

Interesų konfliktų vengimo politika

Taikoma nuo 2018 m. SAUSIO 3 d.

Danske Bank A/S Estijos filialui, Danske Bank A/S Latvijos filialui ir Danske Bank A/S Lietuvos filialui

1. TIKSLAS

Danske Bank grupė („Grupė“), kaip įvairių finansinių paslaugų teikėja, susiduria su galimais ir faktiniais interesų konfliktais. Norint apsaugoti Grupę ir jos klientus bei palaikyti Grupės viziją tapti patikimiausiu finansiniu partneriu, labai svarbu, kad šie interesų konfliktai būtų valdomi efektyviai.

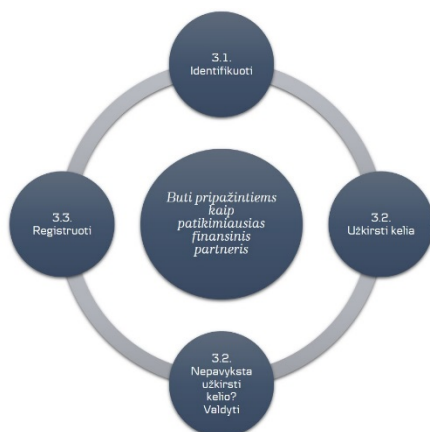
Šios Politikos („Politika“) tikslas – padėti Grupės darbuotojams lengvai identifikuoti interesų konfliktus, užkirsti jiems kelią arba juos valdyti, vadovaujantis Grupės pagrindine vertybe – atsakomybe ir taip, kad būtų laikomasi Grupės vizijos.

Siekiant padėti Grupės darbuotojams, į šią Politiką įtraukta pavyzdžių, kurie gali atsirasti kartu su būtinaisiais interesų konfliktų identifikavimo ir valdymo standartais bei principais.

2. TAIKymo SRITIS

Politika taikoma visiems darbuotojams, įskaitant Valdybą, visoms pareigoms ir Danske Bank A/S padaliniais, taip pat reguliuojamoms antrinėms įmonėms, kai jų vadovaujantys asmenys priima sprendimą jos laikytis. Tais atvejais, kai Grupės politika prieštarauja vietos reikalavimams, reguliuojamos antrinės įmonės vadovaujantys asmenys gal priimti sprendimą laikytis Grupės politikos su nukrypimais. Apie bet kokius esminius nukrypimus nuo Grupės politikos būtina pranešti Informacijos valdymo politikos administratoriui ir Valdybai, kuri prireikus gali apie juos pranešti Danske Bank A/S Direktorių tarybai.

3. INTERESŲ KONFLIKTŲ VALDYMAS



3.1. Interesų konfliktų identifikavimas

Pirmasis žingsnis, padėsiantis apsaugoti Grupę ir jos klientus nuo neigiamo interesų konfliktų poveikio, – suprasti, kas yra interesų konfliktas. Norint identifikuoti interesų konfliktą, reikia įvertinti, ar Grupė ar su ja susijęs asmuo, įskaitant Grupės darbuotojus:

- gali gauti finansinės naudos arba išvengti nuostolių kliento sąskaita;
- turi interesų, kurie skiriasi nuo kliento interesų:
 - dėl suteiktos paslaugos rezultatų arba
 - dėl kliento vardu atliktos operacijos;
- turi finansinių ar kitokių paskatų suteikti pranašumą vieno kliento ar klientų grupės interesams kito kliento interesų atžvilgiu;
- vykdo tokį pat verslą kaip klientas arba
- gauna ar gaus (piniginės ir (arba) ne piniginės) naudos iš trečiosios šalies, susijusios su klientui teikiama paslauga, ir tai, tikėtina, neigiamai paveiks galimybę veikti atsizvelgiant į geriausius kliento interesus. Reikia įvertinti tokios naudos pobūdį ir mastą.

Šie interesų konfliktai gali iškilti tokiose bendrojo pobūdžio situacijose:

- konfliktai tarp Grupės ir jos klientų;
- konfliktai tarp klientų ar klientų grupių;
- konfliktai tarp darbuotojų ir klientų;
- konfliktai tarp bet kurio Direktorių tarybos nario, bet kurio Valdybos nario ar darbuotojų ir Grupės;
- konfliktai tarp skirtingų Grupės verslo sričių;
- konfliktai tarp skirtingų Grupės įmonių.

Siekiant apsaugoti Grupę ir mūsų klientų interesus, mes visi Grupėje esame bendrai atsakingi už bet kokių potencialių ar faktinių interesų konfliktų, galinčių neigiamai paveikti Grupę ir (arba) Grupės klientus (įskaitant konfliktus, atsirandančius dėl konkrečių Grupės investicijų ir papildomų paslaugų), identifikavimą. Iškilus abejonių, patarimo galima kreiptis į Grupės Atitikties padalinį (angl. Group Compliance).

3.2. Interesų konfliktų prevencija ir valdymas

Interesų konfliktų prevencija yra sudėtinė Grupės kultūros dalis, o tais atvejais, kai jų išvengti neįmanoma, jie turi būti tinkamai valdomi. Iškilus interesų konfliktui, kiekvieną kartą reikia įvertinti, kaip geriausiai jį suvaldyti, kad būtų apsaugota Grupė ir (arba) paveiktas (-i) klientas (-ai). Pasinaudodama aukšto lygio finansine kompetencija ir geriausiais rinkoje novatoriškais sprendimais Grupė valdo interesų konfliktus taikydama kelias sistemas, kontrolės priemones, politikas ir procedūras.

4 skyriuje pateikiamas negalutinis priemonių, kurias Grupė naudoja siekdama užkirsti kelią interesų konfliktams ir juos valdyti, sąrašas. Taip pat detalizuojama interesų konfliktų valdymą apibūdinanti politikos strategija.

3.3. Interesų konfliktų registravimas

Su teisės aktais reglamentuojama veikla (įskaitant su FPRD (angl. MiFID) susijusius produktus ir paslaugas) susiję interesų konfliktai turi būti registruojami interesų konfliktų registre, kaip nurodyta šiai Politikai taikomoje Direktyvoje.

4. INTERESŲ KONFLIKTŲ VALDYMAS GRUPĖJE

4.1. Strategija

Grupės interesų konfliktų vengimo politika yra dalis sistemos, kurią sudaro svarbiausios susijusios politikos nuostatos, taisyklės, direktyvos ir t. t. Šie konkretūs elementai trumpai aprašyti toliau.

Elgesio kodeksas

Elgesio kodekso politika apibūrina svarbiausius atsakomybės principus ir sąžiningo verslo standartus, kad Grupės klientai būtų aptarnaujami tinkamai ir kad būtų užtikrinama, kad visi darbuotojai laikytųsi aukščiausio išmintingo ir etiško elgesio standarto.

Atlyginimų nustatymas

Grupės Atlyginimų nustatymo politika derinama su klientų, investuotojų ir alternatyvių investicinių fondų apsaugos principais, taip pat užtikrinant interesų konfliktų prevenciją ir valdymą. Kurdamas paskatų sistemas ir priimdama sprendimus dėl atlyginimo, Grupė parengė efektyvios kontrolės procedūras, kad atlyginimas nedarytų neigiamos įtakos nei pareigas vykdančio asmens objektyvumui, nei kliento geriausiems interesams.

Kartą per metus svetainėje danskebank.com Grupė pateikia informaciją apie Grupės atlyginimų nustatymo praktiką, apimančią Valdybos ir kitų didelę materialinę riziką prisiimančių asmenų atlyginimus.

Pirkimai

Grupės Pirkimų politika nustato Grupės išorinių išlaidų, susijusių su trečiaisiais asmenimis - Grupei tiekiamų produktų ir paslaugų tiekėjais, standartus. Vienas iš Pirkimų politikos tikslų - užtikrinti, kad Grupė, atlikdama visus pirkimus, veiktų atsakingai ir objektyviai, kad būtų išvengta interesų konfliktų arba juos būtų galima valdyti.

Direktorių tarybos ir Valdybos procedūrų taisyklės

Į Direktorių tarybos ir Valdybos procedūrų taisyklės įtrauktos atitinkamos taisyklės atitinkamai, kaip išvengti tarp Tarybos ir Valdybos narių bei Grupės išylančių interesų konfliktų, kaip identifikuoti ir valdyti potencialius arba faktinius interesų konfliktus.

Paskatos

Grupė yra parengusi taisyklės, kaip suteikti ir gauti paskatas iš trečiosios šalies, teikiant investicines paslaugas klientui, kai trečioji šalis neatstovauja klientui. Paskatos gali būti piniginės ir ne piniginės. Paskatos neturėtų pakenkti Grupės įsipareigojimui veikti sąžiningai, profesionaliai ir atsakingai, atsižvelgiant į klientų geriausius interesus. Klientui turi būti aiškiai atskleista informacija apie paskatas.

Dovanos ir svetingumas

Grupė yra nustačiusi aiškias taisyklės, galiojančias visiems darbuotojams, dėl dovanų dovanojimo ir priėmimo bei

svetingumo. Tai turėtų užkirsti kelią potencialiems interesų konfliktams arba padėti juos valdyti ir užtikrinti, kad Grupė, bendraudama su klientais ir kitais verslo partneriais, veiktų atsakingai.

Asmeniniai sandoriai

Grupės Asmeninių sandorių sudarymo direktyvoje nustatytos vidinės taisyklės, taikomos darbuotojų asmeniniam investavimui, siekiant sumažinti, išvengti ir suvaldyti potencialius interesų konfliktus tarp darbuotojų ir klientų.

4.2. Interesų konfliktams valdyti naudojamos priemonės

Informacinės kliūtys bei procesų ir sistemų visuma

Vykdydama veiklą, Grupė atsižvelgia į bet kokias aplinkybes, kurioms susiklosčius gali kilti interesų konfliktų, atsirandančių dėl verslo srities struktūros ir veiklos arba tarp Grupės verslo sričių ar įmonių. Siekdama užkirsti kelią interesų konfliktams arba juos valdyti, Grupė taiko informacinės kliūtis, apimančias patalpų, personalo, atskaitomybės linijų, duomenų, IT sistemų atskyrimą ir konfidencialumo sutartis.

Grupė taip pat yra įdiegusi procesus ir sistemas, padedančius registruoti ir valdyti susijusią informaciją apie vykdomą veiklą. Tai vadinama procesų ir sistemų visuma (angl. „Control room“). Procesų ir sistemų visuma padeda nustatyti ir valdyti potencialius interesų konfliktus.

Pareigų atskyrimas

Grupė pabrėžia pareigų atskyrimo svarbą kaip svarbiausią priemonę siekiant užkirsti kelią interesų konfliktams ir juos valdyti. Todėl pareigų atskyrimo principai atspindi Grupės organizacinėje struktūroje, procedūrose, atskaitomybės linijose ir vidiniuose kontrolės mechanizmuose.

Mokymas ir stebėseną

Grupė užtikrina, kad į administravimo sistemą taip pat būtų įtrauktas mokymas ir stebėseną, įskaitant informacijos sklaidimo viduje skatinimą, konsultacijas, vidinių ataskaitų teikimą ir interesų konfliktų valdymo procedūrų efektyvumo stebėseną.

Darbuotojų atsakomybių priežiūra

Siekdama užkirsti kelią interesų konfliktams ir juos valdydama, Grupė prižiūri, kaip darbuotojai atlieka savo pareigas, įskaitant profesionalius susitikimus, skatinimus, valdymo sprendimus, ir vertina išorinius verslo interesus, t. y. nepriklausomą veiklą.

Nepriklausomi tyrimai

Siekdama užtikrinti, kad Grupės Tyrimų skyriuose dirbančių tyrimų analitikų investicijų tyrimų ataskaitos būtų kuriamos arba platinamos sąžiningai ir atspindėtų tyrimo analitiko nepriklausomą požiūrį, Grupė taiko įvairias interesų konfliktų valdymo priemones.

- Priežiūrą ir redakcinę kontrolę vykdo Tyrimų skyrius.
- Siekiant užtikrinti sąžiningumą, taikomos paskelbimo laiko taisyklės.
- Tyrimų skyrius yra atskirtas nuo kitų Grupės verslo sričių naudojant informacinės kliūtis.

Lyginamieji indeksai

Kad Grupė galėtų tinkamai valdyti interesų konfliktus, susijusius su lyginamaisiais indeksais, Grupėje veikia griežti valdymo susitarimai, apimantys aiškią organizacinę struktūrą ir gerai apibrėžtus, skaidrius bei nuoseklius visų darbuotojų, dalyvaujančių nustatant lyginamuosius indeksus, vaidmenis ir įsipareigojimus.

Siekdama palaikyti šiuos valdymo susitarimus, Grupė sukūrė politikas ir procedūras, padedančias identifikuoti, atskleisti interesų konfliktus, užkirsti jiems kelią, juos valdyti, mažinti jų skaičių ir taip apsaugoti darbuotojų, dalyvaujančių nustatant lyginamuosius indeksus, sąžiningumą ir nepriklausomumą.

Interesų konfliktų atskleidimas

Jei Grupės taikomų organizacinių ir administracinių priemonių nepakanka, kad būtų užtikrintas (esant pagrįstam įsitikinimui) tinkamas interesų konfliktų, galinčių pažeisti kliento interesus, valdymas, Grupė turi atskleisti atitinkamus konkrečius interesų konfliktus ir imtis veiksmų, kad būtų sušvelnintas jų poveikis klientui, prieš vykdant bet kokius verslo veiksmus kliento vardu. Taip interesų konfliktai gali būti valdomi tik kraštutiniu atveju.

Atsisakymas veikti

Jei anksčiau aprašytų priemonių nepakanka konkrečiam su klientu susijusiam interesų konfliktui tinkamai išspręsti, Grupė turėtų atsisakyti veikti kliento vardu. Kai kuriais atvejais Grupė gali būti priversta atsisakyti veikti.

5. VAIDMENYS IR ATSAKOMYBĖ

Direktorių taryba turi užtikrinti, kad Grupė turėtų tinkamas politikas ir gaires, kurios, kiek įmanoma, padėtų išvengti bet kokių interesų konfliktų tarp Danske Bank ir bet kurio Direktorių tarybos, Valdybos nario ir bet kurio kito Grupės darbuotojo.

Valdybos turi parengti ir įgyvendinti rekomendacijas bei procedūras, kurios padėtų identifikuoti faktinius ir potencialius Grupės interesų konfliktus.

Grupėje dirbantys vadovai turi identifikuoti interesų konfliktus savo atsakomybės srityje, užkirsti jiems kelią ir valdyti, įgyvendindami Politikos nuostatas ir, kai reikia, pasirinkdami ir taikydami būtinas papildomas procedūras bei rekomendacijas.

Grupės vadovybė taip pat turi užtikrinti, kad jų darbuotojai būtų susipažinę su Politika ir susijusia Interesų konfliktų vengimo politikos strategija ir būtų dalyvavę atitinkamuose mokymuose.

6. ATASKAITŲ TEIKIMAS VADOVYBEI

Grupės Atitikties skyrius bent kartą per metus teiks ataskaitas apie interesų konfliktų valdymą Valdybai ir Direktorių tarybai.