

Załącznik
do Uchwały nr 115/17 Zarządu mBanku S.A.
z dnia 21.11.2017 r.
w sprawie przyjęcia zaktualizowanej „Polityki zarządzania konfliktami interesów w mBanku S.A.”

Załącznik
do Uchwały 41/17 Rady Nadzorczej mBanku S.A.
z dnia 7.12.2017r.
w sprawie przyjęcia zaktualizowanej “Polityki zarządzania konfliktami interesów w mBanku S.A.”

POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW W mBANKU S.A.

Spis treści

A. CEL I ZAKRES.....	3
B. ZASADY I POJĘCIA DOTYCZĄCE KONFLIKTÓW INTERESÓW	
1. PODSTAWY PRAWNE POLITYKI	4
2. DEFINICJA KONFLIKTU INTERESÓW	5
3. PODSTAWOWE TYPY KONFLIKTÓW INTERESÓW.....	6
C. PRZECIWDZIAŁANIE I ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI INTERESÓW :	
1. POMIĘDZY BANKIEM A KLIENTEM BANKU LUB POMIĘDZY KLIENTAMI BANKU.	7
2. POMIĘDZY PRACOWNIKIEM A KLIENTEM BANKU LUB KLIENTAMI BANKU	9
3. POMIĘDZY PRACOWNIKIEM I BANKIEM	10
D. POSTANOWIENIA KOŃCOWE	13

A. Cel i zakres Polityki

1. Polityka określa standardy i sposoby działania, które mBank S.A. (dalej „Bank”) uznaje i stosuje w celu unikania, właściwego identyfikowania oraz zarządzania konfliktami interesów.
2. Rozwiązania przewidziane w Polityce służą zwłaszcza zapewnieniu, aby konflikty interesów były rozwiązywane na zasadzie 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. Właściwe zarządzanie konfliktami interesów jest częścią kultury korporacyjnej, za którą odpowiadają pracownicy Banku na wszystkich szczeblach struktury organizacyjnej. W szczególności istotne jest, aby członkowie Zarządu Banku oraz dyrektorzy poszczególnych jednostek organizacyjnych Banku byli zaangażowani w identyfikowanie konfliktów interesów oraz wskazywali właściwe sposoby zapobiegania im oraz postępowania w przypadku ich wystąpienia.
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. Postanowienia Polityki obowiązują:
 - a. członków statutowych władz oraz pracowników Banku, 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”.
6. Członkowie Rady Nadzorczej oraz Zarządu Banku powinni ujawniać na forum tych organów powstanie lub możliwość powstania konfliktu interesów oraz powstrzymać się od zabierania głosu i dyskusji nad sprawami, które taki konflikt mogą powodować – w relacji z klientem Banku lub Bankiem.
7. Pracownicy zobowiązani są do przewidywania i unikania sytuacji, w których ich prywatne interesy mogłyby być sprzeczne z interesami klienta Banku lub Banku.
8. 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.
9. Zarządzanie konfliktami interesów uwzględnia także działalność podmiotów Grupy mBanku. W szczególności identyfikowane są typy transakcji lub działania, które mogą spowodować konflikt oraz wskazywane są miejsca, gdzie należy zapewnić bariery informacyjne w celu unikania powstawania konfliktów.
10. Zarząd wskazuje Departament Compliance („DC”) jako jednostkę, która wykonuje w Banku zadania w zakresie nadzorowania zarządzaniem konfliktami interesów, w tym w szczególności w obszarze wprowadzania regulacji wewnętrznych, rozwiązań informatycznych, a także konsultacji udzielanych jednostkom organizacyjnym, dokonywania kontroli oraz wydawania rekomendacji i przeprowadzania szkoleń.

11. DC przekazuje Zarządowi Banku raport roczny, który może stanowić część innych raportów generowanych przez DC, w szczególności Raportu rocznego z zarządzania ryzykiem zgodności, a w razie potrzeby także raporty doraźne, na temat zarządzania konfliktami interesów w Banku. Wskazuje on m.in. stwierdzone przypadki rzeczywistych bądź potencjalnych konfliktów interesów, w których zaistniał lub mógł zaistnieć (w przypadku usług i działalności będących w toku) konflikt interesów połączony z zagrożeniem dla interesów jednego lub kilku klientów, /dotyczący świadczenia usług związanych z wykonywanym przez Bank lub w jego imieniu obrotem instrumentami finansowymi lub inną usługą objętą rygorami dyrektywy MiFID II i jej aktów delegowanych.
12. Zasady Polityki nie mają zastosowania w odniesieniu do:
 - a. uzgadniania interesów w przejrzystym procesie negocjacji warunków współpracy pomiędzy Bankiem a klientami oraz Bankiem a pracownikami, gdzie odmienność celów jest przesłanką prowadzonych negocjacji, a ich rezultatem jest ustalenie warunków umowy uwzględniającej interesy wszystkich stron.
 - b. działalności Biura Maklerskiego mBanku S.A. („BM”), BM przyjęło własny „Regulamin zarządzania konfliktem interesów w Biurze Maklerskim mBanku S.A.” („Regulamin BM”). Osoby, do których odnosi się Polityka – w zakresie działalności wykonywanej w lub na rzecz BM – podlegają Regulaminowi BM.

B. Zasady i pojęcia dotyczące konfliktów interesów

1. Podstawy prawne Polityki

1.1. Sposób zarządzania konfliktami interesów w Banku jest uwarunkowany treścią przepisów prawa polskiego i europejskiego oraz standardami rynkowymi. Uwzględnia też rozwiązania właściwe dla kultury korporacyjnej Grupy Commerzbanku, przy założeniu ich zgodności z przepisami prawa polskiego.

1.2. Polityka uwzględnia przepisy ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi, a także przepisy wykonawcze do tej ustawy a także wymogi Dyrektywy MiFID II i aktów wykonawczych do niej.

1.3. Postanowienia Polityki stosuje się łącznie z innymi obowiązującymi w Banku regulacjami wewnętrznymi dotyczącymi:

- a. postępowania z informacjami poufnymi w rozumieniu rozporządzenia MAR 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,
- b. zakazów manipulacji na rynku oraz sporządzania analiz inwestycyjnych, analiz finansowych oraz innych rekomendacji o charakterze ogólnym dotyczących transakcji w zakresie instrumentów finansowych,
- c. regulacji wewnętrznych dotyczących wręczania i przyjmowania prezentów przez pracowników, przeciwdziałania korupcji oraz regulacji wskazanych w 1.4.
- d. dotyczącymi postępowania z opłatami, prowizjami i świadczeniami niepieniężnymi przyjmowanymi lub przekazywanymi w związku ze świadczeniem usług maklerskich, powierniczych oraz usług inwestycyjnych.

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

1.5. Bank wspiera podmioty Grupy mBanku przy wprowadzaniu analogicznych do obowiązujących w Banku zasad zarządzania konfliktami interesów, z uwzględnieniem odrębności tych podmiotów oraz specyfiki ich działalności.

1.6 Oddziały Zagraniczne Banku stosują postanowienia Polityki z zastrzeżeniem zgodności z prawem lokalnym.

1.7. Wszystkie informacje dotyczące konfliktów interesów, Bank przekazuje klientowi Banku w formie pisemnej lub za pośrednictwem poczty elektronicznej w formacie zapewniającym możliwość przechowywania przez klienta Banku i Bank tych informacji przez czas, 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. Natomiast w ramach komunikacji wewnętrznej w Banku preferowana jest szyfrowana poczta elektroniczna.

1.8. 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.

2. Definicja konfliktu interesów

2.1. 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).

2.2. 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.

2.3. 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 odrębną 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, 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 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 a 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, sporządzaniem analiz inwestycyjnych, analiz finansowych oraz innych rekomendacji o charakterze ogólnym dotyczących transakcji w zakresie 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 na rzecz emitentów instrumentów finansowych (np. subemisja usługowa), które to instrumenty mogą być jednocześnie przedmiotem transakcji zawartej przez klienta z Bankiem, lub którym to emitentom lub klientom Bank udzielił lub zamierza udzielić finansowania (np. kredytów lub pożyczek),
- c. realizacją przez Bank transakcji na rachunek własny Banku na instrumentach finansowych, które mogą być jednocześnie przedmiotem transakcji klienta z Bankiem,
- d. przyjmowaniem przez Bank prowizji, opłat oraz korzyści niepieniężnych od osób trzecich w związku ze świadczonymi usługami maklerskimi, powierniczymi i inwestycyjnymi
- e. udziałem Banku w procesie wyznaczania wskaźników referencyjnych, np. WIBID/WIBOR.

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 dowiedział się 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 rozdz. C pkt. 3.10 b Polityki), w szczególności poprzez zaangażowanie finansowe, z interesami przedsiębiorstwa, które jest równocześnie klientem Banku, zwłaszcza gdy jest ono obsługiwane lub nadzorowane przez tego pracownika,
- b. obsługiwania przez pracownika Banku samego siebie, osób mu bliskich, co niesie za sobą niebezpieczeństwo wykorzystania posiadanych kompetencji i możliwości działania na szkodę

- Banku, jak również wykorzystania otrzymanych służbowo informacji, w tym informacji poufnych dotyczących Banku. Dotyczy to także sprawowania nadzoru nad taką obsługą.
- c. powiązań, w szczególności poprzez stosunek pracy lub pełnienie funkcji w organach, pomiędzy pracownikiem a podmiotem, który prowadzi działalność konkurencyjną wobec Banku.

C. Przeciwdziałanie i zarządzanie konfliktami interesów:

1. Pomiędzy Bankiem a klientem Banku lub pomiędzy klientami Banku

1.1. Przed zawarciem umowy z klientem jednostka organizacyjna Banku, nadzorująca planowaną usługę lub transakcję, dokonuje analizy zapisów umownych oraz innych dostępnych jej informacji dotyczących tego klienta i jego relacji z Bankiem oraz innych działań Banku pod kątem potencjalnego wystąpienia konfliktów interesów pomiędzy Bankiem, podmiotami Grupy mBanku a klientem Banku. W przypadku wątpliwości co do zapisów umowy należy skonsultować się z DC.

1.2 W sytuacji 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.

1.3. W przypadku zidentyfikowania przez jednostkę organizacyjną Banku potencjalnego lub faktycznego konfliktu interesów, który może wyniknąć lub wyniknął 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.

1.4. 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, a w przypadku :

- a. braku możliwości uzgodnienia stanowiska pomiędzy dyrektorami jednostek organizacyjnych Banku, decyzję w sprawie uzgadniają Członkowie Zarządu lub Dyrektorzy Zarządzający nadzorujący te jednostki organizacyjne; w razie braku porozumienia pomiędzy nimi decyzję podejmuje Prezes Zarządu Banku.
- b. gdy obie zaangażowane w konflikt jednostki organizacyjne Banku są nadzorowane przez tego samego Członka Zarządu lub Dyrektora Zarządzającego, to podejmuje on decyzję co do dalszego sposobu postępowania.

1.5 Postanowienia rozdz.C pkt 1.3-1.4 należy stosować z zastrzeżeniem postanowień rozdz.C pkt 1.6-1.7.

1.6. Przed zawarciem z klientem umowy lub zawarciem transakcji w jego imieniu, dotyczącej świadczenia usług związanych z wykonywanym przez Bank obrotem instrumentami finansowymi lub inną usługą objętą rygorami dyrektywy MiFID II i jej aktów delegowanych, 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 szczególności jednostka organizacyjna Banku powinna 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.

1.7. W przypadku powstania konfliktu interesów po zawarciu umowy z klientem, jednostka organizacyjna Banku nadzorująca umowę, powinna poinformować klienta o konflikcie niezwłocznie po jego stwierdzeniu. Należy w takiej sytuacji uzyskać pisemną zgodę klienta na dalsze świadczenie usług określonych umową. Należy powstrzymać się z realizacją usług dla klienta objętych umową do czasu uzyskania od klienta wyraźnego pisemnego oświadczenia o kontynuacji lub rozwiązaniu umowy..

1.8. Ujawnienie konfliktu interesów, o którym mowa w rozdz. C pkt. 1.6 – 1.7 powinno jasno wskazywać, że rozwiązania organizacyjne i administracyjne nie są wystarczające dla zapobieżenia powstania konfliktu interesów oraz powinno zawierać:

- a. opis, naturę i źródło konfliktu,
- b. ryzyka dla klienta wynikające z konfliktu,
- c. kroki podjęte w celu ograniczenia tego ryzyka,

oraz należy je traktować jako środek ostateczny i stosować wyłącznie w przypadku, gdy rozwiązania organizacyjne i administracyjne wprowadzone przez Bank w celu zapobiegania konfliktom interesów lub zarządzania nimi nie są wystarczające dla należytego zapewnienia, aby ryzyko szkody dla interesów klienta nie występowało. Informacja przekazywana klientowi powinna być umieszczona na trwałym nośniku i wystarczająco szczegółowa, z uwzględnieniem profilu klienta, aby mógł on podjąć świadomą decyzję z uwzględnieniem okoliczności związanych z usługą, w związku z którą zaistniał konflikt interesów

1.9. 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. C.1.7. – 1.8, usługi te powinny być świadczone przez pracowników wykonujących czynności służbowe niezależnie od siebie, np. w ramach dwóch niezależnych od siebie zespołów roboczych, przy czym:

- a. 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,
- b. 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,
- c. dyrektor jednostki organizacyjnej Banku, w ramach której działają oba zespoły, 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,
- d. nadzorowanie działań zespołów roboczych również powinno być rozdzielone od siebie aż do poziomu, do którego jest to możliwe z uwagi na obowiązującą strukturę organizacyjną zaangażowanych w sprawę jednostek organizacyjnych Banku oraz strukturę organizacyjną Banku.

1.10. 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.

1.11. 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.

1.12. Ponadto, w relacji z klientem 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 rodzajów usług,
- b. nie wykonać zlecenia klienta Banku, jeśli niewykonanie zlecenia stanowiłoby naruszenie umowy zawartej z klientem Banku, w tym w szczególności, jeżeli to niewykonanie powodowane 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 niepełne informacje 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).

1.13. Dyrektorzy jednostek organizacyjnych Banku powinni prowadzić nadzór nad działaniami tych jednostek ze szczególnym uwzględnieniem występowania sytuacji wymienionych w rozdz. C pkt 1.10.-1.12

1.14 Bank świadcząc usługę emisji instrumentów finansowych – w celu uniknięcia potencjalnego konfliktu interesów związanego z zaniżeniem lub zawyżeniem ceny emisji - musi działać tak, aby:

- a. wycena oferty nie promowała interesów innych klientów lub własnych interesów Banku w sposób, który kolidowałby z interesami klienta Banku będącego emitentem i korzystającego z usługi emisji,
- b. zapobiegać lub zarządzić sytuacjami w których pracownicy Banku odpowiedzialni za świadczenie usług na rzecz klientów korzystających z usługi emisji są bezpośrednio zaangażowani w podejmowanie decyzji w sprawie udzielania klientowi będącemu emitentem porad dotyczących finansowania przedsiębiorstw, które odnoszą się do tych wycen.

1.15. Jeżeli Bank nie ma możliwości zarządzenia konfliktem w taki sposób, aby uniknąć niekorzystnego wpływu tego konfliktu na klienta Banku, to powinien rozważyć powstrzymanie się od realizowania danej transakcji lub usługi. W przypadku gdy powyższa sytuacja dotyczyłaby świadczonych przez Bank usług gwarantowania emisji lub subemisji i Bank nie byłby w stanie zarządzić konfliktem w drodze wdrożenia stosownych procedur wewnętrznych, to Bank nie może realizować tej usługi dla danego klienta.

1.16 Bank – w przypadku świadczenia usług gwarantowania emisji lub subemisji – ma obowiązek udzielić podmiotom z Grupy mBanku informacji na temat sytuacji finansowej klienta, o ile:

- a. podmioty te działałyby jako kredytodawcy wobec tego klienta Banku,
- b. przekazanie takich informacji nie naruszałoby barier informacyjnych ustanowionych przez Bank w celu ochrony interesów klienta.

2. Pomiędzy pracownikiem a klientem Banku lub klientami Banku

2.1. 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.

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

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

2.4. Jeżeli pracownik posiada wiedzę, że pomiędzy nim a klientem Banku może wystąpić konflikt interesów lub taki konflikt występuje, niezwłocznie informuje o tym swojego bezpośredniego przełożonego. Przełożony pracownika fakt ten 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.

2.5. 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.

2.6. Postanowienia rozdz.C.1 pkt 1.7 stosuje się odpowiednio w przypadku możliwości wystąpienia lub wystąpienia konfliktu interesów pomiędzy klientem Banku a pracownikiem.

2.7. 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, nie mogą dokonywać na własny rachunek transakcji na papierach wartościowych emitowanych przez te podmioty.

2.8. Pracownicy, o których mowa w rodz. A pkt.5.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 w myśl zapisów odrębnych regulacji wewnętrznych 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. Opiekunowie klientów, poza wymienionymi wyjątkami, nie mogą zasiadać w organach spółki – swojego klienta.

2.9. 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 bliskich w rozumieniu rozdz.C pkt 3.10.b. Zasada ta dotyczy m.in. sytuacji, gdy pracownik zasiada w radzie nadzorczej spółki, która jest klientem Banku.

3. Pomiędzy pracownikiem a Bankiem

3.1. Pracownicy nie mogą zawierać w imieniu Banku umów i transakcji ze znanym im akcjonariuszem Banku, jeżeli te umowy lub transakcje stawiłyby 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).

3.2. 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.

3.3. Niezależnie od postanowień rozdz. C. pkt 2.8, pracownicy, o których mowa w rozdz. A. pkt 5a 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.

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

3.5. Jeżeli pracownik posiada wiedzę, że pomiędzy nim a Bankiem może wystąpić konflikt interesów lub taki konflikt wystąpił, informuje o powyższym niezwłocznie swojego bezpośredniego przełożonego, a ten niezwłocznie dyrektora jednostki organizacyjnej Banku.

3.6. 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.

3.7. 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.

3.8. 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.

3.9. Jeżeli istnieje konieczność realizacji przez pracownika czynności, o których mowa w rozdz. C. pkt. 3.8, to proces ich realizacji powinien być szczególnie nadzorowany przez przełożonego pracownika pod kątem ochrony interesów Banku.

3.10. 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 związane z nim z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli; inni krewni lub powinowaci pracownika oraz osoby które pozostają z pracownikiem we wspólnym gospodarstwie domowym przez okres co najmniej roku,
- 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.

3.11. Jeżeli sytuacja opisana w pkt 3.10 miała miejsce, to przełożony pracownika powinien monitorować działania pracownika pod kątem ochrony interesów Banku.

3.12. 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 Departamentu Bankowości Prywatnej) niebędący kierownikami tych komórek - kierujący tymi komórkami organizacyjnymi powinni objąć nadzorem procesowanie danego wniosku.

3.13. Obowiązkiem pracownika, o którym mowa w rozdz. A. pkt 5a, z wyjątkiem członka Rady Nadzorczej, jest poinformowanie przełożonych o sytuacji, gdy pracownik zainwestował własne środki finansowe w przedsiębiorstwo, które jest klientem Banku i bierze udział w procesie obsługi tego klienta.

3.14. Pracownik powinien być wyłączony z procesu obsługi podmiotu będącego klientem Banku, w którego działalność jest zaangażowany finansowo. W przypadku, gdy takie wyłączenie jest niemożliwe z przyczyn organizacyjnych lub względów biznesowych, pracownik może nadal obsługiwać klienta, ale proces ten musi podlegać stałemu monitoringowi przez kierownictwo jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony pracownik.

3.15. W przypadku wystąpienia jakichkolwiek symptomów nadużycia generowanego tym konfliktem interesów pracownik powinien być natychmiast odsunięty od obsługi klienta. Przypadek taki powinien być niezwłocznie zgłoszony do DC wraz z pełnym wyjaśnieniem zaistniałej sytuacji.

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

3.17. 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, chyba że umowa pomiędzy pracownikiem a Bankiem stanowi inaczej.

3.18. Pracownicy lub firmy kontrolowane przez tych pracowników lub osób im bliskich w rozumieniu rozdz. C pkt. 3.10.b 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 należycie udokumentowaną korzyścią dla Banku. Taka praktyka nie może mieć miejsca w przypadku, gdy pracownik dokonuje wyboru dostawcy lub nadzoruje ten wybór, a sam lub osoba mu bliska może być potencjalnym dostawcą.

3.19. W każdym przypadku, gdy pracownik jest lub zamierza uczestniczyć 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. W przypadku decyzji o kontynuacji współpracy, dyrektor jednostki zobowiązany jest uzasadnić taką decyzję pisemnie i na bieżąco monitorować i dokumentować współpracę z tym kontrahentem.

3.20. 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.

3.21. Pracownicy będący dla siebie osobami bliskimi w rozumieniu wskazanym w rozdz. C pkt. 3.10 b, nie mogą – z zastrzeżeniem rozdz. C. pkt. 3.22 i 3.24 - 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.

3.22. W uzasadnionym przypadku sytuacja opisana powyżej 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.

3.23. 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 pomiędzy pracownikami. 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. Pod uwagę powinny być także brane innego rodzaju relacje osobiste pracowników, a pracownicy są zobowiązani do ujawniania tego rodzaju powiązań.

3.24. Ograniczenie wskazane w rozdz. C pkt. 3.21 nie ma zastosowania do Placówek Partnerskich Oddziału Bankowości Detalicznej.

D. Postanowienia końcowe

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 DC, na piśmie lub za pośrednictwem szyfrowanej poczty elektronicznej.

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.

3. 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.

4. DC dokonuje analiz zgłoszonych konfliktów interesów i wydaje rekomendacje co do sposobu postępowania w danej sprawie oraz monitoruje ich realizację. 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.

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

6. Dyrektorzy jednostek organizacyjnych Banku lub inne wyznaczone przez nich osoby, dokonują nie rzadziej niż raz w roku przeglądu stosowanych w ich jednostkach organizacyjnych rozwiązań i regulacji dotyczących zarządzania konfliktami interesów pod kątem:

- a. adekwatności i skuteczności przyjętych rozwiązań zapobiegających powstawaniu konfliktu interesów,
- b. potencjalnego nadużywania przez osoby realizujące działania w obszarze zarządzania konfliktami interesów możliwości ujawniania zidentyfikowanych konfliktów interesów bez uprzedniego wykorzystania przyjętych rozwiązań organizacyjnych i administracyjnych służących zapobieganiu tym konfliktom i zarządzania nimi,
- c. wyniki przeglądów, jeżeli w ich trakcie zidentyfikowano konflikt interesów lub występowanie zagrożenia nim - są dokumentowane i archiwizowane w poszczególnych jednostkach organizacyjnych przez okres co najmniej 5 lat od daty przeprowadzenia analizy.

7. W szczególności postanowienia pkt. 6. dotyczą:

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

8. Każda nowa usługa i produkt, który Bank zamierza zaoferować klientom powinny być 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.

9. 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.

10. DC dokonuje nie rzadziej niż raz w roku przeglądu niniejszej Polityki pod kątem adekwatności i skuteczności przyjętych rozwiązań zapobiegających powstawaniu konfliktu interesów, ich identyfikacji oraz zarządzania nimi.

11. DC dokonuje analizy niniejszej Polityki częściej niż w terminie określonym w pkt. 10 w przypadku zmiany stanu prawnego dotyczącego zarządzania konfliktem interesów, potencjalnego zaistnienia takiego konfliktu, którego skutki mogą powodować straty w znacznych rozmiarach, a także innych okoliczności mogących mieć wpływ na proces zarządzania konfliktami interesów.