

**Załącznik**  
**do Uchwały nr 66/2022 Zarządu mBanku S.A.**  
**z dnia 18.05.2022 r.**

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

**Załącznik**  
**do Uchwały 213/22 Rady Nadzorczej mBanku S.A.**  
**z dnia 07.06.2022 r.**

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

# **POLITYKA ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI INTERESÓW W mBANKU S.A.**

## **Informacje o dokumencie:**

Tytuł	Polityka zarządzania konfliktami interesów w mBanku S.A.
Wersja	2.0
Status	Modyfikacja wersji 1.0 z 22.10.2020 r.
Zakres zmian / przyczyna	Zalecenia KNF, dostosowanie do standardu Globalnej Polityki zarządzania konfliktami interesów: uzupełnienie zapisów i struktury polityki, zdefiniowanie nowych pojęć, poprawki redakcyjne.
Ważne od	07.06.2022
Zakres funkcjonalny	mbank S.A.
Zasięg regionalny	Oddziały zagraniczne banku z zastrzeżeniem zgodności z prawem lokalnym
Właściciel dokumentu	Departament Compliance
Zatwierdził	Zarząd mBanku S.A. dnia ...05.2022, Rada nadzorcza mBanku S.A. dnia 07.06.2022

## **Spis treści**

<b>A. CEL I ZAKRES.....</b>	<b>3</b>
<b>B. ZASADY I POJĘCIA DOTYCZĄCE KONFLIKTÓW INTERESÓW</b>	
<b>1. PODSTAWY PRAWNE POLITYKI .....</b>	<b>4</b>
<b>2. DEFINICJA KONFLIKTU INTERESÓW .....</b>	<b>5</b>
<b>3. PODSTAWOWE TYPY KONFLIKTÓW INTERESÓW .....</b>	<b>6</b>
<b>C. PRZECIWDZIAŁANIE I ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI INTERESÓW :</b>	
<b>1. MIĘDZY BANKIEM A KLIENTEM BANKU LUB MIĘDZY KLIENTAMI BANKU.....</b>	<b>7</b>
<b>2. MIĘDZY PRACOWNIKIEM A KLIENTEM BANKU LUB KLIENTAMI BANKU .....</b>	<b>10</b>
<b>3. MIĘDZY PRACOWNIKIEM I BANKIEM .....</b>	<b>11</b>
<b>4. MIĘDZY CZŁONKAMI RADY NADZORCZEJ I ZARZĄDU A BANKIEM .....</b>	<b>14</b>

**D. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA IDENTYFIKACJĘ I ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI INTERSÓW .....15**

**E.NARUSZENIA ZASAD POLITYKI**

**F.PRZEGLĄD I AKCEPTACJA**

## A. Cel i zakres Polityki

### Kluczowe pojęcia

Terminy, których używamy w Polityce oznaczają:

- **bank** – mBank Spółka Akcyjna,
- **BM** – Biuro Maklerskie mBanku S.A. działające w strukturze banku,
- **czynniki zrównoważonego rozwoju** - kwestie środowiskowe, społeczne i pracownicze, kwestie dotyczące poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji i przekupstwu,
- **DC** – Departament Compliance,
- **DHR** – Departament Relacji Pracowniczych i Kultury Organizacji,
- **Dyrektywa MiFID II** - Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniająca dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE,
- **Factiva** - bazę informacyjną dostępną z poziomu Intranetu dla każdego pracownika banku, zawierającą informacje m. in. o osobach typu PEP i RCA oraz podmiotach umieszczanych na międzynarodowych listach sankcyjnych publikowanych m.in. przez UE, OFAC;
- **informacje poufne** – informacje poufne w rozumieniu rozporządzenia MAR,
- **informacje stanowiące tajemnicę zawodową** – informacje objęte tajemnicą zawodową w rozumieniu ustawy o obrocie,
- **informacje wrażliwe** – informacje poufne, informacje objęte tajemnicą zawodową oraz inne nieupubliczne informacje dotyczące klientów lub zawieranych przez nich transakcji, kontrahentów banku, samego banku i jego transakcji lub spółek z Grupy mBanku,
- **instrumenty finansowe** – instrumenty finansowe w rozumieniu ustawy o obrocie:
  - 1) papiery wartościowe;
  - 2) niebędące papierami wartościowymi:
    - a) tytuły uczestnictwa w instytucjach wspólnego inwestowania,
    - b) instrumenty rynku pieniężnego,
    - c) opcje, kontrakty terminowe, swapy, umowy forward na stopę procentową, inne instrumenty pochodne, których instrumentem bazowym jest papier wartościowy, waluta, stopa procentowa, wskaźnik rentowności, uprawnienie do emisji lub inny instrument pochodny, indeks finansowy lub wskaźnik finansowy, które są wykonywane przez dostawę lub rozliczenie pieniężne, z wyłączeniem instrumentów pochodnych, o których mowa w art. 10 rozporządzenia 2017/565,
    - d) opcje, kontrakty terminowe, swapy, umowy forward na stopę procentową oraz inne instrumenty pochodne, których instrumentem bazowym jest towar i które są wykonywane przez rozliczenie pieniężne lub mogą być wykonane przez rozliczenie pieniężne według wyboru jednej ze stron,
    - e) opcje, kontrakty terminowe, swapy oraz inne instrumenty pochodne, których instrumentem bazowym jest towar i które mogą być wykonane przez dostawę, pod warunkiem że są dopuszczone do obrotu w systemie obrotu instrumentami finansowymi, z wyłączeniem produktów energetycznych będących przedmiotem obrotu hurtowego na OTF, które muszą być wykonywane przez dostawę,
    - f) niedopuszczone do obrotu w systemie obrotu instrumentami finansowymi opcje, kontrakty terminowe, swapy, umowy forward oraz inne instrumenty pochodne, których instrumentem bazowym jest towar i które mogą być wykonane przez dostawę, a które nie są przeznaczone do celów handlowych i wykazują właściwości innych pochodnych instrumentów finansowych,
    - g) instrumenty pochodne dotyczące przenoszenia ryzyka kredytowego,
    - h) kontrakty na różnicę,
    - i) opcje, kontrakty terminowe, swapy, umowy forward dotyczące stóp procentowych oraz inne instrumenty pochodne odnoszące się do zmian klimatycznych, stawek frachtowych oraz stawek inflacji lub innych oficjalnych danych statystycznych, które są wykonywane przez rozliczenie pieniężne albo mogą być wykonane przez rozliczenie pieniężne według wyboru jednej ze stron, a także instrumenty pochodne, o których mowa w art. 8 rozporządzenia 2017/565,

i inne, które wykazują właściwości innych pochodnych instrumentów finansowych,

j) uprawnienia do emisji. ,

- **jednostka CCU** – jednostkę procesów compliance umiejscowioną w I linii obrony systemu kontroli wewnętrznej,

- **jednostka kontrolująca** – jednostkę pełniącą funkcje kontrolne wobec jednostek sprzedażowych, np. z zakresie audytu wewnętrznego, funkcji Compliance czy funkcje back – office;

- **jednostka sprzedażowa** – jednostkę świadczącą usługi dla klientów banku,

- **klient / klienci** – wszystkie osoby fizyczne lub prawne będące klientami banku, którym bank świadczy usługi bankowe bądź usługi maklerskie, w tym także osoby, z którymi bank nie ma jeszcze relacji biznesowych (potencjalni klienci),

- **kontrahent** – osoby fizyczne lub prawne, które wykonują na rzecz banku określone usługi lub dostarczają określone produkty, w tym którym bank powierzył wykonywanie czynności w ramach outsourcingu,

- **rozporządzenie MAR** – Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie nadużyć na rynku (rozporządzenie w sprawie nadużyć na rynku) oraz uchylające dyrektywę 2003/6/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Komisji 2003/124/WE, 2003/125/WE i 2004/72/WE,

- **osoby bliskie** - małżonka / małżonkę członka rady nadzorczej, zarządu, pracownika lub współpracownika; wstępnych lub zstępnych członka rady nadzorczej, zarządu pracownika lub współpracownika; osoby pozostające z nim faktycznie we wspólnym pożyciu; osoby związane z nim z tytułu przysposobienia, opieki lub kuratelii; innych krewnych lub powinowatych członka rady nadzorczej, zarządu, pracownika lub współpracownika oraz osoby, które pozostają z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym,

- **PEP** - (Politically Exposed Persons) osoby zajmujące eksponowane stanowiska polityczne,

- **pracownicy** – pracowników banku zatrudnionych na umowę o pracę,

- **współpracownicy** - osoby pozostające z bankiem w stosunku zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze, także (gdy bank tego zażąda) inne osoby, w szczególności świadczące klientom usługi związane z wykonywanymi przez bank usługami inwestycyjnymi w imieniu lub na rzecz banku. Są to np.:

a. osoby zatrudniane przez agentów banku do czynności agencyjnych na rzecz banku oraz

b. osoby fizyczne uczestniczące w świadczeniu usług na rzecz banku na podstawie umów outsourcingowych,

- **preferencje klienta w zakresie zrównoważonego rozwoju** - wybór klienta lub potencjalnego klienta dotyczący tego, czy – i w jakim zakresie – do jego inwestycji należy włączyć co najmniej jeden z następujących instrumentów finansowych:

a. instrument finansowy, w odniesieniu do którego klient lub potencjalny klient ustala, że określona minimalna część ma zostać zainwestowana w zrównoważone środowiskowo inwestycje w rozumieniu w art. 2 pkt 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852;

b. instrument finansowy, w odniesieniu do którego klient lub potencjalny klient ustala, że określona minimalna część ma zostać zainwestowana w zrównoważone inwestycje w rozumieniu w art. 2 pkt 17 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2088;

c. instrument finansowy, który uwzględnia główne niekorzystne skutki dla czynników zrównoważonego rozwoju, w przypadku gdy elementy jakościowe lub ilościowe wskazujące na to uwzględnienie są ustalane przez klienta lub potencjalnego klienta;

- **Regulamin BM** - Regulamin zarządzania konfliktem interesów w Biurze Maklerskim mBanku S.A.,

- **struktura drzewa** - alokację doradztwa różnym (konkurującym) klientom w zakresie tej samej transakcji, między różnymi zespołami transakcyjnymi, przy ścisłym oddzieleniu tych zespołów,

- **usługi inwestycyjne** - usługi maklerskie świadczone przez bank w ramach art. 70 ust. 2 ustawy o obrocie,

- **usługi maklerskie** – usługi zdefiniowane w art. 69 ust. 2 i ust. 4 ustawy o obrocie,

- **usługi powiernicze** – usługi banku powierniczego w rozumieniu ustawy o obrocie,

- **ustawa o obrocie** – ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi,

- **utwór** - własność intelektualną, która odnosi się do wyłącznego prawa do własności niematerialnej, takie jak prawo własności intelektualnej obejmujące zarówno prawa własności przemysłowej jak i prawa autorskie, w szczególności: wynalazki (w tym techniczne), patenty, wzory użytkowe i przemysłowe, tajemnice handlowe, utwory w rozumieniu prawa autorskiego itp.,

- **wynagrodzenie progresywne** - mechanizm wynagrodzenia rozumiany jako dodatkowe wynagrodzenie za przekroczenie jakichś norm, poziomów np. za poziom x wolumenu sprzedaży bank otrzyma wynagrodzenie 1%, a powyżej poziomu x bank otrzyma 2%,

## **Cel i zakres**

1. Polityka określa standardy działania, które bank stosuje, by unikać, właściwie identyfikować i zarządzać konfliktami interesów.
2. Rozwiązania przewidziane w Polityce mają zwłaszcza zapewniać, aby konflikty interesów rozwiązywać na zasadzie równego traktowania klientów. Ponadto mają one gwarantować, że bank, członkowie jego rady nadzorczej, zarządu, pracownicy oraz współpracownicy:
  - 1/ nie będą mieć korzyści oraz
  - 2/ nie będą unikać strat kosztem interesów klientów.
3. Zarządzanie konfliktami interesów jest częścią kultury korporacyjnej, za którą odpowiadają członkowie rady nadzorczej, zarządu, pracownicy oraz współpracownicy. Zwłaszcza zarząd oraz dyrektorzy jednostek organizacyjnych powinni angażować się w identyfikację konfliktów interesów. Osoby na tych stanowiskach powinny również wskazywać właściwe sposoby, jak zapobiegać konfliktom interesów oraz jak postępować, jeśli wystąpią.
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 konflikt interesów.
5. Postanowienia Polityki obowiązują członków rady nadzorczej, zarządu, pracowników. Dyrektorzy jednostek organizacyjnych, którzy zawierają umowy ze współpracownikami zobowiązani są do wprowadzania do umów postanowień, które zobowiązują ich do odpowiedniego stosowania zasad Polityki.
6. Członkowie rady nadzorczej, zarządu, pracownicy oraz współpracownicy muszą przewidywać i unikać sytuacji, w których ich prywatne interesy 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.W toku powyższych analiz muszą brać pod uwagę także znane im działania osób im bliskich.
7. Zakres czynności lub dokumenty, które określają zadania i obowiązki pracowników i współpracowników, powinny wykluczać zadania, które powodują konflikt interesów.
8. Zarządzanie konfliktami interesów uwzględnia także działalność podmiotów Grupy mBanku.
9. Zarząd wskazuje DC jako jednostkę, która nadzoruje zarządzanie konfliktami interesów w banku. W szczególności nadzór dotyczy:
  - 1/ wprowadzania regulacji wewnętrznych,

- 2/ rozwiązań informatycznych,
- 3/ konsultacji udzielanych jednostkom organizacyjnym,
- 4/ działań kontrolnych,
- 5/ działań szkoleniowych,
- 6/ wydawania rekomendacji.

Należy przy tym mieć na uwadze, iż każda jednostka organizacyjna jest odpowiedzialna za przestrzeganie wymagań polityki. W tym celu jej dyrektor wdraża odpowiednie kontrole (np. zasadę czterech oczu lub badanie próbek, np. komunikacji pracowników). Zgodnie z podejściem opartym na ryzyku, każda jednostka decyduje o rodzaju, zakresie i częstotliwości kontroli. Zakres lub częstotliwość kontroli należy zwiększyć, jeśli ich wyniki wskazują, że procesy leżące u podstaw usługi mają znaczące wady.

DC jako jednostka drugiej linii obrony również przeprowadza kontrole z zakresu przestrzegania polityki. Mogą one obejmować przeglądy dokumentacji, wizyty na miejscu, analizy próbek, w tym komunikacji pracowników. DC decyduje o rodzaju, zakresie i częstotliwości kontroli w oparciu o analizy ryzyka.

DC prowadzi również działania o charakterze prewencyjnym opisane w części D, odpowiedzialność za identyfikację i zarządzanie konfliktem interesów.

10. DC przekazuje zarządowi raport roczny z zarządzania konfliktami interesów. Raport może być częścią innych raportów DC, zwłaszcza Raportu rocznego z zarządzania ryzykiem zgodności. Jeśli zaistnieje taka potrzeba, DC przekazuje także raporty doraźne na temat zarządzania konfliktami interesów. Raport zawiera informacje na temat stwierdzonych przypadków rzeczywistych bądź potencjalnych konfliktów interesów (chodzi o usługi i działalności w toku). Konflikt interesów powinien się wiązać z zagrożeniem dla interesów jednego lub kilku klientów;
11. Zasady Polityki nie mają zastosowania do:
  - a. uzgadniania interesów w przejrzystym procesie negocjacji warunków współpracy między bankiem a klientami oraz bankiem a pracownikami i współpracownikami, gdzie odmiennosc celów jest przesłanką prowadzonych negocjacji, a ich rezultatem jest ustalenie warunków umowy, która uwzględnia interesy wszystkich stron.
  - b. działalności BM, ponieważ BM przyjęło własny Regulamin BM, z zastrzeżeniem, iż BM podejmie działania zapewniające zgodność Regulaminu BM i polityki. W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie BM będą stosowane przepisy polityki i w takim zakresie dotyczy ona pracowników i współpracowników BM.

## **B. Zasady i pojęcia dotyczące konfliktów interesów**

### **1. Podstawy prawne Polityki**

1.1 Sposób zarządzania konfliktami interesów wynika z przepisów prawa polskiego i europejskiego oraz standardów rynkowych. Polityka uwzględnia też rozwiązania właściwe dla kultury korporacyjnej Grupy Commerzbanku, o ile są zgodne z przepisami prawa polskiego.

1.2 Polityka uwzględnia przepisy ustawowe o obrocie, a także przepisy wykonawcze do tej ustawy oraz Dyrektywy MiFID II i aktów wykonawczych do niej.

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

- 1/ postępowania z informacjami poufnymi oraz informacjami stanowiącymi tajemnicę zawodową,
- 2/ zakazów wykorzystywania i ujawniania Informacji poufnych oraz Informacji objętych tajemnicą zawodową,
- 3/ zakazów manipulacji na rynku oraz przygotowywania analiz inwestycyjnych, finansowych oraz innych ogólnych rekomendacji dotyczących transakcji instrumentami finansowymi,
- 4/ wręczania oraz przyjmowania prezentów przez członków zarządu, pracowników i współpracowników, przeciwdziałania korupcji oraz regulacji, o których mowa w pkt. 1.4.,
- 5/ postępowania z opłatami, prowizjami i świadczeniami pieniężnymi i niepieniężnymi przyjmowanymi lub przekazywanymi w związku ze świadczeniem usług maklerskich, powierniczych oraz usług inwestycyjnych.

1.4 Bank może przyjmować dodatkowe polityki lub regulacje regulujące specyficzne zagadnienia związane z zarządzaniem konfliktami interesów.

1.5 Bank wspiera podmioty Grupy mBanku, gdy wprowadzają one analogiczne jak obowiązujące w banku zasady zarządzania konfliktami interesów. Uwzględnia odrębność tych podmiotów oraz specyfikę ich działalności.

1.6 Oddziały zagraniczne banku stosują postanowienia Polityki z zastrzeżeniem zgodności z prawem lokalnym.

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

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

W ramach komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej bank preferuje szyfrowaną pocztę elektroniczną.

1.8 Informacje kierowane do klienta zgodnie z Polityką powinny zawierać dane, które pozwolą mu zdecydować, czy chce:

- 1/ zawrzeć umowę lub
- 2/ dalej korzystać z usługi, która wynika z zawartej umowy.

## **2. Definicja konfliktu interesów**

2.1 Z powodu usług świadczonych przez bank lub spółki z Grupy mBanku, może dojść do konfliktu interesów między bankiem a klientami. Dotyczyć to może również obrotu instrumentami finansowymi oraz świadczenia usług maklerskich.

2.2 Konflikt interesów (w rozumieniu Polityki) oznacza wszelkie znane bankowi, członkom rady nadzorczej, zarządu, pracownikom i współpracownikom okoliczności, w których na ryzyko związane z profesjonalnym osądem lub działaniem przez nich na rzecz jednej strony mogą mieć wpływ inne strony. W tym kontekście pojęcie konfliktu interesów należy interpretować szeroko. Konflikt interesów powstaje na ogół wtedy, gdy kilka stron dąży do osiągnięcia tych samych celów biznesowych. Realizacja przy takiej okazji celu przez jedną ze stron musi wiązać się z niekorzystnym rezultatem dla innej zainteresowanej strony. Niekorzystny rezultat może wiązać się z naruszeniem preferencji klienta w zakresie czynników zrównoważonego rozwoju. Wprawdzie istnienie 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 i w celu zarządzania nimi można zastosować jednorazowe rozwiązania. W obu wskazanych powyżej przypadkach należy stosować odpowiednio zasady i rozwiązania służące zapobieganiu lub zarządzania konfliktami, przewidziane w Polityce.

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

- 1/ banku,
- 2/ członka rady nadzorczej, zarządu, pracownika i współpracownika,
- 3/ poszczególnych jednostek organizacyjnych banku,
- 4/ klienta lub różnych klientów banku,
- 5/ kontrahenta lub różnych kontrahentów banku

a obowiązkiem działania przez bank lub spółki Grupy mBanku w sposób rzetelny, uwzględniający najlepiej pojęty interes klienta. Dotyczy to również znanych bankowi okoliczności, które mogą doprowadzić do sprzeczności między interesami kilku klientów.

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

- 1/ może w sytuacji, niewskazanej w umowie, uzyskać korzyści lub uniknąć straty, jeśli klient lub grupa klientów:
  - a. poniesie stratę lub
  - b. nie uzyska korzyści,
- 2/ 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,
- 3/ ma powód, aby preferować interes własny lub osoby trzeciej (np. kontrahenta) w stosunku do interesów klienta lub grupy klientów lub kontrahentów,
- 4/ ma interes w:
  - a. określonym wyniku usługi świadczonej na rzecz klienta albo
  - b. transakcji przeprowadzanej w imieniu klienta,który to interes jest rozbieżny z interesem klienta,
- 5/ prowadzi taką samą działalność jak klient,
- 6/ otrzyma od osoby innej niż klient, np. kontrahenta odrębną korzyść majątkową, inną niż standardowe prowizje i opłaty, w związku z usługą świadczoną na rzecz klienta a w przypadku kontrahenta na rzecz banku, lub gdy
- 7/ członek rady nadzorczej, zarządu, pracownik lub współpracownik może uzyskać korzyści lub uniknąć strat kosztem interesów banku, w tym interesów o profilu reputacyjnym.

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

### **3. Podstawowe typy konfliktów interesów**

3.1 Konflikt interesów może wystąpić w szczególności między:

- 1/ bankiem a klientem lub klientami,
- 2/ klientem lub klientami a członkiem rady nadzorczej, zarządu, pracownikiem i współpracownikiem,
- 3/ członkiem rady nadzorczej, zarządu, pracownikiem i współpracownikiem a bankiem.

3.2 Jeśli wystąpi lub może wystąpić konflikt interesów – interesy banku i jego klientów mają pierwszeństwo przed interesami członka rady nadzorczej, zarządu, pracownika i współpracownika. W szczególności, jeśli konflikt interesów może wystąpić lub wystąpił między:

- 1/ bankiem a klientem – interesy klienta mają pierwszeństwo przed interesami banku,
- 2/ klientem a członkiem rady nadzorczej, zarządu, pracownikiem i współpracownikiem – interesy klienta mają pierwszeństwo przed interesami członka rady nadzorczej, zarządu, pracownika i współpracownika,
- 3/ członkiem rady nadzorczej, zarządu, pracownikiem i współpracownikiem a bankiem – interesy banku mają pierwszeństwo przed interesami członka rady nadzorczej, zarządu, pracownika i współpracownika.

3.3 Konflikt interesów między bankiem a klientem może wystąpić w szczególności w związku ze świadczonymi przez bank lub spółki Grupy mBanku:

- 1/ usługami zarządzania portfelem instrumentów finansowych klienta,
- 2/ usługami brokerskimi, w tym wykonywaniem zleceń nabycia lub zbycia instrumentów finansowych,
- 3/ przyjmowaniem i przekazywaniem zleceń nabycia lub zbycia instrumentów finansowych,
- 4/ wykonywaniem analiz inwestycyjnych, analiz finansowych oraz innych rekomendacji o charakterze ogólnym dotyczących transakcji w zakresie instrumentów finansowych,
- 5/ usługami doradztwa inwestycyjnego lub finansowego,
- 6/ usługami oferowania instrumentów finansowych,
- 7/ usługami w wykonaniu zawartych umów o gwarancję emisji lub umów o podobnym charakterze, jeżeli ich przedmiotem są instrumenty finansowe,
- 8/ 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,
- 9/ transakcjami realizowanymi w imieniu i na rzecz klienta, gdy po obu stronach transakcji występują pracownicy lub współpracownicy banku.

3.4 Konflikt interesów między klientem a bankiem może wyniknąć także, gdy bank:

- 1/ równolegle świadczy te same usługi na rzecz kilku klientów, w szczególności prowadzących działalność konkurencyjną,
- 2/ świadczy usługi na rzecz emitentów instrumentów finansowych, które to instrumenty mogą być jednocześnie przedmiotem transakcji zawartej przez klienta z bankiem lub którym to emitentom lub klientom bank udzielił lub zamierza udzielić finansowania (np. kredytów lub pożyczek),
- 3/ realizuje transakcje na rachunek własny na instrumentach finansowych, które mogą być jednocześnie przedmiotem transakcji klienta z bankiem,
- 4/ przyjmuje prowizje, opłaty oraz korzyści niepieniężne od osób trzecich w związku ze świadczonymi usługami maklerskimi, powierniczymi i inwestycyjnymi,
- 5/ bierze udział w procesie wyznaczania wskaźników referencyjnych, np. WIBID/WIBOR.

3.5 Konflikt interesów między klientem a członkiem rady nadzorczej, zarządu, pracownikiem lub współpracownikiem może wystąpić w szczególności, gdy członek rady nadzorczej, zarządu, pracownik lub współpracownik wykorzysta informacje wrażliwe.

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

- 1/ pracownik lub współpracownik lub osoby mu bliskie mają udziały lub zaangażowanie finansowe w podmiocie, który jest również klientem obsługiwanym lub nadzorowanym przez tego pracownika lub współpracownika,
- 2/ pracownik lub współpracownik obsługuje samego siebie lub osoby mu bliskie, co powoduje:
  - a. niebezpieczeństwo wykorzystania posiadanych kompetencji,
  - b. możliwości działania na szkodę banku oraz
  - c. możliwość wykorzystania informacji, w tym informacji poufnych dotyczących banku.

Dotyczy to także sprawowania nadzoru nad taką obsługą,

- 3/ między pracownikiem lub współpracownikiem a podmiotem, który prowadzi działalność konkurencyjną wobec banku, są powiązania (zwłaszcza umowa cywilno-prawna, stosunek pracy lub pełniona funkcja w organach).

3.7 Po zidentyfikowaniu konfliktu interesów dyrektor jednostki organizacyjnej podejmuje środki w celu zapobiegania potencjalnym lub faktycznym konfliktom interesów oraz odpowiedniego zarządzania nimi. Dyrektor jednostki organizacyjnej podejmuje różne środki zapobiegawcze, aby to zapewnić - w tym w szczególności przyjmuje procedury i środki dotyczące:

- monitorowania przetwarzania i ujawniania informacji poufnych, w tym stosowania barier informacyjnych;
- zarządzania potencjalnymi lub faktycznymi konfliktami interesów poprzez nałożenie ograniczeń za pośrednictwem list restrykcyjnych;
- ustanowienia obszarów poufności;
- ujawnienia konfliktu interesów (potencjalnemu) klientowi lub innym zaangażowanym stronom (w stosownych przypadkach, uzyskanie zgody klienta na kontynuację transakcji);
- odmowy działania dla jednej lub więcej stron konfliktu;
- wykonywania wszystkich zleceń klientów zgodnie z zasadami najlepszej realizacji „best execution”;
- nakładania zakazów transakcji przed publikacją analiz finansowych na osoby świadome ich treści;
- braku preferencji dla pracowników lub współpracowników przy wykonywaniu ich osobistych transakcji w porównaniu do klientów. W przypadku konfliktu interesów należy priorytetowo traktować interesy klientów;
- badania (w odniesieniu do transakcji na instrumentach finansowych) zgodności z panującymi warunkami rynkowymi - przeprowadzane przez niezależną jednostkę - w celu upewnienia się, że warunki finansowe danej transakcji są zgodne z odpowiednią sytuacją na rynku (kontrola zgodności z rynkiem).

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

- zapewnieniu sprawiedliwego traktowania wszystkich klientów i zaangażowanych stron;
- braniu pod uwagę indywidualnej skali odpowiednich transakcji w kontekście konfliktu interesów;
- ograniczeniu do minimum narażenia banku na ryzyko prawne, regulacyjne i ryzyko utraty reputacji.

3.9 Decydując o tym, jak radzić sobie z potencjalnymi lub faktycznymi konfliktami interesów, ogólnie należy wziąć pod uwagę następujące pytania:

- czy jest to konflikt, którym można odpowiednio zarządzać za pomocą barier informacyjnych lub innych środków organizacyjnych, jego ujawnienie lub kombinacji tych środków;
- czy - biorąc pod uwagę charakter konfliktu, a także otoczenie rynkowe - należy dążyć do dalszej współpracy z obiema stronami konfliktu (może to wymagać ujawnienia konfliktu interesów wszystkim zainteresowanym stronom oraz uzyskania ich zgód na kontynuację transakcji);
- czy ryzyko prawne i regulacyjne - a także ryzyko utraty reputacji - jest tak poważne, że jedynym odpowiednim środkiem musi być odrzucenie transakcji wobec jednej lub kilku stron konfliktu?

## **C. Przeciwdziałanie i zarządzanie konfliktami interesów:**

### **1. Między bankiem a klientem lub między klientami banku**

1.1 Przed zawarciem umowy z klientem jednostka organizacyjna, realizująca planowaną usługę lub transakcję, analizuje:

- 1/ zapisy umowne,
- 2/ inne dostępne informacje dotyczące tego klienta i jego relacji z bankiem,
- 3/ działania banku pod kątem tego, czy potencjalnie może wystąpić konflikt interesów między bankiem, podmiotami Grupy mBanku a klientem / kontrahentem.

Jeśli jednostka ma wątpliwości co do zapisów umowy, konsultuje się z DC.

1.2 Gdy wystąpi konflikt interesów, dyrektor jednostki organizacyjnej decyduje o:

- 1/ dalszych krokach w tej sprawie,
- 2/ ewentualnym odstąpieniu przez jednostkę organizacyjną od zawarcia takiej umowy lub transakcji.

Ponadto jak najszybciej powiadamia o tym członka zarządu lub dyrektora zarządzającego nadzorującego tę jednostkę organizacyjną oraz DC. Powiadomienie zawiera propozycję działań lub informację o już podjętych działaniach służących zarządzeniu konfliktem interesów.

1.3 Potencjalny lub faktyczny konflikt interesów może wyniknąć lub wyniknąć z powodu świadczenia usługi lub transakcji, która jest:

- 1/ realizowana,
- 2/ planowana,

przez inną jednostkę organizacyjną.

W takiej sytuacji dyrektorzy jednostek organizacyjnych uzgadniają sposób postępowania, np. ewentualne odstąpienie przez bank od realizacji planowanych usług lub transakcji.

1.4 Sposób rozwiązania konkretnej sytuacji konfliktowej, w tym:

- 1/ rodzaj zastosowanych środków,
- 2/ zakres zastosowanych środków,

ustala się na podstawie decyzji dyrektora lub dyrektorów jednostek organizacyjnych zaangażowanych w daną sytuację. Problem należy eskalować, jeśli dyrektorzy:

- a. nie mogą dojść do porozumienia,
- b. osobiście angażują się w świadczenie usługi, z którą wiąże się ryzyko konfliktu interesów.

Jeśli:

- 1/ nie można uzgodnić stanowiska między dyrektorami jednostek organizacyjnych – decyzję podejmuje członek zarządu lub dyrektorzy zarządzający nadzorujący te jednostki organizacyjne. W razie braku porozumienia między nimi decyzję podejmuje prezes zarządu,
- 2/ zaangażowane w konflikt jednostki organizacyjne nadzoruje ten sam członek zarządu lub dyrektor zarządzający – to on podejmuje decyzję dotyczącą 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, która ma dotyczyć:

- 1/ świadczenia usług związanych z wykonywanym przez bank obrotem instrumentami finansowymi, lub
- 2/ innej usługi objętej rygorami dyrektywy MiFID II i jej aktów delegowanych, jednostka organizacyjna nadzorująca umowę powinna:
  - a. powiadomić klienta o istniejących konfliktach interesów,
  - b. wskazać istotę tych konfliktów interesów,
  - c. wskazać możliwe sytuacje, w których konflikt interesów może wystąpić,
  - d. ustalić z klientem zasady postępowania w takich sytuacjach,
  - e. w szczególności uzyskać od klienta pisemną zgodę na zawarcie umowy, mimo że wystąpił lub może wystąpić konflikt interesów.

Jednostka musi przy tym zachować zasady poufności informacji dotyczących klienta i zachować tajemnicę zawodową.

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

- 1/ powiadomić o tym klienta,

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

1.8 Jeśli bank ujawnia klientowi konflikt interesów, o którym mowa w rozdz. C pkt. 1.6-1.7 powinien:

- 1/ jasno wskazywać, że rozwiązania organizacyjne i administracyjne nie są wystarczające, aby zapobiegać powstaniu konfliktu interesów,
- 2/ wskazywać:
  - a. opis, naturę i źródło konfliktu,
  - b. ryzyka dla klienta wynikające z konfliktu,
  - c. kroki podjęte, aby ograniczyć to ryzyko.

Kroki - opisane w pkt 1.6, 1.7 i w tym punkcie - podjęte w sprawie ujawnienia konfliktu interesów klientowi należy:

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

W związku z powyższym dyrektor jednostki chcącej ujawnić konflikt klientowi musi wcześniej zbadać, czy konfliktem interesów nie można rzeczywiście zarządzić np. poprzez zastosowanie dodatkowych adekwatnych do konfliktu rozwiązań. Konsultuje on sprawę z właściwą jednostką CCU oraz z DC.

Informacja dla klienta powinna być:

- 1/ przekazana na trwałym nośniku,
- 2/ wystarczająco szczegółowa,
- 3/ dostosowana do profilu klienta, aby mógł on podjąć świadomą decyzję, tak aby uwzględniła okoliczności związane z usługą, w związku z którą zaistniał konflikt interesów.

1.9 W przypadku, gdy bank obsługuje różnych konkurujących klientów w ramach tej samej transakcji (np. przejęcia, fuzji lub akwizycji) musi to robić za pośrednictwem różnych zespołów transakcyjnych, czyli ustanowić tzw. „strukturę drzewa”. Oznacza to, że usługi te powinni realizować pracownicy i współpracownicy, którzy wykonują czynności służbowe niezależnie od siebie w ramach niezależnych zespołów roboczych, przy czym:

- 1/ pracownicy i współpracownicy, działający w ramach danego zespołu, nie mogą przekazywać pracownikom i współpracownikom, działającym w ramach innych zespołów żadnych informacji wrażliwych związanych z obsługiwany przez siebie klientem,
- 2/ pracownicy i współpracownicy, działający w ramach danego zespołu przy świadczeniu usług na rzecz klienta, nie mogą korzystać z informacji wrażliwych, uzyskanych przez pracowników i współpracowników pozostałych zespołów, obsługującego pozostałych zaangażowanych w transakcję klientów,
- 3/ dyrektorzy jednostek organizacyjnych banku, w ramach których działają te zespoły powinni:
  - a. poinformować DC oraz właściwą dla siebie jednostkę CCU o ustanowieniu „struktury drzewa” (DC i jednostka CCU mogą wyrazić sprzeciw wobec zastosowania „struktury drzewa”),
  - b. wyznaczyć kierownika każdego z zespołów,
  - c. wprowadzić odpowiednie procedury pracy, które zapewnią:
    - zachowanie poufności informacji uzyskiwanych w toku prac zespołów,
    - kontrolę ich przepływu,
    - uniknięcie niepożądanych przepływów tych informacji między zespołami lub na zewnątrz,
  - d. ustalić zasady postępowania w sprawie przepływu informacji między jednostkami świadczącymi usługi wsparcia jednocześnie dla kilku z powyższych zespołów,

- e. wprowadzić procedury i zasady ustanawiające obszary poufności otoczone barierami informacyjnymi oraz wskazujące dozwolone przypadki przekraczania ustanowionych barier,
  - f. dokumentować ustanowienie barier i przypadki ich przekroczenia oraz udzielonych zgód na nie przez okres 5 lat od ich ustanowienia lub przekroczenia,
- 4/ nadzór nad działaniami zespołów roboczych również należy rozdzielić aż do poziomu, do którego jest to możliwe z uwagi na obowiązującą strukturę organizacyjną zaangażowanych w sprawę jednostek organizacyjnych oraz strukturę organizacyjną,
- 5/ dyrektorzy jednostek organizacyjnych, w ramach których działają zespoły analizują, czy ustanowienie „struktury drzewa” zapobiega konfliktowi interesów. Wszelkie wątpliwości zgłaszają do DC i właściwej dla siebie jednostki CCU. Podczas badania konfliktu interesów należy wziąć pod uwagę zakres, w jakim dany zespół może wpłynąć na realizowaną transakcję,
- 6/ przyjmuje się, że dyrektorzy jednostki organizacyjnej świadczącej usługi z zakresu fuzji i akwizycji nie tworzą co do zasady konkurujących ze sobą zespołów w ramach tej jednostki,
- 7/ po ustanowieniu „struktury drzewa” odnośnie dwóch lub więcej klientów obsługiwanych równolegle, kierownik każdego z zespołów musi wdrożyć procedury służące przestrzeganiu następujących zasad:
- a) oddzielenia zespołu (w tym asystentów zespołu) od pozostałych zespołów, obejmuje to istotne informacje dotyczące każdej transakcji zespołu. W szczególności oznacza to między innymi:
    - brak komunikacji (ustnej lub w innej formie) między innymi zespołami transakcyjnymi bez uprzedniej zgody właściwej jednostki CCU (do wiadomości DC);
    - brak dostępu stron trzecich do dokumentów dotyczących transakcji;
    - dokumenty papierowe muszą być zamknięte, aby były dostępne tylko dla członków zespołu;
    - brak wymiany informacji między zespołami, szczególnie za pośrednictwem systemów komputerowych (np. niestosowanie wspólnych dysków przez zespoły, odrębnie wykorzystywane pokoje konferencyjne);
  - b) zespoły mogą odnosić się do transakcji przy użyciu nazw projektów zgłoszonych do DC.
  - c) nazwy projektów, wszystkie zaangażowane strony, a także skład zespołu (i inne osoby spoza zespołu) muszą zostać udokumentowane. Kierownik zespołu informuje osoby zaangażowane w pracę zespołu na piśmie lub mailowo, że wszelka komunikacja dotycząca danej transakcji poza zespołem jest surowo zabroniona. Każde przejście bariery informacyjnej wymaga uprzedniej zgody właściwej jednostki CCU (do wiadomości DC).
- 8/ „struktura drzewa” może zostać rozwiązana tylko wtedy, gdy transakcja została zawarta lub przerwana, lub jeśli bank został formalnie zwolniony z obsługi transakcji przez jednego z klientów i obsługuje w ramach tej transakcji tylko jednego klienta. Uczestnictwo członków rozwiązanego zespołu w innych zespołach (obsługujących konkurencyjną transakcję) jest możliwe tylko wtedy, gdy dany pracownik lub współpracownik nie otrzymał żadnych informacji związanych z obsługiwany przez rozwiązany zespół klientem lub został zwolniony przez tego klienta z zobowiązań wynikających z umowy o poufności. Udział członków rozwiązanego zespołu transakcyjnego w innych zespołach transakcyjnych wymaga uprzedniej zgody jednostki CCU (do wiadomości DC);
- 9/ aby zapobiec konfliktom interesów, ujawnianie informacji poza zespół jest dozwolone wyłącznie zgodnie z zasadą „need-to-know”. W przypadku informacji poufnych należy przestrzegać także postanowień regulacji banku dotyczących postępowania z informacjami poufnymi. Włączenie pracowników lub współpracowników z innych jednostek banku do prac zespołu wymaga uprzedniej zgody właściwej jednostki CCU (do wiadomości DC). Szczególną uwagę należy zwrócić na prezentacje dotyczące transakcji, decyzji kredytowych lub informacji zarządczych. „Struktura drzewa” powinna być utrzymywana tak długo, jak to konieczne.

1.10 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.

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

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

- 1/ wymuszać na kliencie sprzedaży wiązanej. Chodzi o świadczenie określonej usługi pod warunkiem skorzystania przez klienta z innej, niezwiązanej z pierwszą, usługi świadczonej przez bank lub spółkę z Grupy mBanku. Ta rekomendacja nie obejmuje sytuacji, gdy:
  - a. usługi wiążą się ze sobą racjonalnie,
  - b. w efekcie występuje uzasadnienie, aby jednocześnie świadczyć klientowi co najmniej dwa lub więcej rodzajów usług oraz,
  - c. zawiadamiamy klienta o takim powiązaniu i jego warunkach zgodnie z przepisami prawa dotyczącymi sprzedaży krzyżowej,
- 2/ nie zrealizować zlecenia klienta, jeśli naruszałoby to umowę zawartą z klientem. W szczególności chodzi o sytuację, kiedy bank nie zrealizowałby zlecenia, aby otrzymać korzyści lub aby uniknąć nadmiernych kosztów dla banku, o ile koszty te wynikają z zawartej między bankiem a klientem umowy o świadczenie usług,
- 3/ w sposób niezgodny z umową z klientem:
  - a. opóźniać powiadomienia klienta lub
  - b. przekazywać niepełne informacje o zrealizowanych na jego zlecenie transakcjach. W szczególności chodzi o zlecenia transakcji, które powodują straty dla klienta i istnieje obawa, że klient zerwie współpracę z bankiem,
- 4/ 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 banku. Bank powinien ujawnić te kryteria jako zasadę działania, np. odnoszącą się do skali świadczonych usług,
- 5/ w zakresie zawierania umów i świadczenia usług przez bank i 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).

1.13 Dyrektorzy jednostek organizacyjnych powinni prowadzić nadzór nad działaniami swoich jednostek, w tym uwzględnić sytuacje wymienione w rozdz. C pkt 1.10.-1.12.

1.14 Jeśli bank świadczy usługę oferowania instrumentów finansowych – aby uniknąć potencjalnego konfliktu interesów, związanego z zaniżeniem lub zawyżeniem ceny emisji – musi działać tak, by:

- 1/ 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 oferowania,
- 2/ zapobiegać lub zarządzać sytuacjami, w których pracownicy lub współpracownicy, którzy świadczą usługi na rzecz klientów korzystających z usługi oferowania, są bezpośrednio zaangażowani w podejmowanie decyzji w sprawie doradzania klientowi, który jest emitentem, w zakresie finansowania podmiotów, do których odnoszą się te wyceny.

1.15 Może wystąpić sytuacja, gdy bank nie może zarządzić konfliktem interesów w taki sposób, aby uniknąć jego niekorzystnego wpływu na klienta. Wtedy bank powinien rozważyć, czy nie powinien powstrzymać się od realizacji danej transakcji lub usługi.

Jeśli:

- 1/ taka sytuacja dotyczyłaby usług świadczonych w wykonaniu zawartych umów o gwarancję emisji lub umów o podobnym charakterze, jeżeli ich przedmiotem są instrumenty finansowe ,
- 2/ bank nie mógłby zarządzić konfliktem przez wdrożenie odpowiednich procedur wewnętrznych,

to nie może on realizować tej usługi dla danego klienta.

1.16 Jeśli bank świadczy usługi w wykonaniu zawartych umów o gwarancję emisji lub umów o podobnym charakterze, jeżeli ich przedmiotem są instrumenty finansowe – udostępnia podmiotom z Grupy mBanku informacje o sytuacji finansowej klienta, o ile:

- 1/ podmioty te działałyby jako kredytodawcy wobec tego klienta,
- 2/ powiadomienie o sytuacji finansowej klienta nie naruszałoby barier informacyjnych ustanowionych przez bank, aby ochronić interesy klienta.

1.17 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.

1.18 Bariery informacyjne mogą mieć postać barier fizycznych (np. wydzielone przestrzenie z kontrolowanym dostępem), elektronicznych (np. aplikacje IT) lub funkcjonalnych / organizacyjnych (np. podziały na linie raportowania, komórki organizacyjne, zespoły). Bariery mogą mieć charakter stały lub tymczasowy.

Odpowiednie formy barier informacyjnych obejmują np.:

- wprowadzenie kontroli dostępu np. za pomocą kart dostępu lub fizyczne oddzielenie działów / segmentów biznesowych, zespołów i zajmowanych przez nie pomieszczeń;
- ograniczenie praw dostępu do danych systemów IT, rozdzielanie takiego dostępu według działu / segmentu biznesowego / zespołu,

1.19 Każda możliwość przekroczenia barier informacyjnych powinna być uprzednio zgłoszona dyrektorowi jednostki organizacyjnej lub bezpośrednio przełożonemu wraz z uzasadnieniem oraz do wiadomości DC. Dyrektor jednostki wydaje zgodę na przekroczenie. W razie wątpliwości konsultuje się z odpowiednią dla siebie jednostką CCU.

1.20 Wszyscy pracownicy i współpracownicy banku są odpowiedzialni za przestrzeganie obowiązujących ich barier informacyjnych, a także za przestrzeganie zasady need-to-know.

1.21 Dyrektorzy jednostek organizacyjnych w celu uniknięcia konfliktu interesów lub zarządzenia nim mogą ustanawiać listy restrykcyjne.

Lista restrykcyjna zawiera ograniczenia dotyczące emitentów instrumentów finansowych. Ograniczenia te mogą obejmować zakaz obrotu na rachunek własny banku, doradztwo inwestycyjne oraz ograniczenia dotyczące publikacji lub dystrybucji analiz finansowych. DC prowadzi (niezależnie od list restrykcyjnych BM) listy – na podstawie zgłoszeń jednostek - w celu zminimalizowania konfliktów interesów, zapobiegania nadużyciom poufnych informacji i ochrony banku przed ryzykiem utraty reputacji. Lista restrykcyjna obejmuje emitentów, z którymi bank realizuje transakcje lub pozostaje w stałych relacjach biznesowych.

Za każdym razem, gdy emitent jest dodawany do listy restrykcyjnej lub usuwany z niej, DC powiadamia o tym właściwe jednostki pocztą elektroniczną.

Ograniczenia wskazane na listach restrykcyjnych mogą być oparte na:

- przepisach prawnych;
- postanowieniach umownych;
- praktykach rynkowych;
- lub decyzjach dotyczących polityk biznesowych banku;



Możliwość wprowadzenia restrykcji może dotyczyć zwłaszcza:

- 1/ sporządzania badań i wydawania rekomendacji odnośnie do instrumentów finansowych posiadanych przez Bank, czy do emitentów takich instrumentów finansowych,
- 2/ przeprowadzania transakcji na rachunek własny Banku na instrumentach finansowych emitentów, odnośnie do których Bank jest zaangażowany w procesy emisji akcji (IPO), w procesy fuzji i akwizycji związanych z tymi emitentami lub w procesy podwyższania kapitału zakładowego takich emitentów,
- 3/ sporządzania badań i wydawania rekomendacji odnośnie do instrumentów finansowych lub ich emitentów, wobec których Bank jest zaangażowany w procesy emisji instrumentów finansowych (IPO), w procesy fuzji i akwizycji związanych z tymi emitentami lub w procesy podwyższania kapitału zakładowego takich emitentów,
- 4/ świadczenia usług doradczych w odniesieniu do instrumentów finansowych lub ich emitentów, o których Bank posiada informacje, iż znajdują się w istotnie złej sytuacji ekonomicznej.
- 5/ świadczenia na rzecz klientów Banku usług doradczych, w tym również jeśli świadczone usługi doradcze miałyby dotyczyć emitentów lub wystawców instrumentów finansowych,

Szczegółowe zasady funkcjonowania list restrykcyjnych są zawarte w odrębnych regulacjach banku.

1.22 Pracownicy i współpracownicy nie mogą żądać ani przyjmować żadnych płatności ani innych nieuprawnionych korzyści w związku z plasowaniem i / lub alokacją papierów wartościowych. Alokacje muszą być dokonywane w sposób uczciwy dla wszystkich inwestorów i nie powinny faworyzować żadnego konkretnego klienta kosztem innych.

To samo dotyczy przydziałów papierów wartościowych pracownikom lub członkom zarządu spółki w zamian za udzielanie przez Bank zleceń lub innych zleceń bankowych. Zakazane są również umowy między bankiem a klientem subskrybującym, zgodnie z którymi np. klient otrzymuje przydział akcji w zamian za swój obowiązek dokonywania zakupów na rynku wtórnym. Bank musi podejmować odpowiednie środki mające na celu identyfikację i zapobieganie innym konfliktom interesów lub zarządzanie nimi w kontekście gwarantowania oraz lokowania nowych emisji. Dotyczy to w szczególności konfliktu interesów występującego w wyniku ustalenia ceny emisyjnej za wysoko lub za nisko lub z powodu zaangażowania odpowiednich stron (patrz pkt 1.14 – 1.16 powyżej).

1.23 Bank określa również, czy on lub podmiot z Grupy mBanku udzielił emitentowi kredytów i / lub pożyczek, które mają zostać spłacone z wpływów z emisji. W przypadku udzielenia takich pożyczek lub kredytów bank i podmiot (podmioty) pożyczający ustanawiają zasady wymiany informacji w celu zidentyfikowania konfliktów interesów i zarządzania nimi. Bank musi tu brać pod uwagę bariery informacyjne ustanowione przez bank lub podmiot z Grupy mBanku w celu ochrony interesów klienta.

1.24 Jeżeli zidentyfikowano konflikt interesów związany z udzieleniem pożyczki lub stwierdzono inny konflikt interesów, należy nim zarządzić w konsultacji z właściwą jednostką CCU i DC.

1.25 Konflikty interesów powstające w związku z usługami inwestycyjnymi lub, w stosownych przypadkach, w związku z administrowaniem aktywami inwestycyjnymi lub zarządzaniem nimi przez podmiot z Grupy mBanku w związku z lokowaniem własnych emisji banku i / lub emisji podmiotu z Grupy mBanku, należy również zidentyfikować i odpowiednio nimi zarządzić w konsultacji z właściwą jednostką CCU i DC.

## **2. Między pracownikiem, współpracownikiem a klientem banku lub klientami banku**

2.1 Nie można stawiać pracowników i współpracowników w sytuacji, w której ich wynagrodzenie za daną usługę na rzecz klientów, byłoby bezpośrednio uzależnione od:

- 1/ wynagrodzenia innego pracownika i współpracownika,
- 2/ przychodów innych jednostek biznesowych uzyskiwanych w związku z tym, że świadczą na rzecz klientów innego typu usługi, wtedy gdy przy świadczeniu obu tych typów usług może powstać konflikt interesów.

2.2. Należy także zapobiegać sytuacji, gdy wynagrodzenie, które otrzymuje bank w ramach umowy z podmiotem trzecim, rośnie progresywnie\* (wynagrodzenie progresywne) w zależności od skali sprzedanych przez bank produktów inwestycyjnych / usług inwestycyjnych tego podmiotu trzeciego, które podlegają:

- a. wymogom dyrektywy MiFID II,
- b. aktów delegowanych do nich.

Stosowanie takich rozwiązań może prowadzić do sytuacji, że bank sprzedawałby produkty / usługi związane z progresywnym wynagrodzeniem bez zapewnienia działania w najlepiej pojętym interesie klienta. Należy ograniczać sprzedaż produktów / usług związanych z progresywnym wynagrodzeniem. Należy ograniczać ją wyłącznie do przypadków, gdy bank nie może zaoferować klientowi produktów / usług analogicznych lub podobnych, ale nie związanych z progresywnym wynagrodzeniem, która lepiej odpowiadałby interesom klienta. Jednostka organizacyjna sprzedająca produkty / usługi związane z wynagrodzeniem progresywnym musi każdorazowo uzasadniać, dlaczego nie zaoferowała klientowi w ich miejsce innych produktów / usług. Analizę należy dokumentować na piśmie, przez okres co najmniej 5 lat od daty, kiedy bank zdecydował o sprzedaży produktów / usług klientowi.

2.3. Zawarcie umowy z podmiotem trzecim związanej z wynagrodzeniem progresywnym wymaga uprzedniej zgody DC. Jednostka, która chce zawrzeć taką umowę, musi przedstawić opis rozwiązań zapobiegających powstawaniu konfliktu interesów między bankiem a klientem.

2.4 Wdrażane w banku mechanizmy, dotyczące wynagrodzeń, w tym wynagrodzeń zmiennych dla pracowników i współpracowników, należy konsultować z DC, aby zapobiegać konfliktom interesów.

2.5 Przy planowaniu zadań pracowników i współpracowników (z zastrzeżeniem przepisów rozdz. C pkt 3.25-3.27) należy zwłaszcza uwzględnić, czy wykonują je:

- 1/ w tym samym czasie lub
- 2/ bezpośrednio po sobie.

Dyrektorzy jednostek organizacyjnych powinni zadbać, aby czas realizacji i istota tych zadań nie powodowały możliwości, że wystąpi konflikt interesów, w szczególności w relacji z klientem.

2.6 Jeśli pracownik i współpracownik wie, że między nim a klientem / kontrahentem występuje lub może wystąpić konflikt interesów, to:

- 1/ pracownik i współpracownik niezwłocznie powiadamia o tym swojego bezpośredniego przełożonego,
- 2/ przełożony pracownika i współpracownika zgłasza ten fakt niezwłocznie dyrektorowi jednostki organizacyjnej,
- 3/ gdy sprawa dotyczy dyrektora jednostki organizacyjnej – należy ją zgłosić członkowi zarządu lub dyrektorowi zarządzającemu, który nadzoruje daną jednostkę organizacyjną.

2.7 Dyrektor jednostki organizacyjnej lub dyrektor zarządzający / członek zarządu nadzorujący daną jednostkę decyduje o dalszych krokach w sprawie. Decyduje np. czy odsunąć pracownika lub współpracownika od realizacji zadania służbowego, w związku z którym wystąpił lub może wystąpić konflikt interesów.

2.8 Jeśli może wystąpić lub wystąpi konflikt interesów między klientem a pracownikiem lub współpracownikiem, stosuje się postanowienia rozdz. C 1 pkt 1.7.

2.9. Pracownicy i współpracownicy, którzy 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.

2.10. Pracownicy i współpracownicy, nie mogą uczestniczyć w organach nadzorczych i zarządzających spółek - klientów, chyba że:

- 1/ uczestnictwo takie wynika z ich obowiązków służbowych,
- 2/ uzyskali na to zgodę w myśl zapisów odrębnych regulacji wewnętrznych banku.

W procesie, w którym bank świadczy usługi na rzecz klientów, których interesy mogą stać w sprzeczności z interesami klienta, w którym pracownik i współpracownik banku jest osobą nadzorującą lub zarządzającą, lub gdy pracownicy lub współpracownicy banku, którzy pełnią takie funkcje, np. w spółkach Grupy mBanku:

- 1/ nie mogą uczestniczyć w tym procesie,
- 2/ nadzorować tego procesu.

Opiekunowie klientów, poza wymienionymi wyjątkami, nie mogą zasiadać w organach spółki swojego klienta.

2.11 Członkowie rady nadzorczej, zarządu, pracownicy i współpracownicy, którzy mają dostęp do informacjami wrażliwych, nie mogą na ich podstawie przeprowadzać transakcji:

- 1/ na rachunek własny,
- 2/ na rachunek osób im bliskich.

Zasada ta dotyczy m.in. sytuacji, gdy mający zgodę zarządu pracownik lub współpracownik zasiada w radzie nadzorczej spółki, która jest klientem banku.

### **3. Między pracownikiem, współpracownikiem a bankiem**

3.1 Pracownicy i współpracownicy nie mogą zawierać w imieniu banku umów i transakcji ze znanym im akcjonariuszem banku, jeśli stawiałoby to akcjonariusza w pozycji uprzywilejowanej w stosunku do innych znanych tym pracownikom i współpracownikom akcjonariuszy. Nie dotyczy to sytuacji, gdy przywilej taki wynika z przepisów prawa (np. dotyczących nadzoru skonsolidowanego).

3.2 Pracownicy i współpracownicy nie mogą zawierać jakichkolwiek transakcji lub przeprowadzać działań, które mogłyby podważać wiarygodność i uczciwość pracownika lub współpracownika, a także samego banku. Dotyczy to również sytuacji, które można ocenić jako powodujące konflikt interesów między pracownikiem, współpracownikiem a bankiem.

3.3 Niezależnie od postanowień rozdz. C pkt 2.8, pracownicy i współpracownicy nie mogą uczestniczyć w organach nadzorczych lub zarządzających innych podmiotów, prowadzących działalność konkurencyjną wobec banku. Mogą pełnić te funkcje, jeśli uzyskają na to zgodę, zgodnie z odrębnymi regulacjami wewnętrznymi banku. Pracownicy i współpracownicy nie mogą pozostawać w stosunku zatrudnienia w rozumieniu kodeksu pracy oraz nie mogą zawrzeć:

- 1/ umowy zlecenia,
- 2/ umowy o dzieło,
- 3/ innej umowy cywilno-prawnej lub
- 4/ innej formy zatrudnienia w rozumieniu Kodeksu cywilnego

z innym podmiotem konkurencyjnym, w szczególności z innym bankiem.

3.4 Pracownicy i współpracownicy nadzorujący lub wykonujący usługi na rzecz danego klienta, nie mogą uczestniczyć w organach nadzorczych lub zarządzających tego klienta, a tym samym i ubiegać się o zgodę na takie uczestnictwo. Nie mogą również pełnić funkcji kierowniczych w przedsiębiorstwie tego klienta.

3.5 Jeśli pracownik lub współpracownik wie, że między nim a bankiem (także w związku z działaniami osoby mu bliskiej lub jego wcześniejszymi relacjami zawodowymi) 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 dyrektora jednostki organizacyjnej banku.

3.6 Jeśli wystąpił lub mógł wystąpić konflikt interesów, który dotyczy dyrektora jednostki organizacyjnej, należy to zgłosić:

- 1/ członkowi zarządu lub
- 2/ dyrektorowi zarządzającemu, który nadzoruje tę jednostkę.

3.7 Dyrektor jednostki organizacyjnej, członek zarządu albo dyrektor zarządzający, który nadzoruje daną jednostkę, decyduje o dalszych krokach w sprawie. Może on np. odsunąć pracownika lub współpracownika od realizacji zadania służbowego, w związku z którym wystąpił lub może wystąpić konflikt interesów.

3.8 Dyrektor jednostki organizacyjnej lub przełożony pracownika lub współpracownika, który wie o tym, że wystąpił lub może wystąpić konflikt interesów między pracownikiem lub współpracownikiem a bankiem, nie powinien powierzać pracownikowi lub współpracownikowi czynności, które generują konflikt.

3.9 Jeśli są powody, aby pracownik lub współpracownik realizował czynności, o których mowa w rozdz. C pkt 3.8, to przełożony pracownika lub współpracownika musi nadzorować ich realizację pod kątem ochrony interesów banku.

3.10 Pracownicy i współpracownicy nie mogą procesować oraz zatwierdzać kredytów lub realizować innych transakcji i usług, jeśli dokonuje się je na rzecz:

- 1/ tych pracowników i współpracowników,
- 2/ osób bliskich tym pracownikom i współpracownikom,
- 3/ 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,
- 4/ osób fizycznych lub prawnych, których interesy ekonomiczne są równoważne interesom pracowników i współpracowników lub bliskich im osób.

3.11 Jeśli sytuacja opisana w pkt 3.10 miała miejsce, to przełożony pracownika lub współpracownika powinien monitorować jego działania pod kątem ochrony interesów banku.

3.12 Kierujący komórkami organizacyjnymi Oddziału Bankowości Detalicznej, którzy są klientami nie mogą składać wniosków kredytowych bezpośrednio w komórkach organizacyjnych (np. w CUF-ie), którymi kierują. Powinni korzystać z kanałów zdalnych (infolinia, serwisy internetowe) lub złożyć wnioski w innej jednostce organizacyjnej banku. Gdy wnioski składają pracownicy lub współpracownicy komórek organizacyjnych Oddziału Bankowości Detalicznej (Centra Doradcze (AC), Centra Usług Finansowych (CUF), Placówki Lekkie (LP), Placówki Partnerskie (PP) i Departamentu Bankowości Prywatnej niebędący kierownikami tych komórek – kierujący tymi jednostkami organizacyjnymi powinni nadzorować realizację takiego wniosku.

3.13 Decyzje kredytowe muszą być podejmowane w sposób bezstronny i obiektywny. Nie mogą na nie wpływać konflikty interesów. Pracownik lub współpracownik, którego dotyczy istniejący lub potencjalny konflikt interesów związany z procesowanym wnioskiem kredytowym musi być wykluczony z podejmowania decyzji kredytowych. Takie konflikty interesów powstają, m.in. gdy pracownik lub współpracownik podejmujący decyzję kredytową lub osoba mu bliska:

- jest osobą bliską dla wnioskującego;
- jest wnioskodawcą w procesowanym kredycie;
- jest członkiem organów zarządzających spółki ubiegającej się o kredyt;
- jest powiązany z wnioskującym o kredyt poprzez posiadanie własnych interesów osobistych, finansowych i/lub ekonomicznych (np. posiadanie znacznego udziału w spółce - wnioskodawcy lub w spółkach powiązanych, finansowanie większych aktywów np. nieruchomości, samochód, które wnioskujący o kredyt chce nabyć od decydenta itp.);
- jest właścicielem, uprawnionym lub zobowiązanym z tytułu zabezpieczenia kredytu;
- może wywierać niedozwolony wpływ polityczny na kredytobiorcę.

Pracownik i współpracownik, którego dotyczy konflikt interesów nie może brać udziału w podejmowaniu decyzji kredytowej. Decyzję kredytową podejmują upoważnieni pracownicy

lub współpracownicy, którzy nie są obciążeni żadnym konfliktem interesów. W przypadku istniejących lub potencjalnych osobistych konfliktów interesów pracownik i współpracownik, którego to dotyczy, ma obowiązek zgłoszenia konfliktu interesów swojemu przełożonemu, który podejmuje działania mające na celu zmianę obowiązków decyzyjnych. W razie wątpliwości konsultuje się z DC.

W zakresie kredytowania członków rady nadzorczej i zarządu banku oraz pracowników zajmujących stanowiska kierownicze należy stosować zapisy regulacji wewnętrznej banku w sprawie kredytowania kadry kierowniczej mBanku.

Potencjalne konflikty interesów należy wyeliminować także przy ustalaniu wartości zabezpieczenia nieruchomości. Zarówno pracownicy i współpracownicy banku jak i eksperci zewnętrzni świadczący tą usługę nie mogą być zaangażowani w proces kredytowy lub decyzję kredytową.

Rzeczoznawcy nie mogą również mieć żadnego interesu ekonomicznego ani osobistego przy ocenie nieruchomości i kredytów. Np. rzeczoznawcy nie można powierzyć wyceny, jeżeli on lub członek rodziny jest właścicielem nieruchomości lub jest osobą wpisaną do księgi wieczystej jako osoba uprawniona lub zobowiązana. Nie można mu również powierzyć wyceny, jeśli on lub osoba mu bliska jest kredytobiorcą lub beneficjentem kredytu.

W przypadku korzystania z zewnętrznych rzeczoznawców do wyceny zabezpieczeń nieruchomości bank dokonuje wyboru niezależnych i wykwalifikowanych ekspertów oraz przegląda i dokonuje oceny ich pracy. W przypadku, jeżeli ten sam rzeczoznawca odpowiedzialny za wycenę dokonywał dwóch kolejnych indywidualnych wycen tej samej nieruchomości, należy dokonać rotacji rzeczoznawcy.

3.14 Pracownik i współpracownik, zawiadamia przełożonych o sytuacji, gdy:

- 1/ zainwestował własne środki finansowe w przedsiębiorstwo, które jest klientem / kontrahentem oraz
- 2/ bierze udział w procesie obsługi tego klienta / świadczenia usług przez kontrahenta.

3.15 Pracownika lub współpracownika należy wyłączyć z procesu obsługi podmiotu będącego klientem lub kontrahentem banku, w którym ma udziały finansowe lub jest zatrudniony. Jeśli wyłączenie jest niemożliwe:

- 1/ z przyczyn organizacyjnych lub
- 2/ względów biznesowych,

pracownik lub współpracownik może nadal obsługiwać klienta, ale kierownictwo jednostki organizacyjnej, w której pracuje musi stale monitorować ten proces.

3.16 Gdy wystąpią jakiegokolwiek symptomy nadużycia generowanego tym konfliktem interesów, pracownika lub współpracownika należy natychmiast odsunąć od obsługi klienta. Przypadek taki trzeba jak najszybciej zgłosić do DC i załączyć pełne wyjaśnienie zaistniałej sytuacji.

3.17 Pracownicy i współpracownicy nie mogą wykorzystywać nazwy i logo banku oraz jego druków i formularzy firmowych, do działań niezwiązanych z obowiązkami służbowymi. Pracownicy i współpracownicy 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.

3.18 Sprzętu teleinformatycznego i samochodów służbowych udostępnionych pracownikom i współpracownikom nie należy wykorzystywać do innej działalności niż na rzecz banku, zwłaszcza zarobkowej. Jest to dopuszczalne, jeśli umowa między pracownikiem i współpracownikiem a bankiem stanowi inaczej.

3.19 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 lub osoba mu bliska. Dzieje się tak, gdy pracownik lub współpracownik banku ma możliwość wywierania wpływu (bezpośrednio lub pośrednio) 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 DC za pośrednictwem swojego bezpośredniego przełożonego.

3.20 Gdy pracownik lub współpracownik, jest lub zamierza być w zarządzie lub organie nadzorczym podmiotu, który jest kontrahentem banku, albo pełni w nim funkcję kierowniczą, zawiadamia o tym pisemnie dyrektora jednostki, w której jest zatrudniony, lub na rzecz której świadczy usługi. Dyrektor jednostki musi rozważyć zasadność dalszego udziału tego pracownika lub współpracownika we współpracy z kontrahentem. Jeśli zdecyduje kontynuować współpracę, powinien uzasadnić to pisemnie i na bieżąco monitorować oraz dokumentować współpracę z tym kontrahentem. Dotyczy to też sytuacji gdy pracownik lub współpracownik zaangażował własne środki finansowe w przedsiębiorstwo kontrahenta.

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

3.22 Pracownicy lub współpracownicy, którzy są dla siebie osobami bliskimi, nie mogą (z zastrzeżeniem rozdz. C pkt 3.23 i 3.25) pozostawać w stosunku podległości (a w konsekwencji zwierzchnictwa służbowego) w banku. Dyrektorzy jednostek organizacyjnych nie mogą dopuszczać do takich sytuacji. Jeśli taka sytuacja wystąpiła, dyrektor jednostki organizacyjnej podejmuje działania, by ją wyeliminować. Gdy sytuacja dotyczy dyrektora jednostki, działania eliminujące podejmuje członek zarządu lub dyrektor zarządzający nadzorujący daną jednostkę. Do czasu usunięcia tej nieprawidłowości dyrektor jednostki, członek zarządu albo dyrektor zarządzający nadzorują relacje między osobami bliskimi pozostającymi w relacjach służbowych, aby zwierzchnictwo i podległość tych osób nie narażało na uszczerbek interesów banku.

3.23 W uzasadnionym przypadku sytuacja opisana powyżej jest dopuszczalna pod warunkiem, że zarząd banku udzieli na nią zgody w formie uchwały. Dyrektor jednostki organizacyjnej, w której występuje lub może wystąpić taka sytuacja, jak najszybciej kieruje do zarządu pisemny wniosek z uzasadnieniem. Gdy sytuacja dotyczy dyrektora jednostki organizacyjnej, wniosek przygotowuje i kieruje do zarządu nadzorujący go członek zarządu lub dyrektor zarządzający.

3.24 Dyrektorzy jednostek organizacyjnych oraz członkowie zarządu lub dyrektorzy zarządzający nadzorujący daną jednostkę powinni analizować możliwości wystąpienia konfliktu interesów w relacjach zwierzchnictwa i podległości między pracownikami lub współpracownikami. W szczególności chodzi o powiązania rodzinne związane ze statusem – rodzeństwa, małżonków rodzeństwa, rodzeństwa małżonków, a także dzieci i rodziców pracowników lub współpracowników – niezamieszkujących z tymi pracownikami lub współpracownikami w jednym gospodarstwie domowym. Pod uwagę należy wziąć także inne relacje osobiste pracowników lub współpracowników, a pracownicy lub współpracownicy powinni ujawniać takie powiązania.

3.25 Ograniczenie rozdz. C pkt 3.22 nie ma zastosowania do Placówek Partnerskich (PP) Oddziału Bankowości Detalicznej.

3.25 Konflikt interesów może wystąpić także, gdy pracownik lub współpracownik który pracował w jednostce sprzedażowej, przenosi się do jednostki kontrolującej. Konflikt może zmaterializować się, gdy pracownik lub współpracownik jednostki kontrolującej będzie podejmował działania kontrolne wobec jednostki, w której wcześniej pracował lub na rzecz której świadczył usługi. Do konfliktu interesów mogą prowadzić zwłaszcza kontrole dotyczące jego własnych działań lub działań pracowników lub współpracowników jednostki sprzedażowej, których nadzorował. Co do

zasady – pracownik lub współpracownik jednostki kontrolującej nie może sprawdzać działań własnych oraz zespołu, którym kierował.

3.26 Aby uniknąć konfliktu interesów dyrektor jednostki kontrolującej:

- 1/ uzgadnia, przed finalnym przeniesieniem, z dyrektorem jednostki sprzedażowej zakres spraw, którymi pracownik lub współpracownik się zajmował i których nie powinien kontrolować oraz uzgadnia długość okresu przejściowego. Uzgodnienie ma formę pisemną. Dyrektor jednostki kontrolującej przechowuje je przez co najmniej 5 lat od daty uzgodnienia,
- 2/ nie wyznacza pracownikowi lub współpracownikowi w okresie przejściowym żadnych zadań związanych z kontrolami jednostki sprzedażowej, w której pracował.

3.27 Długość okresu przejściowego i szczegółowy zakres ograniczeń dotyczących pracownika lub współpracownika zależy od jego poprzednich i przyszłych funkcji i zadań. Dyrektor jednostki kontrolującej zatrudniający pracownika lub współpracownika i dyrektor jednostki sprzedażowej, w której pracował, biorą pod uwagę potencjalne ryzyka związane z jego poprzednią i przyszłą pracą. Okres przejściowy musi zapewniać całkowitą eliminację możliwości samokontroli przez pracownika lub współpracownika swoich działań w jednostce sprzedażowej. Okres przejściowy powinien trwać co najmniej 3 miesiące od rozpoczęcia pracy w jednostce kontrolującej.

3.28 W uzasadnionych sytuacjach okres przejściowy może być skrócony. Pisemną decyzję w tej sprawie podejmuje dyrektor jednostki kontrolującej. Dyrektor jednostki kontrolującej przechowuje wydaną decyzję oraz jej uzasadnienie przez co najmniej 5 lat od daty decyzji.

## **4. Między członkami rady nadzorczej i zarządu a bankiem**

4.1 Członkowie rady nadzorczej oraz zarządu banku:

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

4.2 Przyjmuje się, że takie (przykładowe) sytuacje mogą generować faktyczny lub potencjalny konflikt interesów:

- 1/ interes ekonomiczny (np. posiadanie papierów wartościowych z tytułu własności, prawa członkostwa, czy innych interesów ekonomicznych dotyczących klientów, jak np. prawa własności intelektualnej, czy kredytu udzielonego przez bank spółce, w której wspólnikiem jest członek rady nadzorczej lub zarządu),
- 2/ osobiste lub zawodowe powiązania z właścicielami znacznych pakietów akcji banku, które powstały w okresie pełnienia kadencji w radzie nadzorczej i zarządzie,
- 3/ osobiste lub zawodowe powiązania z pracownikami banku lub podmiotu z Grupy mBanku (np. bliskie powiązania rodzinne),
- 4/ inne zatrudnienie lub poprzednie zatrudnienie (w ciągu ostatnich np. pięciu lat),
- 5/ powiązania osobiste lub zawodowe z określonymi osobami lub podmiotami, będącymi kontrahentami banku (np. firmami konsultingowymi czy dostawcami innych usług),
- 6/ członkostwo w podmiocie posiadającym sprzeczne interesy w porównaniu do banku,
- 7/ powiązania polityczne,
- 8/ 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 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 banku, które stanowią do 1% kapitału zakładowego banku.

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

- 1/ zgłaszane przez członków rady nadzorczej i zarządu,
- 2/ omawiane na forum rady nadzorczej lub zarządu,
- 3/ rozstrzygane na forum rady nadzorczej lub zarządu (tj. należy podjąć konieczne środki minimalizujące ryzyko),
- 4/ dokumentowane odpowiednio w protokołach z posiedzeń rady nadzorczej (jej komisji) lub zarządu, a następnie zgłaszane do DC celem przekazania do właściwych organów nadzorczych.

4.4 Rada nadzorcza lub zarząd – za pośrednictwem DC - przekazuje do właściwych organów nadzorczych informacje:

- 1/ jeśli rozpozna konflikt interesów, który może mieć wpływ na niezależność osądu członka rady nadzorczej lub zarządu,
- 2/ o środkach minimalizujących ryzyko, które podjął.

4.5 Nie uważa się za mające wpływ na niezależność osądu członka rady nadzorczej lub zarządu, jeśli:

- 1/ jest on akcjonariuszem lub udziałowcem banku lub podmiotu z Grupy mBanku,
- 2/ korzysta z usług banku lub podmiotów z Grupy mBanku.

## **D. Odpowiedzialność za identyfikację i zarządzanie konfliktem interesów**

1. Dyrektor jednostki organizacyjnej lub jej upoważniony przez dyrektora pracownik jak najszybciej zawiadamia DC o wszystkich zaistniałych lub potencjalnych konfliktach interesów związanych z działalnością tej jednostki organizacyjnej lub jej pracowników i współpracowników. Robi to tradycyjnie (na piśmie) lub szyfrowaną drogą elektroniczną.

Niezależnie od tego, aby odpowiednio poradzić sobie z konfliktami interesów, należy je najpierw zidentyfikować na możliwie wczesnym etapie. Każda jednostka biznesowa musi zatem zidentyfikować potencjalne konflikty interesów w ramach swoich działań.

W tym celu dyrektor jednostki organizacyjnej powinien zgłaszać do DC celem dodatkowej analizy pod kątem możliwości wystąpienia konfliktu interesów następujące planowane transakcje, które mogą być szczególnie wrażliwe w aspekcie potencjalnego konfliktu interesów:

- 1/ przejęć i fuzji spółek publicznych oraz ich podmiotów zależnych tak realizowanych na rzecz banku jak i na rzecz klientów banku, oraz doradztwa dla klientów w tym zakresie,
- 2/ finansowania klientom banku nabyć akcji w spółkach publicznych lub akcji bądź udziałów w podmiotach zależnych od spółek publicznych, jeżeli nabywane akcje lub udziały stanowiłyby więcej niż 10% kapitału zakładowego takiej spółki publicznej lub podmiotu zależnego od niej,
- 3/ finansowania klientom banku nabyć instrumentów finansowych – innych niż akcje – dopuszczonych lub wprowadzonych do zorganizowanego obrotu, przy czym zgłoszeniu podlegają jedynie informacje o planowanym nabyciu instrumentów finansowych w transakcji o wolumenie równym lub przekraczającym 10% wolumenu obrotu na tych instrumentach z ostatnich 10 dni roboczych poprzedzających dzień, w którym bank otrzymał informację o planach klienta,
- 4/ doradztwa inwestycyjnego, gdy to łączy się z transakcjami zawieranymi przez bank,
- 5/ znaczących transakcji na rynku pierwotnym instrumentów finansowych (organizowanie i uczestniczenie w emisjach instrumentów finansowych np. akcji, obligacji), które to instrumenty mają być dopuszczone lub wprowadzone do zorganizowanego obrotu,
- 6/ znaczącego zaangażowania banku w spółki publiczne,
- 7/ finansowania projektów, które niosą ryzyko reputacyjne wskazane w Polityce obsługi branż wrażliwych pod względem ryzyka reputacji mBanku
- 8/ finansowania klientom transakcji wykupu ich własnych akcji (buy back),



- 9/ finansowania klientom będącym akcjonariuszami większościowymi spółek przymusowego wykupu akcji tych spółek od akcjonariuszy mniejszościowych (squeeze out),
- 10/ finansowania strukturalnego klientów,
- 11/ finansowania klientom wykupu lewarowanego.

Każda informacja wrażliwa, o której mowa powyżej musi zawierać co najmniej następujące informacje:

- 1/ dane umożliwiające jednoznaczne zidentyfikowanie wszystkich stron planowanej transakcji lub usługi, w tym pełne nazwy (ewentualnie nazwiska i imiona) klientów banku zaangażowanych w sprawę (nie dotyczy to transakcji zakupu akcji na rynku zorganizowanym, np. na GPW),
- 2/ wskazanie kodu / numeru (ISIN) instrumentów finansowych, jeżeli instrumenty finansowe będące przedmiotem planowanej transakcji lub usługi taki posiadają,
- 3/ opis transakcji lub planowanej usługi, pozwalający jednoznacznie ocenić jej istotę i charakter,
- 4/ wskazanie wszystkich pracowników lub współpracowników banku zaangażowanych w sprawę znanych jednostce organizacyjnej, ze wskazaniem ich imienia, nazwiska oraz jednostki organizacyjnej, w której są zatrudnieni lub na rzecz której świadczą usługi,
- 5/ wskazanie osoby mogącej udzielić informacji w zgłaszanej sprawie z podaniem jej imienia, nazwiska, adresu mailowego oraz numeru telefonu,
- 6/ ewentualne wskazanie czy przekazywana informacja ma charakter informacji poufnej.

2. Dyrektorzy jednostek organizacyjnych mogą nadawać nazwy prowadzonym projektom, poszczególnym usługom lub ich częściom. Robią to, aby kontrolować przepływ informacji związanych ze świadczonymi na rzecz klientów usługami i ograniczać możliwość ich niekontrolowanego ujawnienia. Nazw tych – po ich ustaleniu i przekazaniu do DC wraz z wyjaśnieniem jakiego projektu dotyczą – używa się wyłącznie w komunikacji wewnętrznej banku. Wskazują one, że analizowana sprawa dotyczy konkretnego projektu, usługi lub jej części i nie trzeba przywoływać szczegółów. DC może wskazać, iż proponowana nazwa projektu nie może być użyta. DC uzasadnia tę decyzję.

3. DC analizuje zgłoszone konflikty interesów i wydaje rekomendacje co do sposobu postępowania w danej sprawie oraz monitoruje ich realizację. DC prowadzi rejestr wydanych rekomendacji zgodnie ze wzorem określonym w załączniku 1 do Polityki. Jeśli jednostka organizacyjna nie uwzględni rekomendacji, DC przekazuje sprawę do członka zarządu lub dyrektora zarządzającego, który nadzoruje daną jednostkę organizacyjną. W tej sytuacji do niego należy decyzja w tej sprawie.

Jeżeli DC ustali, że nie można wykluczyć potencjalnego lub faktycznego konfliktu interesów, poinformuje o tym jednostkę organizacyjną, która dokonała zgłoszenia. Ponadto DC dostarcza wytyczne, jak najlepiej zarządzać takim konfliktem, aby zminimalizować potencjalne ryzyko prawne i regulacyjne, a także wszelkie potencjalne ryzyko utraty reputacji.

Informując jednostkę organizacyjną o potencjalnym lub faktycznym konflikcie, DC zapewnia, aby żadne poufne informacje o jednej ze stron zaangażowanych w potencjalny konflikt nie zostały ujawnione jednostce biznesowej działającej w imieniu innej strony lub zaangażowanej w działalność doprowadzając do konfliktu.

Doradzając w zakresie rozwiązywania konfliktów, DC przyjmuje neutralne stanowisko.

4. DC archiwizuje zgłoszenia, gdy wystąpiły lub mogły wystąpić konflikty interesów w związku z działaniami banku i członków rady nadzorczej, zarządu, pracowników i współpracowników oraz konsultacji udzielonych jednostkom organizacyjnym dotyczących kwestii konfliktu interesów.

5. 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:

- 1/ adekwatności i skuteczności przyjętych rozwiązań zapobiegających konfliktom interesów,
- 2/ potencjalnego nadużywania przez osoby realizujące działania w obszarze zarządzania konfliktami interesów możliwości ujawniania konfliktów interesów bez uprzedniego wykorzystania przyjętych rozwiązań organizacyjnych i administracyjnych służących prewencji tych konfliktów i zarządzania nimi,
- 3/ wyniki przeglądów, jeśli w ich trakcie zidentyfikowano konflikt interesów lub zagrożenie nim – są dokumentowane i archiwizowane w poszczególnych jednostkach organizacyjnych przez co najmniej 5 lat od daty przeprowadzenia analizy.

Dyrektorzy jednostek organizacyjnych dokumentują przeglądy. Ponadto przekazują niezwłocznie wyniki przeglądów do DC, w przypadku gdy wskazują one na nieadekwatność lub nieskuteczność przyjętych przez jednostkę rozwiązań i regulacji służących eliminacji ryzyka wystąpienia konfliktu interesów.

6. W szczególności postanowienia pkt. 6 dotyczą:

- 1/ postępowania z informacjami poufnymi i informacjami objętymi tajemnicą zawodową oraz z dotyczącymi klientów informacjami wrażliwymi,
- 2/ ustanawiania barier informacyjnych w ramach jednostek organizacyjnych oraz między poszczególnymi jednostkami organizacyjnymi,
- 3/ przypadków przekroczeń barier informacyjnych i ich zasadności,
- 4/ ustalania zasad wynagradzania pracowników i współpracowników,
- 5/ ustalania wysokości opłat i prowizji pobieranych od klientów,
- 6/ stosowania tzw. zachęt inwestycyjnych,
- 7/ zaangażowania pracowników lub współpracowników w realizację procesów zakupów towarów lub usług na potrzeby jednostki organizacyjnej lub całego banku (np. udział w komisjach przetargowych),
- 8/ ustalania zasad podziału zadań między pracowników lub współpracowników danej jednostki organizacyjnej oraz nadzorowania realizacji tych zadań,
- 9/ stosowania sprzedaży krzyżowej.

7. W przypadku stwierdzenia, że pracownik lub współpracownik znajduje się w sytuacji generującej konflikt interesów między nim a bankiem, dyrektor jednostki podejmuje działania zmierzające do zlikwidowania konfliktu interesów oraz informuje o tym DC.

8. 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 lub spółki z Grupy mBanku. W przypadku wątpliwości właściciel usługi lub produktu konsultuje się z DC.

9. Dyrektorzy jednostek organizacyjnych banku ustalają w konsultacji z DC, w jaki sposób zawiadamiają klientów o możliwości powstania lub o powstaniu konfliktów interesów między bankiem a tymi klientami w związku z zawieranymi umowami oraz ze świadczonymi na rzecz tych klientów usługami.

10. W procesie wstępnej oceny odpowiedniości kandydatów na najważniejsze (kluczowe) funkcje w banku, z wyłączeniem członków rady nadzorczej i członków zarządu banku, DHR sprawdza kandydata wybranego do zatrudnienia w systemie Factiva pod kątem kwalifikacji danej osoby jako PEP. Wyniki weryfikacji umieszcza się w formularzu oceny, będącym elementem procesu rekrutacji obowiązującego w banku.

Należy zwrócić uwagę na konflikty interesów między poprzednio pełnionymi obowiązkami a nową funkcją w banku. W szczególności, jeśli kandydat był wcześniej zatrudniony w instytucji państwowej, takiej jak sąd lub organ publiczny (np. organy podatkowe, organy ścigania lub organy nadzorcze, takie jak KNF, UOKiK itp.), konflikt interesów może mieć znaczenie dla prawa karnego, szczególnie jeśli prowadzi to do naruszenia tajemnicy służbowej.

Konflikty interesów mogą również powstać, jeśli osoby bliskie pracowników lub współpracowników banku 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).

Pracownik lub współpracownik, powiadamia przełożonego (do wiadomości DHR oraz DC) o tym, że zidentyfikował możliwość wystąpienia konfliktu interesów w związku z wcześniejszymi (przed zatrudnieniem w banku) relacjami zawodowymi niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 30 dni od dnia zatrudnienia w banku. Zawiadomienie składa drogą elektroniczną szyfrowaną. Przełożony podejmuje działania zarządzające potencjalnym konfliktem.

11. Zmiany struktury organizacyjnej banku w zakresie jednostek prowadzących usługi inwestycyjne i powiernicze, w tym ich regulaminy organizacyjne, muszą być konsultowane z właściwą jednostką CCU oraz DC przed wdrożeniem. W związku z tym jednostka CCU i DC bada w szczególności wpływ na bariery informacyjne i ogólnie na wymianę informacji. W razie potrzeby DC przedstawia wytyczne dla jednostek mające na celu zapewnienie zgodności z procesami i zasadami dotyczącymi przetwarzania informacji (klienta) w ramach planowanej zmiany organizacyjnej.

## **E. Naruszenia zasad Polityki**

W przypadku naruszenia przez pracowników zasad wynikających z Polityki zarządzania konfliktami interesów w mBanku postępuje się zgodnie z zapisami określonymi w Polityce zarządzania przypadkami niewłaściwego zachowania pracowników mBanku.

## **F. Akceptacja i przegląd**

### **1. Wprowadzenie i publikacja**

Politykę opracował Departament Compliance będący właścicielem tej regulacji.

Politykę uchwalił zarząd banku, a zaakceptowała rada nadzorcza. Wszelkie zmiany w Polityce wymagają uchwały zarządu banku oraz rady nadzorczej.

Treść Polityki została opublikowana zgodnie z obowiązującymi w banku zasadami legislacji.

### **2. Przegląd i aktualizacja**

Treść Polityki podlega systematycznym przeglądom (nie rzadziej niż raz w roku) DC sprawdza, czy przyjęte rozwiązania, które:

- 1/ zapobiegają konfliktom interesów,
- 2/ identyfikują je oraz
- 3/ zarządzają nimi

są adekwatne i skuteczne.

Jeśli:

- 1/ zmieni się stan prawny dotyczący zarządzania konfliktem interesów, również potencjalnym, którego skutki mogą powodować straty w znacznych rozmiarach oraz
- 2/ wystąpią inne okoliczności, które mogą mieć wpływ na zarządzanie konfliktami interesów,

DC analizuje Politykę częściej niż rocznie. Wówczas okres roku do kolejnego wymaganego przeglądu liczy się od momentu ostatniej aktualizacji.

### **3. Zmiana załącznika nr 1**

Zmiana wzoru rejestru wydanych rekomendacji określonego w załączniku 1 do Polityki nie wymaga uchwał zarządu oraz rady nadzorczej. DC wprowadza zmiany w tym zakresie odrębnymi regulacjami.



## WZÓR REJESTRU REKOMENDACJI DC

LP	DATA	OD/JO	ZAPYTANIE/ZGŁOSZENIE	REKOMENDACJA	REALIZACJA REKOMENDACJI	CZY WYSTĄPIŁ KI	UDZIELIŁ REKOMENDACJI	UWAGI