

Wyciąg z przyjętej w mBanku Hipotecznym S.A. Polityki zarządzania konfliktami interesów

I. Podstawowe zasady

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

Rozwiązania przewidziane w Polityce mają przede wszystkim:

- zapewniać rozwiązywanie konfliktów interesów na zasadzie równego traktowania klientów,
- gwarantować, że bank, członkowie rady nadzorczej, pracownicy i współpracownicy nie będą mieć korzyści, ani nie będą unikać strat kosztem interesów klientów.

Na potrzeby Polityki przyjęliśmy, że pracownicy to członkowie zarządu banku oraz osoby pozostające z bankiem w stosunku pracy.

Przez współpracowników rozumiemy:

- osoby pozostające z bankiem w stosunku zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze,
- pracownicy podmiotów wykonujących czynności przekazane przez bank zgodnie z umową outsourcingową (gdy podmiot jest osobą prawną) oraz
- osoby kierujące działalnością podmiotu wykonującego czynności przekazane przez bank zgodnie z umową outsourcingową (gdy podmiot jest jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej).

Zarządzanie konfliktami interesów jest częścią kultury korporacyjnej Grupy mBanku, za którą odpowiadają członkowie rady nadzorczej, pracownicy / współpracownicy. Zwłaszcza zarząd i kierujący pracą jednostek organizacyjnych powinni angażować się w identyfikację konfliktów interesów. Osoby te powinny również wskazywać, jak we właściwy sposób zapobiegać konfliktom interesów i postępować, kiedy się pojawiają.

W banku stosujemy bariery informacyjne, by ograniczać przepływ informacji poufnych i informacji dotyczących klientów. Jednostki organizacyjne, rozdzielone skutecznie barierami informacyjnymi, mogą świadczyć jednocześnie takie usługi, które bez zastosowania barier informacyjnych mogłyby spowodować konflikt interesów.

Jesteśmy podmiotem, który jest częścią Grupy mBanku. Transakcje z mBankiem S.A. oraz z podmiotami z nim powiązanymi zawieramy w sposób, który zapewnia odpowiednie zarządzanie konfliktami interesów.

II. Definicja konfliktu interesów

Konflikt interesów oznacza znane bankowi, członkom rady nadzorczej, pracownikom / współpracownikom okoliczności, które mogą mieć negatywny wpływ na obowiązek

działania przez bank w sposób rzetelny, uwzględniający najlepiej pojęty interes klienta. Konflikt interesów powstaje na ogół wtedy, gdy kilka stron dąży do osiągnięcia tych samych celów, przy czym realizacja celu przez jedną ze stron musi wiązać się z niekorzystnym rezultatem dla innej zainteresowanej strony.

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

- może w sytuacji, której nie przewidziano w umowie, 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,
- ma powód, aby preferować interes własny lub osoby trzeciej (np. kontrahenta) 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,
- jest beneficjentem rzeczywistym lub członkiem organów spółek handlowych, które są jednocześnie kontrahentami banku, o ile bank nie powierzył mu tego w ramach zadań służbowych,
- wykonuje zajęcia zarobkowe na podstawie stosunku pracy, umowy o świadczenie usług zarządczych, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub innej umowy o podobnym charakterze zawartej z podmiotami, o których mowa w pkt 8),
- naruszy preferencje klienta w zakresie zrównoważonego rozwoju, zaprezentuje ofertę w sposób noszący znamiona greenwashingu.

Czynniki zrównoważonego rozwoju to kwestie środowiskowe, społeczne i pracownicze, a także dotyczące poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji i przekupstwu oraz inne kwestie zakwalifikowane do tej kategorii przez przepisy prawa.

Greenwashing to celowa lub nieumyślna praktyka, w której oświadczenia, deklaracje, działania lub komunikaty związane ze zrównoważonym rozwojem nie odzwierciedlają w jasny i uczciwy sposób profilu zrównoważonego rozwoju podmiotu (instytucji), produktu finansowego lub usług finansowych. Praktyka ta może wprowadzać w błąd interesariuszy banku, w tym konsumentów, inwestorów lub innych uczestników rynku. Praktykę mogą realizować zarówno podmioty odpowiedzialne za produkt, jak i zaangażowane strony trzecie.

Konflikt interesów (także potencjalny) może mieć charakter utrzymujący się, co wymaga stałego zarządzania. Konflikty interesów mogą również zachodzić

nieoczekiwanie w odniesieniu do pojedynczych zdarzeń – wtedy, aby nimi zarządzić, można zastosować jednorazowe rozwiązania.

III. Struktura zarządzania konfliktami interesów

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

- 1) rada nadzorcza nadzoruje wdrożenie i realizację przez zarząd banku zasad dotyczących zapobiegania konfliktom interesów, identyfikacji faktycznych i potencjalnych konfliktów interesów oraz zarządzania nimi,
- 2) zarząd banku odpowiada za wdrożenie i realizację zasad dotyczących zapobiegania konfliktom interesów, identyfikacji faktycznych i potencjalnych konfliktów interesów oraz zarządzania nimi,
- 3) kierujący pracą jednostek organizacyjnych odpowiadają za:
 - wdrożenie odpowiednich kontroli (np. zasada dwóch par oczu); zgodnie z podejściem opartym na ryzyku, decydują o rodzaju, zakresie i częstotliwości kontroli,
 - niezwłoczne powiadomienie Departamentu Compliance o wszystkich zaistniałych lub potencjalnych konfliktach interesów związanych z działalnością jednostki organizacyjnej lub jej pracowników / współpracowników,
 - przegląd, nie rzadziej niż raz w roku, czy stosowane w ich obszarach rozwiązania i regulacje:
 - identyfikują działania jednostki, które mogą powodować konflikty interesów,
 - są adekwatne i skutecznie zapobiegają konfliktom interesów,
 - zapewniają, że osoby realizujące działania w obszarze zarządzania konfliktami interesów nie nadużywają możliwości ujawniania konfliktów interesów bez uprzedniego wykorzystania przyjętych rozwiązań organizacyjnych i administracyjnych,
 - niezwłoczne przekazanie do Departamentu Compliance wyników przeglądów, o ile wskazują one na nieadekwatność lub nieskuteczność przyjętych rozwiązań i regulacji,
- 4) Departament Compliance sprawuje nadzór nad zarządzaniem konfliktami interesów w banku, w tym w szczególności:
 - wprowadza standardy,
 - analizuje zgłoszone konflikty interesów i wydaje rekomendacje dotyczące sposobu postępowania w danej sprawie oraz monitoruje ich realizację,
 - prowadzi rejestr wydanych rekomendacji,
 - udziela konsultacji jednostkom organizacyjnym,
 - prowadzi działania kontrolne
 - realizuje działania szkoleniowe,
 - cyklicznie, a w razie potrzeby także doraźnie, raportuje do zarządu banku i rady nadzorczej kwestie dotyczące zarządzania konfliktami interesów,
 - dokonuje przeglądu Polityki i weryfikacji, 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, pracownikiem / współpracownikiem – wówczas interesy klienta mają pierwszeństwo przed interesami członka rady nadzorczej, pracownika / współpracownika,
- członkiem rady nadzorczej, pracownikiem / współpracownikiem a bankiem – wówczas interesy banku mają pierwszeństwo przed interesami członka rady nadzorczej, pracownika / współpracownika.

Konflikt interesów między bankiem a klientem lub klientami może wystąpić m.in.:

- w związku ze świadczoną przez bank we współpracy z mBankiem S.A. obsługą posprzedażową w zakresie kredytów hipotecznych udzielonych konsumentom, a innymi usługami i produktami świadczonymi lub oferowanymi przez mBank S.A. lub spółki Grupy mBanku,
- gdy bank równolegle świadczy te same usługi na rzecz kilku klientów,
- gdy 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,
- gdy bank realizuje na rachunek własny transakcje na instrumentach finansowych, które mogą być jednocześnie przedmiotem transakcji klienta z mBankiem S.A.,
- gdy bank stosuje zasady ustalania wynagrodzeń, które mogłyby skłaniać pracownika / współpracownika do działania w sposób inny niż w najlepiej pojętym interesie klienta lub w celu osiągnięcia osobistych korzyści.

Konflikt interesów między klientem lub klientami a członkiem rady nadzorczej, pracownikiem / współpracownikiem może wystąpić w szczególności, gdy członek rady nadzorczej, pracownik / współpracownik wykorzysta informacje wrażliwe, tzn. informacje poufne, objęte tajemnicą bankową albo inne nieupublicznione informacje, które dotyczą klientów lub zawieranych przez nich transakcji, kontrahentów banku, samego banku i jego transakcji.

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

- pracownik / współpracownik obsługuje samego siebie lub osoby mu bliskie, co powoduje niebezpieczeństwo wykorzystania posiadanych kompetencji, możliwości działania na szkodę banku oraz ryzyko wykorzystania informacji, w tym informacji poufnych dotyczących banku; dotyczy to także sprawowania nadzoru nad taką obsługą,
- między członkiem rady nadzorczej, pracownikiem / współpracownikiem a podmiotem, który prowadzi działalność konkurencyjną wobec banku istnieją powiązania (zwłaszcza umowa cywilno-prawna, stosunek pracy lub funkcja pełniona w organach).

Negatywny wpływ na bank oraz klientów banku może mieć także sytuacja, w której pracownik / współpracownik pracuje jednocześnie:

- dla więcej niż jednej jednostki organizacyjnej,
- w banku i w spółce Grupy mBanku lub w więcej niż jednej spółce Grupy mBanku.

Może to generować konflikt interesów związany z pierwszeństwem zadań, np. pod względem czasowym czy pod względem uzyskiwanego wynagrodzenia. Pracownik / współpracownik musi wiedzieć jakie interesy, którego podmiotu mają pierwszeństwo. Zatem sytuacji takich należy unikać.

Także systemy wynagrodzeń stosowane przez bank eliminują możliwość wystąpienia konfliktu przez eliminowanie preferowania danego produktu lub usługi w aspekcie jednostki organizacyjnej, dla której daną usługę lub sprzedaż realizuje pracownik / współpracownik.

Negatywny wpływ na bank oraz klientów banku mogą mieć również kwestie związane z zaangażowaniem pracowników / współpracowników w innych podmiotach gospodarczych (w szczególności, jeśli są jednocześnie kontrahentami banku). Może to generować konflikt interesów związany z obiektywizmem w realizacji zadań służbowych, np. w kontekście podejmowanych decyzji kredytowych lub zakupowych.

Konflikty interesów mogą powstać, jeśli osoby bliskie pracowników / współpracowników mają zostać zatrudnione w banku oraz gdy przy wyborze kandydatów do pracy mogą decydować względy pozamerytoryczne (np. zatrudnienie klientów lub kontrahentów lub ich krewnych jako stażystów lub konsultantów).

Właściciel każdej nowej usługi lub produktu, zanim zaoferuje je klientom, powinien przeanalizować, czy nie generują konfliktu interesów między bankiem a klientami, w tym także pod kątem relacji z innymi usługami świadczonymi przez bank, mBank lub spółki z Grupy mBanku.

V. Przeciwdziałanie i zarządzanie konfliktami interesów

W banku podejmujemy środki, by zapobiegać potencjalnym lub faktycznym konfliktom interesów, a jeśli wystąpią – odpowiednio nimi zarządzić. 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,
- braku preferencji dla pracowników / współpracowników przy wykonywaniu ich osobistych transakcji w porównaniu do klientów; jeśli wystąpi konflikt interesów, należy priorytetowo traktować interesy klientów.

Wszystkie decyzje dotyczące właściwego rozwiązywania konfliktów interesów należy podejmować w taki sposób, aby:

- zapewnić sprawiedliwe traktowanie wszystkich klientów i zaangażowanych stron,
- nie narażać banku na ryzyko prawne, regulacyjne i ryzyko utraty reputacji, bądź ograniczyć te ryzyka do minimum.

Przepływ informacji wrażliwych odbywa się na zasadzie „need-to know” – czyli wiedzy koniecznej do wykonania powierzonych obowiązków. Informacje powinniśmy przekazywać tak, aby nie przekraczać ustanowionych barier informacyjnych.

Barьеры informacyjne mogą mieć postać barier fizycznych, elektronicznych lub funkcjonalnych / organizacyjnych. Możemy je ustanowić na stałe lub tymczasowo. Wszyscy pracownicy / współpracownicy banku powinni przestrzegać ustanowionych barier informacyjnych oraz zasady „need-to-know”.

Szczegółowe wytyczne dotyczące przeciwdziałania i zarządzania konfliktami interesów:

1) między bankiem a klientem / klientami banku lub kontrahentem

Przed zawarciem umowy / aneksu 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 / współpracownicy, którzy mają dostęp do informacji wrażliwych klienta, nie mogą na ich podstawie przeprowadzać transakcji na rzecz banku lub innych klientów.

Pracownicy / współpracownicy nie mogą świadczyć innej usługi na rzecz klienta banku, przy wykorzystaniu informacji wrażliwych dotyczących innych klientów, chodzi tu szczególnie o usługi doradcze.

W relacji z klientem w szczególności nie można:

- wymuszać na kliencie sprzedaży wiązanej,
- nie zrealizować zlecenia klienta, jeśli naruszałoby to umowę z nim zawartą,
- 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, w tym w szczególności klientów, których bank zna jako jego akcjonariuszy; uprzywilejowanie takie może wynikać jedynie z przepisów prawa (np. dotyczących nadzoru skonsolidowanego).

Jeśli konflikt interesów powstaje po zawarciu umowy z klientem, jednostka organizacyjna banku nadzorująca umowę powinna jak najszybciej:

- powiadomić o tym klienta,
- uzyskać pisemną zgodę klienta na dalsze świadczenie usług określonych aneksem do umowy,
- powstrzymać się z realizacją objętych aneksem do umowy usług dla klienta – do czasu, kiedy otrzyma od niego pisemne oświadczenie o kontynuacji lub rozwiązaniu umowy.

Jeśli ujawniamy klientowi konflikt interesów powinniśmy:

- jasno wskazywać, że rozwiązania organizacyjne i administracyjne nie są wystarczające, aby zapobiegać konfliktowi interesów,
- wskazywać:
 - opis, naturę i źródło konfliktu,
 - ryzyka dla klienta wynikające z konfliktu,
 - kroki podjęte, aby ograniczyć to ryzyko.

Kroki podjęte w sprawie ujawnienia konfliktu interesów klientowi należy:

- traktować jako środek ostateczny („ultima ratio”),
- stosować wyłącznie, gdy rozwiązania organizacyjne i administracyjne wprowadzone przez bank, aby zapobiegać konfliktom interesów lub nimi zarządzać, nie są wystarczające do zapewnienia należytej ochrony interesów klienta.

Kierujący pracą jednostki organizacyjnej, która chce ujawnić konflikt klientowi musi wcześniej zbadać, czy konfliktem interesów nie można rzeczywiście zarządzić np. zastosować dodatkowe adekwatne do konfliktu rozwiązania.

Informacja dla klienta powinna być wystarczająco szczegółowa i dostosowana do profilu klienta, aby mógł on podjąć świadomą decyzję, która uwzględnia okoliczności związane z usługą, w związku z którą zaistniał konflikt interesów.

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.

Pracownicy / współpracownicy nie mogą stosować misselingu, który rozumiemy jako naruszającą interesy klienta, sprzeczną z prawem lub dobrymi obyczajami propozycję nabycia usług, które nie odpowiadają potrzebom klientów lub są zbędne i mogłyby w szczególności skutkować odstąpieniem od umowy z bankiem. Potrzeby klientów bank ustala zgodnie z dostępnymi bankowi informacjami w zakresie cech klientów zgodnie z wewnętrznymi procedurami. Pracownicy / współpracownicy nie mogą także proponować nabycia usług w sposób nieadekwatny do charakteru tych usług.

Jeżeli nie możemy zarządzić konfliktem interesów w taki sposób, aby uniknąć jego niekorzystnego wpływu na klienta, powinniśmy rozważyć rezygnację z realizowania danej transakcji lub usługi.

Jednostki organizacyjne banku nie mogą w żaden sposób namawiać klienta do stosowania greenwashingu, po to, by mógł skorzystać z usługi banku lub uzyskać określony wynik tej usługi. Wiąże się z tym kwestia uzyskania prowizji za sprzedaż usługi obarczonej greenwashingiem.

2) między członkiem rady nadzorczej, pracownikiem / współpracownikiem a klientem lub klientami banku

Bank ma obowiązek zapewnić, że poziom wynagrodzeń pracowników / współpracowników w danym obszarze nie jest zależny od wysokości wynagrodzeń pracowników / współpracowników innych obszarów.

Konstrukcja systemu wynagradzania powinna gwarantować, że wynagrodzenie pracowników / współpracowników nie wpływa negatywnie na interesy klientów w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej; systemy wynagradzania nie mogą zatem przewidywać zachęt, które mogłyby skłaniać pracowników / współpracowników do przedkładania swoich własnych interesów lub interesów banku ponad interesy klienta, co mogłoby potencjalnie działać na jego niekorzyść.

W ramach procesu wdrażania nowych produktów lub usług przeprowadza się kontrolę sprawdzającą, czy takie nowe produkty lub usługi wiążą się z jakimkolwiek ryzykiem związanym z wynagradzaniem pod kątem zgodności z zasadami zapobiegania konfliktom interesów; ponadto wykonywana jest analiza, której celem jest sprawdzenie, czy systemy wynagradzania w banku uwzględniają zidentyfikowane ryzyko w odpowiednim stopniu – jeżeli wynik analizy jest negatywny, należy zmodyfikować nowy produkt lub usługę lub odpowiednio dostosować system wynagradzania.

Wdrażane w banku mechanizmy dotyczące wynagrodzeń, w tym wynagrodzeń zmiennych dla pracowników / współpracowników, a także zasady wyznaczania celów należy konsultować z Departamentem Compliance, aby zapobiegać konfliktom interesów. DC uwzględnia kwestie wyliczania wynagrodzeń zmiennych, wyznaczania celów i ich rozliczania w toku prowadzonych działań kontrolnych.

Przy planowaniu zadań pracowników / współpracowników należy uwzględnić, czy wykonują je w tym samym czasie lub bezpośrednio po sobie; kierujący pracą jednostek organizacyjnych powinni zadbać, aby czas realizacji i istota tych zadań nie powodowały ryzyka wystąpienia konfliktu interesów, w szczególności w relacji z klientem.

Członkowie rady nadzorczej, pracownicy / współpracownicy, którzy mają dostęp do informacji wrażliwych, nie mogą na ich podstawie przeprowadzać transakcji na rachunek własny lub na rachunek osób im bliskich.

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 / współpracownika niezwłocznie zgłasza ten fakt członkowi zarządu nadzorującemu daną jednostkę organizacyjną.

3) między pracownikiem / współpracownikiem a bankiem

Pracownicy / współpracownicy nie mogą zawierać jakichkolwiek transakcji lub przeprowadzać działań, które mogłyby podważyć wiarygodność i uczciwość pracownika / współpracownika, a także samego banku.

Pracownicy / współpracownicy muszą rozważyć, czy:

- ich uczestnictwo w organach nadzorczych lub zarządzających innych podmiotów,
- pozostawanie przez nich w stosunku zatrudnienia w rozumieniu Kodeksu pracy z innym podmiotem lub,
- zawarcie przez nich umowy zlecenia, umowy o dzieło, innej umowy cywilnoprawnej lub innej formy zatrudnienia w rozumieniu Kodeksu pracy z innym podmiotem,
- finansowe uczestnictwo w spółkach,

w tym prowadzących działalność konkurencyjną wobec banku, nie powoduje wystąpienia konfliktu interesów w stosunku do realizowanych przez nich działań służbowych na rzecz banku.

Jeśli pracownik / współpracownik wie, że między nim a bankiem (także w związku jego wcześniejszymi relacjami zawodowymi oraz z działaniami osoby mu bliskiej) może wystąpić lub wystąpił konflikt interesów, powiadamia o tym niezwłocznie, lecz nie później niż 7 dni od zidentyfikowania konfliktu, bezpośredniego przełożonego; przełożony jak najszybciej powiadamia członka zarządu nadzorującego daną jednostkę organizacyjną.

Pracownicy / współpracownicy nie mogą procesować oraz zatwierdzać decyzji podejmowanych w trakcie obsługi posprzedażowej kredytów, jeśli dokonuje się ich na rzecz:

- tych pracowników / współpracowników,
- osób bliskich pracownikom / współpracownikom,
- osób fizycznych, których interesy ekonomiczne są równoważne interesom pracowników / współpracowników lub bliskich im osób,

W sytuacji, gdy pracownik / współpracownik, jest lub zamierza być zaangażowany w inny podmiot gospodarczy w szczególności, jeśli jest on kontrahentem banku:

- ma obowiązek zawiadomić o tym Departament Compliance oraz przełożonego; zawiadomienie powinno zawierać informację o sposobie zaangażowania oraz dane podmiotu,
- przełożony przeprowadza analizę, czy w związku z zaangażowaniem pracownika / współpracownika w inny podmiot:
 - nie naraża to banku na wystąpienie konfliktu interesów,
 - obecnie powierzony zakres czynności nie stanowi faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów.
 - w przypadku ujawnienia faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów informacja powinna zostać przekazana do DC, a jeśli konflikt interesów dotyczy kierującego pracą jednostki organizacyjnej dodatkowo do członka zarządu nadzorującego jednostkę organizacyjną w celu zarządzenia konfliktem,

- wyniki przeprowadzonej analizy oraz zgłoszenia konfliktów powinny zostać przekazane do DC oraz udokumentowane i zarchiwizowane w jednostce organizacyjnej.

Pracownika / współpracownika należy wyłączyć ze współpracy z podmiotem będącym kontrahentem banku, w którym ma udziały finansowe, jest zatrudniony lub jest członkiem organów spółki handlowej. Jeśli wyłączenie jest niemożliwe z przyczyn organizacyjnych lub względów biznesowych, pracownik / współpracownik może nadal współpracować z kontrahentem, ale przełożony musi stale monitorować ten proces; jeśli wystąpią jakiegokolwiek symptomy nadużycia generowanego tym konfliktem interesów, pracownika / współpracownika należy natychmiast odsunąć od współpracy z kontrahentem; przypadek taki trzeba jak najszybciej zgłosić do Departamentu Compliance i załączyć pełne wyjaśnienie zaistniałej sytuacji.

Pracownicy / współpracownicy, którzy mają dostęp do informacji poufnych dotyczących banku lub zawieranych przez bank transakcji nie mogą na ich podstawie przeprowadzać transakcji, które mogłyby spowodować, że bank poniesie straty lub utraci należne korzyści; w szczególności nie mogą inwestować w instrumenty finansowe banku na podstawie informacji poufnych lub objętych tajemnicą bankową, do których mają dostęp.

Do działalności, która nie ma związku z wykonywaniem obowiązków służbowych, zwłaszcza zarobkowej, pracownicy / współpracownicy nie mogą wykorzystywać:

- nazwy i logo banku oraz jego druków i formularzy firmowych,
- utworów, co do których prawa autorskie przysługują bankowi, chyba że bank wyrazi na to zgodę na piśmie (także drogą elektroniczną),
- sprzętu teleinformatycznego i samochodów służbowych im udostępnionych; jest to dopuszczalne tylko wtedy, gdy umowa między pracownikiem lub / współpracownikiem a bankiem stanowi inaczej,

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 / współpracownik bądź osoba mu bliska. Dzieje się tak, gdy pracownik / współpracownik banku może (bezpośrednio lub pośrednio) wpływać 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 / współpracownikami banku. Generalnie zabraniamy zawierać takie kontrakty, chyba że odbywają się na przejrzystych zasadach z należycie udokumentowaną korzyścią dla banku. Jeśli pracownik / współpracownik banku albo osoba mu bliska są zaangażowani w realizację zamówienia lub inną relację biznesową, musi powiadomić o tym Departament Compliance za pośrednictwem swojego bezpośredniego przełożonego.

Pracownicy / współpracownicy, którzy są dla siebie osobami bliskimi nie mogą (z zastrzeżeniem, iż uzyskali na to zgodę zarządu banku) pozostawać w stosunku podległości (a w konsekwencji zwierzchnictwa służbowego) w banku. Członkowie zarządu i kierujący pracą jednostek organizacyjnych nie mogą dopuszczać do takich sytuacji. Jeśli taka sytuacja wystąpiła, kierujący pracą jednostki organizacyjnej podejmuje działania, by ją wyeliminować. Jeśli taka sytuacja dotyczy kierującego

pracą jednostki organizacyjnej, działania eliminujące podejmuje członek zarządu nadzorujący daną jednostkę organizacyjną. Do czasu usunięcia tej nieprawidłowości kierujący pracą jednostki lub członek zarządu nadzorują relacje między osobami bliskimi pozostającymi w relacjach służbowych, aby zwierzchnictwo i podległość tych osób nie narażało na uszczerbek interesów banku. W uzasadnionym przypadku sytuacja opisana powyżej jest dopuszczalna pod warunkiem, że zarząd banku udzieli na nią zgody w formie uchwały.

Kierujący pracą jednostek organizacyjnych powinni analizować ryzyko konfliktu interesów w relacjach zwierzchnictwa i podległości między pracownikami / współpracownikami. W szczególności chodzi o powiązania rodzinne związane ze statusem:

- rodzeństwa,
- małżonków rodzeństwa,
- rodzeństwa małżonków,
- dzieci i rodziców pracowników lub współpracowników,

którzy nie zamieszkują z nimi w jednym gospodarstwie domowym.

Pod uwagę należy wziąć także inne relacje osobiste pracowników lub / współpracowników, a pracownicy / współpracownicy powinni ujawniać takie powiązania.

Konflikt interesów może wystąpić także, gdy pracownik / współpracownik jednostki kontrolującej będzie podejmował działania kontrolne wobec jednostki organizacyjnej, w której wcześniej pracował lub na rzecz której świadczył usługi. Do konfliktu interesów mogą prowadzić zwłaszcza kontrole dotyczące jego własnych działań lub działań pracowników / współpracowników, których nadzorował. Co do zasady – pracownik / współpracownik komórki kontrolującej nie może sprawdzać działań własnych oraz zespołu, którym kierował.

Aby uniknąć konfliktu interesów kierujący pracą jednostki kontrolującej:

- uzgadnia, przed finalnym przeniesieniem, z kierującym pracą jednostki organizacyjnej, w której wcześniej pracował pracownik lub / współpracownik zakres spraw, którymi się on zajmował i których nie powinien kontrolować oraz uzgadnia długość okresu przejściowego. Uzgodnienie ma formę pisemną (może być w formie elektronicznej),
- nie wyznacza pracownikowi / współpracownikowi w okresie przejściowym żadnych zadań związanych z kontrolami jednostki organizacyjnej, w której pracował.

Długość okresu przejściowego i szczegółowy zakres ograniczeń dotyczących pracownika / współpracownika zależy od jego poprzednich i przyszłych funkcji i zadań. Okres przejściowy musi zapewniać całkowitą eliminację możliwości samokontroli przez pracownika / współpracownika swoich działań w poprzedniej jednostce. Okres przejściowy powinien trwać co najmniej 3 miesiące od rozpoczęcia pracy w jednostce kontrolującej.

4) między bankiem a członkami rady nadzorczej i zarządu

Członkowie rady nadzorczej oraz zarządu banku

- identyfikują związane z ich osobami konflikty interesów,

- ujawniają na forum tych organów, że powstał lub może powstać konflikt interesów w relacji z klientem banku lub bankiem,
- nie zabierają głosu w dyskusji i głosowaniu 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.

Przyjmuje się, z zastrzeżeniem wyjątków wskazanych poniżej, że wymienione (przykładowe) sytuacje mogą generować faktyczny lub potencjalny konflikt interesów:

- interes ekonomiczny (np. posiadanie papierów wartościowych z tytułu własności, prawa członkostwa, czy innych interesów ekonomicznych dotyczących klientów, jak np. prawa własności intelektualnej,);
- osobiste lub zawodowe powiązania z pracownikami / współpracownikami banku, mBanku lub podmiotu z Grupy mBanku (np. bliskie powiązania rodzinne);
- inne zatrudnienie lub poprzednie zatrudnienie (w ciągu ostatnich np. pięciu lat);
- powiązania osobiste lub zawodowe z określonymi osobami lub podmiotami, będącymi kontrahentami banku (np. firmami konsultingowymi czy dostawcami innych usług);
- członkostwo w podmiocie posiadającym sprzeczne interesy w porównaniu do banku;
- powiązania polityczne,
- bezpośrednie transakcje członka rady nadzorczej i zarządu z bankiem.

Następujących sytuacji nie uznajemy za powodujące istotny konflikt interesów:

- osobistych pożyczek udzielonych członkowi rady nadzorczej lub członkowi zarządu, które są zabezpieczone na standardowych warunkach i które są odpowiednio obsługiwane,
- wszystkich innych pożyczek osobistych o łącznej wartości poniżej 200 000 EUR (ich równowartości w PLN),
- własności akcji mBanku, które stanowią do 1% kapitału zakładowego mBanku,
- własności akcji lub udziałów innego podmiotu, które stanowią do 1% kapitału zakładowego tego podmiotu,
- własności obligacji skarbowych oraz jednostek uczestnictwa lub certyfikatów inwestycyjnych w funduszach inwestycyjnych.

Wszystkie faktyczne i potencjalne konflikty interesów, które dotyczą członków rady nadzorczej i zarządu banku powinny być:

- zgłaszane na forum danego organu przez członków rady nadzorczej i zarządu,
- omawiane na forum rady nadzorczej lub zarządu,
- rozstrzygane – po ewentualnym uzyskaniu rekomendacji Departamentu Compliance – na forum rady nadzorczej lub zarządu (tj. należy podjąć konieczne środki minimalizujące ryzyko),
- odpowiednio dokumentowane w protokołach z posiedzeń rady nadzorczej lub zarządu,

- przekazywane do KNF w przypadku rozpoznania konfliktu interesów, który może mieć wpływ na niezależność osądu członka rady nadzorczej lub zarządu wraz z informacją o podjętych środkach minimalizujących ten konflikt.

W przypadku zidentyfikowania konfliktu interesów dot. członka rady nadzorczej lub członka zarządu bank inicjuje - uregulowany odrębnie - proces oceny odpowiedniości w ramach bieżącego monitoringu lub okresowej oceny odpowiedniości rady nadzorczej oraz zarządu i przekazuje odpowiednią informację do KNF.

Poniższe sytuacje nie mają wpływu na niezależność osądu członka rady nadzorczej lub zarządu, a tym samym na możliwość wystąpienia konfliktu interesów:

- jest on akcjonariuszem lub udziałowcem podmiotu z Grupy mBanku
- korzysta z usług banku lub podmiotów z Grupy 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.

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.

Kiedy przekazujemy klientowi powyższe informacje nie możemy naruszać tajemnicy bankowej ani ujawniać innych informacji prawnie chronionych.

Wszystkie informacje, które dotyczą konfliktów interesów, przekazujemy 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 sporządziliśmy lub przekazaliśmy,
- uniemożliwiać ich zmianę i pozwalać na odtworzenie w wersji i formie, w jakiej je sporządziliśmy lub przekazaliśmy.

mBank Hipoteczny S.A., ul. Prosta 18, 00-850 Warszawa, adres do korespondencji: skrytka pocztowa 2108, 90-959 Łódź 2, zarejestrowany przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000003753, posiadający numer identyfikacji podatkowej NIP: 526-23-16-250, o wpłaconym w całości kapitale zakładowym w wysokości 220.000.000 złotych.

Jesteśmy administratorem przekazanych nam danych osobowych. Więcej informacji na stronie [mBanku Hipotecznego](https://www.mhipoteczny.pl/rodo) (pełen adres strony internetowej: <https://www.mhipoteczny.pl/rodo>).