

P02 POLITIK FOR HÅNDTERING AF INTERESSEKONFLIKTER

Opdateret 05. maj 2021

1 Baggrund og formål

- 1.1 Denne politik for håndtering af interessekonflikter ("politikken") har til formål at regulere Draupnir Investment Advisors ApS' ("Draupnir") håndtering af interessekonflikter i forbindelse med indgåelse af investeringsrådgivningsaftaler, ved ydelse af investeringsrådgivning og ved modtagelse og formidling af ordrer på vegne af kunder.
- 1.2 Den administrerende direktør for Draupnir er overordnet ansvarlig for at identificere, forhindre, styre og overvåge interessekonflikter i Draupnir ved at implementere denne politik og ved at udarbejde eventuelle nødvendige supplerende politikker og procedurer.
- 1.3 Denne politik er gældende for samtlige ansatte i Draupnir og udstikker retningslinjer med henblik på at sikre, at Draupnirs ansatte til enhver tid handler ærligt, redeligt og professionelt og i Draupnirs kunders bedste interesse.

2 Retsgrundlag

- 2.1 Bekendtgørelse nr. 379 af 02/04/2020 af lov om finansielle rådgivere, investeringsrådgivere og boligkreditformidlere (LFR) § 8.

3 Kunder

- 3.1 Draupnir yder investeringsrådgivning til professionelle kunder og detailkunder og modtager og formidler ordrer på vegne af professionelle kunder og detailkunder i henhold til aftale med den enkelte kunde til kundens pengeinstitut eller værdipapirhandler.

4 Generelt om interessekonflikter

- 4.1 Enhver medarbejder i Draupnir har pligt til at handle ærligt, redeligt og i sine kunders bedste interesse. Med hensyn til aflønning har Draupnir indrettet sin lønpolitik (P06) således, at alle medarbejdere modtager fast løn. Lønpolitikken opdateres minimum én gang årligt og godkendes på den ordinære generalforsamling.
- 4.2 Den adm. direktør i Draupnir (Ulrik Larsen) fører en løbende opdateret fortegnelse over de situationer, hvor der er interessekonflikter, som medfører en væsentlig risiko for at skade kundernes interesser, såfremt sådanne opstår.

5 Eksempler på interessekonflikter

- 5.1 Draupnir har identificeret en række interne parters forhold, hvor interessekonflikter mest oplagt kan opstå. Nedenfor er nævnt nogle konkrete eksempler på potentielle interessekonflikter og håndtering af disse. Listen er ikke udtømmende:

| Potentiel interessekonflikt | Eksempel | Forebyggende handlinger |
|--|---|--|
| Personlig interesse for en medarbejder i at anbefale eller undlade en investeringsanbefaling | Hvis en medarbejder påvirker Draupnir til at rådgive om et instrument, som medarbejderen eller dennes nærtstående har | Draupnirs medarbejdere har vanskeligt ved at påvirke kurserne på de finansielle instrumenter, kunderne |

| | | |
|---|--|--|
| | investeret i, med henblik på at styrke dette værdipapir, selvom andre værdipapirer kunne være mere egnede for kunderne. | investerer i. Hvis Draupnir eller Draupnirs ansatte alligevel har en speciel interesse i en given transaktion ud over Draupnirs ordinære indtjening, skal Draupnir informere relevante kunder om arten og omfanget af interessekonflikten. Aktiviteten eller transaktionen kan normalt blive gennemført, hvis kunden samtykker efter at have modtaget denne information. |
| Interessekonflikt mellem to kunder | Hvis en medarbejder skal betjene en kunde, Draupnir har et begrænset forretningsomfang med, samtidig med en kunde, som Draupnir har et betydeligt større forretningsomfang med, og medarbejderen derfor kan have et økonomisk incitament til at betjene den "største" kunde først. | Aflønning af medarbejdere er reguleret i P06 ¹ , og de enkelte medarbejdere belønnes ikke særskilt for håndtering af individuelle kunder. |
| Medlemskab af bestyrelser | Draupnirs direktør deltager i bestyrelsesarbejde i visse selskaber, hvori kunderne er investeret. Herunder Draupnir Invest I P/S. | Formålet med Ulrik Larsens deltagelse i bestyrelsesarbejdet er at repræsentere kundernes interesser. Det kommunikeres utvetydigt til kunderne forud for indtrædelse i eventuelle bestyrelser, eller hvis en kunde anbefales at investere i et selskab, en investeringsforening eller tilsvarende, hvor Ulrik Larsen er medlem af bestyrelsen. |
| Interessekonflikt mellem en medarbejder og Draupnir | Hvis en medarbejder eller dennes nærtstående har en personlig interesse i en samarbejdspartner/leverandør til Draupnir og dermed ønsker at fremme denne parts interesser på bekostning af Draupnirs og Draupnirs kunders interesser. | Draupnirs direktør påsér, at alle aftaler indgås på armslængde-vilkår og ikke særligt tilgodeser personlige interesser. I den situation, hvor det ikke er muligt at handle uafhængigt og kundens samtykke ikke kan |

¹ P06 Politik for løn

| | | |
|-------------------|--|--|
| | | indhentes, eller hvor Draupnir eller Draupnirs ansatte ikke vil kunne handle i overensstemmelse med gældende lovgivning, hvis interessekonflikten ignoreres, skal Draupnir og den ansatte nægte at yde investeringsrådgivning eller forestå modtagelse og formidling af en kundes ordre. I dette tilfælde skal Draupnirs bestyrelsen straks underrettes. |
| Ændring af priser | Hvis Draupnir vilkårligt ændrer priser til fordel for Draupnir selv og dermed ikke varetager kundens interesser. | Draupnirs ydelser leveres på baggrund af et med kunden fast aftalt honorar. I henhold til Draupnirs forretningsgang for god skik gives kunden desuden altid en række oplysninger om priser og vilkår for at bidrage til at sikre størst mulig transparens og med henblik på at forhindre eventuelle interessekonflikter. |

6 Generelt om håndtering af interessekonflikter

- 6.1 For at identificere de forskellige typer interessekonflikter, som kan opstå i forbindelse med Draupnirs aktiviteter, skal Draupnirs adm. direktør (Ulrik Larsen) tage hensyn til, hvorvidt denne eller personer, der direkte eller indirekte er forbundet med Draupnir eller Draupnirs medarbejdere i øvrigt:
- investerer i de samme værdipapirer eller
 - udnytter oplysninger om kunders handel til at yde investeringsrådgivning til andre kunder eller handel for egen eller andres regning.
- 6.2 Draupnir har med det formål fastsat procedurer og foranstaltninger til håndtering af de potentielle interessekonflikter, der er identificeret og oplistet ovenfor i afsnit 5.1.
- 6.3 Disse er reflekteret i Draupnirs organisation, retningslinjer og forretningsgange og er i hovedtræk som følger:
- 6.3.1 Draupnir fastsætter løn- og ansættelsesvilkår på en sådan måde (jf. P06²), at aflønningen ikke påvirker investeringsrådgivningens objektivitet eller pligten til at handle i kundens bedste interesse.
- 6.3.2 Direktørens og ansattes kontraktuelle forhold fastsættes på en sådan måde, at de ikke kan påtage sig eksterne opgaver, der negativt kan påvirke udførelsen af arbejdsopgaverne for Draupnir eller forebyggelsen af interessekonflikter.

² P06 Politik for løn

7 Oplysning og rapportering

- 7.1 Såfremt Draupnirs direktion konstaterer, at der er risiko for en interessekonflikt i forbindelse med Draupnirs beslutningskompetencer, skal dette hurtigst muligt forelægges for Draupnirs bestyrelse.
- 7.2 I de tilfælde, hvor procedurerne og foranstaltninger ikke er tilstrækkelige til at minimere risikoen for interessekonflikter, vil Draupnir tydeligt informere kunden på skrift om karakteren af og/eller årsagen til interessekonflikten, før den pågældende service/opgave udføres.
- 7.3 Draupnirs administrerende direktør er ansvarlig for denne politik og skal til enhver tid sikre følgende:
 - 7.3.1 Alle Draupnirs ansatte er informeret om og forstå indholdet af denne politik, og at Draupnir ser alvorligt på enhver overtrædelse af denne politik.
- 7.4 Alle Draupnirs ansatte skal i forbindelse med ansættelse skriftligt bekræfte, at de er underlagt bestemmelserne i denne politik.

8 Kontrol og sanktioner

- 8.1 Draupnirs adm. direktør (Ulrik Larsen) er ansvarlig for, at Draupnir i tilstrækkeligt omfang overholder procedurer og bestemmelser i overensstemmelse med politikken.
- 8.2 Enhver overtrædelse af denne politik vil medføre en advarsel og grove eller gentagne overtrædelser kan resultere i afskedigelse eller bortvisning.

9 Opdatering

- 9.1 Denne politik skal offentliggøres og være tilgængelig på Draupnirs hjemmeside.
- 9.2 Denne politik skal gennemgås mindst én gang om året samt ved ændringer i gældende regler, og hvor det ellers anses for nødvendigt.

| Version | Godkendt af bestyrelsen | Ændring |
|---------|-------------------------|---------------------------------|
| 2021 | 05. maj 2021 | Ajourføring af styredokumenter. |

PENNEO

Underskrifterne i dette dokument er juridisk bindende. Dokumentet er underskrevet via Penneo™ sikker digital underskrift. Underskrivernes identiteter er blevet registeret, og informationerne er listet herunder.

“Med min underskrift bekræfter jeg indholdet og alle datoer i dette dokument.”

Ulrik Regaard Larsen (CPR valideret)

Underskriver

Serienummer: PID:9208-2002-2-804249784757

IP: 5.33.xxx.xxx

2021-05-11 06:09:47Z

NEM ID 

Lennart Pagels (CPR valideret)

Underskriver

Serienummer: PID:9208-2002-2-838402487516

IP: 77.233.xxx.xxx

2021-05-11 07:24:32Z

NEM ID 

Jens Jørgen Hagelskjær (CPR valideret)

Underskriver

Serienummer: PID:9208-2002-2-573018045547

IP: 87.63.xxx.xxx

2021-05-11 10:29:15Z

NEM ID 

Penneo dokumentnøgle: HO3XT-2DH2N-7SVUJ-KNM6E-WWW55-XMJAC

Dette dokument er underskrevet digitalt via **Penneo.com**. Signeringsbeviserne i dokumentet er sikret og valideret ved anvendelse af den matematiske hashværdi af det originale dokument. Dokumentet er låst for ændringer og tidsstemplet med et certifikat fra en betroet tredjepart. Alle kryptografiske signeringsbeviser er indlejret i denne PDF, i tilfælde af de skal anvendes til validering i fremtiden.

Sådan kan du sikre, at dokumentet er originalt

Dette dokument er beskyttet med et Adobe CDS certifikat. Når du åbner dokumentet

i Adobe Reader, kan du se, at dokumentet er certificeret af **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com>. Dette er din garanti for, at indholdet af dokumentet er uændret.

Du har mulighed for at efterprøve de kryptografiske signeringsbeviser indlejret i dokumentet ved at anvende Penneos validator på følgende websted: <https://penneo.com/validate>