

NORDEAN ETURISTIRIITOJA KOSKEVAT PERIAATTEET

Tämä on asiakirjan alkuperäisestä sisäisestä versiosta yleiseen käyttöön muokattu versio. Henkilötiedot ja luottamukselliset tiedot on poistettu.

Julkaisija: Compliance-yksikön johtaja

Hyväksyjä: konsernin hallitus

Hyväksymispäivä: 15. heinäkuuta 2026



1 Tarkoitus ja laajuus

Kansainvälisenä rahoituspalvelujen tarjoajana Nordea Bank Oyj ja sen tytäryhtiöt ("Nordea") kohtaavat toistuvasti eturistiriitatilanteita. Koko henkilöstön on toimittava reilusti, rehellisesti ja ammattimaisesti sekä Nordean asiakkaiden etujen mukaisesti. Näissä periaatteissa kuvataan, miten Nordeassa hallitaan eturistiriitoihin liittyviä riskejä. Käytössä on oltava tehokkaat prosessit ja valvontamenettelyt, jotta eturistiriidat ja niihin liittyvät riskit voidaan tunnistaa ja arvioida, jotta niitä voidaan hallita ja seurata ja jotta niistä voidaan raportoida.

Kaikkien Nordea-konsernin työntekijöiden on noudatettava näitä periaatteita. Tämä koskee myös henkilöitä, jotka työskentelevät Nordean lukuun määräaikaisesti tai osallistuvat rahoituspalvelujen tarjoamiseen Nordean lukuun ulkoistussopimuksen mukaisesti, konsernin johtoryhmää, Nordean konsernijohtajaa ja konsernin hallituksen jäseniä.

2 Määritelmät

Eturistiriita tarkoittaa tilannetta, jossa kilpailevat edut tai lojaliteetit voivat mahdollisesti vaikuttaa sopimattomalla tavalla Nordeassa tehtäviin päätöksiin tai toimiin ja/tai aiheuttaa vahinkoa Nordealle tai yhdelle tai useammalle Nordean asiakkaalle. Tämä sisältää sekä mahdolliset että todelliset eturistiriidat.

Pysyvä eturistiriita on jatkuva tai toistuva eturistiriitatilanne, jota on hallittava säännöllisesti.

Tilapäinen eturistiriita on tilanne, joka kestää tietyn ajan tai koskee tiettyä toimintaa tai päätöstä, ja sitä hallitaan tapauskohtaisesti.

Henkilökohtainen eturistiriita liittyy tietyn yksittäisen työntekijän tai hallituksen jäsenen henkilökohtaiseen etuun tai tämän aiempiin tai nykyisiin henkilökohtaisiin tai ammatillisiin suhteisiin. Tähän sisältyvät perheenjäsenten edut sikäli kuin työntekijä on tietoinen niistä.

Institutionaalinen eturistiriita tarkoittaa eturistiriitaa, joka syntyy Nordean liiketoiminnan yhteydessä. Se voi liittyä Nordea-konsernin eri palveluihin/tuotteisiin, asiakkaisiin, tehtäviin, toimintoihin, liiketoiminta-alueisiin, oikeushenkilöihin tai yksiköihin tai ulkoisiin sidosryhmiin, kuten osakkeenomistajiin.

Perheenjäsen tarkoittaa työntekijän aviopuolisoa, rekisteröityä kumppania, avopuolisoa, lapsia ja lapsipuolia (vaikka nämä eivät asuisikaan samassa taloudessa). Perheenjäseniä ovat myös työntekijän tai tämän puolison, rekisteröidyn kumppanin tai avopuolison huollettavat tai päämiehet.

Päämies tarkoittaa luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, jonka raha-asioita työntekijällä on laillinen oikeus hoitaa esimerkiksi valtakirjalla tai muulla oikeusperusteella.

Työntekijä tarkoittaa kaikkia Nordea Bank Oyj:n tai sen tytäryhtiöiden palveluksessa olevia henkilöitä. Työntekijöitä ovat myös henkilöt, jotka työskentelevät Nordean lukuun määräaikaisesti (esim. konsultit) tai osallistuvat rahoituspalvelujen tarjoamiseen Nordean lukuun ulkoistussopimuksen mukaisesti. Työntekijöihin kuuluvat myös konsernin johtoryhmän jäsenet.



Hallintatoimet tarkoittavat toimia, jotka joko estävät tai vähentävät eturistiriidoista Nordealle tai Nordean asiakkaille aiheutuvia riskejä.

Riskistä vastaava henkilö tarkoittaa esihenkilöä, jonka vastuulla on päättää eturistiriitaan liittyviin riskeihin kohdistuvista hallintatoimista ja niiden toteuttamisesta. Henkilökohtaisessa eturistiriidassa riskistä vastaava henkilö on työntekijän esihenkilö, ja institutionaalisessa eturistiriidassa riskistä vastaava henkilö on sen yksikön johtaja, johon eturistiriita eniten vaikuttaa.

Sivu- ja luottamustoimiksi katsotaan sivutyö, hallitusjäsenyys tai muut vastaavat tehtävät, jotka sisältävät muihin kuin Nordeaan kuuluviin yhtiöihin, yhdistyksiin tai organisaatioihin liittyviä velvollisuuksia. Sivu- ja luottamustoimina ei pidetä sellaisia tehtäviä, joihin Nordea nimittää oman työntekijänsä.

Sijoituspalvelut tarkoittavat rahoitusvälineiden markkinoista annetussa direktiivissä 2014/65/EU (MiFID II) määriteltyjä sijoitus- tai oheispalveluja.

Vakuutusmuotoisten sijoitustuotteiden tarjoaminen tarkoittaa vakuutusten tarjoamisesta annetussa direktiivissä 2016/97/EU määriteltyä toimintaa.

Valuuttamarkkinapalvelut tarkoittavat palveluja, jotka kuuluvat FX Global Code -ohjeistuksen soveltamisalaan.

3 Eturistiriitojen tyypit

Eturistiriidat jaetaan kahteen tyyppiin, jotta niitä voidaan hallita asianmukaisesti ja oikeasuhteisesti: henkilökohtaiset ja institutionaaliset eturistiriidat.

3.1 Henkilökohtaiset eturistiriidat

Henkilökohtainen eturistiriita tarkoittaa eturistiriitaa, joka liittyy tietyn yksittäisen työntekijän tai hallituksen jäsenen henkilökohtaiseen etuun tai tämän aiempiin tai nykyisiin henkilökohtaisiin tai ammatillisiin suhteisiin. Työntekijän on otettava huomioon myös perheenjäsentensä tai päämiestensä etu sikäli kuin hän on tietoinen siitä. Kun arvioidaan, onko kyseessä henkilökohtainen eturistiriita, on otettava huomioon aiemmat ammatilliset tai henkilökohtaiset suhteet viiden viime vuoden ajalta.

Henkilökohtainen eturistiriita voi syntyä esim.

- työntekijän (tai konsernin hallituksen jäsenen) ja Nordean asiakkaan tai asiakkaiden välillä
- työntekijän (tai konsernin hallituksen jäsenen) ja Nordean välillä
- eri työntekijöiden (tai konsernin hallituksen jäsenten) välillä
- työntekijän (tai konsernin hallituksen jäsenen) ja palveluntarjoajien kaltaisten kolmansien osapuolten välillä.



3.2 Institutionaaliset eturistiriidat

Institutionaalinen eturistiriita tarkoittaa eturistiriitaa, joka liittyy Nordean liiketoimintaan. Tällaiset eturistiriidat saattavat kohdistua Nordea-konsernin toimintaan, rahoituspalveluihin, asiakkaisiin, tehtäviin, toimintoihin, liiketoiminta-alueisiin, oikeushenkilöihin tai yksiköihin tai ulkoisiin sidosryhmiin, kuten osakkeenomistajiin.

Institutionaalinen eturistiriita voi

- liittyä asiakkaaseen tai syntyä kahden tai useamman Nordean asiakkaan välillä
- liittyä ulkoisiin sidosryhmiin, kuten osakkeenomistajiin, hankintakumppaneihin tai palveluntarjoajiin, mukaan lukien oikeushenkilöt tai luonnolliset henkilöt, jotka liittyvät Nordeaan suoraan tai epäsuorasti määräysvallan kautta, esimerkiksi Nordean osakkeenomistajina
- syntyä yksittäisten henkilöiden tai ihmisryhmien tai yksiköiden, päätöksentekuelinten, Nordea-konserniin kuuluvien tai sen ulkopuolisten oikeushenkilöiden tai muiden organisaatioiden välillä
- sellaisten eri roolien ja vastuiden välillä, jotka Nordea osoittaa työntekijälle tai konsernin hallituksen jäsenelle tai jotka osoitetaan Nordean sisällä (tällainen eturistiriita on selvyiden vuoksi institutionaalinen eturistiriita, vaikka se vaikuttaakin tiettyyn yksittäiseen työntekijään, sillä lähtökohtana ei ole yksittäisen työntekijän henkilökohtainen etu).

4 Eturistiriitojen tunnistaminen

Nordeassa on oltava käytössä tehokkaat prosessit ja valvontamenettelyt, jotta eturistiriidat voidaan tunnistaa. Jokainen työntekijä on vastuussa eturistiriitojen tunnistamisesta osana työtään ja niitä koskevasta raportoinnista esihenkilölleen.

Nordea ylläpitää eturistiriidoista rekisteriä, johon tunnistetut eturistiriidat kirjataan. Konsernin tytäryhtiöt ja ETA-alueen ulkopuoliset konsernin sivuliikkeet ylläpitävät paikallisia rekisterejä eturistiriidoista. Niiden on toimitettava otteet rekistereistään ja muista tarvittavista tiedoista vuosittain tai Group Compliancen pyynnöstä.

Eturistiriitojen rekisteri on pidettävä ajan tasalla ja pysyvät institutionaaliset ja henkilökohtaiset eturistiriidat on tarkistettava vähintään vuosittain. Institutionaalisten eturistiriitojen vuotuisessa tarkistuksessa kunkin liiketoiminta-alueen, konsernitoiminnon ja konsernin tytäryhtiön on tarkistettava omat rekisteröidyt pysyvät institutionaaliset eturistiriitansa. Näin varmistetaan, että niihin sisältyvät kaikki asiaankuuluvat eturistiriidat, joita syntyy tai saattaa syntyä niiden toiminnan yhteydessä (mukaan lukien konsernin sisäiset eturistiriidat), ja että hallintatoimet ovat edelleen asianmukaiset.

5 Eturistiriidan merkittävyys



Kaikki tunnistetut eturistiriidat on arvioitava joko merkittäviksi tai muiksi kuin merkittäviksi. Merkittävyys on arvioitava lähtökohtaisesti eli ennen kuin mihinkään ennaltaehkäiseviin tai riskejä vähentäviin valvontamenettelyihin on ryhdytty.

Eturistiriitaa on pidettävä merkittävänä, kun se ei ole merkityksetön ja saattaa aiheuttaa

- haittaa yhdelle tai useammalle Nordean asiakkaalle ja/tai
- taloudellisia tappioita tai vastuita Nordealle ja/tai
- mainehaittaa Nordealle.

Jos eturistiriidan arvioidaan olevan merkittävä, se on joko estettävä tai sen riskiä on vähennettävä, ja hallintatoimet on määriteltävä alla kuvatulla tavalla.

6 Hallintatoimet

Kaikkien merkittävien eturistiriitojen kohdalla on määriteltävä ja toteutettava tehokkaat hallintatoimet eli ennaltaehkäisevät tai riskejä vähentävät toimet. Ennaltaehkäiseviä toimia on aina tarkasteltava ensisijaisesti. Riskejä vähentäviä toimia käytetään vain jos eturistiriitaa ei pystytä estämään kokonaan.

Pysyvä eturistiriita edellyttää jatkuvia tai toistuvia hallintatoimia, joita on seurattava vähintään vuosittain, jotta varmistetaan, että käytössä on edelleen tehokkaat hallintatoimet. Tilapäisiä eturistiriitoja voidaan yleensä hallita kertaluonteisilla hallintatoimilla.

6.1 Eturistiriitojen hyväksyminen

Riskistä vastaava henkilö voi hyväksyä vain eturistiriidat, jotka eivät ole merkittäviä. Hyväksymistä koskeva päätös on kirjattava eturistiriitojen rekisteriin. Group Complaincelta on pyydettävä neuvoa ennen eturistiriidan hyväksymistä.

6.2 Sivu- ja luottamustoimiin liittyvät henkilökohtaiset eturistiriidat

Nordean on varmistettava, että sivu- ja luottamustoimet eivät aiheuta merkittäviä eturistiriitoja, vahingoita Nordean mainetta tai vaikuta haitallisesti työntekijän työtehtäviin tai kykyyn hoitaa työtään Nordeassa tai Nordeaan yleisesti. Tämän varmistamiseksi sivu- ja luottamustoimille on saatava etukäteen esihenkilön hyväksyntä. Kaikki sivu- ja luottamustoimet offshore-yhtiöissä on kielletty.

Jokaisen työntekijän vastuulla on pyytää sivu- ja luottamustoimilleen hyväksyntä esihenkilöltään ennen kuin ryhtyy hoitamaan niitä. Group Complaincelta on pyydettävä neuvoa ennen hyväksynnän antamista.

Nordean työntekijälle osoittamiin rooleihin tai tehtäviin liittyviä eturistiriitoja on hallittava institutionaalisia eturistiriitoja koskevien periaatteiden mukaisesti.



Työntekijät eivät saa toimia listattujen tai muutoin julkisen kaupankäynnin kohteena olevien yhtiöiden, Nordean kilpailijoiden tai muiden finanssipalveluja tarjoavien yritysten hallintoelinten jäsenenä. Hallintoelinten jäsenyyttä muissa organisaatioissa, kuten perheyrityksissä tai säätiöissä, on tarkasteltava tapauskohtaisesti ennen hyväksynnästä päättämistä.

6.3 Tietojen antaminen asiakkaille

Joskus eturistiriidasta asiakkaille aiheutuvia riskejä ei ole mahdollista estää kokonaan eikä vähentää. Asiakkaille on silloin annettava tietoja eturistiriidasta ja jäännösriskeistä. Kun tarjotaan sijoituspalveluja, harjoitetaan vakuutus pohjaisten sijoitustuotteiden jakelua tai tarjotaan valuuttamarkkinapalveluja, tietojen antamista käytetään vain viimeisenä keinona kaikkien muiden mahdollisten toteuttamiskelpoisten toimien jälkeen.

Tietoja on annettava kirjallisesti, ja niihin on sisällyttävä eturistiriidan yleinen luonne ja lähde sekä Nordean riskien vähentämiseksi toteuttamat toimet. Tietoja ei voida antaa, jos se olisi yhden tai useamman asiakkaan edun vastaista tai paljastaisi luottamuksellista tietoa.

Kun Nordea tarjoaa muita kuin edellä mainittuja palveluja tai harjoittaa muuta kuin edellä mainittua toimintaa ja nämä palvelut tai tämä toiminta liittyy yritysasiakkaisiin, eturistiriidasta voidaan antaa tietoja, jotta varmistetaan asiakkaiden tasavertainen kohtelu ja autetaan asiakkaita tekemään tietoon perustuvia päätöksiä.

7 Raportointi

Konsernijohtajalle ja konsernin johtoryhmän jäsenille on annettava vähintään vuosittain raportti eturistiriidoista, jotta varmistetaan, että kaikki asiaankuuluvat eturistiriidat tunnistetaan ja niitä hallitaan asianmukaisesti konsernitasolla.

Konsernijohtajalle ja hallituksen riskivaliokunnalle on annettava vähintään vuosittain raportti eturistiriidoista. Se tukee eturistiriitoja koskevien periaatteiden tehokkaan toteutuksen ja ylläpidon seurantaan sekä konsernin johtoryhmään ja hallitukseen liittyvien eturistiriitojen seurantaan.

8 Roolit ja vastuut

8.1 Kaikki työntekijät

Työntekijöiden on raportoitava kaikista tunnistamistaan henkilökohtaisista eturistiriidoista tai niiden muutoksista esihenkilölleen. Kaikista tunnistetuista institutionaalisista eturistiriidoista tai institutionaaliseen eturistiriitaan liittyvien olosuhteiden muutoksesta on raportoitava siitä yksiköstä tai osa-alueesta vastaavalle esihenkilölle, johon eturistiriita saattaa vaikuttaa, esim. yksikön johtajalle. Raportti on tehtävä viipymättä.



Konsulttien tai muiden Nordeassa määräaikaisesti työskentelevien henkilöiden on raportoitava tunnistetuista henkilökohtaisista tai institutionaalisista eturistiriidoista heille osoitetuista tehtävistä vastaavalle Nordean työntekijälle/esihenkilölle, jonka vastuulla on raportoida tunnistetusta eturistiriidasta eteenpäin edellä tässä kohdassa kuvatulla tavalla.

Esihenkilö, jolle eturistiriidasta raportoidaan, vastaa sen hallintaan liittyvien päätösten tekemisestä ja varmistaa, että kaikki näiden eturistiriitoja koskevien periaatteiden ja niitä tukevien sisäisten sääntöjen vaatimukset täyttyvät.

8.2 Konsernin hallitus

Konsernin hallitus vastaa yhdessä konsernijohtajan kanssa tehokkaiden periaatteiden toteutuksen ja ylläpidon suunnittelusta, hyväksymisestä ja seurannasta. Näiden periaatteiden avulla tunnistetaan, arvioidaan, hallitaan ja vähennetään eturistiriitojen riskiä tai estetään ennalta todellisia ja mahdollisia eturistiriitoja instituutiotasolla, mukaan lukien asianomaisten henkilöiden henkilökohtaiset edut.

Näissä eturistiriitoja koskevissa periaatteissa olevat sivu- ja luottamustoimiin liittyvät vaatimukset eivät koske konsernin hallituksen jäseniä. Konsernin hallituksen jäsenet eivät saa toimia hallintoelinten jäsenenä Nordean kanssa kilpailevissa yrityksissä, jollei kyseinen yritys kuulu varovaisuusperiaatteen mukaisen konsolidoinnin piiriin.

Konsernin hallituksen jäsenten on tunnistettava eturistiriidat proaktiivisesti ja ilmoitettava niistä viipymättä hallituksen puheenjohtajalle, tai varapuheenjohtajalle, jos eturistiriita koskee hallituksen puheenjohtajaa, ja Board Secretariat -yksikölle. Konsernin hallituksen jäsenen on lisäksi pidättäydyttävä päätöksenteosta asioissa, joihin eturistiriita voisi vaikuttaa. Eturistiriidan tunnistamisessa ja arvioinnissa on otettava huomioon myös vaikutelma, joka eturistiriidasta syntyy.

Hallituksen jäsenten soveltuvuusarviointi kattaa jatkuvan eturistiriitojen tunnistamista koskevan vaatimuksen lisäksi henkilökohtaisten eturistiriitojen tunnistamisen ja arvioinnin. Jos tunnistetaan merkittävä eturistiriita, konsernin hallituksen puheenjohtajan on päätettävä riittävästä ennaltaehkäisevistä tai riskejä vähentävistä toimista, ja eturistiriidasta on ilmoitettava tarvittaessa valvontaviranomaisille. Kaikki tunnistetut konsernin hallitukseen tai yksittäiseen konsernin hallituksen jäseneen liittyvät eturistiriidat on dokumentoitava.

Kaikista merkittävistä konsernin hallituksen jäsenten tunnistamista eturistiriidoista, jotka liittyvät konsernin hallitukseen tai hallituksen jäseneen, on raportoitava hallituksen puheenjohtajalle, tai varapuheenjohtajalle, jos eturistiriita koskee hallituksen puheenjohtajaa, Board Secretariat -yksikölle ja Chief Compliance Officerille.



8.3 Konsernijohtaja ja konsernin johtoryhmä

Konsernijohtaja vastaa yhdessä konsernin hallituksen kanssa tehokkaiden periaatteiden toteutuksen ja ylläpidon suunnittelusta, hyväksymisestä ja seurannasta. Näiden periaatteiden avulla tunnistetaan, arvioidaan, hallitaan ja vähennetään eturistiriitojen riskiä tai estetään ennalta todellisia ja mahdollisia eturistiriitoja instituutiotasolla, mukaan lukien asianomaisten henkilöiden henkilökohtaiset edut.

Jokainen konsernin johtoryhmän jäsen on vastuussa siitä, että näitä eturistiriitoja koskevia periaatteita ja niihin liittyviä ohjeita noudatetaan heidän liiketoiminta-alueellaan/konsernitoiminnossaan. Heidän on lisäksi varmistettava, että eri liiketoiminta-alueiden/konsernitoimintojen toiminta on järjestetty siten, että se edistää eturistiriitojen tehokasta hallintaa ja objektiivista päätöksentekoa sekä auttaa välttämään Nordeaan tai Nordean asiakkaisiin kohdistuvaa haittaa, ja että konsernin sisäiset eturistiriidat tunnistetaan ja niitä hallitaan asianmukaisesti. Kun suunnitellaan organisaatiomuutoksia, asianomaisten konsernin johtoryhmän jäsenten vastuulla on varmistaa, että muutos ei lisää eturistiriitojen riskiä.

Kaikkien konsernin johtoryhmän jäsenten on varmistettava, että heidän liiketoiminta-alueensa/konsernitoimintonsa työntekijöille annetaan säännöllisesti tarvittavaa eturistiriitoihin liittyvää koulutusta, jotta varmistetaan tarvittava osaaminen ja tietoisuus eturistiriidoista. Osaamiseen sisältyy kyky tunnistaa sekä mahdolliset että todelliset eturistiriidat ja tunnistetusta eturistiriidasta raportointiin liittyvän prosessin tuntemus.

Konsernijohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten vastuulla on tunnistaa proaktiivisesti eturistiriidat, jotka voivat vaikuttaa heidän tehtäviinsä ja/tai kykyynsä tehdä perusteltuja ja objektiivisia päätöksiä roolinsa mukaisesti. Konsernin johtoryhmän jäsenten on raportoitava viipymättä konsernijohtajalle tai tämän edustajalle tunnistetuista eturistiriidoista.

Konsernijohtajan on raportoitava viipymättä konsernin hallituksen puheenjohtajalle tunnistamistaan itseensä liittyvistä eturistiriidoista. Kaikista konsernin hallituksen puheenjohtajalle tai konsernijohtajalle raportoiduista merkittävistä eturistiriidoista on raportoitava samanaikaisesti Chief Compliance Officerille.

Kaikista näissä periaatteissa määritellyistä henkilökohtaisista eturistiriidoista tai sivu- tai luottamustoimista, jotka konsernin johtoryhmän jäsen tai muu konsernijohtajalle suoraan raportoiva henkilö on tunnistanut ja jotka liittyvät kyseiseen konsernin johtoryhmän jäseneen tai konsernijohtajalle suoraan raportoivaan henkilöön, on raportoitava Chief Compliance Officerille.

