

## YHTEENVETO ETURISTIRIITOJEN HALLINTAPERIAATTEISTA

Yhtiö on laatinut kattavat **eturistiriitojen hallintaperiaatteet** MiCA:n 72 artiklan ja ESMA:n ohjeiden mukaisesti. Niiden tavoitteena on tunnistaa, ehkäistä, hallita ja raportoida eturistiriidat, joita voi syntyä yrityksen osakkeenomistajien, hallituksen jäsenten, ylimmän johdon, työntekijöiden ja asiakkaiden välillä. Tämä varmistaa reilun ja läpinäkyvän toiminnan sekä asettaa asiakkaiden edut etusijalle.

### Keskeiset eturistiriitatilanteet

Nämä periaatteet tunnistavat useita tilanteita, joissa eturistiriitoja voi esiintyä, kuten:

1. **Taloudellinen hyöty/tappio:** Päätökset, jotka suosivat yksittäisten henkilöiden taloudellisia etuja asiakkaiden tai yrityksen kustannuksella.
2. **Eriävät edut liiketoimissa:** Henkilökohtaisen edun asettaminen asiakkaiden tarpeiden edelle liiketoimintaan liittyvissä ratkaisuissa.
3. **Suosiminen:** Tiettyjen asiakkaiden suosiminen, mikä voi johtaa epäreiluun toimintaan.
4. **Kilpailu asiakkaiden kanssa:** Sidosryhmien toimet tai sijoitukset, jotka ovat ristiriidassa asiakkaiden etujen kanssa.
5. **Lahjat tai edut:** Ulkopuoliset vaikutteet, kuten lahjat, jotka voivat vääristää päätöksentekoa.
6. **Osakkeenomistajien vaikutusvalta:** Osakkeenomistajien paine priorisoida omia etujaan muiden sidosryhmien kustannuksella.
7. **Henkilökohtaiset/ammattilliset suhteet:** Päätökset, joita ulkopuoliset suhteet voivat ohjata.
8. **Ristiriitaiset roolit ja vastuut:** Päällekkäiset tehtävät tai ristiriitaisten henkilöiden valvonta.
9. **Yhteydessä olevien henkilöiden väliset eturistiriidat:** Yhteydessä olevien henkilöiden (esim. perheenjäsenten) etujen asettaminen asiakkaiden edelle.
10. **Suosituspalkkiot:** Konfliktit, jotka syntyvät, kun asiakkaat saavat palkkioita muiden suosittelusta, mikä ei välttämättä ole uuden asiakkaan etujen mukaista.

### Toimenpiteet eturistiriitojen hallitsemiseksi

Yhtiö noudattaa rakenteellista lähestymistapaa eturistiriitojen hallintaan:

#### Tunnistaminen:

- Henkilöstön kouluttaminen näiden periaatteiden noudattamiseen.
- Eturistiriitojen raportointi Compliance-tiimille ja konfliktirekisterin ylläpito.
- Vuotuiset tarkastukset suhteista ja liiketoimista.

### **Ehkäisy:**

- Riippumaton valvonta ristiriitaisten toimintojen välttämiseksi.
- Reilut palkitsemiskäytännöt estämään puolueellisuutta.
- Eri tehtävien erottaminen ristiriitojen välttämiseksi.
- Suosituspalkkioiden seuranta ja rajoittaminen.

### **Hallinta:**

- Koulutus konfliktien tunnistamiseen ja käsittelyyn.
- Konfliktoituneiden henkilöiden vetäytyminen päätöksenteosta.
- Chief Compliance Officerin (CCO) ja toimitusjohtajan vastuu konfliktien hallinnasta.

### **Raportointi:**

- Läpinäkyvä tiedonvälitys tunnistetuista konflikteista.
- Asiakkaiden tiedottaminen heihin vaikuttavista konflikteista.
- Periaatteiden yhteenvedon julkaiseminen yrityksen verkkosivustolla kaikilla markkinointikielillä.

### **Palkitsemisperiaatteet**

- Palkitsemiskäytännöt suunnitellaan siten, että ne eivät kannusta päätöksiin, jotka suosivat henkilökohtaisia tai yrityksen etuja asiakkaiden kustannuksella.
- Palkkarakenteessa tasapainotetaan kiinteät ja muuttuvat osat, ja se ottaa huomioon sääntöjen noudattamisen, asiakkaiden oikeudenmukaisen kohtelun ja palvelun laadun.

### **Organisaatorakenne**

Yhtiön organisaatorakenne ja vastuut on kuvattu erillisessä "Organisaatiokaavio"-asiakirjassa.

Näiden toimenpiteiden avulla yhtiö varmistaa reiluuden, läpinäkyvyyden ja asiakkaiden luottamuksen kaikessa toiminnassaan.