OPIS POLITYKI ZARZĄDZANIA KONFLIKTAMI NTERESÓW W ING BANKU HIPOTECZNYM S.A.

Spis treści

1. Cel 1

2. Rola poszczególnych organów w procesie zarządzania konfliktem interesów 2

3. Obszary dotyczące konfliktu interesów 2

A) Wymogi dotyczące konfliktów interesów w zakresie działania organizacji 3

B) Wymagania dotyczące konfliktu interesów w zakresie zachowań pracowników 4

4. Identyfikacja i zarządzanie konfliktem interesów 5

5. Zarządzanie, ograniczanie lub zapobieganie konfliktom interesów 6

6. Wymagania dotyczące zgłaszania i ujawniania konfliktu interesów 7

1. Cel

Jednym z elementów ładu korporacyjnego banku jest system zarządzania konfliktem interesów. Celem *Polityki przeciwdziałania konfliktom interesów ING Banku Hipotecznego S.A.* (*Polityka*) jest identyfikacja, ocena, zarządzanie oraz ograniczanie lub zapobieganie rzeczywistym i potencjalnym konfliktom interesów, które mogą powstać m.in. pomiędzy Bankiem a prywatnymi interesami pracowników, w tym członków kadry zarządzającej Banku oraz Rady Nadzorczej, klientami, akcjonariuszami / udziałowcami, istotnymi dostawcami lub partnerami biznesowymi.

Polityka opisuje wymagania i obowiązujące zasady mające na celu identyfikację, ocenę, zarządzanie oraz ograniczanie lub zapobieganie konfliktom interesów oraz zapewnienie właściwego postępowania w zakresie wynikającym z dostępu do informacji podlegających ochronie oraz informacji poufnych, określając m.in. fizyczne, techniczne, i/lub funkcjonalne ograniczenia mające ograniczać i zapobiegać powstawaniu ryzyka konfliktu interesów. *Polityka* określa cele kontroli służące ograniczeniu inherentnego ryzyka krytycznego i wysokiego związanego z konfliktami interesów oraz niewłaściwego wykorzystania informacji podlegających ochronie oraz informacji poufnych.

Definicja konfliktu interesów

Konflikt interesów to zespół okoliczności, które stwarzają ryzyko, że zdolność danej osoby do osądzania lub działania w najlepszym interesie klienta i/lub firmy jest lub może być osłabiona, co

implikuje zagrożenie bezstronności i niezależności w tej relacji oraz przedkładania potrzeb tej osoby kosztem drugiej strony.

Konflikt interesów może wystąpić w każdej sytuacji, w której pracownik Banku będzie wykorzystywać swoją pozycję w celu osiągnięcia osobistych lub innych korzyści. Korzyści obejmują interesy zewnętrzne oraz wszelkie inne działania lub sytuacje, które mogą prowadzić do konfliktu interesów.

2. Rola poszczególnych organów w procesie zarządzania konfliktem interesów

a. **Kadra Zarządzająca Banku** - członkowie Zarządu Banku oraz osoby zajmujące stanowiska menadżerskie) odpowiada za ustanawianie, zatwierdzanie i nadzorowanie wdrażania i utrzymywania skutecznych zasad w celu identyfikowania, oceny, zarządzania i ograniczania konfliktów interesów lub im zapobiegania na poziomie organizacyjnym, mając na uwadze:
   - Różne role i obszary działania Banku;
   - Inne Podmioty Grupy ING;
   - Zewnętrznych interesariuszy.

   Kadra Zarządzająca Banku odpowiada również za

   - wdrożenie, realizację i nadzór nad przestrzeganiem *Polityki*;
   - monitorowanie, okresowy przegląd i usuwanie wszelkich stwierdzonych uchybień w zakresie wdrażania procesów, strategii i regulacji powiązanych z *Polityką*;
   - stworzenie otwartej kultury organizacyjnej dla pracowników, w ramach której możliwa jest dyskusja ewentualnych dylematów i/lub naruszeń zasad opisanych w *Polityce*;
   - narzucenie właściwego tonu i upewnienie się, że wszyscy pracownicy w ich jednostce stosują się i rozumieją zasady wynikające z *Polityki* w ten sam sposób;
   - zapewnienie, że procedury są wprowadzane w celu zapobiegania nieprawidłowemu wykorzystaniu przez pracowników lub jednostki biznesowe Banku informacji podlegających ochronie, w tym zdarzeniom, które można przewidzieć;
   - przeprowadzanie testów kluczowych kontroli w celu zapewnienia zgodności z *Polityką*.

b. **Komórka ds. zgodności** odpowiada za:
   - doradzanie kadrze zarządzającej Banku przy wdrożeniu i utrwaleniu *Polityki* w organizacji;
   - doradzanie pracownikom w zakresie interpretacji *Polityki*;
   - monitorowanie w ramach zadań II linii obrony stanu wdrożenia *Polityki* i zgodności postępowania pracowników Banku.

3. Obszary dotyczące konfliktu interesów

W *Polityce* wyróżniono 2 rodzaje konfliktów interesów:

- konflikt interesów w zakresie działania organizacji oraz;
- konflikt Interesów w zakresie zachowań pracowników.

A) Wymogi dotyczące konfliktów interesów w zakresie działania organizacji

W *Polityce* wskazano przykłady potencjalnych organizacyjnych konfliktów interesów w zakresie działania organizacji:.

1. Organizacyjne konflikty Interesów występujące w Banku lub pomiędzy Bankiem a podmiotami Grupy ING:
    - Wewnętrzne konflikty organizacyjne, które wynikają z charakteru zadań różnych jednostek Banku;
    - Konflikty spowodowane niewłaściwym podziałem obowiązków lub nierozdzieleniem pełnionych funkcji przez pracownika lub osobę powiązaną na wszystkich szczeblach struktury organizacyjnej Banku;
    - Konflikty interesów wynikające ze stosunku podległości oraz przepływu informacji pomiędzy Bankiem a podmiotami Grupy ING, w szczególności jego podmiotem dominującym obejmujące m.in.: strukturę zatrudnienia, zasady zatrudniania, niezależność źródeł finansowania, niezależność w procesie podejmowania decyzji dot. wyboru dostawcy / kontrahenta, rynkowość transakcji z podmiotami powiązanymi (*at arm's length),* mechanizmy przepływu informacji podlegających ochronie; funkcje w organach nadzorczych innych spółek podmiotów Grupy ING;
    - Konstrukcję procesów obejmujących powierzanie czynności w sposób nie zapewniający niezależności podejmowania przez Bank decyzji.
2. Organizacyjne konflikty interesów dotyczące klientów:
    - Interesy Banku pozostają w sprzeczności z interesami klientów, w związku z dostarczanymi produktami i/lub świadczonymi usługami, w sposób inny niż wynikający z normalnej działalności biznesowej,
    - Interesy pracowników (finansowe lub inne) są sprzeczne z interesami klienta.
3. Organizacyjne konflikty interesów dotyczące zewnętrznych interesariuszy
    - Konflikty między interesami Banku a stronami trzecimi, nie będącymi klientami, takimi jak: dostawcy, konsultanci i/lub profesjonalni doradcy;
    - Konflikty pomiędzy interesami Banku a urzędnikiem państwowym lub organizacją publiczną, który może wpływać na działalność Banku (np. urzędnik państwowy może mieć wpływ na decyzje w sprawie rozpatrzenia złożonego przez Bank wniosku);

- Konflikty pomiędzy interesami podmiotów powiązanych z Bankiem a interesami Banku;
- Konflikt między interesami Banku a interesami innego podmiotu (podmiotu Grupy ING lub podmiotu niepowiązanego, w przypadku gdy pracownik pełni w tym podmiocie funkcję zewnętrzną (np. kierowniczą lub nadzorczą) w imieniu Banku.

Bank ustala szczegółowe wytyczne dla członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku, które określają zasady zarządzania oraz rozwiązywania konfliktów interesów. Wytyczne dotyczące zarządzania konfliktami interesów oraz obowiązki członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Banku regulują *Regulamin Zarządu ING Banku Hipotecznego S.A.* oraz *Regulamin Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A*. Regulacje te zawierają zapisy dotyczące członków organów Banku, których celem jest najlepsze zabezpieczenie interesów Banku w tym zapewnienie niezależności osądu oraz bezstronności członków tych organów.

W przypadku zidentyfikowania przez członka Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku wystąpienia istotnego konfliktu interesów, konflikt jest zgłaszany do organu Banku właściwego do podejmowania decyzji zgodnie z ww. Regulaminami, *Polityką* oraz *Procedurą oceny adekwatności członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu i Komitetu Audytu i Ryzyka w ING Banku Hipotecznym S.A.* W przypadku stwierdzenia, że wystąpiła przesłanka do przeprowadzenia ponownej oceny w celu weryfikacji spełnienia warunku adekwatności przez Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku w zakresie zidentyfikowanego rzeczywistego konfliktu interesów, dalsze postępowanie prowadzone jest na zasadach określonych w wyżej wymienionej Procedurze.

W Banku obowiązuje procedura identyfikacji istotnych transakcji z Podmiotami Powiązanymi która uniemożliwia podmiotom powiązanym wykorzystywanie pozycji Banku oraz zapewnia odpowiednią ochronę zarówno interesów Banku jak i jego interesariuszy.

B) Wymagania dotyczące konfliktu interesów w zakresie zachowań pracowników

Polityka określa wymogi oraz metodykę zarządzania konfliktem interesów, który może powstać pomiędzy interesem Banku lub klienta a interesem prywatnym pracowników, w tym kadry zarządzającej Banku.

Interesy zewnętrzne obejmują interesy ekonomiczne pracowników, relacje osobiste lub zawodowe z właścicielami znacznych pakietów akcji w Banku, relacje osobiste lub zawodowe z pracownikami podmiotów Grupy Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A., dodatkową aktywność zawodową w organizacjach komercyjnych, niekomercyjnych, politycznych, poprzednie zatrudnienie w podmiotach niepowiązanych (w okresie ostatnich 5 lat), interesy ekonomiczne, zatrudnienie, prowadzenie działalności gospodarczej, rolę polityczną lub inne interesy osób bliskich.

Kadra zarządzająca Banku jest odpowiedzialna za ustanawianie, zatwierdzenie i nadzorowanie wdrażania oraz utrzymywania skutecznych regulacji w celu identyfikacji, oceny, zarządzania, ograniczania i/lub zapobiegania konfliktom między interesami Banku a prywatnymi interesami pracowników, w tym członków kadry zarządzającej Banku, które mogłyby negatywnie wpływać na wykonywanie obowiązków służbowych oraz odpowiedzialność wszystkich pracowników Banku. Określa również procedury, środki oraz zadania odnoszące się do identyfikacji i zapobiegania konfliktom interesów, oceny ich istotności oraz podejmowania środków ograniczających ich skutki.

Procedury, wymagania, zadania i środki obejmują:

- powierzanie czynności lub transakcji będących w konflikcie różnym osobom;
- zapobieganie wywieraniu niewłaściwego wpływu przez pracowników, którzy prowadzą dodatkową aktywność zawodową w zakresie powiązanym z tą aktywnością w ramach Banku;
- ustanowienie obowiązku wstrzymania się przez kadrę zarządzającą Banku od głosowania nad wszelkimi sprawami, w przypadku których dany członek znajduje się lub może znajdować się w konflikcie interesów lub w których w inny sposób może zostać naruszony obiektywizm lub zdolność członka do właściwego wypełniania obowiązków wobec Banku;
- ustanowienie odpowiednich procedur dotyczących zawierania transakcji z podmiotami powiązanymi w warunkach możliwości wystąpienia konfliktu interesów. Procedury przewidują sposoby identyfikacji takich sytuacji, ich ujawnienia oraz zarządzania nimi; oraz
- uniemożliwienie członkom kadry zarządzającej Banku pełnienia funkcji dyrektora w konkurencyjnych instytucjach, chyba że funkcje te dotyczą instytucji opisanych w rozporządzeniu (UE) nr 575/2013.

Bank identyfikuje konflikty interesów pracowników, w tym interesów osób bliskich oraz osób powiązanych, ocenia, czy bycie akcjonariuszem podmiotu bądź posiadanie prywatnych rachunków, zaciąganie kredytów lub korzystanie z innych usług tego podmiotu nie prowadzi do sytuacji, w której pracownicy znajdują się w konflikcie interesów.

Konflikty interesów mogą wynikać nie tylko z obecnych, ale także z przeszłych relacji osobistych lub zawodowych.

4. Identyfikacja i zarządzanie konfliktem interesów

W celu zarządzania konfliktami interesów, ograniczaniem ich skutków lub ich zapobiegania, pracownicy Banku identyfikują konflikty interesów i podejmują właściwe działania w sytuacji ich wystąpienia.

Każda jednostka organizacyjna zobowiązana jest do identyfikacji i oceny potencjalnych konfliktów interesów, które mogą powstać w trakcie świadczenia usług finansowych i związanych z nimi działań. Bank podejmuje odpowiednie środki, by zapobiegać negatywnemu wpływowi konfliktu interesów na interesy klientów Banku.

Podejmowane przez Bank środki w celu zarządzania lub w stosowanych przypadkach ograniczania i/lub zapobiegania konfliktom interesów są udokumentowane i zawierają:

- odpowiedni podział obowiązków;
- zapobieganie wywieraniu niewłaściwego wpływu na działalność w obrębie Banku ze względu na interesy zewnętrzne pracowników;
- ustanowienie odpowiednich procedur (w tym właściwej rejestracji) dla transakcji z podmiotami powiązanymi;
- zapewnienie, że ryzyko rezydualne związane ze strukturalnymi konfliktami interesów w ujęciu indywidualnym oraz zbiorowym mieści się w ramach apetytu na ryzyko i nie przekracza poziomu średniego;
- zapewnienie, że działania oraz decyzje nie są podejmowane pod wpływem osobistych interesów pracowników, osób bliskich lub interesów podmiotów Grupy ING i w każdej sytuacji mają na celu ochronę interesów Banku oraz jego interesariuszy (w tym klientów).

5. Zarządzanie, ograniczanie lub zapobieganie konfliktom interesów

Pracownicy Banku niezwłocznie informują komórkę ds. zgodności i/lub kadrę zarządzającą Banku o konfliktach interesów wynikających z wcześniejszych relacji ze względu na ich potencjalny wpływ na zachowania oraz decyzje tych pracowników.

W przypadku wystąpienia konfliktów interesów Bank ocenia ich istotność, podejmuje decyzje i w stosownych przypadkach stosuje środki mające na celu ograniczenie ich skutków.

REJESTR KONFLIKTÓW INTERESÓW

Bank prowadzi Rejestry rzeczywistych i potencjalnych konfliktów interesów w podziale na:

- Rejestr Strukturalnych Konfliktów Interesów – dotyczy działania organizacji;
- Rejestr Incydentalnych Konfliktów Interesów – dotyczy osób, zdarzeń lub transakcji.

W Rejestrach Bank gromadzi informacje o produktach i usługach, na które powstały konflikt interesów może mieć wpływ oraz o zastosowanych środkach zaradczych ograniczających ryzyko konfliktu interesów. Komórka ds. zgodności odpowiada za prowadzenie Rejestrów dla Banku. Rejestry przynajmniej raz w roku podlegają przeglądowi oraz aktualizacji, następnie zostają przedłożone do

oceny na Komitet Ryzyka Niefinansowego w celu omówienia konfliktów interesów, związanych z nimi zagrożeń, wdrożonych środków ograniczających ich ryzyka. Komitet Ryzyka Niefinansowego w oparciu o otrzymane informacje może zalecić dalsze działania, np. przygotowanie dalszych wyjaśnień, przeprowadzenie dodatkowej oceny ryzyka lub wdrożenie dodatkowych działań naprawczych.

6. Wymagania dotyczące zgłaszania i ujawniania konfliktu interesów

Kadra zarządzająca Banku określa procesy raportowania i komunikowania zasad wprowadzonych w Polityce.

Pracownicy mają obowiązek identyfikowania oraz niezwłocznego ujawnienia wszelkich okoliczności mogących skutkować lub skutkujących powstaniem konfliktu interesów. Pracownicy zobowiązani są do ujawnienia każdego przypadku stanowiącego potencjalny lub rzeczywisty konflikt interesów w trybie przewidzianym dla raportowania zdarzeń wewnętrznych.
W przypadku identyfikacji zdarzenia jako konflikt interesów pracowników, podjęta decyzja, w szczególności akceptacja konfliktu interesów oraz związanego z nim ryzyka jest odpowiednio udokumentowana. Dokumentacja uwzględnia, w jaki sposób ten konflikt interesów został ograniczony lub rozwiązany.

Wszystkie rzeczywiste i potencjalne konflikty interesów na poziomie kadry zarządzającej Banku zostają udokumentowane i przekazywane do kadry zarządzającej Banku na kolejnym wyższym szczeblu zarządzania w ujęciu zarówno indywidualnym jak i zbiorowym, która zobowiązana jest do ich omówienia, podjęcia stosownych decyzji oraz należytego zarządzenia.