

Polityka przeciwdziałania konfliktom interesów w Millennium Banku Hipotecznym S.A.

Wstęp

1. W związku z usługami świadczonymi przez Bank, jak również mając na względzie potrzebę działania w najlepiej pojętym interesie Klienta, a także obowiązek postępowania w sposób uczciwy, rzetelny i profesjonalny, Bank wprowadza i wdraża Politykę przeciwdziałania konfliktom interesów w Millennium Banku Hipotecznym S.A. (Polityka).
2. Polityka stanowi podstawową regulację Banku w zakresie właściwego zarządzania konfliktami interesów, na podstawie której mogą powstawać regulacje szczegółowe, w tym opisujące proces zarządzania konfliktami interesów w zakresie danego obszaru działalności Banku.
3. Polityka:
 - 1) określa podstawowe zasady, sposób zarządzania oraz procesy przyjęte w Banku w celu identyfikacji oraz zarządzania sytuacjami mogącymi stanowić konflikt interesów, a które mogą się wydarzyć w ramach działalności prowadzonej przez Bank,
 - 2) określa okoliczności stanowiące lub mogące powodować konflikt interesów, w celu wyeliminowania sytuacji, w których konflikt interesów mógłby powstać i pozostały niezarządzony;
 - 3) zobowiązuje Bank do działania w najlepiej pojętym interesie Klienta oraz Banku, w tym zapewniając, iż Osoby zaangażowane nie będą działać na niekorzyść Banku oraz jego Klientów poprzez przyjmowanie korzyści pieniężnych lub niepieniężnych oraz unikanie strat;
 - 4) określa podział odpowiedzialności w zakresie identyfikowania oraz zarządzania konfliktami interesów, jak również w zakresie raportowania do właściwych organów Banku;
 - 5) identyfikuje mechanizmy kontrolne, zapewniające efektywne oraz ostrożne zarządzanie konfliktami interesów w celu ochrony interesów wszystkich interesariuszy, jak również Banku oraz Grupy Banku Millennium, tak na poziomie instytucjonalnym, jak i na poziomie indywidualnym, włączając w to:
 - a) odpowiedni podział obowiązków,
 - b) ustanowienie barier informacyjnych,
 - c) ustanowienie odpowiednich procedur w odniesieniu do transakcji dokonywanych z podmiotami wchodzącymi w skład Grupy Banku Millennium,
 - d) szkolenia.
4. Celem Polityki jest również ograniczenie występowania konfliktu interesów poprzez zapewnienie w szczególności niezależności i obiektywizmu sprawowanej kontroli wewnętrznej oraz zapewnienie przestrzegania określonych w Banku zasad podejmowania decyzji.
5. Jednostką koordynującą zadania w zakresie czynności związanych z konfliktem interesów, w szczególności konsultacji, porad i analiz w zakresie konfliktu interesów jest Departament Zgodności.
6. Wprowadzenie i wdrożenie Polityki stanowi wynik implementacji obowiązujących przepisów prawa oraz stosownych regulacji nadzorczych, ze szczególnym uwzględnieniem następujących regulacji:
 - 1) Wytyczne EBA z dnia 21 marca 2018 roku w sprawie zarządzania wewnętrznego (EBA/GL/2017/11);
 - 2) Zasady Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych przyjęte uchwałą KNF z dnia 22 lipca 2014 r.

- 3) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 roku w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012 (Dz. U. UE, L 176),
- 4) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 roku w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniającej dyrektywę 2002/87/WE i uchylającej dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE (Dz. U. UE, L 176),
- 5) Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 roku Prawo bankowe,
- 6) Rekomendacja H Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach,
- 7) Rekomendacja Z Komisji Nadzoru finansowego dotycząca ładu wewnętrznego w bankach.

§ 1.

Definicje

Na potrzeby Polityki definiuje się pojęcia:

Bank	Millennium Bank Hipoteczny S.A.;
Grupa Banku Millennium	Bank Millennium S.A. i spółki od niego zależne
Informacja poufna	informacja poufna w rozumieniu art. 7 Rozporządzenia 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;
Klient	klient Banku
Osoba zaangażowana	osoby wskazane w art. 2 ust. 1 Rozporządzenia Delegowanego Komisji 2017/565 z dnia 25 kwietnia 2016 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE w odniesieniu do wymogów organizacyjnych i warunków prowadzenia działalności przez firmy inwestycyjne oraz pojęć zdefiniowanych na potrzeby tej dyrektywy, w szczególności: <ul style="list-style-type: none"> - członek organu zarządzającego i nadzorującego, wspólnika (akcjonariusza, udziałowca) lub osobę na stanowisku równorzędnym, członka personelu kierowniczego w Banku - pracownik oraz każda inna osoba, której usługi pozostają do dyspozycji i pod kontrolą Banku i która uczestniczy w świadczeniu usług i wykonywaniu działalności Banku, - osoba fizyczna, która bezpośrednio uczestniczy w świadczeniu usług na rzecz Banku na mocy umowy outsourcingowej w związku z wykonywaną przez Bank działalnością;
Pracownik	każda osoba fizyczna świadcząca na rzecz Banku pracę lub usługi na podstawie odpowiedniej umowy;
Ryzyko rezydualne	ryzyko resztkowe/szczątkowe po uwzględnieniu istniejących mechanizmów mitygacji

§ 2.

Definicja konfliktu interesów

1. Konflikt interesów stanowią okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Osoby zaangażowanej (w tym również członka jego rodziny), a interesem Banku bądź Klienta, co może pozostawać w sprzeczności z obowiązkiem działania przez Bank w sposób profesjonalny i rzetelny.
2. W związku z definicją konfliktu interesów należy mieć na uwadze, że konflikty te mogą wynikać nie tylko z obecnych, ale również przeszłych relacji osobistych lub zawodowych. Oznacza to, że przy okazji analizy okoliczności mogących doprowadzić do sprzeczności pomiędzy różnymi grupami interesariuszy, należy brać pod uwagę tak okoliczności obecne jak i przeszłe, które są lub powinny być znane Bankowi.

§ 3.

Potencjalne źródła konfliktu interesów

1. Za potencjalne źródła konfliktu interesów Bank uznaje w szczególności sytuacje, w których występuje:
 - 1) prawdopodobieństwo uzyskania korzyści finansowej lub uniknięcia straty finansowej przez Bank lub Osobę zaangażowaną, kosztem działania w najlepiej pojętym interesie Banku lub Klienta;
 - 2) otrzymywanie przez Bank lub Osobę zaangażowaną dodatkowych korzyści w formie materialnej i niematerialnej, w tym korzyści nakładających do działania w określony, oczekiwany sposób, w szczególności poprzez podejmowane decyzje;
 - 3) przedkładanie własnego interesu nad interes Banku lub Klienta;
 - 4) wdrożenie niewłaściwej polityki wynagrodzeń, która może powodować przekładanie korzyści Osób zaangażowanych bądź Banku lub Grupy Banku Millennium względem uzyskiwanych prowizji z oferowanych produktów, a działaniem w najlepiej pojętym interesie Klienta;
 - 5) zbieżność działalności prowadzonej przez Osobę zaangażowaną z działalnością Banku lub Klienta,
 - 6) przyczyna natury finansowej lub niefinansowej do tego, by przedkładać interes danego Klienta ponad interes innego Klienta lub grupy Klientów
 - 7) związanie interesami gospodarczymi (np. poprzez posiadanie akcji, czy innych praw własności do firmy będącej kontrahentem Banku, bądź firmy posiadającej spreczne interesy w stosunku do Banku, posiadanie prawa własności intelektualnej do dobra, które zamierza nabyć Bank, posiadanie kredytu w Banku).
2. Wśród najczęściej występujących sytuacji lub relacji mogących powodować powstanie konfliktu interesów można wskazać:
 - 1) relacje osobiste lub zawodowe z właścicielami znacznych pakietów akcji Banku lub podmiotów z Grupy Banku Millennium;
 - 2) zatrudnianie osoby bliskiej Osobie zaangażowanej w bezpośredniej podległości służbowej;
 - 3) sytuacja, w której Osoba zaangażowana wykorzysta stanowisko do własnych celów i własnych korzyści lub korzyści członków jego rodziny, lub osób blisko z nimi związanych;
 - 4) sytuacja, w której Osoba zaangażowana podejmuje nieetyczne działania konkurencyjne wobec Banku dla osiągnięcia własnych korzyści (np. namawia Klientów do skorzystania z usług innego banku);
 - 5) sytuacja, w której Osoba zaangażowana rekomenduje podjęcie współpracy przez Bank z firmą prowadzoną przez osobę bliską Osobie zaangażowanej;
 - 6) inne zatrudnienie lub poprzednie zatrudnienie w niedawnej przeszłości;
 - 7) relacje osobiste lub zawodowe z zewnętrznymi kontrahentami (np. dostawcami usług, firmą doradczą, audytorską);
 - 8) wpływy lub relacje polityczne;
 - 9) otrzymanie przez Bank lub Osobę zaangażowaną od osoby innej niż Klient korzyści majątkowej innej niż standardowe prowizje i opłaty, w związku z usługą świadczoną na rzecz Klienta.
3. Bank bierze pod uwagę możliwość pojawienia się innego rodzaju konfliktu interesów niż wskazanego powyżej, do którego stosować się będą zasady dotyczące identyfikacji i zarządzania zgodnie z przyjętą w Banku Polityką.
4. Niezależnie od powyższego należy pamiętać, że bycie akcjonariuszem podmiotu z Grupy Banku Millennium bądź posiadanie w nim prywatnych rachunków, zaciąganie kredytów lub korzystanie z innych usług nie oznacza automatycznie znalezienia się w sytuacji konfliktu interesów, w sytuacji w której zaangażowanie to nie występuje w stopniu znacznym.

§ 4.

Przeciwdziałanie konfliktom interesów

1. Ograniczenie wystąpienia konfliktu interesów wiąże się ze znajomością otoczenia pracy oraz właściwą identyfikacją okoliczności i zdarzeń, które składają się na daną sytuację. Ważna jest stała ocena sytuacji, w której się znajdujemy pod kątem potencjalnego znajdowania się w konflikcie interesów. Dotyczy to w szczególności stanowisk kierowniczych.
2. Bank utrzymuje i stosuje skuteczne rozwiązania organizacyjne i administracyjne w celu podjęcia wszelkich rozsądnych działań mających na celu identyfikację i zapobieżenie wystąpieniu sytuacji, w której konflikty interesów, negatywnie wpłyną na interesy Klienta lub Banku.
3. Środki podejmowane przez Bank, mające na celu zarządzanie zidentyfikowanymi konfliktami, różnią się w zależności od charakteru konfliktu:
 - 1) jeżeli konflikt nosi cechy trwałości, co oznacza że będzie się on utrzymywał w długiej perspektywie czasowej, wymagane są stosowne środki wymienione powyżej, które zapewnią będą trwałe zarządzanie tym konfliktem,
 - 2) jeżeli konflikt nosi cechy jednorazowego, zazwyczaj niespodziewanego i trudnego do przewidzenia zdarzenia (np. konkretnej transakcji, wyboru dostawcy usługi itp.), wymagane zazwyczaj jest zastosowanie jednorazowego środka, który pozwoli na odpowiednie zarządzanie zidentyfikowanym konfliktem.
4. Niezależnie od charakteru konfliktu, zawsze przy jego analizie należy uwzględniać interes Banku oraz Klienta.
5. Bank przyjął i stosuje jako własne zasady określone w Kodeksie Etycznym Grupy Banku Millennium wskazującym podstawowe wartości, które zobowiązany jest uznawać Pracownik, a które pozwalają na unikanie występowania konfliktu interesów.

§ 5.

Środki służące przeciwdziałaniu konfliktom interesów

Struktura organizacyjna i schematy podległości służbowej

1. Tworząc, dokumentując i aktualizując schematy podległości, Bank identyfikuje i eliminuje potencjalne konflikty interesów. Dotyczy to zarówno określenia podległości na poziomie schematu organizacyjnego Banku, jak i określenia podległości na poziomie schematów organizacyjnych poszczególnych jednostek organizacyjnych.
2. Pracownicy będący dla siebie osobami bliskimi nie mogą pozostawać w bezpośredniej podległości służbowej. Kierujący jednostkami organizacyjnymi Banku lub zarządzający nie powinni dopuszczać do powstania sytuacji, w której pracownicy będący dla siebie osobami bliskimi będą pozostawać w bezpośredniej podległości służbowej. Podobny obowiązek nałożony jest na Członków Zarządu Banku.
3. Potencjalne konflikty interesów mogą wynikać również z relacji służbowych innych niż bezpośrednia podległość/zwierzchnictwo między Osobą zaangażowaną a osobami bliskimi Osobie zaangażowanej.
4. Ponadto, Bank ogranicza i zapobiega powstawaniu konfliktu interesów wynikających z powiązań personalnych osób, których zakres odpowiedzialności jest kluczowy z punktu widzenia ryzyka dla Banku. Na potrzeby niniejszej Polityki są to Członkowie Zarządu Banku oraz Kierujący jednostkami organizacyjnymi Banku, podlegający bezpośrednio Członkowi Zarządu Banku.
5. W stosunku do Osób zaangażowanych innych niż wymienione powyżej, narzędziem zapobiegającym powstawaniu konfliktów interesów jest podział kompetencji i zadań w ramach danej jednostki organizacyjnej oraz zakresy odpowiedzialności Osób zaangażowanych.
6. W przypadku zaistnienia sytuacji mogącej stanowić konflikt interesów bądź w razie wątpliwości, czy określona sytuacja powoduje powstanie konfliktu interesów, Osoba zaangażowana

obowiązana jest dokonać zgłoszenia do Departamentu Zgodności w celu analizy sprawy i ustalenia dalszego trybu postępowania.

7. Bank zapewnia, aby rozwiązania organizacyjne były proporcjonalne do prowadzonej działalności.

Działalność dodatkowa lub konkurencyjna Pracowników

8. Bank przyjął wewnętrzne procedury zobowiązujące Pracowników do przestrzegania zakazu konkurencji oraz standardów i procedur definiujących podejmowanie dodatkowego zatrudnienia, prowadzenie własnej działalności gospodarczej oraz świadczenie pracy (odpłatnej lub nieodpłatnej) na rzecz innych podmiotów, a także pełnienie funkcji w organach nadzorczych lub zarządczych innych spółek.

Transakcje z podmiotami z Grupy Banku Millennium

9. Bank ustanowił odpowiednie procedury dotyczące transakcji z podmiotami z Grupy Banku Millennium, mające na celu zapewnienie, aby (1) transakcje te były dokonywane na warunkach rynkowych, (2) do takich transakcji pełne zastosowanie miały:

- 1) wszystkie odnośne procedury kontroli wewnętrznej,
- 2) wymóg wiążących konsultacji,
- 3) wymóg zatwierdzenia najważniejszych transakcji przez akcjonariuszy oraz
- 4) wymóg ograniczenia ekspozycji na takie transakcje.

Procedury zakupowe

10. Bank wdrożył procedury, które określają zasady postępowania pracowników biorących udział w procesie zakupów lub wyboru dostawców, zarówno pod kątem przyjmowania podarunków jak i identyfikacji i zgłaszania potencjalnego wystąpienia konfliktu interesów, zapewniając zawieranie transakcji na przejrzystych zasadach, przy zachowaniu warunków rynkowych.

Informacje poufne

11. Bank ustanawia, wdraża i utrzymuje odpowiednie środki służące temu, aby żaden Pracownik, który uczestniczy w działalności mogącej wywołać konflikt interesów lub osoba, która z tytułu działalności prowadzonej w imieniu Banku ma dostęp do Informacji poufnych lub innych poufnych informacji dotyczących Banku:

- 1) nie zawierała transakcji osobistych, które łączą się z nieuprawnionym lub nieprawidłowym ujawnieniem lub wykorzystaniem Informacji poufnych;
- 2) nie ujawniała innej osobie informacji lub opinii w zakresie wykraczającym poza normalny tryb wykonywania obowiązków zawodowych lub zakontraktowanych usług.

12. W celu zapobieżenia powstaniu konfliktu interesów Bank stosuje środki organizacyjne oraz wdrożył odpowiednie procedury dotyczące przepływu Informacji poufnych oraz ograniczenia dotyczące zawierania transakcji osobistych przez Pracowników.

Polityka wynagrodzeń

13. W celu zachęcania do odpowiedzialnej praktyki biznesowej, uczciwego i rzetelnego traktowania Klientów oraz unikania konfliktu interesów w stosunkach z Klientami i działaniu w ich najlepiej pojętym interesie, Bank stosuje strategię i praktyki w zakresie opracowywania oraz wdrażania polityki wynagradzania Osób Zaangażowanych uczestniczących w świadczeniu usług związanych z produktem oferowanym przez Bank.

14. Szczegółowe zasady wynagradzania Osób zaangażowanych są odrębnie uregulowane we właściwych procedurach Banku.

Przeciwdziałanie korupcji

15. Bank wdrożył zasady przeciwdziałania przypadkom korupcji, które pozwolą na ochronę interesów Banku, pracowników oraz jego akcjonariuszy przed takimi negatywnymi zjawiskami, a także przyczyną się do przedstawienia transparentnych i jasnych reguł funkcjonowania Banku w relacji z innymi osobami oraz podmiotami. Zasady te opisują sposób budowania relacji z kontrahentami,

urzędnikami, wskazują na warunki uczestnictwa w różnego rodzaju wydarzeniach oraz wręczania czy przyjmowania prezentów, a które to zdarzenia mogą stanowić potencjalne źródło wystąpienia konfliktu interesów.

Proporcjonalność podejmowanych środków

16. Środki podejmowane przez Bank, mające na celu zarządzanie zidentyfikowanymi konfliktami różnią się w zależności od charakteru konfliktu. Środki te cechują się co do zasady adekwatnością w stosunku do zidentyfikowanej sytuacji, nie wykraczając ponad to, co jest konieczne dla właściwego zarządzania nimi:
- 1) jeżeli konflikt nosi cechy trwałości, co oznacza że będzie się on utrzymywał w długiej perspektywie czasowej, wymagane są stosowne środki wymienione powyżej, które zapewnią będą trwałe zarządzanie tym konfliktem,
 - 2) jeżeli konflikt nosi cechy jednorazowego, zazwyczaj niespodziewanego i trudnego do przewidzenia zdarzenia (itp. konkretnej transakcji, wyboru dostawcy usługi, itp.), wymagane zazwyczaj jest zastosowanie jednorazowego środka, który pozwoli na odpowiednie zarządzanie zidentyfikowanym konfliktem.

§ 6.

Członkowie organów zarządzających i nadzorujących

1. Ryzyko konfliktu interesów może w szczególności zmaterializować się na szczeblu organów zarządzających i nadzorujących (w przypadku Banku - Zarządu lub Rady Nadzorczej), a który to konflikt mógłby zmniejszać zdolność członków tych organów do podejmowania obiektywnych i bezstronnych decyzji leżących w najlepszym interesie Banku oraz w zakresie zarządzania takimi konfliktami interesów. Konflikty te mogą mieć wpływ na niezależność myślenia członków tychże organów. Dlatego też, w stosunku do tego typu konfliktów, należy stosować odpowiednio zasady związane z identyfikacją, zarządzaniem oraz raportowaniem konfliktów interesów opisane w Polityce.
2. Zasady opisane w tej części stanowią specyficzny sposób zarządzania konfliktami, aczkolwiek generalne zasady wynikające z Polityki (takie jak definicja konfliktu interesów, ogólne wytyczne zarządzania konfliktami interesów) stosuje się również odpowiednio w stosunku do osób oraz organów opisanych w tej części, a poniższe zasady stanowią szczególny sposób postępowania z konfliktami, które mogą ulec materializacji w tym obszarze funkcjonowania Banku.
3. Szczególnym rodzajem konfliktu, który może ulec materializacji w odniesieniu do członków organu zarządzającego lub nadzorującego, może być wprowadzona dla tych osób polityka wynagrodzeń. Tego typu konflikt może powstać w szczególności wtedy, gdy: (i) członek organu zarządzającego lub nadzorującego może uzyskać lub uniknąć straty dotyczącej jego wynagrodzenia, wskutek poniesienia straty przez Bank, (ii) interes majątkowy członka organu zarządzającego lub nadzorującego, wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania, pozostaje w rozbieżności z interesami Banku. Dlatego też, w celu unikania konfliktów na tym tle, kompetencje związane z przyjęciem oraz przeglądem tych polityk, zostały rozproszone na poszczególne organy Banku, takie jak:
 - 1) Walne Zgromadzenie - w odniesieniu do członków organu nadzorującego Banku,
 - 2) Radę Nadzorczą - w odniesieniu do członków organu zarządzającego Banku.
4. Członkowie organu zarządzającego i nadzorującego są obowiązani powiadomić Bank o zaistniałym konflikcie interesów lub o możliwości jego powstania. Zgłoszenia tego dokonuje się odpowiednio:
 - 1) w przypadku członka organu zarządzającego - do Prezesa Zarządu, a w przypadku, gdyby Prezes Zarządu zgłaszał taki konflikt, zgłoszenia należy dokonać do przewodniczącego Rady Nadzorczej,
 - 2) w przypadku członka organu nadzorującego - do przewodniczącego Rady Nadzorczej, a w przypadku, gdyby przewodniczący zgłaszał taki konflikt, zgłoszenia należy dokonać do członka

- Rady Nadzorczej, który pełni funkcję członka niezależnego w rozumieniu właściwych przepisów prawa oraz zasad ładu korporacyjnego,
- 3) niezależnie od pełnionej funkcji w organach zarządzających lub nadzorujących - o takim konflikcie musi zostać również poinformowany Departament Zgodności.
 5. Poza mechanizmem samooceny członków Zarządu i Rady Nadzorczej, Bank samodzielnie dokonuje własnych monitorowań i analiz w tym zakresie. Jeżeli na podstawie tej analizy Bank poweźmie informację o konflikcie interesów odnośnie któregoś z członków wskazanych organów, to Departament Zgodności dokonuje (samodzielnie albo na bazie sygnału od innej jednostki) zgłoszenia do Przewodniczącego Rady Nadzorczej/Prezesa Zarządu, albo do członka niezależnego Rady Nadzorczej/innego członka Zarządu; ta osoba z kolei informuje osobę, wobec której Bank zidentyfikował konflikt: (i) o jego wykryciu oraz (ii) o konieczności powstrzymania się przez tę osobę od głosowania nad sprawami, w których ten konflikt by się zmaterializować lub mógłby się zmaterializować.
 6. W sytuacji, w której konflikt interesów, o którym mowa powyżej ulegnie materializacji, członek organu zarządzającego lub nadzorującego powinien powstrzymać się od głosowania nad wszelkimi sprawami, w przypadku których znajduje się on w konflikcie interesów bądź też jego obiektywność lub zdolność do należytego wypełniania obowiązków może ulec zmniejszeniu w sposób znaczny.
 7. Należy dążyć do tego, aby uniemożliwić członkom organu zarządzającego i nadzorującego pełnienia funkcji dyrektora w konkurencyjnych instytucjach, chyba że funkcje te dotyczą instytucji należących do tego samego instytucjonalnego systemu ochrony, o których mowa w art. 113 ust. 7 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 roku w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012, instytucji kredytowych trwale powiązanych z organem centralnym, o których mowa w art. 10 tego rozporządzenia, lub instytucji objętych zakresem konsolidacji ostrożnościowej.

§ 7.

Identyfikacja i zarządzanie konfliktem interesów

1. Bank podejmuje działania w celu identyfikacji konfliktów interesów między Bankiem, a dostawcami usług czy produktów, w tym między Osobami zaangażowanymi a Klientami lub pomiędzy Klientami, powstającymi w trakcie świadczenia usług.
2. Każda Osoba zaangażowana przekazuje informacje dotyczące konfliktu interesów za pomocą poczty elektronicznej na adres: zapewnienie.zgodnosci@millenniumbh.pl (* ZGODNOSC MBH).
3. Departament Zgodności analizuje zgłoszenie i dokonuje oceny, czy w danym przypadku mamy do czynienia z wystąpieniem konfliktu interesów, oceny jego istotności i wpływu na interes Banku oraz wpisuje je do Rejestru konfliktów interesów, stanowiącego załącznik do Polityki.
4. W przypadku konfliktu interesów ocena uwzględnia w szczególności (zależnie od rodzaju potencjalnego lub zaistniałego konfliktu interesów):
 - 1) skalę wpływu sytuacji lub okoliczności na decyzyjność osoby zaangażowanej w transakcję;
 - 2) czas i rodzaj wcześniejszych relacji, powiązania z innymi firmami, historii poprzedniej pracy, uwzględniając założenie, że relacje te i powiązania powinny mieć znaczenie przez określony tylko okres czasu;
 - 3) skalę i częstotliwość podejmowanej innej działalności przez Osobę zaangażowaną;
 - 4) rodzaj informacji, do których dostęp posiada Osoba zaangażowana i możliwość ich wykorzystania;
 - 5) rodzaj relacji Osób zaangażowanych;
 - 6) częstotliwość występowania danej sytuacji lub okoliczności (okazjonalnie lub stale).
5. W ocenie uwzględnia się założenie, że nie każda sytuacja lub relacja powoduje powstanie konfliktu interesów.

6. Decyzje związane z oceną wystąpienia konfliktu interesów powinny zawsze uwzględnić interes Klienta i Banku oraz powinny być odpowiednio przez Bank udokumentowane.
7. W przypadku zidentyfikowania konfliktu interesów, właściwe jednostki Banku podejmują działania służące przeciwdziałaniu konfliktom interesów, pozwalające wyeliminować lub ograniczyć ryzyko z nim związane.
8. W przypadku zidentyfikowania sytuacji, w których przyjęte mechanizmy zarządzania konfliktami interesów są niewystarczające, Bank może zastosować w uzasadnionych przypadkach dodatkowe środki, w tym:
 - 1) ustalenie i wdrożenie charakterystycznych dla danej transakcji lub działalności Banku barier informacyjnych lub innych dodatkowych metod segregacji informacji,
 - 2) odmowę działania, którego podjęcie mogło by się wiązać z naruszeniem najlepiej pojętego interesu Banku.
9. W sytuacji, w której pomimo podjęcia wszelkich uzasadnionych środków mitygujących ryzyko, konflikt interesów mógłby wpłynąć na interesy Klienta (występuje ryzyko rezydualne), powinien on podlegać ujawnieniu, tak aby Klient miał jego świadomość, jak również aby mógł dokonać rozsądnej decyzji, czy w świetle ujawnionego konfliktu chciałby on kontynuować relację z Bankiem.
10. Wszelkie przypadki konfliktów interesów, (potencjalne oraz istniejące) są przez Bank dokumentowane w formie rejestru wszystkich zidentyfikowanych konfliktów interesów, który zawiera co najmniej informacje:
 - 1) typ konfliktu (potencjalny czy istniejący),
 - 2) charakter konfliktu (trwały czy jednorazowy),
 - 3) strony konfliktu (w szczególności Bank - Osoba zaangażowana, Bank - Klient, Bank - instytucja zewnętrzna),
 - 4) data zgłoszenia oraz ujawnienia konfliktu, jak również - jeżeli konflikt już nie występuje - data wykreślenia konfliktu,
 - 5) osoba bądź jednostka zgłaszająca konflikt,
 - 6) sposób zarządzenia konfliktem,
 - 7) informacja, czy konflikt wpływa na interesy Klienta, a jeżeli tak - czy został ujawniony Klientom Banku.

§ 8.

Postanowienia końcowe

1. Bank dokonuje okresowej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli i zarządzania konfliktem interesów.
2. Do przestrzegania Polityki zobowiązane są wszystkie jednostki organizacyjne Banku jak również inne jednostki wchodzące w skład Grupy Banku Millennium w zakresie prowadzonej przez nie działalności na rzecz Banku.
3. Zarząd Banku odpowiedzialny jest za ustanowienie skutecznego i adekwatnego systemu zarządzania konfliktem interesów, przez co rozumie się:
 - 1) sporządzenie polityki dotyczącej zarządzania tym systemem,
 - 2) tworzenie bądź też otrzymywanie cyklicznych raportów dotyczących systemu zarządzania konfliktem interesów.
4. Rada Nadzorcza Banku odpowiedzialna jest za nadzorowanie wdrażania oraz utrzymywania skutecznego i adekwatnego systemu zarządzania konfliktem interesów, przez co rozumie się:
 - 1) zatwierdzanie, przedłożonej przez Zarząd Banku Polityki,
 - 2) otrzymywanie cyklicznych raportów dotyczących systemu zarządzania konfliktem interesów, stanowiących jednocześnie podstawę oceny skuteczności oraz adekwatności wdrożonego systemu.

5. Departament Zgodności zobowiązany jest do przekazywania Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej Banku co najmniej raz w roku raportu, a w razie potrzeby także raportów doraźnych, na temat zarządzania konfliktami interesów w Banku. Raport roczny dotyczący procesu zarządzania konfliktem interesów może być przekazany w sprawozdaniu rocznym z działalności Departamentu Zgodności.
6. Departament Zgodności raz w roku dokonuje oceny Polityki i jej okresowych przeglądów.

Załączniki:

Rejestr konfliktów interesów