

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

Treść niniejszej informacji stanowi kompilację zasad przyjętych i stosowanych przez Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie 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 na Życie 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 bezpośrednio 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.



### Rozdział IV. Rozwiązania organizacyjne w zakresie dystrybucji ubezpieczeniowych produktów inwestycyjnych

8. Komplementarnie ze stosowaniem rozwiązań, o których mowa w ust. 6 niniejszej informacji, Spółka zapewnia stosowanie właściwych procedur i środków w celu zarządzania konfliktami interesów w zakresie dystrybucji ubezpieczeń, o których mowa w grupie 3 załącznika do ustawy z dnia 11 września 2015 r. o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej (Dz. U. 2015 poz. 1844 ze zm.), co wyraża się w szczególności poprzez następujące działania:
  - przeprowadzanie ankiety adekwatności produktu na etapie poprzedzającym oferowanie produktu, w celu oceny, który produkt jest adekwatny do potrzeb, wiedzy, doświadczenia, a także sytuacji finansowej klienta,
  - przeprowadzanie przez Ubezpieczyciela wśród pośredników ubezpieczeniowych oferujących produkty inwestycyjne badania „Mystery shopping”, na podstawie którego będzie możliwe między innymi dokonanie weryfikacji standardu obsługi Ubezpieczającego, w tym ewentualnego nakłaniania do zawarcia umowy ubezpieczenia nieadekwatnej do potrzeb klienta,
  - transparentność w zakresie informowania klientów w Karcie Informacyjnej o wysokości otrzymywanego przez Spółkę świadczenia dodatkowego w związku z ulokowaniem w funduszach inwestycyjnych lub funduszach inwestycyjnych zamkniętych środków pieniężnych pochodzących ze składek zainwestowanych jako procent opłaty za zarządzanie pobieranej przez fundusz inwestycyjny lub fundusz inwestycyjny zamknięty,
  - proces wyboru podmiotu zarządzającego aktywami ubezpieczeniowych funduszy kapitałowych który jest zgodny z zasadami szczególnymi zawartymi w regulacjach wewnętrznych oraz z zasadami Kodeksu Etyki Spółki w tym w szczególności z zasadami dotyczącymi zarządzania konfliktem interesów. Wybór outsourcingera odbywa się zgodnie z obowiązującą w spółce Procedurą Outsourcingu,
  - określenie w umowach z podmiotami zarządzającymi aktywami ubezpieczeniowych funduszy kapitałowych maksymalnych limitów inwestycyjnych dotyczących maksymalnego zaangażowania w jednostki uczestnictwa lub tytuły uczestnictwa Funduszy Inwestycyjnych zarządzanych przez jedno TFI czy też dany fundusz inwestycyjny,
  - stosowanie się do zakazu nabywania oraz sprzedawania instrumentów finansowych spółek Grupy HDI oferowanych w obrocie publicznym oraz przekazywanie informacji niejawnym osobom trzecim a także udzielanie rekomendacji co do zakupu lub sprzedaży instrumentów finansowych tych spółek przez pracowników posiadających dostęp do informacji niejawnych.
9. 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.
10. 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.