

## Informacja dotycząca przyjętej w mBanku Hipotecznym S.A. Polityki zarządzania konfliktami interesów

### I. Podstawowe zasady

Polityka zarządzania konfliktami interesów (zwana dalej „Polityką”) określa standardy i sposoby działania, które mBank Hipoteczny S.A. (dalej: „bank”) stosuje by unikać, właściwie identyfikować i zarządzać konfliktami interesów.

Rozwiązania przewidziane w Polityce mają:

- zapewniać rozwiązywanie konfliktów interesów na zasadzie równego traktowania klientów,
- gwarantować, że bank, członkowie rady nadzorczej, członkowie zarządu, pracownicy<sup>1</sup> i współpracownicy<sup>2</sup> nie będą osiągać korzyści, ani nie będą unikać strat kosztem interesów klientów.

Zarządzanie konfliktami interesów jest częścią kultury korporacyjnej Grupy mBanku, za którą odpowiadają członkowie rady nadzorczej, członkowie zarządu, pracownicy i współpracownicy.

Szczególnie ważne jest, aby członkowie zarządu oraz dyrektorzy komórek organizacyjnych / pracownicy na samodzielnych stanowiskach pracy podlegających w strukturze organizacyjnej bezpośrednio członkom zarządu (dalej „samodzielne stanowiska pracy”) angażowali się w identyfikację konfliktów interesów oraz wskazywanie właściwych sposobów zapobiegania konfliktom interesów i postępowania w przypadku, gdy się pojawią.

W banku stosujemy bariery informacyjne, by ograniczać przepływ informacji poufnych i informacji dotyczących klientów. Komórki organizacyjne, a także wydziały w ramach jednej komórki, rozdzielone skutecznie barierami informacyjnymi, mogą świadczyć jednocześnie takie usługi, które bez zastosowania barier informacyjnych mogłyby spowodować konflikt interesów. Jako podmiot będący częścią Grupy mBanku, zawieramy transakcje z mBankiem S.A. oraz z podmiotami powiązanymi z mBankiem S.A. w sposób, który zapewnia odpowiednie zarządzanie konfliktami interesów.

### II. Definicja konfliktu interesów

Konflikt interesów oznacza wszelkie znane bankowi, członkom rady nadzorczej, członkom zarządu, pracownikom i współpracownikom okoliczności, w których na ryzyko związane z profesjonalnym osądem lub działaniem na rzecz jednej strony mogą mieć wpływ inne strony. W tym kontekście pojęcie konfliktu interesów interpretujemy szeroko. Konflikt interesów powstaje na ogół wtedy, gdy kilka stron dąży do osiągnięcia tych samych celów biznesowych, przy czym realizacja celu przez jedną ze stron musi wiązać się z niekorzystnym rezultatem dla innych zainteresowanych stron. Niekorzystny rezultat może wiązać się z naruszeniem preferencji klienta w zakresie czynników zrównoważonego rozwoju<sup>3</sup>. Wprawdzie istnienie

<sup>1</sup> **pracownicy** – pracownicy banku zatrudnieni na umowę o pracę

<sup>2</sup> **współpracownicy** – osoby pozostające z bankiem w stosunku zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze, a także (gdy bank tego zażąda) inne osoby fizyczne posiadające status przedsiębiorcy uczestniczące w świadczeniu usług na rzecz banku na podstawie umów outsourcingowych

<sup>3</sup> **czynniki zrównoważonego rozwoju** – kwestie środowiskowe, społeczne i pracownicze, kwestie dotyczące poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji i przekupstwu

konfliktu interesów nie wskazuje na jakiegokolwiek niewłaściwe postępowanie samo w sobie, może jednak przerodzić się w kwestię prawną i/lub stanowić ryzyko utraty reputacji, jeśli nie zostanie odpowiednio zarządzone.

Konflikt interesów (także potencjalny) może mieć charakter utrzymujący się i wymagać stałego zarządzania. Konflikty interesów mogą także zachodzić nieoczekiwanie w odniesieniu do pojedynczych zdarzeń – wtedy w celu zarządzenia nimi można zastosować jednorazowe rozwiązania. W obu przypadkach stosujemy odpowiednie zasady i rozwiązania przewidziane w Polityce.

Konflikt interesów to znane bankowi i pracownikom okoliczności, które mogą doprowadzić do sprzeczności pomiędzy interesem:

- banku,
- członka rady nadzorczej, członka zarządu, pracownika i współpracownika,
- poszczególnych komórek organizacyjnych,
- klienta lub różnych klientów banku,
- kontrahenta lub różnych kontrahentów banku,

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

Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy bank lub członek rady nadzorczej, członek zarządu, pracownik bądź współpracownik:

- może w sytuacji, która nie jest wskazana w umowie z klientem, uzyskać korzyści lub uniknąć straty, jeśli klient lub grupa klientów poniesie stratę lub nie uzyska korzyści,
- ma powód natury finansowej lub innej, aby preferować klienta lub grupę klientów lub kontrahentów w stosunku do innego klienta lub grupy klientów lub kontrahentów. Jeśli preferencja dotyczy klientów lub kontrahentów spełniających określony warunek np. powodują mniejszy wymóg kapitałowy dla banku, należy to ujawnić w dokumentach dostępnych klientom lub kontrahentom,
- ma powód, aby preferować interes własny lub osoby trzeciej w stosunku do interesów klienta lub grupy klientów lub kontrahentów,
- ma interes w określonym wyniku usługi świadczonej na rzecz klienta, który to interes jest rozbieżny z interesem klienta,
- prowadzi taką samą działalność jak klient,
- otrzyma od osoby innej niż klient odrębną korzyść majątkową, inną niż standardowe prowizje i opłaty, w związku z usługą świadczoną na rzecz klienta, a w przypadku kontrahenta na rzecz banku,
- może uzyskać korzyści lub uniknąć strat kosztem interesów banku, w tym interesów o profilu reputacyjnym.

Bank zabrania wszelkiego bezpośredniego lub pośredniego stosowania działań (udzielania, przyjmowania, żądania lub egzekwowania wszelkiego rodzaju korzyści) mających znamiona przekupstwa na rzecz członków rady nadzorczej, członków zarządu, pracowników i współpracowników, urzędników państwowych, organizacji handlowych lub na rzecz osób związanych z bankiem lub obszarami jego działalności. W takim przypadku potencjalnym konfliktom interesów zapobiegamy lub nimi zarządzamy zgodnie z obowiązującymi w banku politykami w zakresie przeciwdziałania korupcji oraz zapobiegania nadużyciom.

### III. Struktura zarządzania konfliktami interesów

Proces zarządzania konfliktami interesów w banku jest dostosowany do obowiązującej struktury organizacyjnej:

- a. rada nadzorcza nadzoruje wdrożenie i realizację przez zarząd banku zasad dotyczących zapobiegania konfliktom interesów, identyfikacji faktycznych i potencjalnych konfliktów interesów oraz zarządzania nimi,
- b. zarząd banku odpowiada za wdrożenie i realizację zasad dotyczących zapobiegania konfliktom interesów, identyfikacji faktycznych i potencjalnych konfliktów interesów oraz zarządzania nimi,
- c. Dyrektorzy komórek organizacyjnych / samodzielne stanowiska pracy odpowiadają za:
  - wdrożenie odpowiednich mechanizmów kontrolnych w zakresie zarządzania konfliktami interesów oraz wybór sposobu ich monitorowania, zgodnie z podejściem opartym na ryzyku,
  - niezwłoczne powiadomienie Departamentu Compliance o wszystkich zaistniałych lub potencjalnych konfliktach interesów związanych z działalnością komórki organizacyjnej lub jej pracowników / samodzielnych stanowisk pracy i współpracowników,
  - przegląd, nie rzadziej niż raz w roku, stosowanych w ich obszarach regulacji i rozwiązań pod kątem:
    - adekwatności i skuteczności przyjętych rozwiązań zapobiegających konfliktom interesów,
    - potencjalnego nadużywania przez osoby realizujące działania w obszarze zarządzania konfliktami interesów możliwości ujawniania konfliktów interesów bez uprzedniego wykorzystania przyjętych rozwiązań organizacyjnych i administracyjnych służących zapobieganiu tym konfliktom i zarządzania nimi,
- d. Departament Compliance sprawuje nadzór nad zarządzaniem konfliktami interesów w banku, w tym w szczególności odpowiada za:
  - analizę zgłoszonych konfliktów interesów i wydawanie rekomendacji dotyczących sposobu postępowania w danej sprawie,
  - prowadzenie rejestru wydanych rekomendacji,
  - cykliczne, a w razie potrzeby także doraźne, raportowanie do zarządu banku i rady nadzorczej dotyczące zarządzania konfliktami interesów, w tym prezentów wręczonych lub otrzymanych przez pracowników lub współpracowników banku,
  - przeprowadzanie kontroli z zakresu przestrzegania Polityki, jako jednostka drugiej linii obrony,
  - badanie wpływu zmian strukturalnych w organizacji segmentów biznesowych na bariery informacyjne i ogólnie na wymianę informacji, a w razie potrzeby przedstawienie wytycznych dla komórek mających na celu zapewnienie zgodności z procesami i zasadami dotyczącymi przetwarzania informacji w ramach planowanej zmiany organizacyjnej,
  - coroczny przegląd Polityki i weryfikację, czy przyjęte rozwiązania, które służą zapobieganiu konfliktom interesów, ich identyfikacji i zarządzaniu nimi, są adekwatne i skuteczne.

### IV. Podstawowe typy konfliktów interesów

Konflikt interesów może wystąpić w szczególności między:

- bankiem a klientem lub klientami – wówczas interesy klienta mają pierwszeństwo przed interesami banku,
- klientem lub klientami a członkiem rady nadzorczej, członkiem zarządu, pracownikiem lub współpracownikiem – wówczas interesy klienta mają pierwszeństwo przed interesami członka rady nadzorczej, członka zarządu, pracownika i współpracownika,

- członkiem rady nadzorczej, członkiem zarządu, pracownikiem lub współpracownikiem a bankiem - wówczas interesy banku mają pierwszeństwo przed interesami członka rady nadzorczej, członka zarządu, pracownika i współpracownika.

Konflikt interesów między bankiem a klientem może wystąpić w związku ze świadczoną przez bank we współpracy z mBankiem S.A. obsługą posprzedażową w zakresie kredytów hipotecznych udzielonych konsumentom i kredytów komercyjnych udzielonych przedsiębiorcom, a innymi usługami i produktami świadczonymi lub oferowanymi przez mBank S.A. lub spółki Grupy mBanku.

Ponadto konflikt interesów między bankiem a klientem może pojawić się, gdy:

- bank równolegle świadczy te same usługi na rzecz kilku klientów, w szczególności prowadzących działalność konkurencyjną,
- bank bierze udział w procesie wyznaczania wskaźników referencyjnych,
- mBank S.A. świadczy usługi na rzecz banku jako emitenta instrumentów finansowych, które to instrumenty mogą być jednocześnie przedmiotem transakcji zawartej przez klienta z mBankiem S.A. lub którym to klientom mBank S.A. udzielił lub zamierza udzielić finansowania.

Konflikt interesów między klientem a członkiem rady nadzorczej, członkiem zarządu, pracownikiem lub współpracownikiem może wystąpić w szczególności, gdy członek rady nadzorczej, członek zarządu, pracownik lub współpracownik wykorzysta informacje wrażliwe, tzn. informacje poufne, objęte tajemnicą bankową albo inne nieupublicznione informacje dotyczące klienta lub zawieranych przez niego transakcji.

Konflikt interesów między pracownikiem lub współpracownikiem a bankiem może wystąpić w szczególności, gdy:

- pracownik lub współpracownik bądź osoby mu bliskie mają udziały lub zaangażowanie finansowe w podmiocie, który jest również klientem obsługiwanym lub nadzorowanym przez tego pracownika lub współpracownika,
- pracownik lub współpracownik obsługuje samego siebie lub osoby mu bliskie, co powoduje niebezpieczeństwo wykorzystania posiadanych kompetencji, możliwości działania na szkodę banku oraz możliwość wykorzystania informacji, w tym informacji poufnych dotyczących banku; dotyczy to także sprawowania nadzoru nad taką obsługą,
- istnieją powiązania między pracownikiem lub współpracownikiem a podmiotem, który prowadzi działalność konkurencyjną wobec banku,
- pracownik lub współpracownik bądź członek jego rodziny nabywa/zamierza nabyć nieruchomości u dewelopera, który jest klientem banku, na zasadach korzystniejszych niż przewiduje to oferta dewelopera skierowana do klientów lub grup klientów.

## V. Przeciwdziałanie i zarządzanie konfliktami interesów

W banku podejmujemy środki w celu zapobiegania potencjalnym lub faktycznym konfliktom interesów, a jeśli wystąpią – w celu odpowiedniego zarządzania nimi. W szczególności przyjmujemy procedury i środki, które dotyczą:

- monitorowania przetwarzania i ujawniania informacji poufnych, w tym stosowania barier informacyjnych,
- ustanowienia obszarów poufności,
- ujawnienia konfliktu interesów (potencjalnemu) klientowi lub innym zaangażowanym stronom,
- odmowy działania dla jednej lub więcej stron konfliktu.

Wszystkie decyzje dotyczące właściwego rozwiązywania konfliktów interesów powinny opierać się na następujących podstawowych zasadach:

- zapewnieniu sprawiedliwego traktowania wszystkich klientów i zaangażowanych stron,
- ograniczeniu do minimum narażenia banku na ryzyko prawne, regulacyjne i ryzyko utraty reputacji.

**Bank stosuje poniższe zasady w celu zapobiegania powstawaniu konfliktów interesów:**

**1) między bankiem a klientem / klientami banku lub kontrahentem:**

- przed zawarciem umowy z klientem/kontrahentem przeprowadzamy analizę zapisów umownych i innych dostępnych informacji dotyczących tego klienta/kontrahenta i jego relacji z bankiem; dodatkowo analizujemy działania banku pod kątem potencjalnego wystąpienia konfliktów interesów pomiędzy bankiem, mBankiem S.A. lub podmiotami Grupy mBanku a klientem/ kontrahentem; wątpliwości dotyczące zapisów umowy konsultowane są z Departamentem Compliance,
- pracownicy i współpracownicy, którzy mają dostęp do informacji wrażliwych klienta, nie mogą na ich podstawie przeprowadzać transakcji na rzecz banku lub innych klientów; zasada ta dotyczy m.in. sytuacji, gdy pracownik lub współpracownik zasiada w zarządzie, radzie nadzorczej lub komisji rewizyjnej spółki, która jest klientem,
- pracownicy i współpracownicy nie mogą świadczyć innej usługi na rzecz klienta banku, w tym w szczególności usługi doradczej, przy wykorzystaniu informacji wrażliwych dotyczących innych klientów,
- w relacji z klientem w szczególności nie można:
  - wymuszać na kliencie sprzedaży wiązanej,
  - nie zrealizować zlecenia klienta, jeśli naruszałoby to umowę z nim zawartą,
  - w sposób niezgodny z umową z klientem opóźniać powiadomienia lub przekazywać niepełne informacje o zrealizowanych na jego zlecenie transakcjach,
  - 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,
  - w zakresie zawierania umów i świadczenia usług przez mBank S.A. lub spółki Grupy mBanku (jeśli bank ma na to wpływ) - traktować klienta, którego bank zna jako jego akcjonariusza w sposób uprzywilejowany w stosunku do innych klientów.

Jeżeli nie mamy możliwości zarządzenia konfliktem interesów w taki sposób, aby uniknąć jego niekorzystnego wpływu na klienta, powinniśmy rozważyć powstrzymanie się od realizowania danej transakcji lub usługi.

Jeśli konflikt interesów między bankiem a klientem powstaje lub może powstać w związku ze świadczeniem przez nas usług na rzecz innego klienta, to usługi te powinny być świadczone za pośrednictwem różnych zespołów.

Przepływ informacji wrażliwych odbywa się na zasadzie „need-to know” – czyli wiedzy koniecznej do wykonania powierzonych obowiązków. Przepływ takich informacji powinien następować tak, aby nie były przekraczane ustanowione bariery informacyjne. Bariery informacyjne mogą mieć postać barier fizycznych, elektronicznych lub funkcjonalnych / organizacyjnych. Bariery mogą mieć charakter stały lub tymczasowy. Wszyscy pracownicy i współpracownicy banku są odpowiedzialni za przestrzeganie zasady „need-to-know” oraz nieprzekraczanie ustanowionych barier informacyjnych.

## 2) między pracownikiem / współpracownikiem a klientem banku lub klientami banku:

- wynagrodzenie pracowników i współpracowników za świadczenie danej usługi na rzecz klientów nie powinno być bezpośrednio uzależnione od wynagrodzenia innego pracownika lub współpracownika, bądź przychodów innych komórek uzyskiwanych w związku z tym, że świadczą na rzecz klientów innego typu usługi, wtedy gdy przy świadczeniu obu tych usług może powstać konflikt interesów,
- przy planowaniu zadań pracowników i współpracowników przełożeni uwzględniają, czy wykonują je w tym samym czasie lub bezpośrednio po sobie; ponadto dbają o to, aby czas realizacji i istota tych zadań nie powodowały możliwości wystąpienia konfliktu interesów, w szczególności w relacji z klientem,
- wdrażane w banku mechanizmy dotyczące wynagrodzeń (w tym wynagrodzeń zmiennych) dla pracowników i współpracowników powinny być konsultowane z Departamentem Compliance,
- pracownicy i współpracownicy nie mogą uczestniczyć w organach nadzorczych i zarządzających spółek - klientów, chyba że:
  - uczestnictwo takie wynika z ich obowiązków służbowych,
  - uzyskali na to zgodę zarządu,
- członkowie rady nadzorczej, członkowie zarządu, pracownicy i współpracownicy, którzy mają dostęp do informacji wrażliwych, nie mogą na ich podstawie przeprowadzać transakcji na rachunek własny lub na rachunek osób im bliskich; dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy pracownik lub współpracownik zasiada w radzie nadzorczej spółki, która jest klientem banku,
- pracownik lub współpracownik, który jest osobą nadzorującą lub zarządzającą w spółce, która jest klientem banku nie może uczestniczyć ani nadzorować procesu świadczenia usług na rzecz klientów, których interesy mogą być sprzeczne z interesami tej spółki.

Jeśli pracownik lub współpracownik wie, że między nim a klientem/kontrahentem występuje lub może wystąpić konflikt interesów, niezwłocznie powiadamia o tym swojego bezpośredniego przełożonego. Przełożony pracownika lub współpracownika niezwłocznie zgłasza ten fakt członkowi zarządu nadzorującemu daną komórkę organizacyjną.

## 3) między pracownikiem / współpracownikiem a bankiem:

- pracownicy i współpracownicy nie mogą zawierać jakichkolwiek transakcji lub przeprowadzać działań, które mogłyby podważać wiarygodność i uczciwość pracownika lub współpracownika, a także samego banku,
- członkowie rady nadzorczej, członkowie zarządu, pracownicy i współpracownicy muszą przewidywać i unikać sytuacji, w których ich prywatne interesy (oraz znane im działania osób im bliskich) mogą być sprzeczne z interesami klienta lub banku. W szczególności powinni pod powyższym kątem analizować kwestie:
  - zatrudnienia w podmiotach innych niż bank,
  - pełnienia funkcji w organach innych podmiotów,
  - posiadania udziałów kapitałowych lub zaangażowania finansowego w innych podmiotach,
  - zawierania transakcji na własny rachunek na instrumentach finansowych,
- pracownicy i współpracownicy nie mogą uczestniczyć w organach nadzorczych lub zarządzających innych podmiotów, prowadzących działalność konkurencyjną wobec banku, chyba że uzyskają na to zgodę w myśl odrębnych regulacji wewnętrznych banku,
- pracownicy i współpracownicy nie mogą pozostawać w stosunku zatrudnienia w rozumieniu Kodeksu pracy oraz nie mogą zawrzeć:
  - umowy zlecenia lub umowy o dzieło,
  - innej umowy cywilno-prawnej,



- innej formy zatrudnienia w rozumieniu Kodeksu cywilnego z innym podmiotem konkurencyjnym, w tym w szczególności z innym bankiem,
- pracownicy i współpracownicy nie mogą procesować oraz zatwierdzać decyzji podejmowanych na etapie obsługi posprzedażowej kredytów, jeśli dokonuje się ich na rzecz:
  - tych pracowników lub współpracowników,
  - osób bliskich pracownikom lub współpracownikom,
  - osób prawnych, w których ci pracownicy i współpracownicy lub osoby im bliskie mają udziały lub są członkami organów tych osób prawnych, bądź ich pracownikami posiadającymi uprawnienia decyzyjne,
  - osób fizycznych lub prawnych, których interesy ekonomiczne są równoważne interesom pracowników i współpracowników lub bliskich im osób,
- pracownicy i współpracownicy nie mogą wykorzystywać nazwy i logo banku oraz jego druków i formularzy firmowych, do działań, które nie są związane z wykonywaniem obowiązków służbowych; nie mogą także – bez uprzedniej zgody banku wyrażonej na piśmie - wykorzystywać do działań niezwiązanych z obowiązkami służbowymi utworów, co do których prawa autorskie przysługują bankowi
- pracownicy i współpracownicy nie powinni wykorzystywać sprzętu teleinformatycznego i samochodów służbowych im udostępnionych do innej działalności niż wykonywana na rzecz banku, zwłaszcza zarobkowej, chyba że dopuszczają to zapisy umowy między pracownikiem lub współpracownikiem a bankiem,
- pracownicy i współpracownicy, którzy nadzorują lub wykonują usługi na rzecz danego klienta nie mogą uczestniczyć w organach nadzorczych lub zarządzających tego klienta, a tym samym ubiegać się o zgodę na takie uczestnictwo; nie mogą również pełnić funkcji kierowniczych w przedsiębiorstwie tego klienta.

Konflikt interesów może wystąpić także w zakresie składania zamówień i innych relacji biznesowych, które bank utrzymuje z osobą fizyczną lub osobą prawną, w której uczestniczy aktywny pracownik lub współpracownik bądź osoba mu bliska. Dzieje się tak, gdy pracownik lub współpracownik banku ma możliwość wywierania wpływu na zamierzone złożenie zamówienia lub nawiązanie innej relacji biznesowej, na własną korzyść lub na korzyść osoby mu bliskiej. To samo dotyczy umów dotyczących bezpośredniego lub pośredniego zakupu usług lub towarów zawartych z aktualnymi lub byłymi pracownikami lub współpracownikami banku. Takie kontrakty są zasadniczo zabronione, chyba że odbywają się na przejrzystych zasadach z należycie udokumentowaną korzyścią dla banku. Pracownik lub współpracownik banku, w sytuacji gdy on sam lub osoba mu bliska są zaangażowani w realizację zamówienia lub inną relację biznesową, musi powiadomić o tym Departament Compliance za pośrednictwem swojego bezpośredniego przełożonego.

#### **4) między bankiem a członkami rady nadzorczej i zarządu:**

- członkowie rady nadzorczej oraz zarządu banku
  - powinni ujawniać na forum tych organów, że powstał lub może powstać konflikt interesów w relacji z klientem banku lub bankiem,
  - nie powinni zabierać głosu w dyskusji i głosować nad sprawami, które taki konflikt mogą powodować,
  - powinni – w uzasadnionych przypadkach, gdy wystąpił konflikt interesów, którym nie można adekwatnie zarządzić – rozważyć rezygnację z pełnionej funkcji.

- wszystkie faktyczne i potencjalne konflikty interesów, które dotyczą członków rady nadzorczej i zarządu banku powinny być zgłaszane, omawiane, rozstrzygane na forum rady nadzorczej lub zarządu i odpowiednio dokumentowane w protokołach z posiedzeń tych organów,
- jeśli rada nadzorcza lub zarząd rozpozna konflikt interesów, który może mieć wpływ na niezależność osądu członka rady nadzorczej lub zarządu, przekazuje – za pośrednictwem Departamentu Compliance – do właściwych organów nadzorczych informacje o tym fakcie oraz o środkach podjętych, by zminimalizować ryzyko,
- członkowie zarządu oraz osoby pełniące kluczowe funkcje w banku nie mogą pełnić dodatkowych funkcji w podmiocie zależnym lub innym podmiocie należącym do Grupy mBanku, jeżeli:
  - mogłyby to negatywnie wpłynąć na efektywność obowiązków wykonywanych w banku, tzn. nie gwarantowałyby poświęcenia niezbędnej ilości czasu na wykonywanie funkcji w banku lub
  - powodowałyby powstanie konfliktów interesów osłabiających niezależność osądu wobec funkcji pełnionej w banku,
- nie uważa się za mające wpływ na niezależność osądu członka rady nadzorczej lub zarządu jeśli:
  - jest on akcjonariuszem lub udziałowcem podmiotu z grupy kapitałowej mBanku
  - korzysta z usług banku lub podmiotów z grupy kapitałowej mBanku.

## VI. Zasady ujawniania konfliktu interesów

Rada nadzorcza i zarząd banku zapewniają publiczne ujawnianie odpowiednich informacji dotyczących przyjętej w banku Polityki zarządzania konfliktami interesów, z wyłączeniem danych prawnie chronionych, w tym tajemnicy bankowej lub tajemnicy przedsiębiorstwa oraz danych osobowych.

Ujawnienia obejmują informacje na temat sposobu zarządzania przez bank istotnymi konfliktami interesów oraz konfliktami, które mogłyby powstać z powodu przynależności banku do Grupy mBanku lub transakcji zawieranych przez bank z innymi podmiotami w Grupie. Istotne konflikty interesów to konflikty interesów, które dotyczą członków rady nadzorczej i zarządu banku.

Informacje o istnieniu w banku takich potencjalnych konfliktów oraz ich zakresie, przekazujemy do Komisji Nadzoru Finansowego.

Wszystkie informacje, które dotyczą konfliktów interesów, bank przekazuje klientowi w formie tradycyjnej (papierowej) lub elektronicznie. Format tych informacji musi:

- zapewniać możliwość przechowywania ich przez klienta i bank przez czas wynikający z charakteru informacji oraz celu, w jakim je sporządzono lub przekazano,
- uniemożliwiać ich zmianę i pozwalać na odtworzenie w wersji i formie, w jakiej je sporządzono lub przekazano.

Informacje kierowane do klienta powinny, zgodnie z Polityką, zawierać dane, które pozwolą mu zdecydować, czy chce zawrzeć umowę lub dalej korzystać z usługi, która wynika z zawartej umowy.