

Informacja o zasadach zarządzania konfliktem interesów w Towarzystwie Ubezpieczeń Europa S.A.

Treść niniejszej informacji stanowi kompilację zasad przyjętych i stosowanych przez Towarzystwo Ubezpieczeń Europa S.A. (dalej: Spółka) w celu zapewnienia niezbędnej ochrony interesów klientów oraz działania zgodnego z prawem i przyjętymi rynkowymi standardami postępowania.



Rozdział I. Podstawowe zasady postępowania w zakresie zarządzania konfliktem interesów

1. Towarzystwo Ubezpieczeń Europa S.A. zapewnia, iż działalność Spółki w zakresie dystrybucji produktów ubezpieczeniowych jest prowadzona uczciwie, rzetelnie i profesjonalnie oraz zgodnie z najlepiej pojętym interesem klientów.
2. Spółka w swojej działalności unika sytuacji oraz działań mogących powodować wystąpienie konfliktu interesów. Spółka podejmuje niezbędne działania w celu właściwego zarządzania konfliktami interesów, w szczególności poprzez wdrożone rozwiązania organizacyjne mające na celu:
 - 1) identyfikację potencjalnych konfliktów interesów,
 - 2) wyeliminowanie lub ograniczanie ryzyka zmaterializowania się konfliktu interesów w przypadku zidentyfikowania przesłanek świadczących o rzeczywistym lub potencjalnym zagrożeniu dla interesów klienta,
 - 3) podejmowanie działań w celu zapewnienia niezbędnej ochrony interesu klienta w sytuacji gdy zastosowane w konkretnym przypadku rozwiązania organizacyjne okazały się niewystarczające dla zapobieżenia powstaniu konfliktu interesów,
 - 4) prowadzenie i bieżące aktualizowanie rejestru konfliktów interesów na podstawie informacji o wystąpieniu konfliktu interesów lub sytuacji powodującej bezpośrednie ryzyko wystąpienia konfliktu interesów,
 - 5) w określonych, uzasadnionych okolicznościach informowanie klienta o konflikcie interesów, w celu umożliwienia mu podjęcia świadomej decyzji co do zawarcia lub kontynuowania umowy ze Spółką.
3. Sposób zarządzania konfliktami interesów w Spółce jest uwarunkowany treścią przepisów prawa polskiego i europejskiego, przyjętymi regulacjami wewnętrznymi oraz uwzględnia wytyczne korporacyjne Grupy HDI, przy założeniu ich zgodności z przepisami prawa polskiego.



Rozdział II. Co rozumiemy przez konflikt interesów

4. Przez konflikt interesów rozumie się znane Spółce okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności pomiędzy interesem Spółki lub jej pracownika/ów lub osób bądź podmiotów współpracujących ze Spółką a obowiązkiem działania przez Spółkę w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu klienta.
5. Wśród okoliczności, stanowiących lub mogących powodować potencjalny konflikt interesów należy wymienić:
 - 1) Spółka lub jej pracownik lub osoba bądź podmiot współpracujący ze Spółką ma interes w uzyskaniu określonego wyniku działalności w zakresie dystrybucji ubezpieczeń, który to interes jest rozbieżny z interesem klienta bądź może wyrzucić szkodliwy dla klienta wpływ na wynik działalności w zakresie dystrybucji,
 - 2) Spółka lub jej pracownik lub osoba bądź podmiot współpracujący ze Spółką posiada powód natury finansowej lub innej, aby preferować interes własny lub osoby trzeciej w stosunku do interesów klienta lub grupy klientów,
 - 3) pracownik Spółki lub osoba bądź podmiot współpracujący ze Spółką jest w znacznym stopniu zaangażowana/y w opracowywanie ubezpieczeniowych produktów lub zarządzanie nimi, zwłaszcza jeśli ma wpływ na ustalanie ceny tych produktów lub koszty ich dystrybucji, przy czym swoją wiedzę pozyskaną w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych wykorzystuje w sposób powodujący wystąpienie rzeczywistej lub potencjalnej szkody dla interesów Spółki lub klienta,
 - 4) pracownik Spółki może uzyskać korzyści lub uniknąć strat kosztem interesów Spółki,
 - 5) wystąpienie powiązań, w szczególności poprzez stosunek pracy lub pełnienie funkcji w organach, pomiędzy pracownikiem Spółki a podmiotem, który prowadzi działalność konkurencyjną wobec Spółki.



Rozdział III. Rozwiązania organizacyjne służące zapobieganiu powstaniu konfliktu interesów

6. Spółka zapewnia stosowanie odpowiednich rozwiązań organizacyjnych służących zapobieganiu konfliktom interesów, tak aby nie miały one negatywnego wpływu na interesy klientów, w szczególności poprzez:
 - 1) zasadę rzetelnego informowania klientów m.in. o dystrybutorze, charakterze jego wynagrodzenia oraz o produktach ubezpieczeniowych przy jednoczesnym zapewnieniu równego dostępu do informacji przez klientów,
 - 2) opracowanie i wdrożenie regulacji wewnętrznych obejmujących m.in.:
 - a) zasady bezpieczeństwa i poufności informacji, w tym zasady dostępu pracowników Spółki do informacji poufnych i stanowiących tajemnicę ubezpieczeniową,
 - b) zasady zarządzania konfliktem interesów wśród pracowników,
 - c) strukturę organizacyjną Spółki zapewniającą wyraźny podział zadań i kompetencji pomiędzy osobami zajmującymi się bezpośrednią dystrybucją a osobami mającymi wpływ na kształt produktu ubezpieczeniowego oraz wysokość opłat i prowizji,
 - d) stosowną politykę zatrudniania oraz wynagradzania pracowników Spółki, a także zasady podejmowania przez nich dodatkowego zatrudnienia lub działalności,
 - e) właściwe zarządzanie konfliktem interesów w procesie tworzenia produktu, jak i w trakcie życia produktu.
 - 3) stosowanie przez pracowników zasad i standardów etycznych przyjętych przez Spółkę w postaci Kodeksu Etyki, regulującego m.in. warunki i zasady przyjmowania i wręczania korzyści materialnych (prezentów). W sprawach dotyczących otrzymywania lub wręczania korzyści materialnych pracownicy Spółki kierują się przede wszystkim rozsądnym osądem, mając na uwadze dobre imię Spółki, jak i unikanie konfliktu interesów. W szczególności pracownicy powstrzymują się od działań mających, lub mogących mieć cechy korupcji w jakiegokolwiek formie, zarówno pasywnej jak i aktywnej. Przyjęcie lub wręczenie prezentu jest dopuszczalne wyłącznie w przypadkach ściśle określonych w Kodeksie Etyki.
 - 4) przejrzyste zasady współpracy z Partnerami biznesowymi (tj. pośrednikami ubezpieczeniowymi), oparte na wzajemnym poszanowaniu i transparentności, w tym informowanie o wszelkich okolicznościach, które mogą spowodować konflikt interesów ze szkodą dla klienta.
7. Spółka dokonuje okresowych przeglądów, przynajmniej raz do roku obszarów i okoliczności mogących powodować wystąpienie potencjalnych konfliktów interesów i w uzasadnionych przypadkach dokonuje aktualizacji wypracowanych zasad i standardów postępowania.
8. W przypadku, gdy zastosowane przez Spółkę zasady i środki przeciwdziałania konfliktom interesów okażą się niewystarczające dla zapewnienia należytego poziomu ochrony przed wystąpieniem konfliktu interesów ze szkodą dla interesu klienta, Spółka podejmie właściwe i niezbędne działania organizacyjne w celu zapobieżenia niekorzystnemu oddziaływaniu konfliktów interesów na interes klientów.
9. Środkiem ostatecznym, stosowanym przez Spółkę wyłącznie w przypadku, gdy zastosowane uprzednio rozwiązania organizacyjne i administracyjne w celu zapobiegania konfliktom interesów lub zarządzania nimi okażą się niewystarczające, aby z należyłą pewnością zapewnić uniknięcie ryzyka naruszenia interesów klienta, Spółka zawiadomi klienta o zidentyfikowanym konflikcie interesów. Informacja dla klienta zawierać będzie szczegółowy opis danego konfliktu interesów, jego charakter i źródło powstania wraz z wyjaśnieniem ryzyka oraz kroków podjętych w celu ograniczenia tego ryzyka. Świadczenie przez Spółkę na rzecz klienta usług będzie możliwe pod warunkiem, że klient wyrazi zgodę zawarcia lub kontynuacji umowy, mimo zaistniałego konfliktu interesów.