikiem nr 1, na mocy którego między innymi potwierdzą na piśmie zapoznanie się z niniejszym i innymi powiązanymi przepisami wewnętrznymi Spółki oraz wyrażą na nie zgodę. Inspektor ds. Zgodności zapewni również, aby każda zmiana faktów podanych w już podpisanym oświadczeniu zgodnie ze zdaniem poprzednim została odnotowana na piśmie i podpisana przez Osobę Upoważnioną, której ta zmiana dotyczy.
- 19.2 Artykuł 19.1 niniejszego regulaminu wewnętrznego nie ma zastosowania do osób trzecich świadczących Spółce usługi bezpośrednio i bezpośrednio związane z wykonywaniem działalności Spółki na podstawie umowy, jeżeli umowa lub inne dokumenty, na podstawie których Spółce świadczone są usługi bezpośrednio i bezpośrednio związane z wykonywaniem

działalności Spółki przez osoby trzecie, zawierają postanowienia (i) zobowiązujące te osoby trzecie do przestrzegania i stosowania środków zapobiegających konfliktom interesów w zasadniczo takich samych kwestiach jak niniejsze regulaminy wewnętrzne, (ii) umożliwiające Spółce, za pośrednictwem Compliance Officer, monitorowanie przestrzegania środków zapobiegających konfliktom interesów przez te osoby trzecie oraz (iii) umożliwiające Spółce skuteczne karanie za wszelkie nieprzestrzeganie obowiązków związanych z zapobieganiem konfliktom interesów przez osoby trzecie, w tym rozwiązanie stosunku umownego z osobą trzecią.

- 19.3 Zawiadomienie dokonane na podstawie niniejszego Artykułu 19 jest zawiadomieniem dokonanym na podstawie Artykułu 10.4 Regulaminu Organizacyjnego Spółki.

20 OCENA SKUTECZNOŚCI PODJĘTYCH DZIAŁAŃ

- 20.1 Specjalista ds. Zgodności jest odpowiedzialny za ocenę skuteczności środków podjętych na mocy niniejszego regulaminu wewnętrznego w celu identyfikacji, zapobiegania i zarządzania konfliktami interesów. Specjalista ds. Zgodności będzie oceniał:

20.1.1 co najmniej raz w roku, jeżeli w ciągu ostatniego roku nie zidentyfikowano żadnego konfliktu interesów; lub

20.1.2 zawsze nie później niż w ciągu miesiąca od zidentyfikowania konfliktu interesów i jego skutecznego rozwiązania.

- 20.2 Inspektor ds. Zgodności sporządza pisemny raport z oceny skuteczności podjętych działań, który przedstawiany jest do dyskusji kierownictwu Spółki. Kierownictwo Spółki może postanowić o omówieniu raportu Inspektora ds. Zgodności na najbliższym walnym zgromadzeniu Spółki, w szczególności w przypadkach, gdy Inspektor ds. Zgodności oceni podjęte działania jako niewystarczające lub nieskuteczne.

- 20.3 W raporcie z oceny Specjalista ds. Zgodności oceni w szczególności:

20.3.1 liczba i częstotliwość występowania konfliktów interesów;

20.3.2 jakie środki podjęto w celu zarządzania konfliktami interesów, a w przypadku wystąpienia wielu konfliktów interesów w okresie objętym przeglądem, oceniona i porównana zostanie również liczba podjętych środków;

20.3.3 obszary działalności Spółki, w których powstał konflikt interesów;

20.3.4 czas potrzebny na zarządzanie konfliktami interesów, zarówno w odniesieniu do każdego zidentyfikowanego konfliktu interesów z osobna, jak i średnio dla wszystkich konfliktów interesów;

20.3.5 czy i w jaki sposób zidentyfikowany konflikt interesów wpłynął na działalność Spółki;

20.3.6 czy i w jaki sposób zidentyfikowany konflikt interesów wpłynął na klientów Spółki;

20.4 Sprawozdanie z oceny Inspektora ds. Zgodności, sporządzone na podstawie oceny, zawiera wniosek, zgodnie z którym:

20.4.1 obecnie podejmowane środki są wystarczająco skuteczne i nie ma potrzeby wprowadzania żadnych zmian;

20.4.2 obecnie przyjęte środki są częściowo skuteczne i w związku z tym należy podjąć środki w celu zwiększenia ich skuteczności i/lub podjąć dalsze środki; lub

20.4.3 Obecne środki nie są skuteczne i konieczne jest podjęcie nowych.

21 PROCEDURA USUWANIA USTEREK

21.1 Jeżeli raport Compliance Officera zawiera wniosek, że obecnie stosowane środki nie są skuteczne i konieczne jest podjęcie nowych działań, Spółka zobowiązana jest bez zbędnej zwłoki dokonać przeglądu niniejszej regulacji wewnętrznej i zaproponować nowe, skuteczne i efektywne środki zarządzania konfliktami interesów.

21.2 Prezes Zarządu jest odpowiedzialny za proponowanie nowych środków zarządzania konfliktami interesów. W takich przypadkach Prezes Zarządu zwróci się do Inspektora ds. Zgodności z Procedurą o rekomendację wraz z propozycją wdrożenia nowych środków. Jeśli Prezes Zarządu uzna to za konieczne, może również zwrócić się o rekomendacje do zewnętrznych doradców Spółki.

21.3 Aby wyeliminować zidentyfikowane niedociągnięcia, dyrektor generalny postępuje w następujący sposób:

21.3.1 dokona przeglądu propozycji Inspektora ds. Zgodności dotyczącej przyjęcia nowych środków;

21.3.2 zapoznaje się z propozycją doradcy zewnętrznego dotyczącą przyjęcia nowych środków, jeżeli zwrócił się do doradcy zewnętrznego o przedstawienie takich propozycji;

21.3.3 porównuje propozycje Inspektora ds. Zgodności z propozycjami doradcy zewnętrznego, jeśli jest to wymagane, i ustala, czy są to takie same czy różne propozycje;

21.3.4 ocenia, czy proponowane środki były już stosowane przez Spółkę w przeszłości i czy nie zostały one ocenione jako niewystarczające;

21.3.5 ocenić, czy proponowane środki są zgodne z obowiązującymi przepisami prawa; i

21.3.6 decyduje o przyjęciu nowych środków.

21.4 Podejmując decyzję o wdrożeniu nowych środków, dyrektor generalny będzie brał pod uwagę następujące kryteria:

21.4.1 złożoność (techniczna i administracyjna) związana z wdrażaniem nowych środków;

21.4.2 koszty związane z przyjęciem nowych środków;

21.4.3 oczekiwana skuteczność nowych środków; i

21.4.4 skuteczność monitorowania proponowanych środków.

22 REJESTROWANIE ŚRODKA ZARADCZEGO W PRZYPADKU ZIDENTYFIKOWANEGO KONFLIKTU INTERESÓW I POINFORMOWANIE KLIENTA

22.1 W przypadku stwierdzenia konfliktu interesów, Compliance Officer dokumentuje sposób jego usunięcia według wzoru określonego w Załączniku nr 4 do niniejszego regulaminu wewnętrznego.

22.2 Jeżeli zidentyfikowany konflikt interesów miał istotny wpływ na klienta Spółki, Compliance Officer niezwłocznie poinformuje klienta o zidentyfikowanym konflikcie interesów, wysyłając wiadomość e-mail na adres e-mail klienta. Compliance Officer następnie poinformuje klienta w ten sam sposób o podjętych środkach zaradczych w celu zaradzenia zidentyfikowanemu konfliktowi interesów.

23 POSTANOWIENIA SZCZEGÓLNE

23.1 Naruszenie postanowień niniejszego regulaminu wewnętrznego przez pracowników Spółki stanowi poważne naruszenie dyscypliny pracy. Spółka będzie surowo karać za takie naruszenia, z zastrzeżeniem, że naruszenie niniejszego regulaminu wewnętrznego może skutkować natychmiastowym rozwiązaniem stosunku pracy przez Spółkę zgodnie z postanowieniami § 68 ust. 1 lit. b) ustawy nr 311/2001 Dz.U., Kodeks pracy, z późniejszymi zmianami.

24 PROWADZENIE DOKUMENTACJI

24.1 Spółka zobowiązana jest do prowadzenia dokumentacji wszelkich czynności, zdarzeń i działań objętych niniejszym regulaminem wewnętrznym, zgodnie z wewnętrznym regulaminem Spółki dotyczącym prowadzenia dokumentacji.

25 KONTROLA

25.1 Inspektor ds. zgodności monitoruje przestrzeganie obowiązków określonych w niniejszym regulaminie wewnętrznym.

25.2 Dyrektor operacyjny nadzoruje przestrzeganie obowiązków określonych w niniejszym regulaminie wewnętrznym, a obowiązki te wypełnia Specjalista ds. Zgodności.

25.3 Jeżeli Inspektor Zgodności, w zakresie swoich kompetencji, stwierdzi naruszenie niniejszej regulacji wewnętrznej, jest zobowiązany bez zbędnej zwłoki powiadomić o tym fakcie kadrę zarządzającą Spółki.

26 ODPOWIEDZIALNOŚĆ

- 26.1 Specjalista ds. Zgodności jest odpowiedzialny za wypełnianie obowiązków wynikających z niniejszego regulaminu wewnętrznego. Nie narusza to postanowień niniejszego regulaminu wewnętrznego, które wyraźnie przypisują konkretną odpowiedzialność innej funkcji w Spółce.

27 POSTANOWIENIA KOŃCOWE

- 27.1 Niniejszy regulamin wewnętrzny został zatwierdzony decyzją zarządu w dniu 20 czerwca 2025 r. i wchodzi w życie z tym dniem.
- 27.2 Niniejszy regulamin wewnętrzny wchodzi w życie z dniem podjęcia decyzji przez Narodowy Bank Słowacji o udzieleniu Spółce licencji na świadczenie usług w zakresie kryptoaktywów.

W Bratysławie, 20 czerwca 2025 r.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Okazio s.r.o.

Martin Bittara, Dyrektor Zarządzający

ZAŁĄCZNIK NR 1
OŚWIADCZENIE OSOBY UPOWAŻNIONEJ

[oznaczenie Osoby Upoważnionej](zwany dalej „**Osoba upoważniona**„), mający następujący związek z firmą Okazio s.r.o., z siedzibą pod adresem Bottova 2A, Bratysława - dzielnica Staré Mesto 811 09, numer identyfikacyjny firmy 54 724 732, zarejestrowaną w Rejestrze Handlowym Sądu Miejskiego Bratysława III, Oddział Sro, numer wpisu 163835/B (zwaną dalej „**Firma**„):[określenie stosunku umownego łączącego Spółkę z Osobą Upoważnioną oraz, w stosownych przypadkach, funkcji lub stanowiska pracy zajmowanego przez Osobę Upoważnioną na podstawie tego stosunku umownego](zwany dalej „**Mandat**„)

niniejszym uroczyście oświadczam, że:

(1) w związku z konfliktami interesów:

- ☐ nie jest świadoma żadnego konfliktu interesów pomiędzy nią a Spółką lub związanego z wykonywaniem Mandatu na rzecz Spółki;
- ☐ rejestruje następujące konflikty interesów występujące pomiędzy nią a Spółką lub związane z wykonywaniem Mandatu na rzecz Spółki:

Powyższe oświadczenie Osoba Upoważniona składa po zapoznaniu się z wewnętrznymi regulacjami Spółki dotyczącymi środków zapobiegania i zarządzania konfliktami interesów.

(2) w odniesieniu do wewnętrznych regulacji Spółki:

- zapoznał się ze wszystkimi wewnętrznymi regulacjami Spółki, w tym z wewnętrznym regulaminem Spółki dotyczącym środków zapobiegania konfliktom interesów i zarządzania nimi oraz regulaminem organizacyjnym Spółki, a także jest świadomy obowiązków wynikających z tych wewnętrznych regulacji i zobowiązuje się do ich przestrzegania; oraz
- przyjmuje do wiadomości, że naruszenie przez pracowników Spółki postanowień wewnętrznego regulaminu dotyczącego środków zapobiegania i zarządzania konfliktami interesów stanowi poważne naruszenie dyscypliny pracy, które może skutkować natychmiastowym rozwiązaniem stosunku pracy przez Spółkę zgodnie z postanowieniami art. 68 ust. 1 lit. b) ustawy nr 311/2001 Dz.U. Kodeks pracy ze zmianami.

(3) w związku z Twoimi innymi zobowiązaniami pracowniczymi lub handlowymi:

- pozostaje w stosunku pracy lub wykonuje umowę o pracę poza stosunkiem pracy z następującymi podmiotami (*podano pełne dane identyfikacyjne, w tym numer dowodu osobistego*):

- pełni funkcję organu statutowego lub członka organu statutowego albo członka organu nadzorczego w następujących podmiotach (*podano pełne dane identyfikacyjne, w tym numer dowodu osobistego*):

- prowadzi następującą działalność gospodarczą:

(4) w związku z wszelkimi zmianami w niniejszym oświadczeniu:

- W przypadku zmiany któregoś z faktów określonych w niniejszym oświadczeniu, Osoba Upoważniona zobowiązuje się do niezwłocznego powiadomienia o takich zmianach na piśmie działu zgodności Spółki oraz do potwierdzenia tych zmian na piśmie.

W _____ dnia _____

(Podpis osoby upoważnionej)

ZAŁĄCZNIK NR 2

WYKAZ OSÓB BLISKICH CZŁONKÓW ZARZĄDU, RADY NADZORCZEJ I PRACOWNIKÓW SPÓŁKI

[illegible]

ZAŁĄCZNIK NR 3

REJESTR ZIDENTYFIKOWANYCH KONFLIKTÓW INTERESÓW

[illegible]

ZAŁĄCZNIK NR 4

REJESTR ŚRODKÓW ZARADCZYCH PODJĘTYCH W PRZYPADKU WYKRYCIA KONFLIKTÓW INTERESÓW

[illegible]