

Politik om interessekonflikter

1. Formål

- 1.1 Bestyrelsen i Fondsmæglerselskabet InvesteringsRådgivning A/S ("Selskabet") har vedtaget nærværende politik for håndtering af interessekonflikter ("Politikken") og har heri defineret og skitseret retningslinjerne for håndtering af Selskabets interessekonflikter.
- 1.2. Formålet med Politikken er at sikre, at Selskabet lever op til princippet om at "behandle kunderne ens i ensartede tilfælde", samt forhindre at interessekonflikter bliver udnyttet af Selskabet eller dets medarbejdere til skade for Selskabets kunder.
- 1.3. Formålet er endvidere at beskrive, hvordan interessekonflikter skal forebygges og minimeres i Selskabet.
- 1.4. Det er Selskabets politik, at interessekonflikter skal identificeres, forebygges og håndteres professionelt, således at kundernes behandles med fairness og virksomheden drives med høj grad af forretningsetik og integritet.
- 1.5. Selskabet udfører alene skønsmæssig porteføljepleje for dets kunder, og har ikke tilladelse til handel for egen regning.

2. Anvendelsesområde

- 2.1 Nærværende politik finder anvendelse for mulige interessekonflikter på alle virksomhedens forretningsområder.
- 2.2 Politikken gælder i alle kundeforhold – herunder erhvervskundeforhold.

3. Retsgrundlag

- 3.1 Forebyggelse af interessekonflikter er reguleret i MiFID II art. 9, 16 og 23, lov om finansiel virksomhed §§ 71 og 72, Kommissionens delegerede forordning 2017/565 art. 33-43 samt bekendtgørelse om de organisatoriske krav til værdipapirhandlere § 9 (træffe alle relevante forholdsregler for at kunne påvise og forebygge eller håndtere interessekonflikter mellem værdipapirhandlere).

4. Henvisninger

- 4.1 Denne forretningsgang har forbindelse til følgende:
 - Politik nr. 9 om compliancefunktionen
 - Politik nr. 3 om aflønning
 - Forretningsgang nr. 4 om håndtering af interessekonflikter
 - Forretningsgang nr. 6 om insiderhandel og kursmanipulation
 - Forretningsgang nr. 9 om ledende medarbejdere spekulation
 - Forretningsgang nr. 19 om nye produkter og services

5. Procesbeskrivelse

5.1 Generelt om interessekonflikter

Selskabet er efter lovgivningen forpligtet til at forebygge, identificere, håndtere og minimere interessekonflikter, som kan opstå i forbindelse med udførelse af investeringsservice (kapitalforvaltning) og hermed relaterede ydelser.

Selskabet er forpligtet til at identificere både potentielle og aktuelle interessekonflikter, som kan skade kundernes interesse.

Identificering af potentielle interessekonflikter skal ske i forbindelse med indførelse af nye forretningsområder, nye produkter, nye kundegrupper, eller hvor det i øvrigt anses for nødvendigt. Hvis der identificeres nye potentielle interessekonflikter, skal det vurderes, om de eksisterende foranstaltninger kan håndtere sådanne situationer.

5.2. Identifikation af interessekonflikter

En interessekonflikt kan opstå, hvis Selskabet, Selskabets ledelse, ansatte eller enhver anden person, der direkte eller indirekte er forbundet med Selskabet ved et kontrolforhold ("Relevante Personer"), har en særlig interesse i kundens valg eller dispositioner, og hvor der på denne baggrund kan opstå en risiko for, at kundens interesser helt eller delvist tilsidesættes eller kunden lider tab.

En interessekonflikt vil kunne opstå i situationer, hvor

- Selskabet eller Relevante Personer køber eller sælger produkter til/fra kundens portefølje, for at opnå en finansiell gevinst eller undgå et finansielt tab på bekostning af Selskabets kunder, herunder hvis Selskabet eller Relevante Personer deltager i kapitaludsteder, hvorefter vedkommende opkøber kapitalandele til kunden portefølje, eller aflønnings- og incitamentsstruktur afhænger af Selskabets indtjening.
- Selskabet eller Relevante Personer har en anden interesse end kunden i resultatet af den tjenesteydelse, der leveres til kunden eller af en transaktion, der gennemføres på kundens vegne, herunder hvor Selskabet køber AIF'er, som de selv fører porteføljepleje af.
- Selskabet eller Relevante Personer har et økonomisk eller andet incitament til at sætte en anden kunde eller kundegruppens interesse over kundens interesser.
- Selskabet eller Relevante Personer udfører konkurrerende virksomhed i forhold til kunden.
- Selskabet eller Relevante Personer modtager et pengebeløb eller andre fordele fra tredjemand i forbindelse med levering af tjenesteydelser til kunden, herunder kundechefers modtagelse af variabel aflønning afhængig af kundeindtjeningen, hvilken beregnes ud fra AUM.
- Selskabet eller Relevante Personer har en økonomisk interesse i at gear kundens portefølje for derved at øge Selskabets aktiver under forvaltning, herunder i tilfælde, hvor medarbejdernes variable løn er fastsat på baggrund af aktiver under forvaltning.
- Selskabet eller Relevante Personer på kunden bekostning udnytter sin viden om kundens dispositioner til egne eller en anden kundes fordel.
- Selskabet eller Relevante Personer besidder tilstrækkelig viden om en kunde til, at denne kan udnyttes til fordel for andre på bekostning af kunden.

5.2 Foranstaltninger til imødegåelse af interessekonflikter

- Selskabet skal drive virksomhed med en høj grad af forretningsetik og integritet. Selskabets ansatte forventes at udvise hæderlighed, lovmæssig og professionel handling under hensyntagen til kundens interesse.

Selskabet har vedtaget følgende foranstaltninger med det formål at forebygge interessekonflikter:

- Selskabets medarbejdere er underlagt tavshedspligt, og retningslinjer om fortrolig viden (kun i det omfang, det er nødvendigt for udførelsen af den ansattes funktion).
- Selskabet har interne retningslinjer for håndtering af ordreudførelse, samt fordelingen heraf.
- Selskabets lønpolitik sikre, at aflønning ikke påvirker medarbejdernes objektivitet og ønske om at handle i kundens bedste interesse, herunder at bonusbetalte personer ikke deltager i portefølje-forvaltningen, eller alternativt, at der fastsættes et loft for deltagere i portefølje-forvaltningen.
- Selskabets ansatte er forpligtet at gøre sig bekendt med Selskabets politikker og forretningsgange.
- Selskabets medarbejdere meddeler løbende opståede interessekonflikter til ledelsen.
- Selskabet har en betryggende funktionsadskillelse med et ”four eyes” princip.
- Medarbejdernes adgang til at foretage personlige handler er begrænset.
- Selskabet modtager ingen tredjepartsbetalinger.
- Selskabets compliancefunktion vurderer og kontrollerer løbende, at Selskabet overholder gældende regulering, at nærværende politik og øvrige retningslinjer overholdes, samt at Selskabet har de fornødne forretningsgange og foranstaltninger til at forebygge og håndtere interessekonflikter.
- Selskabet har etableret en forretningsgang for nye produkter og services, hvorefter der ikke distribueres produkter til en målgruppe, hvortil disse ikke egnede.
- Selskabet har udarbejdet interne retningslinjer for ledelsens anden hverv. Derudover offentliggøres løbende en oversigt over hvilke ledelseshverv, som Selskabets parterer besidder.

5.3 Oplysninger om interessekonflikter

Hvis der, på trods af de iværksatte foranstaltninger, opstår en konkret interessekonflikt til skade for kunden, skal kunden oplyses herom, inden der indgås aftale med kunden eller en ordre udføres på vegne af kunden. Sådanne informationer gives på et varigt medium.

Sådanne oplysninger gives alene til Kunden, som en sidste udvej, hvis de faktiske organisatoriske og administrative ordninger, som Selskabet har indført for at forhindre eller håndtere sine interessekonflikter, ikke er tilstrækkelige til med rimelig sikkerhed at kunne sikre forebyggelse af risikoen for, at kundens interesser skades.

Medarbejderen må ikke i forbindelse med orientering af kunden bryde de etablerede informationsbarrierer ved at videreformidle intern viden til kunden. Kunden skal derfor alene oplyses om den generelle karakter af den konstaterede interessekonflikt.

5.4 Ansvar

Selskabets direktion har ansvaret for at sikre, at selskabets Interessekonfliktpolitik er kommunikeret til selskabets medarbejdere samt at sikre, at den operationelle håndtering i forhold til Interessekonfliktpolitik er indarbejdet i selskabets forretningsgange.

6. Rapportering

- 6.1 Potentielle interessekonflikter skal indrapporteres til Selskabets direktion, som herefter tager stilling til den pågældende interessekonflikt.
- 6.2 Såfremt direktionen finder, at der foreligger en interessekonflikt, jf. pkt. 6.1, er direktionen forpligtet til at underrette bestyrelsen herom. Konstateres en interessekonflikt indføres dette i Selskabets fortegnelse. Der henvises i øvrigt til Selskabets forretningsgang om håndtering af interessekonflikter.
- 6.3 Pkt. 6.2 gælder tillige såfremt direktionen selv erfarer interessekonflikter gennem udøvelse af sit hverv.
- 6.4 Hvis en medarbejder bliver opmærksom på ikke beskrevne risici i tilknytning til denne eller andre forretningsgange, arbejdsopgaver eller aktivitetsområder, skal den pågældende underrette sin nærmeste chef herom.

7. Opdatering

- 7.1 Denne Politik skal gennemgås mindst én gang om året samt ved ændringer i gældende regler og hvor det ellers anses for nødvendigt.