

Policy för hantering av intressekonflikter

Januari 2018

1. Syfte

Danske Bank-koncernen ("koncernen") tillhandahåller ett omfattande urval finansiella tjänster och är därför exponerad för potentiella och realiserade intressekonflikter. En effektiv hantering av intressekonflikter är av central betydelse för att skydda koncernen och stöder dess vision, dvs. att bli den mest tillförlitliga finansiella partnern.

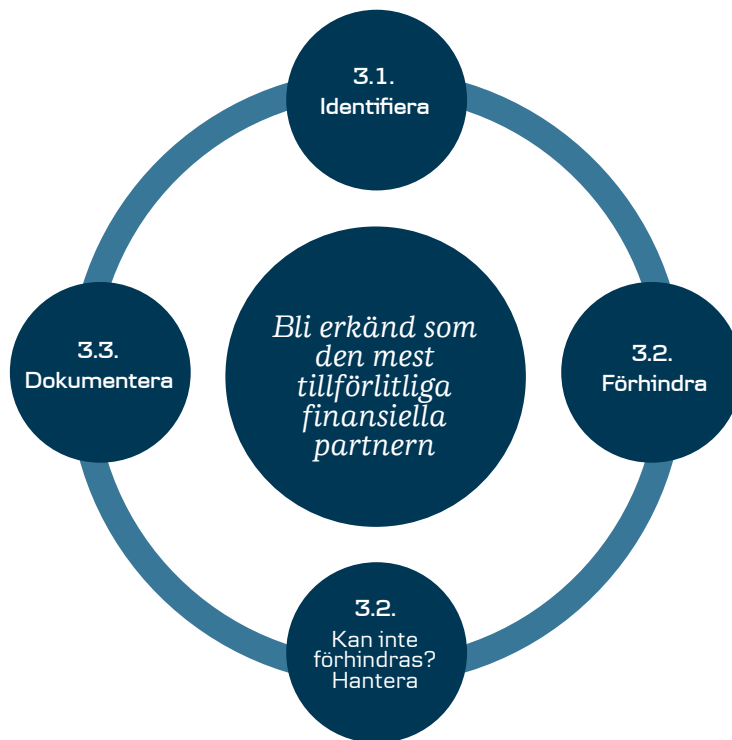
Syftet med Policyn för hantering av intressekonflikter är att hjälpa koncernens anställda att identifiera och förhindra eller hantera intressekonflikter enkelt, i enlighet med kärnvärdet avseende tillförlitlighet och på ett sätt som främjar att visionen uppnås.

Som hjälp för koncernens anställda ingår i denna policy exempel på möjliga intressekonfliktsituationer samt minimikraven och principerna för identifiering och hantering av intressekonflikter.

2. Tillämpningsområde och tillämpning

Denna policy gäller samtliga anställda, inbegripet ledningsgruppen, alla verksamheter och enheter inom Danske Bank A/S samt de dotterbolag som är föremål för reglering, när deras högsta ledning har godkänt dem. Om koncernens policy strider mot lokala krav, kan högsta ledningen för ett dotterbolag som omfattas av regleringen godkänna koncernens policy med undantag. Alla betydande avvikelser från koncernens policy ska anmälas till den ansvarige för koncernens informationshanteringspolicy och ledningsgruppen, vilka beslutar om de väljer att rapportera avvikelserna till Danske Bank A/S:s styrelse.

3. Hantering av intressekonflikter



3.1 Identifiering av intressekonflikter

Det första skedet när det gäller att skydda koncernen och dess kunder från att påverkas negativt av intressekonflikter är att förstå vad som avses med intressekonflikter. För att identifiera intressekonflikter ska med avseende på koncernen och personer i anslutning till koncernen, även de anställda, utredas:

- erhåller koncernen eller en person sannolikt ekonomisk vinst eller kan koncernen eller personen undvika förlust på kundens bekostnad
- har de ett annat intresse än kunden
 - avseende resultatet av den tjänst som tillhandahålls; eller
 - avseende den transaktion som genomförs för kundens räkning
- har koncernen eller personen ett ekonomiskt eller annat incitament att gynna en kund eller kundgrupp
- bedriver koncernen eller personen samma slag av verksamhet som kunden; eller
- tar koncernen eller personen emot en förmån (monetär eller icke-monetär) av tredje part i samband med en tjänst till kunden, vilken sannolikt påverkar förmågan att handla i enlighet med kundens intressen. Typen och omfattningen av förmånen måste beaktas.

Sådana intressekonflikter kan uppstå i följande allmänna situationer:

- Konflikter mellan koncernen och dess kunder.
- Konflikter mellan kunder eller kundgrupper.
- Konflikter mellan anställda och kunder.
- Konflikter mellan vilken som helst styrelseledamot eller medlem i ledningsgruppen eller anställd och koncernen.
- Konflikter mellan koncernens olika affärsområden.
- Konflikter mellan koncernbolagen.

För att trygga koncernens och kundernas intressen bär vi alla inom hela koncernen tillsammans ansvaret för att identifiera alla sådana potentiella och realiserade intressekonflikter som kan påverka koncernen och/eller dess kunder negativt och som beror på en bestämd investeringstjänst eller sidotjänst som koncernen tillhandahåller. Koncernens Compliance-funktion hjälper vid behov.

3.2 Förhindrande och hantering av intressekonflikter

Att förhindra intressekonflikter och att hantera dem på ett ändamålsenligt sätt när de inte kan undvikas, utgör en fast del av koncernens kultur. Vid varje fall av intressekonflikt måste man avgöra vilket som är det bästa sättet att hantera konflikten på lämplig nivå med tanke på koncernen och/eller kunden. Med vår gedigna finansiella kompetens och ledande innovativa lösningar hanterar koncernen intressekonflikter genom en kombination av olika system, kontrollmetoder, policyer och förfaranden.

I del 4 finns en icke-uttömmande förteckning över de metoder som används i koncernen för att förhindra och hantera intressekonflikter, samt en presentation av principerna för hanteringen av dem.

3.3 Dokumentation av intressekonflikter

Konflikter i anslutning till reglerad verksamhet, inklusive MiFID-produkter och -tjänster ska dokumenteras i registret över intressekonflikter i enlighet med det direktiv som utgör underlag för denna policy.

4. Hantering av intressekonflikter i koncernen

4.1 Ram

Koncernens policy för hantering av intressekonflikter är en del av en helhet, i vilken ingår centrala principer, regler och anvisningar. De presenteras nedan.

Etiska anvisningar

De etiska anvisningarna innehåller de viktigaste kraven avseende hederlighet och god handelssed för att bemöta kunderna rätt och säkerställa att alla anställda uppfyller kraven på omdöme och etiskt uppträdande.

Ersättningar

Principerna för koncernens ersättningspolicy bygger på att de överensstämmer med principerna för skydd av kunder, investerare och alternativa fonder, till vilket räknas förhindrande och hantering av intressekonflikter. Koncernen har effektiva kontrollmetoder för att fatta beslut som gäller planering av incitament och ersättning. De säkerställer att ersättningarna inte äventyrar de anställdas objektivitet eller strider mot kundens bästa intresse.

Koncernen publicerar årligen på webbplatsen danskebank.com information om koncernens ersättningspraxis, inbegripet ersättningarna till ledningsgruppen och övriga som tar betydande risker.

Upphandling

Koncernens upphandlingspolicy innehåller bestämmelser om koncernens externa kostnader för tredje parter som levererar varor och tjänster till koncernen. Syftet med upphandlingspolicyen är bland annat att säkerställa att verksamheten i anslutning till koncernens upphandling alltid är hederlig och objektiv, vilket medverkar till att förhindra och hantera intressekonflikter.

Riktlinjer för styrelsen och ledningsgruppen

Riktlinjerna för styrelsen och ledningsgruppen innehåller regler om hur potentiella eller realiserade intressekonflikter mellan styrelseledamöter eller medlemmar i ledningsgruppen och koncernen kan undvikas, identifieras och hanteras.

Incitament

Koncernen har infört regler som gäller förmåner till tredje part eller från tredje part i fråga om investeringstjänster som tillhandahålls en kund och där den tredje parten inte företräder kunden. Förmånerna kan vara monetära eller icke-monetära. Förmånen får inte påverka negativt koncernens skyldighet att handla hederligt, professionellt och tillförlitligt samt i enlighet med kundens bästa intresse. Kunden ska klart informeras om en sådan förmån.

Gåvor och gästfrihet

Koncernen har klara anvisningar som gäller alla anställda i samband med att ge och ta emot gåvor samt gästfrihet och mottagande av gästfrihet. Syftet med anvisningarna är att förhindra eller vara till hjälp vid hanteringen av potentiella intressekonflikter och säkerställa att koncernen alltid är uppriktig i sin verksamhet med kunder och övriga affärspartner.

Personliga transaktioner

Koncernens anvisningar beträffande personliga transaktioner fastställer de interna regler som gäller personalen i fråga om investering. Syftet med dem är att minska, förhindra och hantera potentiella intressekonflikter mellan anställda och kunder.

4.2 Metoder för hantering av intressekonflikter

Informationsbarriärer och kontrollrum

Koncernen beaktar på operativ nivå alla situationer som kan ge upphov till en intressekonflikt till följd av affärsområdets struktur eller själva affärsverksamheten eller mellan koncernens affärsområden eller enheter. Koncernen använder sekretessavtal och informationsbarriärer för att förhindra och hantera intressekonflikter, bland annat genom att avskilja lokaler, personal, rapporteringskedjor, filer och datatekniska system.

Koncernen tillämpar också processer och system för att dokumentera och hantera väsentlig information om den löpande affärsverksamheten. Detta kallas för kontrollrum. Kontrollrummet är till hjälp vid identifieringen och hanteringen av potentiella intressekonflikter.

Segregering av uppgifter

Koncernen betonar betydelsen av segregering av uppgifter som en viktig metod för att förhindra och hantera intressekonflikter. I enlighet därmed iakttas i koncernens organisationsstruktur, rutiner, rapporteringskedjor och interna kontroll principen om segregering av uppgifter.

Utbildning och uppföljning

Koncernen säkerställer att den administrativa ramen också omfattar utbildning och uppföljning, inklusive främjande av intern medvetenhet, styrning, intern rapportering och uppföljning av effektiviteten i processen för hantering av intressekonflikter.

Övervakning av de anställdas ansvarsområden

Koncernen övervakar de anställdas ansvarsområden, inklusive utnämningar och befordringar kopplade till yrket och ändringar av anställningsförhållande till fast anställning, och bedömer externa affärsmässiga intressen, dvs. självständig verksamhet, för att förhindra eller hantera intressekonflikter.

Oberoende analysverksamhet

För att säkerställa att de investeringsanalysrapporter som produceras av analytikerna vid koncernens analysavdelningar upprättas och tillhandahålls jämligt och att de representerar analytikernas oberoende syn, har koncernen tillgång till olika metoder för hantering av intressekonflikter:

- Analysavdelningen har kontrollbefogenheter och redaktionellt ansvar.
- Tidpunkterna för publikationerna baserar sig på regler för att garantera objektiviteten.
- Analysavdelningen har avskiljts från koncernens övriga affärsområden genom informationsbarriärer.

Kriterier för benchmarking

För att koncernen i tillräcklig utsträckning ska kunna hantera intressekonflikter som berör kriterierna, har koncernen tillgång till robusta rutiner gällande förvaltningssed, i vilka ingår en klar organisationsstruktur och klart definierade, transparenta och enhetliga roller och ansvarsområden för samtliga anställda till vars uppgifter hör benchmarking.

För att stödja dessa arrangemang har koncernen upprättat policyer och förfaranden för identifiering, avslöjande, förhindrande och hantering av intressekonflikter samt lindrande av deras effekter för att skydda tillförlitligheten och självständigheten hos de anställda som har att göra med att fastställa benchmarks.

Upplysningar om intressekonflikter

Om koncernens organisatoriska och administrativa metoder inte med tillräcklig säkerhet kan säkerställa att en intressekonflikt, som är förenad med risk för skada för kunden, kan hanteras på ändamålsenligt sätt, ska koncernen upplysa kunden om intressekonflikten och de åtgärder som vidtas för att lindra dess effekter innan affärstransaktioner genomförs för kundens räkning. Intressekonflikter ska hanteras på detta sätt endast i det fall att inga andra metoder längre finns att tillgå.

Vägran att handla för en kunds räkning

Om ovan beskrivna åtgärder inte är tillräckliga för en ändamålsenlig hantering av en specifik intressekonflikt i anslutning till en kund, bör koncernen avstå från att handla för kundens räkning. I vissa fall kan koncernen vara förpliktad att avstå från att handla för kundens räkning.

5. Roller och ansvar

Styrelsen ansvarar för att koncernen har tillräckliga policyer och riktlinjer för att i mån av möjlighet undvika intressekonflikter mellan Danske Bank och styrelsens ledamöter, ledningsgruppens medlemmar och koncernens anställda.

Ledningsgruppen ansvarar för upprättandet och införandet av riktlinjer och förfaranden i syfte att identifiera potentiella och realiserade intressekonflikter inom hela koncernen.

De åligger koncernens chefer att identifiera, förhindra och hantera intressekonflikter inom sina respektive ansvarsområden genom att iaktta denna policy samt vid behov införa och iaktta nödvändiga kompletterande förfaranden och riktlinjer.

Koncernens chefer ska vidare se till att deras anställda är förtrogna med denna policy och principerna för hantering av intressekonflikter och att de fullföljer relevant medvetenhetsutbildning.

6. Rapportering till styrelsen

Koncernens Compliance-funktion avrapporterar hanteringen av intressekonflikter till ledningsgruppen och styrelsen minst en gång om året.