

Załącznik
do Uchwały nr 34/15 Zarządu mBanku S.A.
z dnia 20 marca 2015 r.

w sprawie przyjęcia zaktualizowanej „Polityki zarządzania konfliktami interesów w mBanku S.A.”

Załącznik
do Uchwały 67/15 Rady Nadzorczej mBanku S.A.
z dnia 27 kwietnia 2015 r.

w sprawie przyjęcia zaktualizowanej “Polityki zarządzania konfliktami interesów w mBanku S.A.”

POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW W mBANKU S.A.

POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW W mBANKU S.A.	mBank S.A. Departament Compliance
Osoba kontaktowa: Dyrektor Departamentu Compliance ☎ +48 22 829 07 10	Stan na: 11.03.2015

Właściciel dokumentu	Departament Compliance
Kontakt	Dyrektor DC ☎ +48 22 829 07 10
Obszar zastosowania	mBank S.A.

Spis treści

A WPROWADZENIE – ISTOTA PROBLEMU, PODSTAWOWE ZASADY MERYTORYCZNE I ORGANIZACYJNE	4
B ZASADY I POJĘCIA DOTYCZĄCE KONFLIKTÓW INTERESÓW	5
1. CELE I ŹRÓDŁA NORMATYWNE POLITYKI ZARZĄDZANIA KONFLIKTEM INTERESÓW ORAZ POSTANOWIENIA OGÓLNE.....	5
2. DEFINICJA KONFLIKTU INTERESÓW	6
3. PODSTAWOWE TYPY KONFLIKTÓW INTERESÓW	7
4. PRZECIWDZIAŁANIE I ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI INTERESÓW POMIĘDZY BANKIEM A KLIENTEM BANKU LUB KLIENTAMI BANKU ORAZ POMIĘDZY KLIENTAMI BANKU	8
5. PRZECIWDZIAŁANIE I ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI INTERESÓW POMIĘDZY PRACOWNIKIEM A KLIENTEM BANKU LUB KLIENTAMI BANKU	10
6. PRZECIWDZIAŁANIE I ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI INTERESÓW POMIĘDZY PRACOWNIKIEM I BANKIEM	11
7. POSTANOWIENIA KOŃCOWE.....	13

A. Wprowadzenie – istota problemu, podstawowe zasady merytoryczne i organizacyjne

1. Niniejsza Polityka – z zastrzeżeniem punktu 19 - wskazuje na wartości i sposoby działania, w tym zakazy, które mBank S.A. (dalej „Bank”) uznaje i stosuje w celu unikania, właściwego lokalizowania oraz zarządzania konfliktami interesów.

2. Rozwiązania przewidziane w niniejszej Polityce służą zwłaszcza zapewnieniu, aby konflikty interesów były rozwiązywane na zasadzie gwarantowania równego traktowania klientów oraz zapewnienia, że Bank, jego pracownicy oraz inne osoby powiązane z Bankiem nie będą uzyskiwać korzyści lub unikać strat kosztem interesów klientów Banku.

3. Zasady niniejszej Polityki nie mają zastosowania w odniesieniu do uzgadniania interesów w przejrzystym procesie negocjacji warunków współpracy pomiędzy Bankiem a klientami oraz Bankiem a pracownikami, np. w zakresie warunków udzielania kredytów, świadczenia usług inwestycyjnych, w tym usług maklerskich, lub warunków płacowych, gdzie odmienność celów jest przesłanką prowadzonych negocjacji, a ich rezultatem jest ustalenie uwzględniające interesy wszystkich stron.

4. W Banku stosowane są bariery informacyjne ustanawiane w celu ograniczania przepływu informacji poufnych, informacji dotyczących klientów Banku oraz zawieranych przez nich transakcji. Jednostki organizacyjne, a także zespoły w ramach jednej jednostki, rozdzielone skutecznie barierami informacyjnymi mogą świadczyć jednocześnie takie usługi, które bez zastosowania barier informacyjnych mogłyby spowodować powstanie konfliktu interesów.

5. Właściwe zarządzanie konfliktami interesów to część korporacyjnej kultury, za którą odpowiadają: Zarząd Banku, jego kadra kierownicza oraz wszyscy pracownicy.

W szczególności istotne jest, aby członkowie Zarządu Banku oraz dyrektorzy poszczególnych jednostek organizacyjnych Banku byli zaangażowani w identyfikowanie konfliktów. Powinni oni wskazywać swoim podwładnym właściwe sposoby postępowania w przypadku możliwości lub powstania konfliktu interesów.

6. Sposób rozwiązania konkretnej sytuacji konfliktowej, w tym rodzaj i zakres zastosowanych środków, jest ustalany na podstawie decyzji dyrektora lub dyrektorów jednostek organizacyjnych zaangażowanych w daną sytuację. Eskalowanie problemu na wyższy poziom organizacyjno - decyzyjny Banku powinno nastąpić wówczas, gdy dyrektorzy nie mogą dojść do porozumienia lub są bezpośrednio osobiście zaangażowani w świadczenie usługi, z którą związane jest ryzyko wystąpienia konfliktu interesów.

7. Zarządzanie konfliktami interesów uwzględnia także działalność podmiotów zależnych Banku oraz Oddziałów Zarganicznych W szczególności będą identyfikowane typy transakcji lub działań dokonywanych w Grupie mBanku, które mogą spowodować konflikt oraz wskazywane miejsca, gdzie należy zapewnić istnienie barier informacyjnych – w celu unikania powstawania konfliktów.

8. Zarząd wskazuje Departament Compliance („DC”) jako jednostkę, która wykonuje w Banku zadania w zakresie zarządzania konfliktami interesów, w tym w szczególności w dziedzinie wprowadzania przepisów wewnętrznych, rozwiązań informatycznych, a także rekomendacji i konsultacji, jak również kontroli oraz szkoleń.

9. DC administruje funkcjonującym w Banku rozwiązaniem informatycznym służącym do prowadzenia analiz identyfikujących transakcje mogące powodować wystąpienie konfliktów interesów. Zasady funkcjonowania tego rozwiązania oraz zasady, tryb i zakres zasilania tego rozwiązania informacjami niezbędnymi do prowadzenia analiz są określone w odrębnych regulacjach wewnętrznych Banku.

10. Pracownicy zobowiązani są do przewidywania i unikania sytuacji, w których ich prywatne interesy mogłyby być sprzeczne z interesami klienta Banku lub Banku.

11. Zakresy czynności lub inne dokumenty określające zadania i obowiązki pracowników powinny być określone w taki sposób, aby wykluczyć z obowiązków pracownika zadania, które pozostają ze sobą w relacji powodującej konflikt interesów.

12. Członkowie Rady Nadzorczej oraz Zarządu Banku powinni ujawniać odpowiednio na forach tych organów powstanie lub możliwość powstania konfliktu interesów oraz powstrzymać się od zabierania głosu i dyskusji nad sprawami, w związku z którymi – odnośnie ich osoby – powstał lub może powstać konflikt interesów w relacji z klientem Banku lub Bankiem.

13. DC przekazuje Zarządowi Banku roczny raport, a w razie potrzeby także raporty doraźne, na temat zarządzania konfliktami interesów w Banku. Raport może stanowić element raportu zbiorczego z funkcjonowania systemu zarządzania ryzykiem braku zgodności w Banku

14. Zarząd Banku gwarantuje DC stosowne zasoby oraz uprawnienia dla skutecznego zarządzania konfliktami interesów. Z uwagi na zakres i charakter zadań w tej dziedzinie, wprowadzanie nowych rozwiązań może przybrać postać realizacji projektu bankowego.

15. Sposób zarządzania konfliktami interesów w Banku jest uwarunkowany treścią przepisów prawa obowiązujących na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W miarę możliwości uwzględnia też rozwiązania właściwe dla kultury korporacyjnej Grupy Commerzbanku, określone w aktualnie obowiązującym Lokalnym Podręczniku Compliance (Local Compliance Manual) przy założeniu ich zgodności z przepisami prawa polskiego.

16. Bank może przyjmować dodatkowe odrębne polityki lub regulacje w celu unormowania specyficznych zagadnień związanych z zarządzaniem konfliktami interesów.

17. Bank podejmuje działania służące wprowadzaniu przez podmioty Grupy mBanku analogicznych do obowiązujących w Banku zasad zarządzania konfliktami interesów, z uwzględnieniem odrębności tych podmiotów oraz specyfiki ich działalności.

18. Oddziały Zagraniczne Banku stosują postanowienia Polityki z zastrzeżeniem pozostawiania w zgodzie z prawem miejscowym, właściwym dla ich miejsca działania. W przypadku niemożności stosowania postanowień Polityki z uwagi na lokalne uwarunkowania prawne, służby Compliance tych Oddziałów informują o tym pisemnie DC oraz proponują odpowiednie rozwiązania adekwatne do wymogów prawa miejscowego.

19. Niniejsza Polityka nie ma zastosowania do działalności Biura Maklerskiego mBanku S.A. („BM”). Zarządzanie konfliktami interesów związanych z działalnością BM jest regulowane przez „Regulamin zarządzania konfliktem interesów w Biurze Maklerskim mBanku S.A.” („Regulamin BM”). Osoby, do których odnosi się niniejsza Polityka – w zakresie działalności wykonywanej w lub na rzecz BM – podlegają Regulaminowi BM.

B. Zasady i pojęcia dotyczące konfliktów interesów

1. Cele i źródła normatywne Polityki Zarządzania Konfliktami Interesów oraz postanowienia ogólne

1.1. Bank może znaleźć się w sytuacji wystąpienia konfliktu interesów w stosunku do swoich klientów w związku ze świadczonymi przez siebie bądź przez spółki z Grupy mBanku usługami, w tym w zakresie obrotu instrumentami finansowymi (w rozumieniu ustawy o obrocie instrumentami finansowymi).

1.2. Niniejsza Polityka uwzględnia przepisy ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi, a także postanowienia przepisów wykonawczych do tej ustawy.

1.3. Postanowienia Polityki obowiązują:

- a. członków statutowych władz oraz pracowników Banku w tym Oddziałów Zagranicznych, osoby pozostające z Bankiem w stosunku zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze
- b. na żądanie Banku - inne osoby biorące udział w świadczeniu klientom Banku usług związanych z wykonywanym przez Bank obrotem instrumentami finansowymi - w imieniu lub na rzecz Banku, np. osoby zatrudniane przez agentów Banku do wykonywania czynności agencyjnych na rzecz Banku oraz osoby fizyczne uczestniczące w świadczeniu usług na rzecz Banku na podstawie umów outsourcingowych, określanych dalej jako „pracownicy”.

1.4. Postanowienia Polityki stosuje się łącznie z innymi obowiązującymi w Banku regulacjami wewnętrznymi dotyczącymi postępowania z informacjami poufnymi oraz informacjami stanowiącymi tajemnicę zawodową w rozumieniu przepisów ustawy o obrocie instrumentami finansowymi (dalej odpowiednio „Informacje poufne” lub „Informacje objęte tajemnicą zawodową”), zakazów ich wykorzystywania i ujawniania, zakazów manipulacji rynkowej oraz sporządzania rekomendacji z naruszeniem przepisów prawa a także z postanowieniami Polityki w zakresie zasad wręczania i przyjmowania prezentów przez pracowników mBanku S.A., Polityki w zakresie przeciwdziałania korupcji w mBanku S.A. oraz regulacji wskazanych w części A pkt. 16.

1.5. Wszystkie informacje dotyczące konfliktów interesów, przekazywane przez Bank klientowi Banku zgodnie z niniejszą Polityką przekazywane są w formie pisemnej lub za pośrednictwem poczty elektronicznej w formacie zapewniającym możliwość przechowywania przez klienta Banku i Bank tych informacji przez czas niezbędny, wynikający z charakteru informacji oraz celu ich sporządzenia lub przekazania oraz uniemożliwiającym ich zmianę i pozwalającym na odtworzenie informacji w wersji i formie, w jakiej zostały sporządzone lub przekazane.

1.6. Informacje kierowane do klienta Banku zgodnie z niniejszą Polityką powinny zawierać dane pozwalające mu na świadome podjęcie decyzji co do zawarcia umowy lub dalszego korzystania z usługi wynikającej z zawartej umowy.

1.7. Informacje o konflikcie interesów przekazywane zgodnie z niniejszą Polityką w ramach Banku powinny mieć formę pisemną lub zostać przekazane za pośrednictwem poczty elektronicznej szyfrowanej.

2. Definicja konfliktu interesów

2.1. Przez konflikt interesów rozumie się znane Bankowi i pracownikom, w tym także dotyczące działalności spółek z Grupy, okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności pomiędzy interesem:

- a. Banku,
- b. pracownika,

a obowiązkiem działania przez Bank w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu klienta Banku, jak również znane Bankowi okoliczności mogące doprowadzić do sprzeczności między interesami kilku klientów Banku.

2.2. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy:

- a. Bank lub pracownik może w konkretnej sytuacji, która nie jest wskazana w umowie z klientem, uzyskać korzyści lub uniknąć straty wskutek poniesienia straty lub niezyskania korzyści przez klienta lub grupę klientów Banku,
- b. Bank lub pracownik posiada powód natury finansowej lub innej, aby preferować klienta lub grupę klientów Banku w stosunku do innego klienta lub grupy klientów Banku. W przypadku, gdy zdefiniowana preferencja dotyczy klientów spełniających określony warunek np. powodujący mniejszy wymóg kapitałowy dla Banku – powinno to być ujawnione w zasadach działania dostępnych klientom,
- c. Bank lub pracownik posiada powód, aby preferować interes własny lub osoby trzeciej w stosunku do interesów klienta lub grupy klientów Banku,

- d. Bank lub pracownik ma interes w określonym wyniku usługi świadczonej na rzecz klienta albo transakcji przeprowadzanej w imieniu klienta, który to interes jest rozbieżny z interesem klienta,
- e. pracownik może uzyskać korzyści lub uniknąć strat kosztem interesów Banku, w tym interesów o profilu reputacyjnym,
- f. Bank lub pracownik prowadzi taką samą działalność jak klient,
- g. Bank lub pracownik otrzyma od osoby innej niż klient korzyść majątkową inną niż standardowe prowizje i opłaty, w związku z usługą świadczoną na rzecz klienta.

3. Podstawowe typy konfliktów interesów

3.1.. Konflikt interesów może wystąpić pomiędzy:

- a. Bankiem a klientem lub klientami Banku,
- b. klientem lub klientami Banku a pracownikiem,
- c. pracownikiem a Bankiem,
- d. klientami Banku.

3.2. W Banku obowiązuje zasada, iż w przypadku powstania lub możliwości powstania konfliktu interesów, interesy Banku i jego klientów mają pierwszeństwo przed interesami pracownika.

W szczególności, jeżeli konflikt interesów może wystąpić lub wystąpił pomiędzy:

- a. Bankiem a jego klientem – interesy klienta mają pierwszeństwo przed interesami Banku,
- b. klientem Banku a pracownikiem – interesy klienta Banku mają pierwszeństwo przed interesami pracownika,
- c. pracownikiem a Bankiem – interesy Banku mają pierwszeństwo przed interesami pracownika.

3.3. Konflikt interesów pomiędzy Bankiem i jego klientem może wystąpić w szczególności w związku ze świadczonymi przez Bank lub spółki Grupy mBanku:

- a. usługami zarządzania portfelem instrumentów finansowych klienta,
- b. usługami brokerskimi, w tym wykonywaniem zleceń nabycia lub zbycia instrumentów finansowych,
- c. przyjmowaniem i przekazywaniem zleceń nabycia lub zbycia instrumentów finansowych oraz przeprowadzaniem badań inwestycyjnych (dalej „Badania inwestycyjne”) przez które należy rozumieć rekomendacje dotyczące instrumentów finansowych, ich emitentów lub wystawców, określone w art. 42 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi oraz inne analizy sporządzane i dystrybuowane wśród klientów Banku, w związku z wykonywaniem działalności określonej w art. 69 ust. 4 pkt 6 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi, jeżeli zalecają lub sugerują, bezpośrednio lub pośrednio, określone zachowania inwestycyjne w odniesieniu do jednego lub kilku instrumentów finansowych lub emitenta bądź wystawcy instrumentów finansowych, w tym opinie odnoszące się do bieżącej lub przyszłej wartości lub ceny instrumentów finansowych,
- d. usługami doradztwa inwestycyjnego lub finansowego,
- e. usługami przygotowywania i przeprowadzania emisji instrumentów finansowych w ofertach pierwotnych,
- f. usługami gwarantowania emisji instrumentów finansowych (umowy subemisyjne),
- g. usługami kredytowymi, w tym udzielaniem klientom Banku kredytów/pożyczek związanych z transakcjami na instrumentach finansowych, które klient zawiera z Bankiem lub ze spółką z Grupy mBanku.

Konflikt interesów w powyższym zakresie może wynikać w związku z:

- a. równoległym świadczeniem tych samych usług na rzecz kilku klientów,
- b. świadczeniem przez Bank usług (np. subemisja usługowa) na rzecz emitentów instrumentów finansowych, które to instrumenty mogą być jednocześnie przedmiotem transakcji zawartej przez klienta z Bankiem, lub którym Bank udzielił lub zamierza udzielić finansowania (np. kredytów lub pożyczek),
- c. realizacją przez Bank transakcji na instrumentach finansowych na rachunek własny, które to instrumenty mogą być przedmiotem transakcji klienta z Bankiem.

3.4. Konflikt interesów pomiędzy klientem Banku a pracownikiem może wystąpić, w szczególności w przypadku wykorzystania informacji wrażliwych dotyczących klienta Banku (dalej „Informacje wrażliwe”), przez które rozumie się Informacje poufne lub Informacje objęte tajemnicą zawodową oraz

inne informacje dotyczące klienta lub zawieranych przez niego transakcji, w tym w przypadku dokonywania transakcji wyprzedzających działania klienta, o których pracownik posiada wiedzę w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych w Banku.

3.5. Konflikt interesów pomiędzy pracownikiem a Bankiem może wystąpić, w szczególności w następujących przypadkach:

- a. związania interesów pracownika lub osób mu bliskich (wskazanych w pkt. 6.10 niniejszej Polityki), w szczególności poprzez zaangażowanie finansowe, z interesami przedsiębiorstwa, które jest równocześnie klientem Banku, zwłaszcza gdy jest ono obsługiwane przez tego pracownika,
- b. obsługiwanie przez pracownika Banku samego siebie, osób mu bliskich lub znajomych, co niesie za sobą niebezpieczeństwo wykorzystania posiadanych kompetencji i przestrzeni działania na szkodę Banku, jak również wykorzystania otrzymanych służbowo informacji, w tym Informacji poufnych dotyczących Banku, jak np. planów transakcji Banku. Konflikt interesów może nastąpić także w przypadku sprawowania przez pracownika nadzoru nad procesem obsługi, wskazanym w zdaniu poprzednim oraz w punkcie.a
- c. powiązań, w szczególności poprzez stosunek pracy lub pełnienie funkcji w organach, pomiędzy pracownikiem a podmiotem, który prowadzi działalność konkurencyjną wobec Banku.

4. Przeciwdziałanie i zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy Bankiem a klientem Banku lub klientami Banku oraz pomiędzy klientami Banku

4.1. Przed zawarciem umowy z klientem jednostka organizacyjna Banku, nadzorująca planowaną usługę lub transakcję, powinna przeanalizować sytuację – wykorzystując wszelką dostępną jej wiedzę o konfliktach interesów, które mogą wystąpić lub występują pomiędzy Bankiem, podmiotami Grupy mBanku a klientem Banku, a także o konfliktach, które wiążą się z sytuacją pracownika Banku. Należy tu także wykorzystać ewentualną wiedzę o działaniach podmiotów Grupy Commerzbanku, w skład której wchodzi Bank w przypadku, gdyby uzyskane z Commerzbanku informacje wskazywały na możliwość wystąpienia konfliktu interesów. W przypadku wątpliwości należy skonsultować się z DC.

4.2. W przypadku zidentyfikowania konfliktu interesów dyrektor jednostki organizacyjnej decyduje o podjęciu dalszych kroków w sprawie, w tym o ewentualnym odstąpieniu przez jednostkę organizacyjną Banku od zawarcia planowanej umowy lub transakcji, w związku z którą może wystąpić konflikt interesów oraz informuje niezwłocznie o powyższym Członka Zarządu lub Dyrektora Zarządzającego nadzorującego tę jednostkę organizacyjną Banku oraz DC.

4.3. W przypadku zidentyfikowania przez jednostkę organizacyjną Banku potencjalnego lub faktycznego konfliktu interesów, który może wynikać lub wyniknąć z powodu świadczenia usługi lub transakcji realizowanej lub planowanej przez inną jednostkę organizacyjną Banku, dyrektorzy tych jednostek organizacyjnych uzgadniają pomiędzy sobą dalszy sposób postępowania, w tym ewentualne odstąpienie przez Bank od realizacji którejś z planowanych usług lub transakcji. Pod uwagę należy brać także dostępną wiedzę odnośnie działalności spółek z Grupy mBanku lub Grupy Commerzbanku.

4.4. W przypadku braku możliwości uzgodnienia stanowiska pomiędzy dyrektorami jednostek organizacyjnych Banku, decyzję w sprawie uzgadniają Członkowie Zarządu lub Dyrektorzy Zarządzający nadzorujący te jednostki organizacyjne, a w przypadku braku porozumienia pomiędzy Dyrektorami Zarządzającymi decyzję podejmuje Prezes Zarządu Banku.

4.5. Jeżeli obie zaangażowane w konflikt jednostki organizacyjne Banku są nadzorowane przez tego samego Członka Zarządu lub Dyrektora Zarządzającego, to podejmuje on decyzję odnośnie dalszego sposobu postępowania.

4.6. Postanowienia pkt. 4.3.- 4.5. należy stosować z zastrzeżeniem postanowień pkt. 4.7 – 4.8.

4.7. Przed zawarciem z klientem umowy, dotyczącej świadczenia usług związanych z wykonywanym przez Bank obrotem instrumentami finansowymi, jednostka organizacyjna Banku nadzorująca umowę, powinna poinformować klienta o istniejących konfliktach interesów, ze wskazaniem istoty

tych konfliktów interesów, oraz o możliwych sytuacjach, w których konflikt interesów może wystąpić oraz ustalić z klientem zasady postępowania w takich sytuacjach, w tym w szczególności uzyskać od klienta pisemną zgodę na zawarcie umowy mimo wystąpienia lub możliwości wystąpienia konfliktu interesów, przy zachowaniu zasad dotyczących poufności informacji dotyczących klienta Banku i zachowaniu tajemnicy zawodowej. W przypadku powstania konfliktu interesów po zawarciu umowy z klientem, jednostka organizacyjna Banku, nadzorująca umowę, powinna poinformować klienta o konflikcie niezwłocznie po jego stwierdzeniu. Jednostka organizacyjna Banku, nadzorująca umowę musi w takiej sytuacji uzyskać pisemną zgodę klienta na dalsze świadczenie usług określonych umową. Z realizacją usług dla klienta określonych umową należy powstrzymać się do czasu uzyskania od klienta wyraźnego pisemnego oświadczenia o kontynuacji lub rozwiązaniu umowy.

4.8. Przekazywanie klientowi informacji, o których mowa w pkt. 4.7, nie jest wymagane, o ile regulacje i wewnętrzna organizacja jednostek organizacyjnych Banku zaangażowanych w sprawę zapewniają, że w przypadku powstania konfliktu interesów nie dojdzie do naruszenia interesów klienta. Ostateczną decyzję o rezygnacji z powiadamiania klienta podejmuje dyrektor jednostki organizacyjnej nadzorującej usługę lub transakcję, po zapoznaniu się z opinią DC.

4.9. Jeżeli konflikt interesów pomiędzy Bankiem a klientem Banku powstaje lub może powstać w związku ze świadczeniem przez Bank usług na rzecz innego klienta Banku, to, z zastrzeżeniem postanowień pkt. 4.7. – 4.8, usługi te powinny być świadczone przez pracowników wykonujących czynności służbowe niezależnie od siebie, np. w ramach dwóch niezależnych od siebie zespołów roboczych.

4.10. Pracownicy, działający w ramach jednego z zespołów, nie mogą przekazywać pracownikom, działającym w ramach drugiego z zespołów żadnych Informacji wrażliwych związanych z obsługiwany przez siebie klientem Banku.

4.11. Pracownicy, działający w ramach jednego z zespołów przy świadczeniu usług na rzecz klienta Banku nie mogą korzystać z Informacji wrażliwych, uzyskanych przez pracowników drugiego z zespołów, obsługującego drugiego z klientów Banku.

4.12. Dyrektor jednostki organizacyjnej Banku, w ramach której działają oba zespoły, o których mowa w pkt. 4.9., lub dyrektorzy jednostek organizacyjnych Banku, w których działają te zespoły powinni wprowadzić odpowiednie procedury pracy, które zapewnią zachowanie poufności informacji uzyskiwanych w toku prac zespołów oraz ustalić zasady postępowania w sprawie przepływu informacji pomiędzy jednostkami organizacyjnymi Banku oraz jednostkami, świadczącymi usługi wsparcia jednocześnie dla obu zespołów, w tym ustanowienia barier informacyjnych.

4.13. Nadzorowanie działań zespołów roboczych również powinno być rozdzielone od siebie aż do poziomu, do którego jest to możliwe z uwagi na aktualnie obowiązującą strukturę organizacyjną zaangażowanych w sprawę jednostek organizacyjnych Banku oraz strukturę organizacyjną Banku.

4.14. Pracownicy, którzy posiadają dostęp do Informacji wrażliwych dotyczących klienta Banku, nie mogą dokonywać na podstawie tych informacji transakcji na rzecz Banku lub innych klientów Banku. Zasada ta dotyczy m.in. sytuacji, gdy pracownik zasiada w radzie nadzorczej spółki, która jest klientem Banku.

4.15. Pracownicy nie mogą także świadczyć na rzecz klienta Banku innej usługi, w tym w szczególności usługi doradczej, wykorzystując przy jej realizacji Informacje wrażliwe dotyczące innych klientów Banku.

4.16. Ponadto, w szczególności nie można:

- a. wymuszać na kliencie Banku sprzedaży wiązanej, to jest świadczenia mu określonej usługi pod warunkiem skorzystania przez tego klienta z innej, niezwiązanej z pierwszą, usługi świadczonej przez Bank lub spółkę z Grupy mBanku. Powyższa rekomendacja nie obejmuje sytuacji, gdy usługi są racjonalnie powiązane a w efekcie występuje uzasadnienie jednoczesnego świadczenia klientowi co najmniej dwóch lub więcej usług,
- b. nie wykonać zlecenia klienta Banku, jeśli niewykonanie zlecenia stanowiłoby naruszenie umowy zawartej z klientem Banku, w tym w szczególności, jeżeli to niewykonanie spowodowane byłoby chęcią uzyskania korzyści przez Bank lub związane byłoby z nadmiernymi kosztami dla Banku, o ile koszty te wynikają z zawartej pomiędzy Bankiem a klientem Banku umowy o świadczenie usług,
- c. w sposób niezgodny z umową z klientem Banku opóźniać przekazanie klientowi informacji lub przekazywać mu niepełnych informacji o zrealizowanych na jego zlecenie transakcjach, w tym w szczególności powodujących straty dla klienta Banku, zwłaszcza jeżeli wynika to z obawy przed zerwaniem przez klienta współpracy z Bankiem,

- d. obciążać klienta Banku prowizjami i opłatami za realizowane usługi w sposób znacząco odbiegający od obciążeń i prowizji nakładanych na innych klientów Banku korzystających z tych samych usług świadczonych przez Bank. Dopuszczalne odstępstwa od tej zasady powinny wynikać z jasnych kryteriów, które zostały ujawnione jako zasada działania Banku, np. odnosząca się do skali świadczonych usług,
 - e. w żaden sposób – w zakresie zawierania umów i świadczenia usług, w tym także zawieranych i świadczonych przez spółki Grupy mBanku (jeżeli Bank ma na to wpływ) - traktować klienta Banku, będącego znanym Bankowi akcjonariuszem Banku, w sposób uprzywilejowany w stosunku do innych klientów Banku, w tym w szczególności klientów będących znanymi Bankowi akcjonariuszami Banku, chyba że uprzywilejowanie takie wynika z przepisów prawa (np. dotyczących nadzoru skonsolidowanego).
- 4.17. Dyrektorzy jednostek organizacyjnych Banku powinni prowadzić nadzór nad działaniami tych jednostek ze szczególnym uwzględnieniem występowania sytuacji wymienionych w pkt. 4.14.- 4.16.

5. Przeciwdziałanie i zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy pracownikiem a klientem Banku lub klientami Banku

5.1. Pracownicy nie powinni być stawiani w sytuacji, w której wynagrodzenie pracownika uzyskiwane w związku ze świadczeniem przez niego danego typu usługi na rzecz klientów Banku byłoby bezpośrednio uzależnione od wynagrodzenia innego pracownika lub przychodów innych jednostek biznesowych uzyskiwanych w związku ze świadczeniem na rzecz klientów Banku innego typu usługi, gdy w związku ze świadczeniem obu tych typów usług może powstać konflikt interesów.

5.2. Wdrażane w Banku mechanizmy dotyczące wynagradzania i premiovania pracowników są konsultowane z DC pod kątem zapobiegania konfliktom interesów.

5.3. Przy planowaniu realizacji zadań przez pracowników, zwłaszcza uwzględniając ich wykonywanie w tym samym czasie lub bezpośrednio po sobie – dyrektorzy jednostek organizacyjnych powinni zadbać, aby wskazany czas realizacji zadań oraz istota tych zadań nie powodowały możliwości wystąpienia konfliktu interesów w stosunku do klienta lub klientów Banku.

5.4. Jeżeli pracownik posiada wiedzę, że pomiędzy nim a klientem Banku może wystąpić konflikt interesów lub taki konflikt występuje, niezwłocznie informuje o powyższym swojego bezpośredniego przełożonego. Przełożony pracownika powyższy fakt zgłasza niezwłocznie dyrektorowi jednostki organizacyjnej Banku. Jeżeli sprawa wystąpienia lub możliwości wystąpienia konfliktu interesów dotyczy dyrektora jednostki organizacyjnej Banku, to fakt ten jest zgłaszany Dyrektorowi Zarządzającemu nadzorującemu daną jednostkę organizacyjną.

5.5. Dyrektor jednostki organizacyjnej lub odpowiednio Dyrektor Zarządzający nadzorujący daną jednostkę decyduje o podjęciu dalszych kroków w sprawie, w tym np. o odsunięciu pracownika od realizacji zadania służbowego, w związku z którym wystąpił lub może wystąpić konflikt interesów.

5.6. Postanowienia pkt. 4.7. stosuje się odpowiednio w przypadku możliwości wystąpienia lub wystąpienia konfliktu interesów pomiędzy klientem Banku a pracownikiem.

5.7. Pracownicy, którzy z uwagi na wykonywane czynności służbowe, nadzorują bądź wykonują transakcje na rzecz podmiotów, których papiery wartościowe znajdują się w obrocie na rynku regulowanym, powstrzymują się od dokonywania na własny rachunek transakcji na papierach wartościowych emitowanych przez te podmioty.

5.8. Pracownicy, o których mowa w pkt. 1.3. a, z wyjątkiem członków Rady Nadzorczej Banku, nie mogą uczestniczyć w organach nadzorczych lub zarządzających spółek - klientów Banku, chyba że uczestnictwo takie wynika z ich obowiązków służbowych lub uzyskali na to zgodę zgodnie z odrębnymi regulacjami wewnętrznymi Banku. Jeśli pracownicy pełnią takie funkcje (np. w spółkach Grupy mBanku) to nie mogą oni w żaden sposób uczestniczyć w procesie świadczenia usług na rzecz klientów Banku, których interesy mogą stać w sprzeczności z interesami klienta Banku, w którym pracownik jest osobą nadzorującą lub zarządzającą, ani nadzorować tego procesu. Jest zasadą, że opiekunowie klientów nie mogą zasiadać w organach spółki - swojego klienta.

5.9. Pracownicy, którzy posiadają dostęp do informacji dotyczących klienta Banku, będących Informacjami wrażliwymi, nie mogą dokonywać na podstawie tych informacji transakcji na rachunek własny lub na rachunek osób im bliskim w rozumieniu pkt 6.10. b Zasada ta dotyczy m.in. sytuacji, gdy pracownik zasiada w radzie nadzorczej spółki, która jest klientem Banku.

6. Przeciwdziałanie i zarządzanie konfliktami interesów pomiędzy pracownikiem a Bankiem

6.1. Pracownicy nie mogą zawierać w imieniu Banku umów i transakcji ze znanym im akcjonariuszem Banku, jeżeli te umowy lub transakcje stawiałyby akcjonariusza w pozycji uprzywilejowanej w stosunku do innych znanych tym pracownikom akcjonariuszy Banku, chyba że uprzywilejowanie takie wynika z przepisów prawa (np. dotyczących nadzoru skonsolidowanego).

6.2. Pracownicy powstrzymują się od zawierania jakichkolwiek transakcji lub dokonywania działań, które mogłyby podważać wiarygodność i uczciwość pracownika, a także samego Banku i które mogłyby być postrzegane jako powodujące konflikt interesów pomiędzy pracownikiem a Bankiem.

6.3. Niezależnie od postanowień pkt. 5.8, pracownicy, o których mowa w pkt. 1.3 .b, z wyjątkiem członków Rady Nadzorczej, nie mogą uczestniczyć w organach nadzorczych lub zarządzających innych podmiotów, prowadzących działalność konkurencyjną wobec Banku, chyba że uzyskają na to zgodę zgodnie z odrębnymi regulacjami wewnętrznymi Banku. Pracownicy nie mogą pozostawać w stosunku zatrudnienia w rozumieniu Kodeksu pracy oraz nie mogą zawrzeć umowy zlecenia lub umowy o dzieło w rozumieniu Kodeksu cywilnego z innym podmiotem konkurencyjnym, w tym w szczególności z innym bankiem.

6.4. Pracownicy nadzorujący świadczenie przez Bank usług na rzecz danego klienta nie mogą uczestniczyć w organach nadzorczych lub zarządzających tego klienta.

6.5. Jeżeli pracownik posiada wiedzę, że pomiędzy nim a Bankiem może wystąpić konflikt interesów lub taki konflikt wystąpił, informuje o powyższym niezwłocznie swojego bezpośredniego przełożonego. Przełożony pracownika powyższy fakt zgłasza niezwłocznie dyrektorowi jednostki organizacyjnej Banku.

6.6. Jeżeli sprawa wystąpienia lub możliwości wystąpienia konfliktu interesów dotyczy dyrektora jednostki organizacyjnej Banku, to fakt ten jest zgłaszany Członkowi Zarządu lub Dyrektorowi Zarządzającemu nadzorującemu daną jednostkę organizacyjną.

6.7. Dyrektor jednostki organizacyjnej lub odpowiednio Członek Zarządu albo Dyrektor Zarządzający nadzorujący daną jednostkę decyduje o podjęciu dalszych kroków w sprawie, w tym np. o odsunięciu pracownika od realizacji zadania służbowego, w związku z którym wystąpił lub może wystąpić konflikt interesów.

6.8. Dyrektor jednostki organizacyjnej Banku lub bezpośredni przełożony pracownika, mający wiedzę o możliwości wystąpienia konfliktu interesów pomiędzy Bankiem a pracownikiem, nie powinien powierzać pracownikowi do realizacji w ramach obowiązków służbowych czynności, które powodują wystąpienie konfliktu interesów pomiędzy Bankiem a tym pracownikiem lub powodują możliwość wystąpienia takiego konfliktu interesów.

6.9. Jeżeli istnieje konieczność realizacji przez pracownika czynności, o których mowa w pkt. 6.8, to proces ich realizacji powinien być szczególnie nadzorowany przez przełożonego pracownika pod kątem ochrony interesów Banku.

6.10. Pracownicy nie mogą procesować oraz zatwierdzać udzielania kredytów ani zatwierdzać i realizować innych transakcji i usług dokonywanych przez Bank, o ile są one dokonywane na rzecz:

- a. tych pracowników,
- b. osób bliskich tym pracownikom (rozumianych jako: małżonka / małżonek pracownika, wstępni lub zstępni pracownika, osoby pozostające z nim faktycznie we wspólnym pożyciu, osoby związanej z nim z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli, inni krewni lub powinowaci pracownika do drugiego stopnia),
- c. osób prawnych, w których ci pracownicy lub osoby im bliskie posiadają udziały lub są członkami organów tych osób prawnych bądź ich pracownikami posiadającymi uprawnienia decyzyjne,
- d. osób fizycznych lub prawnych, których interesy ekonomiczne są równoważne interesom pracowników lub bliskich im osób.

6.11. Jeżeli sytuacja opisana w pkt. 6.10 miała miejsce, to przełożony pracownika powinien skontrolować działania pracownika pod kątem ochrony interesów Banku.

6.12. Pracownicy kierujący komórkami organizacyjnymi Oddziału Bankowości Detalicznej będący jednocześnie klientami Banku nie mogą składać wniosków kredytowych bezpośrednio w komórkach organizacyjnych (np. w CUF-ie), którymi kierują. W takim przypadku pracownicy powinni korzystać z kanałów zdalnych (infolinia, serwisy internetowe) lub złożyć wniosek do procesowania w innej niż

podległa im bezpośrednio komórka organizacyjna Banku. Gdy wniosek składają pracownicy komórek organizacyjnych (CUF-ów, Placówek Partnerskich i Centrów Bankowości Prywatnej) nie będący kierownikami tych komórek - kierujący tymi komórkami organizacyjnymi powinni objąć nadzorem procesowanie danego wniosku.

6.13. Obowiązkiem pracownika, o którym mowa w pkt. 1.3, z wyjątkiem członka Rady Nadzorczej, jest poinformowanie przełożonych o sytuacji, gdy pracownik zainwestował własne środki finansowe (w formie inwestycji kapitałowych czy też depozytów i lokat) w przedsiębiorstwo, które jest klientem Banku, a w procesie świadczenia usług na rzecz którego bierze udział ten pracownik

6.14. Pracownik taki powinien zostać wyłączony z procesu świadczenia usług dla takiego klienta. W przypadku, gdy wyłączenie tego pracownika z procesu świadczenia usług dla tego klienta jest niemożliwe z przyczyn organizacyjnych lub Bank mógłby ponieść w wyniku tego odsunięcia straty, pracownik ten może być nadal zaangażowany w proces świadczenia usług takiemu klientowi, ale proces ten musi podlegać stałemu monitoringowi ze strony przełożonego pracownika oraz dyrektora jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony ten pracownik.

6.15. W przypadku wystąpienia jakichkolwiek symptomów nadużycia generowanego tym konfliktem interesów pracownik ten powinien być niezwłocznie odsunięty od obsługi tego klienta. Sytuacja taka powinna być niezwłocznie zgłoszona DC wraz z uzasadnieniem braku wyłączenia pracownika z procesu świadczenia usług na rzecz klienta.

6.16. Pracownicy nie mogą wykorzystywać nazwy i logo Banku oraz jego druków i formularzy firmowych, do działań niezwiązanych z wykonywaniem obowiązków służbowych.

6.17. Sprzęt teleinformatyczny i samochody służbowe udostępnione pracownikom przez Bank nie mogą być wykorzystywane do działalności innej niż wykonywana na rzecz Banku, w tym zwłaszcza zarobkowej.

6.18. Pracownicy lub firmy kontrolowane przez pracowników z pozycji właścicielskich lub poprzez udział tych pracowników w ich organach zarządzających lub nadzorujących nie mogą świadczyć usług lub być dostawcą innych produktów na rzecz Banku, chyba, że odbywa się to na przejrzystych zasadach z należytą uzasadnioną i udokumentowaną korzyścią dla Banku. Taka praktyka nie może mieć miejsca w przypadku, gdy pracownik dokonuje wyboru dostawcy lub nadzoruje ten wybór w dziedzinie, w której sam lub osoba mu bliska może być potencjalnym dostawcą.

6.19. W każdym przypadku, gdy pracownik jest lub istnieje taki zamiar, aby uczestniczył w zarządzie lub organie nadzorczym podmiotu, który jest kontrahentem Banku musi o tym niezwłocznie pisemnie poinformować dyrektora jednostki, w której jest zatrudniony. Dyrektor jednostki musi rozważyć zasadność dalszego udziału tego pracownika we współpracy z kontrahentem. Jeżeli dyrektor uzna, że odsunięcie pracownika nie jest konieczne, to zobowiązany jest uzasadnić to pisemnie i na bieżąco monitorować współpracę z tym kontrahentem, dokumentując wyniki monitoringu.

6.20. Pracownicy, którzy posiadają dostęp do Informacji poufnych dotyczących Banku lub zawieranych przez Bank transakcji nie mogą dokonywać na podstawie tych informacji transakcji, które mogą spowodować poniesienie przez Bank straty lub utracenie korzyści, które były należne Bankowi. W szczególności pracownicy nie mogą inwestować w instrumenty finansowe Banku na podstawie posiadanych Informacji poufnych lub Informacji objętych tajemnicą zawodową.

6.21. Pracownicy będący dla siebie osobami bliskimi w rozumieniu wskazanym w pkt. 6.10, nie mogą – z zastrzeżeniem pkt. 6.23 i 6.24 - pozostawać w stosunku podległości (a w konsekwencji zwierzchnictwa służbowego) w Banku. Dyrektorzy jednostek organizacyjnych nie mogą dopuszczać do powstawania takich sytuacji. Jeżeli taka sytuacja wystąpiła, dyrektor jednostki organizacyjnej jest zobowiązany do podjęcia działania w celu jej eliminacji. Jeśli wskazana sytuacja dotyczy dyrektora jednostki, za podjęcie działań w celu jej eliminacji odpowiada Członek Zarządu lub Dyrektor Zarządzający nadzorujący daną jednostkę. Do czasu wyeliminowania wskazanej powyżej nieprawidłowości dyrektor jednostki lub Członek Zarządu albo Dyrektor Zarządzający są zobowiązani do nadzoru nad relacjami pomiędzy osobami bliskimi pozostającymi w relacjach służbowych tak, aby zwierzchnictwo i podległość tych osób nie skutkowało narażeniem na uszczerbek interesów Banku.

6.22. Dyrektorzy jednostek organizacyjnych oraz Członkowie Zarządu lub Dyrektorzy Zarządzający nadzorujący daną jednostkę są zobowiązani do analizowania możliwości wystąpienia konfliktu interesów w relacjach zwierzchnictwa i podległości także biorąc pod uwagę innego rodzaju - znane im - powiązania osobiste pracowników, a pracownicy są zobowiązani do ujawniania tego rodzaju powiązań. W szczególności chodzi o powiązania rodzinne związane ze statusem – rodzeństwa, małżonków rodzeństwa, rodzeństwa małżonków, a także dzieci i rodziców pracowników – niezamieszkujących z tymi pracownikami w jednym gospodarstwie domowym.

6.23. W uzasadnionym przypadku sytuacja wskazana w pkt 6.18 jest dopuszczalna pod warunkiem uzyskania zgody Zarządu Banku w formie uchwały na jej występowanie. Pisemny wniosek do Zarządu w powyższej sprawie, zawierający jej uzasadnienie, przygotowuje i kieruje do Zarządu dyrektor jednostki organizacyjnej, w której sytuacja taka występuje, niezwłocznie po wystąpieniu takiej sytuacji lub niezwłocznie po uzyskaniu wiedzy, że sytuacja taka wystąpi. W przypadku gdy sytuacja dotyczyłaby dyrektora jednostki organizacyjnej wniosek przygotowuje i kieruje do Zarządu nadzorujący go Członek Zarządu lub Dyrektor Zarządzający.

6.24. Ograniczenie wskazane w pkt 6.18 nie ma zastosowania do Placówek Partnerskich Oddziału Bankowości Detalicznej.

7. Postanowienia końcowe

7.1. Dyrektor jednostki organizacyjnej Banku lub jej pracownik o wszystkich zaistniałych lub mogących potencjalnie wystąpić konfliktach interesów związanych z działalnością tej jednostki organizacyjnej Banku lub jej pracowników informuje niezwłocznie na piśmie lub za pośrednictwem poczty elektronicznej szyfrowanej DC.

7.2. W celu kontroli przepływu informacji związanych ze świadczonymi na rzecz klientów usługami i ograniczania możliwości ich niekontrolowanego ujawnienia, dyrektorzy jednostek organizacyjnych mogą nadawać prowadzonym projektom, poszczególnym usługom lub ich częściom określone nazwy. Nazwy te – po ich ustaleniu i przekazaniu informacji na ten temat do DC – powinny być używane wyłącznie na potrzeby wewnętrzne Banku dla wskazania, iż analizowana sprawa jest związana z konkretnym projektem, usługą lub jej częścią, bez konieczności przywoływania szczegółów.

7.3. DC archiwizuje zgłoszenia wystąpienia lub możliwości wystąpienia konfliktów interesów w związku z działaniami Banku i pracowników oraz porad udzielonych jednostkom organizacyjnym dotyczących kwestii konfliktu interesów.

7.4. DC dokonuje analiz zgłoszonych konfliktów interesów i wydaje rekomendacje sposobu postępowania w danej sprawie. Jeżeli rekomendacja wydana przez DC nie będzie uwzględniona przez jednostkę organizacyjną, DC eskaluje sprawę do Członka Zarządu lub Dyrektora Zarządzającego nadzorującego daną jednostkę organizacyjną w celu podjęcia przez niego decyzji.

7.5. DC na podstawie zgłoszeń jednostek organizacyjnych Banku prowadzi rejestr usług, wykonywanych przez Bank lub na jego rzecz - w odniesieniu do których zaistniał lub może zaistnieć konflikt interesów, połączony z istotnym ryzykiem naruszenia interesów jednego lub kilku klientów Banku.

7.6. DC dokonuje kontroli prowadzonych przez jednostki organizacyjne Banku działań służących zapobieganiu powstawania konfliktów interesów oraz służących zarządzaniu nimi w przypadku zaistnienia takich konfliktów.

7.7. DC na podstawie analiz zgłoszonych konfliktów interesów oraz przeprowadzanych w tym zakresie kontroli opracowuje zalecenia dla jednostek organizacyjnych Banku, które powinny przyczynić się do ograniczenia możliwości ich wystąpienia, w tym proponuje wprowadzenie do regulacji wewnętrznych Banku stosownych zapisów oraz monitoruje ich realizację przez jednostki Banku.

7.8. Dyrektorzy jednostek organizacyjnych Banku lub inne wyznaczone przez nich osoby, systematycznie, analizują działania tych jednostek oraz regulacje wewnętrzne Banku, dotyczące tych jednostek, pod kątem ograniczania możliwości wystąpienia konfliktu interesów w związku z prowadzoną przez te jednostki działalnością. Częstotliwość analiz określają dyrektorzy jednostek organizacyjnych uwzględniając charakter działalności jednostki. Analizy mogą być przeprowadzane w ramach udzielania odpowiedzi na ankiety dotyczące zarządzania konfliktami interesów przygotowywane przez DC. Wyniki prowadzonych analiz, jeżeli w ich trakcie zidentyfikowano konflikt interesów lub występowanie zagrożenia nim - są niezwłocznie dokumentowane i archiwizowane w poszczególnych jednostkach organizacyjnych przez okres co najmniej 5 lat od daty przeprowadzenia analizy.

7.9. W szczególności postanowienia pkt. 7.8. dotyczą:

- a. postępowania z Informacjami poufnymi i Informacjami objętymi tajemnicą zawodową oraz z dotyczącymi klientów Banku Informacjami wrażliwymi,

- b. ustanawiania stref poufności i barier informacyjnych w ramach jednostek organizacyjnych oraz pomiędzy poszczególnymi jednostkami organizacyjnymi Banku,
- c. ustalania zasad wynagradzania pracowników,
- d. ustalania wysokości opłat i prowizji pobieranych od klientów,
- e. stosowania tzw. zachęt inwestycyjnych,
- f. zaangażowania pracowników w realizację procesów zakupów towarów lub usług na potrzeby jednostki organizacyjnej lub całego Banku (np. udział w komisjach przetargowych),
- g. ustalania zasad podziału zadań pomiędzy pracowników danej jednostki organizacyjnej Banku oraz nadzorowania realizacji tych zadań.

7.10. Każda nowa usługa i produkt, który Bank zamierza zaoferować klientom powinny zostać przeanalizowane przez jednostkę organizacyjną Banku będącą ich właścicielem pod kątem ewentualnych możliwości wywołania przez nie konfliktu interesów pomiędzy Bankiem a klientami Banku, w tym także pod kątem relacji z innymi usługami świadczonymi przez Bank lub spółki z Grupy mBanku.

7.11. Dyrektorzy jednostek organizacyjnych Banku ustalają po konsultacji z DC zasady informowania klientów Banku o możliwości powstania lub powstaniu konfliktów interesów pomiędzy Bankiem a tymi klientami w związku z zawieraniem z tymi klientami umowami oraz ze świadczonymi na rzecz tych klientów usługami.