

Załącznik
do Uchwały nr 93 /19 Zarządu mBanku S.A.
z dnia 24.09.2019 r.
w sprawie przyjęcia zaktualizowanej „Polityki zarządzania konfliktami interesów w mBanku S.A.”

Załącznik
do Uchwały 170 /19 Rady Nadzorczej mBanku S.A.
z dnia 12.12.2019r.
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
4. POMIĘDZY CZŁONKAMI RADY NADZORCZEJ I ZARZĄDU A BANKIEM	13
D. POSTANOWIENIA KOŃCOWE	13

A. Cel i zakres Polityki

1. Polityka określa standardy i sposoby działania, które mBank S.A. (dalej „bank”) stosuje by unikać, właściwie identyfikować, zarządzać konfliktami interesów.
2. Rozwiązania przewidziane w Polityce służą zwłaszcza zapewnieniu, aby konflikty interesów były rozwiązywane na zasadzie równego traktowania klientów oraz , że bank, jego pracownicy oraz inne osoby powiązane z bankiem nie będą mieć korzyści lub unikać strat kosztem interesów klientów banku (dalej „klient” lub „klienci”).
3. Zarządzanie konfliktami interesów jest częścią kultury korporacyjnej, za którą odpowiadają wszyscy pracownicy.
Zwłaszcza członkowie zarządu banku (dalej „zarząd”) oraz dyrektorzy jednostek organizacyjnych powinni angażować się w identyfikowanie konfliktów interesów oraz wskazywanie właściwych sposobów zapobiegania im, a także postępowania w przypadku ich wystąpienia.
4. W banku stosujemy bariery informacyjne, by ograniczać przepływ informacji poufnych, informacji dotyczących klientów 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.
Na żądanie banku także inne osoby, świadczące klientom usługi związane z wykonywanym przez bank obrotem instrumentami finansowymi - w imieniu lub na rzecz banku. Są to np. osoby zatrudniane przez agentów banku do czynności agencyjnych na rzecz banku oraz osoby fizyczne uczestniczące w świadczeniu usług na rzecz banku na podstawie umów outsourcingowych, określanych dalej jako „pracownicy”.
6. Pracownicy zobowiązani są do przewidywania i unikania sytuacji, w których ich prywatne interesy mogłyby być sprzeczne z interesami klienta lub banku.
7. Zakresy czynności lub inne dokumenty określające zadania i obowiązki pracowników powinny wykluczać z obowiązków pracownika zadania, które pozostają ze sobą w relacji powodującej konflikt interesów.
8. Zarządzanie konfliktami interesów uwzględnia także działalność podmiotów Grupy mBanku.
9. Zarząd wskazuje Departament Compliance („DC”) jako jednostkę, która nadzoruje zarządzanie konfliktami interesów w banku. W szczególności nadzór dotyczy obszaru wprowadzania regulacji wewnętrznych, rozwiązań informatycznych, konsultacji udzielanych jednostkom organizacyjnym, działań kontrolnych, szkoleniowych oraz wydawania rekomendacji.
10. DC przekazuje zarządowi raport roczny, który może być częścią innych raportów DC, a zwłaszcza Raportu rocznego z zarządzania ryzykiem zgodności. Wrazie potrzeby przekazuje także raporty doraźne na temat zarządzania konfliktami interesów. Raport zawiera 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. Raport dotyczy także świadczenia usług związanych z wykonywanym przez bank lub w jego imieniu obrotem

instrumentami finansowymi lub inną usługą objęta rygorami dyrektywy MiFID II i jej aktów delegowanych. Odnosi się to także do świadczenia usług w odniesieniu do lokat strukturyzowanych w rozumieniu ustawy Prawo bankowe.

11. Zasady Polityki nie mają zastosowania do:

- a. uzgadniania interesów w przejrzystym procesie negocjacji warunków współpracy pomiędzy bankiem a klientami oraz bankiem a pracownikami, gdzie odmiennosc celów jest przesłanką prowadzonych negocjacji, a ich rezultatem jest ustalenie warunków umowy uwzględniającej interesy wszystkich stron.
- b. działalności Biura Maklerskiego mBanku S.A. („BM”), ponieważ BM przyjęło własny „Regulamin zarządzania konfliktem interesów w Biurze Maklerskim mBanku S.A.” („Regulamin BM”).

B. Zasady i pojęcia dotyczące konfliktów interesów

1. Podstawy prawne Polityki

1.1. Sposób zarządzania konfliktami interesów wynika z treści przepisów prawa polskiego i europejskiego oraz standardów rynkowych. 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 i wymogi Dyrektywy MiFID II wraz z aktami wykonawczymi 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, o których mowa w pkt. 1.4.
- d. 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 uregulowania 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 w formie pisemnej lub za pośrednictwem poczty elektronicznej. Format tych informacji musi zapewniać możliwość przechowywania ich przez klienta i bank przez czas wynikający z charakteru informacji oraz celu ich sporządzenia lub przekazania. Musi on uniemożliwiać ich zmianę i pozwalać na

odtworzenie w wersji i formie, w jakiej zostały sporządzone lub przekazane. W ramach komunikacji wewnętrznej w banku preferowana jest szyfrowana poczta elektroniczna.

1.8. Informacje kierowane do klienta zgodnie z Polityką powinny zawierać dane, które pozwolą 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 z powodu świadczonych przez siebie bądź przez spółki z Grupy mBanku usług, w tym obrotu instrumentami finansowymi (w rozumieniu ustawy o obrocie instrumentami finansowymi).

2.2. Przez konflikt interesów rozumie się znane bankowi i pracownikom okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności pomiędzy interesem:

- a. banku,
- b. pracownika,

a obowiązkiem działania przez bank lub spółki Grupy mBank w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu klienta. Dotyczy to również znanych bankowi okoliczności mogących doprowadzić do sprzeczności między interesami kilku klientów.

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 nieuzyskania korzyści przez klienta lub grupę klientów banku,
- b. bank lub pracownik ma powód natury finansowej lub innej, aby preferować klienta lub grupę klientów w stosunku do innego klienta lub grupy klientów. 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 ma powód, aby preferować interes własny lub osoby trzeciej w stosunku do interesów klienta lub grupy klientów,
- 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,
- b. klientem lub klientami a pracownikiem,
- c. pracownikiem a bankiem.

3.2. W banku obowiązuje zasada, że 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 a pracownikiem – interesy klienta 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 świadczeniami 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.

3.4. 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 emitentem 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.

3.5. Konflikt interesów pomiędzy klientem a pracownikiem może wystąpić w szczególności gdy pracownik wykorzysta informacje wrażliwe dotyczące klienta (dalej „informacje wrażliwe”). Są nimi informacje poufne lub informacje objęte tajemnicą zawodową oraz inne informacje dotyczące klienta lub zawieranych przez niego transakcji.

3.6. Konflikt interesów pomiędzy pracownikiem a bankiem może wystąpić w szczególności:

- a. finansowego związania interesów pracownika lub osób mu bliskich (określonych w rozdz. C pkt. 3.10 b Polityki) z interesami podmiotu, który jest równocześnie klientem, gdy ten podmiot obsługuje lub nadzoruje dany pracownik,
- b. obsługiwanego przez pracownika samego siebie lub osób mu bliskich, co powoduje niebezpieczeństwo wykorzystania posiadanych kompetencji i możliwości działania na szkodę banku oraz wykorzystania informacji, w tym informacji poufnych dotyczących banku. Dotyczy to także sprawowania nadzoru nad taką obsługą,
- c. powiązań, w zwłaszcza poprzez zawarcie umowy cywilno-prawnej, 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 lub pomiędzy klientami banku

1.1. Przed zawarciem umowy z klientem jednostka organizacyjna, nadzorująca planowaną usługę lub transakcję, analizuje zapisy umowne oraz inne dostępne informacje dotyczące tego klienta i jego

relacji z bankiem. Ponadto analizuje działania banku pod kątem potencjalnego wystąpienia konfliktów interesów pomiędzy bankiem, podmiotami Grupy mBanku a klientem. W przypadku wątpliwości co do zapisów umowy konsultuje się z DC.

1.2 Gdy konflikt interesów zostanie zidentyfikowany, dyrektor jednostki organizacyjnej decyduje o podjęciu dalszych kroków w tej sprawie, w tym o ewentualnym odstąpieniu przez jednostkę organizacyjną od zawarcia takiej umowy lub transakcji. Ponadto informuje niezwłocznie o tym członka zarządu lub dyrektora zarządzającego nadzorującego tę jednostkę organizacyjną oraz DC.

1.3. Jeśli jednostka organizacyjna banku zidentyfikuje potencjalny lub faktyczny konflikt interesów, który może wyniknąć lub wynikać z powodu świadczenia usługi lub transakcji realizowanej lub planowanej przez inną jednostkę organizacyjną, dyrektorzy tych jednostek organizacyjnych uzgadniają między sobą dalszy sposób postępowania, w tym ewentualne odstąpienie przez bank od realizacji którejs 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 powinno nastąpić wówczas, gdy dyrektorzy nie mogą dojść do porozumienia lub są osobiście zaangażowani w świadczenie usługi, z którą związane jest ryzyko wystąpienia konfliktu interesów. W przypadku :

- a. braku możliwości uzgodnienia stanowiska pomiędzy dyrektorami jednostek organizacyjnych, decyzję w sprawie uzgadniają członkowie zarządu lub dyrektorzy zarządzający nadzorujący te jednostki organizacyjne; w razie braku porozumienia pomiędzy nimi decyzję podejmuje prezes zarządu.
- b. gdy zaangażowane w konflikt jednostki organizacyjne są nadzorowane przez tego samego członka zarządu lub dyrektora zarządzającego, 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 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 nadzorująca umowę, powinna poinformować klienta o istniejących konfliktach interesów. Powinna także wskazać istotę tych konfliktów interesów oraz możliwe sytuacje, w których konflikt interesów może wystąpić. Należy ponadto ustalić z klientem zasady postępowania w takich sytuacjach. W szczególności jednostka organizacyjna musi uzyskać od klienta pisemną zgodę na zawarcie umowy mimo wystąpienia lub możliwości wystąpienia konfliktu interesów. Należy przy tym zachować zasady poufności informacji dotyczących klienta i zachowania tajemnicy zawodowej.

1.7. Gdy konflikt interesów powstanie po zawarciu umowy z klientem, jednostka organizacyjna banku nadzorująca umowę powinna niezwłocznie poinformować o tym klienta. Należy uzyskać pisemną zgodę klienta na dalsze świadczenie usług określonych umową. Ponadto do czasu uzyskania od niego pisemnego oświadczenia o kontynuacji lub rozwiązaniu umowy należy powstrzymać się z realizacją objętych umową usług dla klienta.

1.8. Ujawnienie klientowi 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 powstaniu 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.

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 interesów klienta. Informacja

dla klienta powinna być przekazana na trwałym nośniku i wystarczająco szczegółowa i dostosowana do 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 powstaje lub może powstać w związku ze świadczeniem przez bank usług na rzecz innego klienta, 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 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 obsługiwaniem przez siebie klientem,
- b. pracownicy, działający w ramach jednego z zespołów przy świadczeniu usług na rzecz klienta nie mogą korzystać z informacji wrażliwych, uzyskanych przez pracowników drugiego z zespołów, obsługującego drugiego z klientów,
- c. dyrektorzy jednostek organizacyjnych banku, w ramach której działają oba zespoły powinni wprowadzić odpowiednie procedury pracy, które zapewnią zachowanie poufności informacji uzyskiwanych w toku prac zespołów. Powinni też ustalić zasady postępowania w sprawie przepływu informacji pomiędzy jednostkami organizacyjnymi banku, jednostkami świadczącymi usługi wsparcia jednocześnie dla obu zespołów, w tym ustanowienia barier informacyjnych,
- d. nadzorowanie działań zespołów roboczych również powinno być rozdzielone aż do poziomu, do którego jest to możliwe z uwagi na obowiązującą strukturę organizacyjną zaangażowanych w sprawę jednostek organizacyjnych oraz strukturę organizacyjną.

1.10. Pracownicy, którzy mają dostęp do informacji wrażliwych dotyczących klienta, nie mogą dokonywać na podstawie tych informacji transakcji na rzecz banku lub innych klientów. Zasada ta dotyczy m.in. sytuacji, gdy pracownik zasiada w zarządzie, radzie nadzorczej lub komisji rewizyjnej spółki, która jest klientem.

1.11. Pracownicy nie mogą świadczyć innej usługi na rzecz klienta banku, w tym w szczególności usługi doradczej, wykorzystując informacje wrażliwe dotyczące innych klientów.

1.12. Ponadto, w relacji z klientem w szczególności nie można:

- a. wymuszać na kliencie sprzedaży wiązanej, czyli świadczenia mu określonej usługi pod warunkiem skorzystania przez niego 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, jeśli niewykonanie zlecenia stanowiłoby naruszenie umowy zawartej z klientem, w tym w szczególności, jeżeli to niewykonanie powodowane byłoby chęcią uzyskania korzyści przez bank lub związane z nadmiernymi kosztami dla banku, o ile koszty te wynikają z zawartej pomiędzy bankiem a klientem umowy o świadczenie usług,
- c. w sposób niezgodny z umową z klientem opóźniać przekazania mu informacji lub przekazywać niepełne informacje o zrealizowanych na jego zlecenie transakcjach, w tym w szczególności powodujących straty dla klienta, zwłaszcza jeżeli wynika to z obawy przed zerwaniem przez klienta współpracy z bankiem,
- d. obciążać klienta prowizjami i opłatami za realizowane usługi w sposób znacząco odbiegający od obciążeń i prowizji nakładanych na innych klientów 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 zakresie zawierania umów i świadczenia usług, w tym także zawieranych i świadczonych przez spółki Grupy mBanku (jeżeli bank ma na to wpływ) - traktować klienta, który jest znanym bankowi jego akcjonariuszem w sposób uprzywilejowany w stosunku do innych klientów, w tym w szczególności klientów będących znanymi bankowi

akcjonariuszami, chyba że uprzywilejowanie takie wynika z przepisów prawa (np. dotyczących nadzoru skonsolidowanego).

1.13. Dyrektorzy jednostek organizacyjnych powinni prowadzić nadzór nad działaniami tych jednostek z 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, który jest emitentem i korzysta z usługi emisji,
- b. zapobiegać lub zarządzać sytuacjami, w których pracownicy odpowiedzialni za świadczenie usług na rzecz klientów korzystających z usługi emisji są bezpośrednio zaangażowani w podejmowanie decyzji w sprawie udzielania klientowi, który jest emitentem porad na temat finansowania podmiotów, które odnoszą się do tych wycen.

1.15. Jeżeli bank nie ma możliwości zarządzenia konfliktem interesów w taki sposób, aby uniknąć jego niekorzystnego wpływu na klienta, 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 poprzez wdrożenie odpowiednich procedur wewnętrznych, to nie może on realizować tej usługi dla danego klienta.

1.16. Bank – gdy świadczy usługi gwarantowania emisji lub subemisji – ma obowiązek poinformować podmioty z Grupy mBanku o sytuacji finansowej klienta, o ile:

- a. podmioty te działałyby jako kredytodawcy wobec tego klienta,
- 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 ich wynagrodzenie otrzymywane w związku ze świadczeniem danego typu usługi na rzecz klientów byłoby bezpośrednio uzależnione od wynagrodzenia innego pracownika lub przychodów innych jednostek biznesowych uzyskiwanych w związku ze świadczeniem na rzecz klientów innego typu usługi, wtedy gdy przy świadczeniu 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 zadań pracowników, zwłaszcza uwzględniając ich wykonywanie w tym samym czasie lub bezpośrednio po sobie – dyrektorzy jednostek organizacyjnych powinni zadbać, aby czas realizacji zadań oraz istota tych zadań nie powodowały możliwości wystąpienia konfliktu interesów w stosunku do klienta lub klientów.

2.4. Jeżeli pracownik wie, że pomiędzy nim a klientem może wystąpić konflikt interesów lub taki konflikt występuje, niezwłocznie informuje o tym swojego bezpośredniego przełożonego. Przełożony pracownika zgłasza ten fakt niezwłocznie dyrektorowi jednostki organizacyjnej. Jeżeli sprawa wystąpienia lub możliwości wystąpienia konfliktu interesów dotyczy dyrektora jednostki organizacyjnej, to jest to zgłaszane 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 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, 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 uczestniczyć w procesie świadczenia usług na rzecz klientów, których interesy mogą stać w sprzeczności z interesami klienta, 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, a które są 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.

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 stawiałyby akcjonariusza w pozycji uprzywilejowanej w stosunku do innych znanych tym pracownikom akcjonariuszy, 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, innej umowy cywilno-prawnej, czy formy zatrudnienia 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 wie, że pomiędzy nim a bankiem może wystąpić konflikt interesów lub taki konflikt wystąpił, informuje o tym swojego bezpośredniego przełożonego, a ten niezwłocznie dyrektora jednostki organizacyjnej banku.

3.6. Jeżeli sprawa wystąpienia lub możliwości wystąpienia konfliktu interesów dotyczy dyrektora jednostki organizacyjnej, to fakt ten zgłasza się członkowi zarządu lub dyrektorowi zarządzającemu nadzorującemu tę jednostkę organizacyjną.

3.7. Dyrektor jednostki organizacyjnej lub odpowiednio członek zarządu albo dyrektor zarządzający nadzorujący daną jednostkę decyduje o dalszych krokach 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 lub bezpośredni przełożony pracownika, który wie o możliwości wystąpienia konfliktu interesów pomiędzy bankiem a pracownikiem, nie powinien powierzać pracownikowi czynności, które powodują wystąpienie konfliktu interesów pomiędzy bankiem a tym pracownikiem lub powodują możliwość wystąpienia takiego konfliktu interesów.

3.9. Jeżeli istnieje konieczność, aby pracownik realizował czynności, o których mowa w rozdz.C. pkt. 3.8, to ich realizacja powinna być szczególnie nadzorowana 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,
- c. osób prawnych, w których ci pracownicy lub osoby im bliskie mają 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, którzy są jednocześnie klientami nie mogą składać wniosków kredytowych bezpośrednio w komórkach organizacyjnych (np. w CUF-ie), którymi kierują. W takim przypadku wnioskujący pracownicy powinni korzystać z kanałów zdalnych (infolinia, serwisy internetowe) lub złożyć wniosek w innej niż podległa im bezpośrednio jednostka organizacyjna banku. Gdy wniosek składają pracownicy jednostek organizacyjnych (CUF-ów, Placówek Partnerskich i Departamentu Bankowości Prywatnej) niebędący kierownikami tych komórek - kierujący tymi jednostkami organizacyjnymi powinni objąć nadzorem procesowanie takiego wniosku.

3.13. Obowiązkiem pracownika, o którym mowa w rozdz. A. pkt 5a, z wyjątkiem członka rady nadzorczej, jest poinformowanie przełożonych o sytuacji, gdy zainwestował on własne środki finansowe w przedsiębiorstwo, które jest klientem 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 on zatrudniony.

3.15. W przypadku wystąpienia jakichkolwiek symptomów nadużycia generowanego tym konfliktem interesów, pracownik powinien być natychmiast odsunięty od obsługi klienta. Przypadek taki trzeba niezwłocznie zgłosić 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 nich lub osoby im bliskie w rozumieniu rozdz. C pkt. 3.10.b z pozycji właścicielskich lub poprzez udział w ich organach zarządzających lub nadzorczych, nie mogą świadczyć usług lub być dostawcą 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 wybiera dostawcę lub nadzoruje ten wybór, a sam lub osoba mu bliska może być potencjalnym dostawcą.

3.19. W każdym przypadku, gdy pracownik jest lub zamierza być 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.

4.21. Pracownicy, którzy są 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, by ją wyeliminować. Jeśli taka sytuacja dotyczy dyrektora jednostki, za podjęcie działań eliminujących odpowiada członek zarządu lub dyrektor zarządzający nadzorujący daną jednostkę. Do czasu wyeliminowania tej 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.

4.22. 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, wraz z jej uzasadnieniem, 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.

4. Pomiedzy członkami rady nadzorczej i zarządu a bankiem

4.1. Członkowie rady nadzorczej oraz zarządu banku powinni ujawniać na forum tych organów powstanie lub możliwość powstania konfliktu interesów oraz powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji i głosowania nad sprawami, które taki konflikt mogą powodować – w relacji z klientem banku lub bankiem.

4.2. Przyjmuje się, że co najmniej następujące sytuacje mogą generować faktyczny lub potencjalny konflikt interesów:

- a. interes ekonomiczny (np. posiadanie papierów wartościowych, tytułu własności, prawa członkostwa, czy innych interesów ekonomicznych dotyczących klientów, jak np. prawa własności intelektualnej, czy kredytu udzielonego przez bank spółce, w której współnikiem jest członek rady nadzorczej lub zarządu);
- b. osobiste lub zawodowe powiązania z właścicielami znacznych pakietów akcji banku;
- c. osobiste lub zawodowe powiązania z pracownikami banku lub podmiotu z grupy kapitałowej banku (np. bliskie powiązania rodzinne);
- d. inne zatrudnienie lub poprzednie zatrudnienie w okresie ostatnich np. pięciu lat);
- e. powiązania osobiste lub zawodowe z określonymi osobami lub podmiotami, będącymi kontrahentami banku (np. firmami konsultingowymi czy dostawcami innych usług);
- f. członkostwo w podmiocie posiadającym sprzeczne interesy w porównaniu do banku;
- g. powiązania polityczne.

4.3. Wszystkie faktyczne i potencjalne konflikty interesów dotyczące członków rady nadzorczej i zarządu banku powinny być zgłaszane, omawiane, dokumentowane i rozstrzygane na forum rady nadzorczej lub zarządu (tj. powinny zostać podjęte konieczne środki minimalizujące ryzyko).

4.4. Bank informuje właściwe organy nadzorcze, jeśli rozpozna konflikt interesów, który może mieć wpływ na niezależność osądu członka rady nadzorczej lub zarządu oraz o podjętych środkach minimalizujących ryzyko.

4.5. Nie uważa się za mające wpływ na niezależność osądu członka rady nadzorczej lub zarządu bycie akcjonariuszem lub udziałowcem banku lub podmiotu z grupy kapitałowej banku, jak również korzystanie z usług banku lub podmiotów z grupy kapitałowej banku.

D. Postanowienia końcowe

1. Dyrektor jednostki organizacyjnej lub jej pracownik o wszystkich zaistniałych lub mogących potencjalnie wystąpić konfliktach interesów związanych z działalnością tej jednostki organizacyjnej 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, że 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.

4. DC analizuje zgłoszone konflikty 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, by podjął decyzję w tej sprawie.

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 lub inne wyznaczone przez nich osoby, przeglądają nie rzadziej niż raz w roku stosowane w ich jednostkach rozwiązania i regulacje dotyczące 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 informacjami wrażliwymi,
- b. ustanawiania barier informacyjnych w ramach jednostek organizacyjnych oraz pomiędzy poszczególnymi jednostkami organizacyjnymi,
- 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 oraz nadzorowania realizacji tych zadań.

8. Właściciel każdej nowej usługi lub produktu, przed ich zaoferowaniem klientom, powinien je przeanalizować pod kątem możliwości wywoływania przez nie konfliktu interesów pomiędzy bankiem a klientami, 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 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 przegląda nie rzadziej niż raz w roku Politykę pod kątem adekwatności i skuteczności przyjętych rozwiązań, które zapobiegają powstawaniu konfliktu interesów oraz ich identyfikacji i zarządzania nimi.

11. DC analizuje Politykę 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.

12. W procesie wstępnej oceny odpowiedniości kandydatów na stanowiska OPKFB (osoby pełniące kluczowe funkcje w Banku), z wyłączeniem Członków Rady Nadzorczej i Członków

Zarządu Banku, DHR powinien zweryfikować kandydata wybranego do zatrudnienia w systemie Factiva pod kątem kwalifikacji danej osoby jako PEP. Wyniki weryfikacji powinny zostać zamieszczone w formularzu oceny, będącym elementem procesu rekrutacji obowiązującego w Banku.”