

# *Eturistiriitojen käsittelyn periaatteet*

Tammikuu 2018

## 1. Tarkoitus

Danske Bank -konserni ("konserni") tarjoaa laajan valikoiman rahoituspalveluita ja on siksi altis mahdollisille ja toteutuneille eturistiriidoille. Eturistiriitojen tehokas hallinta on keskeistä konsernin suojelemisen kannalta ja tukee sen visiota, eli luotettavimmaksi rahoituskumppaniksi tulemista.

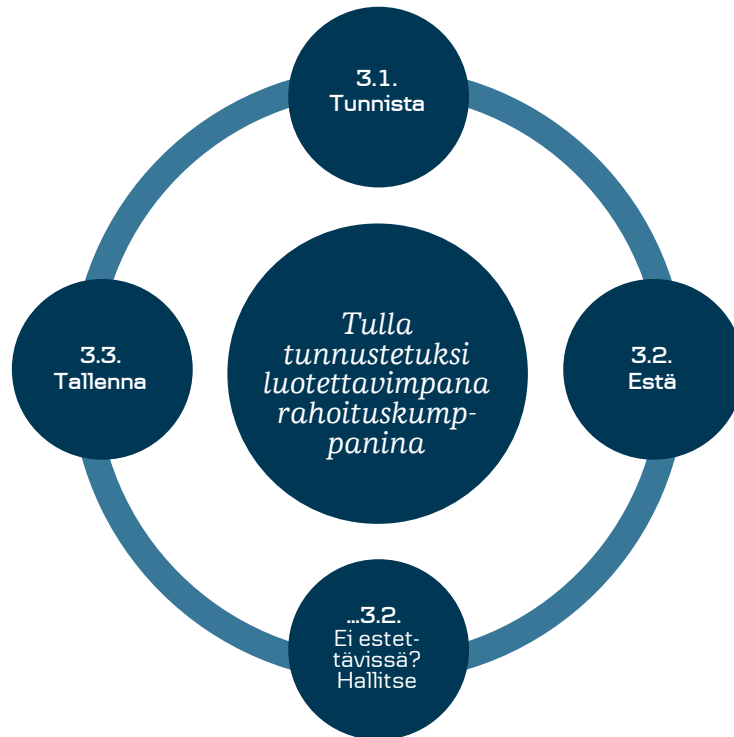
Näiden ohjeiden tarkoitus on auttaa konsernin työntekijöitä tunnistamaan ja estämään tai hallitsemaan eturistiriitoja helposti, luotettavuus-ydinarvon mukaisesti ja tavalla, joka edistää vision saavuttamista.

Konsernin työntekijöiden auttamiseksi ohjeisiin sisältyy esimerkkejä mahdollisista eturistiriitatilanteista sekä eturistiriitojen tunnistamisen ja hallinnan vähimmäisvaatimukset ja periaatteet.

## 2. Soveltamisala ja soveltaminen

Ohjeet koskevat kaikkia työntekijöitä, mukaan lukien johtoryhmä, kaikkia Danske Bank A/S:n toimintoja ja yksiköitä sekä sääntelyn alaisia tytäryhtiöitä silloin, kun niiden ylin johto on ne hyväksynyt. Jos konsernin ohjeet ovat ristiriidassa paikallisten vaatimusten kanssa, sääntelyn alaisen tytäryhtiön ylin johto voi hyväksyä konsernin ohjeet poikkeuksin. Kaikista merkittävistä konsernin ohjeita koskevista poikkeamista on ilmoitettava tiedonhallintapolitiikan hallinnoijalle ja johtoryhmälle, jotka päättävät, raportoivatko asiasta Danske Bank A/S:n hallitukselle.

### 3. Eturistiriitojen käsittely



#### 3.1 Eturistiriitojen tunnistaminen

Ensimmäinen vaihe konsernin ja sen asiakkaiden suojelemisessa eturistiriitojen haitallisilta vaikutuksilta on ymmärtää, mistä eturistiriidoissa on kyse. Eturistiriitojen tunnistamiseksi on selvitettävä konsernin ja siihen liittyvien henkilöiden, myös työntekijöiden, osalta:

- saako konserni tai henkilö todennäköisesti taloudellista voittoa tai voiko konserni tai henkilö välttää tappion asiakkaan kustannuksella
- poikkeavatko niiden edut asiakkaan eduista
  - tarjotun palvelun tuloksen osalta; tai
  - asiakkaan puolesta tehdyn toimenpiteen osalta
- saako konserni tai henkilö taloudellista tai muuta hyötyä asiakkaan tai asiakasryhmän suosimisesta
- harjoittaako konserni tai henkilö samaa liiketoimintaa kuin asiakas; tai
- saako konserni tai henkilö asiaan liittyen etua (rahallista tai ei-rahallista) kolmannelta osapuolelta koskien asiakkaalle toimitettua palvelua, mikä todennäköisesti vaikuttaa kykyyn toimia asiakkaan etujen mukaisesti. Edun tyyppi ja koko on otettava huomioon.

**Tällaisia eturistiriitoja voi syntyä seuraavissa yleisissä tilanteissa:**

- Konsernin ja sen asiakkaiden väliset ristiriidat.
- Asiakkaiden tai asiakasryhmien väliset ristiriidat.
- Työntekijöiden ja asiakkaiden väliset ristiriidat.
- Kenen tahansa hallituksen tai johtoryhmän jäsenen tai työntekijän ja konsernin väliset ristiriidat. Konsernin eri liiketoiminta-alueiden väliset ristiriidat.
- Konserniyhtiöiden väliset ristiriidat

Konsernin ja asiakkaiden etujen turvaamiseksi olemme kaikki yhdessä kaikkialla konsernissa vastuussa kaikkien sellaisten mahdollisten ja toteutuneiden eturistiriitojen tunnistamisesta, jotka saattavat vaikuttaa haitallisesti konserniin ja/tai sen asiakkaisiin ja jotka johtuvat tietystä konsernin sijoituspalvelusta tai siihen liittyvistä palveluista. Konsernin Compliance-toiminto auttaa tarvittaessa.

**3.2 Eturistiriitojen estäminen ja hallitseminen**

Eturistiriitojen estäminen ja niiden asianmukainen hallitseminen silloin, kun niitä ei voi estää, on kiinteä osa konsernin kulttuuria. Jokaisen eturistiriitatapauksen kohdalla on mietittävä, mikä olisi paras tapa hallita sitä asianmukaisella tasolla konsernin ja/tai asiakkaan kannalta. Koska rahoitusosaamisemme on korkealla tasolla ja johtavat ratkaisumme ovat innovatiivisia, konserni hallitsee eturistiriitoja erilaisten järjestelmien, valvontamenetelmien, periaatteiden ja käytäntöjen avulla.

Osassa 4 on ei-kattava luettelo keinoista, joita konsernissa käytetään eturistiriitojen estämiseen ja hallintaan, sekä niiden hallintaa koskevien periaatteiden esittely.

**3.3 Eturistiriitojen tallentaminen**

Säänneltyyn toimintaan liittyvät eturistiriidat, mukaan lukien MiFID-tuotteet ja -palvelut on tallennettava eturistiriitojen rekisteriin näiden ohjeiden perustana olevan direktiivin mukaisesti.

## 4. Eturistiriitojen hallinta konsernissa

### 4.1 Puitekehys

Konsernin eturistiriitojen hallinnan periaatteet ovat osa kokonaisuutta, johon sisältyy keskeisiä periaatteita, sääntöjä ja ohjeita. Nämä on esitelty alla.

#### Eettiset ohjeet

Eettiset ohjeet sisältävät keskeisimmät rehellisyyttä ja hyvää kauppatapaa koskevat vaatimukset asiakkaiden oikein kohtelemiseksi ja sen varmistamiseksi, että kaikki työntekijät täyttävät harkintaa ja eettistä käyttäytymistä koskevia vaatimukset.

#### Palkitseminen

Konsernin palkitsemisperiaatteille on keskeistä, että ne ovat yhdenmukaisia asiakkaiden, sijoittajien ja vaihtoehtorahastojen suojelemisen periaatteiden kanssa, joihin lukeutuu eturistiriitojen estäminen ja hallinta. Konsernilla on tehokkaat valvontamenetelmät kannustimien suunnittelua ja palkitsemista koskevien päätösten tekemiseen. Ne varmistavat, että palkitseminen ei vaaranna työntekijöiden objektiivisuutta tai ole asiakkaan parhaan edun vastaista.

Konserni julkaisee vuosittain danskebank.com-sivustolla tietoa konsernin palkitsemiskäytännöistä, mukaan lukien johtoryhmän ja muiden merkittävää riskiä ottavien palkitseminen.

#### Hankinta

Konsernin hankintaperiaatteet sisältävät määräyksiä konsernin ulkoisista kuluista koskien konsernille tavaroita ja palveluita toimittavia kolmansia osapuolia. Hankintaperiaatteiden tarkoitus on muun muassa varmistaa, että konsernin hankintoihin liittyvä toiminta on aina rehellistä ja objektiivista, minkä avulla voidaan estää ja hallita eturistiriitoja.

#### Hallituksen ja johtoryhmän toimintaohjeet

Hallituksen ja johtoryhmän toimintaohjeet sisältävät sääntöjä, jotka koskevat sitä, miten hallituksen tai johtoryhmän jäsenten ja konsernin välisiä mahdollisia tai toteutuneita eturistiriitoja voidaan välttää, tunnistaa ja hallita.

#### Kannustimet

Konserni on ottanut käyttöön säännöt, jotka koskevat kolmansille osapuolille annettavia ja heiltä saatavia kannustimia, kun ne koskevat asiakkaalle tarjottavia sijoituspalveluita, joissa kolmas osapuoli ei edusta asiakasta. Edut voivat olla rahallisia tai ei-rahallisia. Etu ei saa haitata konsernin velvollisuutta toimia rehellisesti, ammattimaisesti ja luotettavasti sekä asiakkaan parhaan edun mukaisesti. Edusta on ilmoitettava selkeästi asiakkaalle.

## Lahjat ja vieraanvaraisuus

Konsernilla on kaikkia työntekijöitä koskevat selkeät ohjeet liittyen lahjojen antamiseen ja vastaanottamiseen sekä vieraanvaraisuuteen ja sen vastaanottamista. Ohjeiden tarkoitus on estää tai auttaa hallitsemaan mahdollisia eturistiriitoja ja varmistaa, että konserni on aina rehellinen toimissaan asiakkaiden ja muiden liikekumppanien kanssa.

## Henkilökohtaiset liiketoimet

Konsernin henkilökohtaisia liiketoimia koskevat ohjeet määrittelevät henkilökuntaa koskevat sisäiset säännöt, jotka käsittelevät sijoittamista. Niiden tarkoitus on vähentää, estää ja hallita mahdollisia työntekijöiden ja asiakkaiden välisiä eturistiriitoja.

## 4.2 Eturistiriitojen hallintaa koskevat menetelmät

### Tiedonkulun esteet ja valvontahuone

Operatiivisella tasolla konserni ottaa huomioon kaikki tilanteet, jotka voivat aiheuttaa eturistiriidan liiketoiminta-alueen rakenteen tai liiketoiminnan seurauksena tai konsernin liiketoiminta-alueiden tai tahojen välillä. Konserni käyttää salassapitosopimuksia ja tiedonkulun esteitä estääkseen ja hallitakseen eturistiriitoja, muun muassa eristämällä tiloja, henkilökuntaa, raportointiketjuja, tiedostoja ja tietoteknisiä järjestelmiä.

Konsernilla on myös prosesseja ja järjestelmiä, joilla tallennetaan ja hallitaan meneillään olevaa liiketoimintaa koskevaa oleellista tietoa. Tätä kutsutaan valvontahuoneeksi. Valvontahuone auttaa mahdollisten eturistiriitojen tunnistamisessa ja hallinnassa.

### Tehtävien segregaatio

Konserni korostaa tehtävien segregaation merkitystä keskeisenä keinona eturistiriitojen estämisessä ja hallinnassa. Sen mukaisesti konsernin organisaatorakenteessa, toimintatavoissa, raportointiketjuissa ja sisäisessä valvonnassa noudatetaan tehtävien segregaation periaatetta.

### Koulutus ja seuranta

Konserni varmistaa, että hallinnollinen kehys sisältää myös koulutusta ja seuranta, mukaan lukien sisäisen tietoisuuden edistämistä, ohjausta, sisäistä raportointia ja eturistiriitojen käsittelyprosessien tehokkuuden seuranta.

### Työntekijöiden vastuiden valvonta

Konserni valvoo työntekijöiden vastuita, mukaan lukien ammattiin liittyvät nimitykset, ylennykset ja vakinaistamiset, ja arvioi ulkopuoliset liiketoiminnalliset edut, eli itsenäisen toiminnan, eturistiriitojen välttämiseksi tai hallitsemiseksi.

## Tutkimustoiminnan riippumattomuus

Sen varmistamiseksi, että konsernin tutkimusosastojen analyytikkojen tuottamat sijoitustutkimusraportit laaditaan ja ne ovat saatavilla tasapuolisesti ja että ne edustavat analyytikkojen riippumatonta näkemystä, konsernilla on käytössään erilaisia keinoja eturistiriitojen hallintaan:

- Tutkimusosastolla on valvonta- ja toimitusvalta.
- Julkaisujen ajankohdat perustuvat sääntöihin tasapuolisuuden takaamiseksi.
- Tutkimusosaston tiedonkulku on eristetty muista liiketoiminta-alueista.

## Benchmark-kriteerit

Jotta konserni voisi riittävän hyvin hallita kriteerejä koskevia eturistiriitoja, konsernilla on käytössään vahvat hallintotapaa koskevat järjestelyt, joihin sisältyy selkeä organisaatorakenne ja selkeästi määritellyt, läpinäkyvät ja yhdenmukaiset roolit ja vastuut kaikille työntekijöille, joiden tehtäviin kuuluu benchmarkien tuottaminen.

Näiden järjestelyiden tukemiseksi konserni on laatinut periaatteet ja käytännöt eturistiriitojen tunnistamiseen, ilmaisemiseen, estämiseen, hallitsemiseen ja niiden vaikutusten lieventämiseen benchmarkien määrittelyn kanssa tekemisissä olevien työntekijöiden luotettavuuden ja itsenäisyyden suojaamiseksi.

## Eturistiriitoja koskevan tiedon ilmaiseminen

Mikäli konsernin organisatoriset ja hallinnolliset keinot eivät voi riittävällä varmuudella varmistaa, ettei eturistiriitaa, johon liittyy asiakkaalle syntyvän vahingon riski, voida asianmukaisesti hallita, on konsernin tiedotettava eturistiriidasta ja sen vaikutusten lieventämiseksi tehtävistä toimenpiteistä asiakkaalle ennen ryhtymistä liiketoimiin asiakkaan puolesta. Eturistiriitoja tulee hallita tällä tavalla ainoastaan silloin, kun muita keinoja ei enää ole käytettävissä.

## Toiminnasta kieltäytyminen

Mikäli yllä kuvatut toimenpiteet eivät ole riittäviä asiakkaaseen liittyvän tietyn eturistiriidan asianmukaiseen käsittelyyn, konsernin tulisi kieltäytyä toimimasta asiakkaan puolesta. Joissain tapauksissa konserni voi olla velvollinen kieltäytymään toimimasta asiakkaan puolesta.

## 5. Roolit ja vastuut

Hallituksella on vastuu huolehtia, että konsernilla on riittävät toimintaperiaatteet ja ohjeet eturistiriitojen välttämiseksi mahdollisuuksien mukaan Danske Bankin ja hallituksen jäsenten, johtoryhmän jäsenten ja konsernin työntekijöiden välillä.

Johtoryhmä on vastuussa ohjeiden laatimisesta ja käyttöönotosta sekä mahdollisten ja toteutuneiden eturistiriitojen tunnistamisen käytännöistä kaikkialla konsernissa.

Konsernin esimiehet ovat velvollisia tunnistamaan, estämään ja käsittelemään eturistiriitoja omilla vastuualueillaan noudattamalla periaatteita ja ottamalla käyttöön tarvittavia muita toimintatapoja ja ohjeita.

Konsernin esimiesten on huolehdittava, että heidän työntekijänsä tuntevat periaatteet ja eturistiriitojen käsittelyä koskevat periaatteet ja siitä, että työntekijät saavat asianmukaisen tietoisuuskoulutuksen.

## 6. Raportointi hallitukselle

Konsernin Compliance raportoi eturistiriitojen käsittelystä johtoryhmälle ja hallitukselle vähintään kerran vuodessa.

## 7. Arviointi

Danske Bank A/S:n hallitus arvioi periaatteet vuosittain. Konsernin Compliance-toiminto hallinnoi periaatteita ja huolehtii sen ylläpidosta. Tärkeimmät sidosryhmät ja sisältöasiantuntijat, jotka ovat avustaneet periaatteiden laadinnassa ja hyväksyneet ne: