

NORDEAS POLICY FÖR INTRESSEKONFLIKTER

Detta dokument bygger på en intern version som har anpassats för allmänheten. Personlig och konfidentiell information har tagits bort.

Ansvarig: Chefen för Compliance

Godkänd av Koncernstyrelsen

Datum för godkännande: 15 juli 2026



1 Syfte och omfattning

Som global finanskoncern ställs Nordea Bank Abp och dess dotterföretag (Nordea) regelbundet inför situationer som medför intressekonflikter. Alla medarbetare förväntas agera på ett rättvist, ärligt och professionellt sätt som tillvaratar Nordeas kunders intressen. Syftet med denna policy är att beskriva hur Nordea arbetar med risker förknippade med intressekonflikter. Det är viktigt att ha effektiva processer och kontroller för att identifiera, bedöma, hantera, följa upp och rapportera om intressekonflikter och vilka risker de medför.

Denna policy omfattar alla medarbetare i Nordeakoncernen, inklusive tillfällig personal som arbetar på uppdrag av Nordea, personer som tillhandahåller finansiella tjänster för Nordeas räkning enligt uppdragsavtal, samt koncernledningen, Nordeas verkställande direktör ("koncernchef") och koncernstyrelsens ledamöter.

2 Definitioner

En **intressekonflikt** är en situation där konkurrerande intressen eller lojaliteter skulle kunna medföra olämplig påverkan på beslut eller agerande i Nordea och/eller vara till nackdel för Nordea eller en eller flera av Nordeas kunder. Detta innefattar både potentiella och faktiska intressekonflikter.

En **permanent intressekonflikt** är en situation där intressekonflikten är bestående eller återkommande och därmed måste hanteras fortlöpande.

En **tillfällig intressekonflikt** är en situation som uppstår under en viss tid eller till följd av en åtgärd som vidtagits eller ett beslut som fattats, och som måste hanteras från fall till fall.

En **personlig intressekonflikt** är en situation som inbegriper en namngiven medarbetares eller styrelseledamots privata intressen, eller dennes tidigare eller nuvarande personliga eller professionella relationer. Detta innefattar även nära familjemedlemmars intressen, i den mån medarbetaren är medveten om dem.

En **institutionell intressekonflikt** är en intressekonflikt som uppstår i samband med Nordeas affärsverksamhet. Dessa kan avse tjänster/produkter, kunder, roller, funktioner, affärsområden, juridiska personer eller enheter inom Nordeakoncernen, eller externa intressenter inklusive aktieägare.

Nära familjemedlem avser medarbetarens make/maka, registrerade partner, sambo, barn eller styvbarn (även om de inte bor i samma hushåll). Detta innefattar även eventuella huvudmän eller personer som försörjs av medarbetaren, eller dennes make/maka, registrerade partner eller sambo.

Huvudman avser fysisk eller juridisk person vars ekonomiska angelägenheter medarbetaren har laglig befogenhet att hantera, antingen som ombud (till exempel genom fullmakt) eller utifrån någon annan rättslig grund.

Medarbetare avser alla personer som är anställda av Nordea Bank Abp eller dess dotterbolag, inklusive tillfällig personal som arbetar på uppdrag av Nordea (t.ex. konsulter) och personer som tillhandahåller finansiella tjänster för Nordeas räkning enligt ett uppdragsavtal. Även medlemmar i koncernledningen räknas som medarbetare.



Riskbegränsande åtgärder är åtgärder som antingen förebygger eller begränsar de risker som intressekonflikter medför för Nordea eller dess kunder.

Riskägare är den chef som ansvarar för att besluta om och genomföra riskbegränsande åtgärder i syfte att kontrollera de risker som intressekonflikten medför. Vid personliga intressekonflikter är medarbetarens närmaste chef riskägare. Vid institutionella intressekonflikter är det chefen för den enhet som påverkas mest av intressekonflikten som är riskägare.

Sidouppdrag är bisysslor, styrelseuppdrag eller liknande som innebär att medarbetaren tar på sig ansvar gentemot ett annat företag, en förening eller någon annan organisation som inte ingår i Nordea. Det anses inte som ett sidouppdrag om Nordea ger medarbetare ett uppdrag.

Investerings tjänster avser investeringstjänster eller sidotjänster såsom de definieras i EU-direktiv 2014/65/EU om marknader för finansiella instrument (MiFID 2).

Distribution av försäkringsbaserade investeringsprodukter avser aktiviteter som definieras i EU-direktiv 2016/97/EU om försäkringsdistribution (IDD).

Valutatjänster avser tjänster inom tillämpningsområdet för FX Global Code.

3 Kategorier av intressekonflikter

Intressekonflikter delas in i två kategorier för att säkerställa lämplig och proportionell hantering: Personliga och institutionella intressekonflikter

3.1 Personliga intressekonflikter

En personlig intressekonflikt är en situation som inbegriper en namngiven medarbetare eller styrelseledamots privata intressen eller dennes tidigare eller nuvarande personliga eller professionella relationer. Medarbetaren måste även ta hänsyn till nära familjemedlemmars eller huvudmäns intressen i den mån hen är medveten om dessa. Tidigare professionella eller personliga relationer (de senaste fem åren) ska beaktas vid bedömningen av om det föreligger en personlig intressekonflikt.

Personliga intressekonflikter kan exempelvis uppstå:

- mellan en medarbetare (eller styrelseledamot) och en eller flera av Nordeas kunder
- mellan en medarbetare (eller styrelseledamot) och Nordea
- mellan medarbetare (eller styrelseledamöter)
- mellan en medarbetare (eller styrelseledamot) och tredje parter, till exempel leverantörer av varor eller tjänster

3.2 Institutionella intressekonflikter

Intressekonflikter som uppstår i samband med Nordeas affärsverksamhet definieras som institutionella. Dessa kan uppstå i förbindelse med olika verksamhetsområden, finansiella tjänster,



kunder, roller, funktioner, affärsområden, juridiska personer eller enheter inom Nordeakoncernen, eller i förhållande till externa intressenter, inklusive aktieägare.

Institutionella intressekonflikter kan uppstå:

- i förhållande till en kund, eller mellan två eller flera av Nordeas kunder
- i förhållande till eventuella externa intressenter såsom aktieägare, inköspartners och tjänsteleverantörer inklusive personer med koppling till dessa, till exempel juridiska eller fysiska personer som har direkt eller indirekt bestämmande inflytande över Nordea, däribland kvalificerade aktieägare i Nordea,
- i förhållande till eller mellan enskilda personer samt större grupper av personer eller enheter, beslutsfattande organ, företag inom eller utanför Nordeakoncernen eller andra juridiska personer
- mellan de olika roller och ansvarsområden som tilldelas en medarbetare eller styrelseledamot i Nordea (förtydligande: denna typ av intressekonflikt anses vara en institutionell intressekonflikt trots att den berör en namngiven medarbetare eftersom den inte uppkommit till följd av medarbetarens privata intressen).

4 Identifiera intressekonflikter

Nordea måste ha effektiva processer och kontroller för att identifiera intressekonflikter. Alla medarbetare har, som en del av sitt arbete, ansvar för att identifiera intressekonflikter och rapportera dem till sin närmaste chef.

Nordea dokumenterar identifierade intressekonflikter i ett register. Koncernens dotterbolag och filialer utanför EES-området för lokala register över intressekonflikter och ska årligen, eller på begäran från Group Compliance, tillhandahålla utdrag ur sådana register jämte annan relevant information.

Register över intressekonflikter ska hållas uppdaterade, och permanenta intressekonflikter – institutionella och personliga – måste granskas minst en gång per år. I den årliga granskningen av institutionella intressekonflikter ska alla affärsområden, koncernfunktioner och dotterbolag gå igenom sina registrerade permanenta intressekonflikter. Syftet är att säkerställa att alla relevanta intressekonflikter som uppstår eller kan uppstå i samband med respektive enhets verksamhet (inklusive koncerninterna intressekonflikter) är registrerade och att de riskbegränsande åtgärderna fortsatt är lämpliga.

5 Intressekonflikters väsentlighet

Alla identifierade intressekonflikter ska bedömas och klassificeras som antingen väsentliga eller icke-väsentliga. Väsentligheten ska fastställas innan eventuella förebyggande eller riskbegränsande kontroller tillämpas.

En intressekonflikt ska klassificeras som väsentlig när den inte är obetydlig och skulle kunna medföra:



- nackdel för en eller flera av Nordeas kunder
- ekonomisk förlust eller ansvar för Nordea
- skadat anseende för Nordea.

Om en intressekonflikt bedöms som väsentlig måste den antingen förebyggas eller begränsas. Riskbegränsande åtgärder ska fastställas enligt nedan.

6 Riskbegränsande åtgärder

För alla väsentliga intressekonflikter måste effektiva riskbegränsande åtgärder, dvs. förebyggande eller begränsande åtgärder, fastställas och genomföras. Förebyggande åtgärder ska alltid övervägas i första hand. Endast om intressekonflikten inte kan förhindras fullt ut ska riskbegränsande åtgärder tillämpas.

Vid permanenta intressekonflikter krävs fortlöpande eller regelbundna riskbegränsande åtgärder. Åtgärderna ska följas upp minst en gång per år för att säkerställa att de fortsatt är effektiva. Tillfälliga intressekonflikter kan vanligtvis hanteras genom riskbegränsande engångsåtgärder.

6.1 Godkännande av intressekonflikter

Endast icke-väsentliga intressekonflikter får godkännas av den berörda riskägaren. Beslutet ska dokumenteras i registret över intressekonflikter. Riskägaren ska kontakta Group Compliance för rådgivning innan intressekonflikten godkänns.

6.2 Personliga intressekonflikter relaterade till sidouppdrag

Det är viktigt för Nordea att säkerställa att medarbetares sidouppdrag inte leder till väsentliga intressekonflikter, skadar Nordeas anseende eller inverkar negativt på medarbetarnas arbetsuppgifter, arbetsförmåga eller på Nordea i allmänhet. Därför ska alla sidouppdrag godkännas i förväg av närmaste chef. Sidouppdrag i offshorestrukturer är inte tillåtna.

Alla medarbetare ansvarar för att söka godkännande från sin närmaste chef för eventuella sidouppdrag innan dessa påbörjas. Chefen ska kontakta Group Compliance för rådgivning innan godkännande ges.

Intressekonflikter som uppstår till följd av roller eller befattningar som medarbetare tilldelas av Nordea ska hanteras som institutionella intressekonflikter.

Medarbetare får inte inneha externa styrelseuppdrag i börsnoterade företag som handlas på den öppna marknaden, konkurrerande bolag eller andra företag som erbjuder finansiella tjänster. Externa styrelseuppdrag i andra bolag, till exempel familjeägda företag eller stiftelser ska granskas och godkännas från fall till fall.



6.3 Upplysningar till kunderna

Ibland är det inte möjligt att helt förebygga eller begränsa de risker som en intressekonflikt innebär för kunderna. I sådana fall ska Nordea upplysa kunden om intressekonflikten och den kvarvarande risken. Vid tillhandahållande av investeringstjänster, distribution av försäkringsbaserade investeringsprodukter eller valutatjänster ska upplysning enbart användas som en sista utväg, efter att alla andra möjliga åtgärder är uttömda.

Upplysning ska ske skriftligen och inkludera en allmän beskrivning av intressekonflikten och varför den uppstått, samt vilka åtgärder Nordea har vidtagit för att begränsa riskerna. Upplysning får inte lämnas om detta kan skada en eller flera kunders intressen eller medföra att konfidentiell information avslöjas.

När Nordea är involverad i andra tjänster eller aktiviteter än de som nämns ovan och sådana tjänster eller aktiviteter avser företagskunder, kan upplysning om intressekonflikter lämnas för att säkerställa att kunderna behandlas rättvist och hjälpa dem att fatta välgrundade beslut.

7 Rapportering

Koncernchefen och medlemmarna i koncernledningen ska minst en gång per år erhålla rapportering om intressekonflikter för att säkerställa att alla relevanta intressekonflikter identifieras och hanteras på lämpligt sätt på koncernnivå.

Koncernchefen tillsammans med styrelsens riskkommitté ska minst en gång per år erhålla rapportering om intressekonflikter för att kunna säkerställa att effektiva riktlinjer för intressekonflikter införs och underhålls, samt följa upp de intressekonflikter som identifierats för koncernledningen och styrelsen.

8 Roller och ansvarsområden

8.1 Alla medarbetare

Medarbetare ska rapportera alla identifierade personliga intressekonflikter, eller förändringar gällande dessa, till sin närmaste chef. Alla identifierade institutionella intressekonflikter, eller förändrade omständigheter kring dessa, ska rapporteras till chefen för den enhet eller det område som kan påverkas av intressekonflikten, t.ex. enhetschefen. Rapporteringen ska ske utan onödigt dröjsmål.

Konsulter eller andra personer med ett tillfälligt uppdrag för Nordea ska rapportera identifierade personliga eller institutionella intressekonflikter till den medarbetare/chef i Nordea som ansvarar för uppdraget. Medarbetaren/chefen ansvarar i sin tur för att rapportera den identifierade intressekonflikten vidare enligt beskrivning ovan.



Den chef till vilken intressekonflikten rapporteras ansvarar för att avgöra hur intressekonflikten ska hanteras och säkerställa att alla krav enligt denna policy och tillhörande interna regler uppfylls.

8.2 Koncernstyrelsen

Koncernstyrelsen, tillsammans med koncernchefen, ansvarar för att upprätta, godkänna och övervaka införande och underhåll av effektiva riktlinjer för att identifiera, bedöma, hantera och begränsa eller förhindra faktiska och potentiella intressekonflikter på institutionell nivå, vilket även innefattar privata intressen för personer som berörs av sådan intressekonflikt.

Kraven avseende sidouppdrag i denna policy gäller inte för koncernstyrelsens ledamöter. Koncernstyrelsens ledamöter får inte inneha styrelseuppdrag i företag som konkurrerar med Nordea, såvida inte företaget ingår i samma konsoliderade tillsyn som Nordea.

Koncernstyrelsens ledamöter ska proaktivt identifiera eventuella intressekonflikter och utan onödigt dröjsmål rapportera dessa till styrelseordföranden – eller till vice ordföranden om intressekonflikten avser styrelseordföranden – samt till styrelsens sekretariat. Styrelseledamöter måste även avsäga sig beslutsfattande i frågor som kan påverkas av intressekonflikter. Vid identifiering och bedömning av intressekonflikter måste hänsyn även tas till hur intressekonflikten kan uppfattas.

Utöver kravet att löpande identifiera nya intressekonflikter, ska lämplighetsbedömningen av styrelseledamöter även innefatta att identifiera och bedöma eventuella personliga intressekonflikter. Om en väsentlig intressekonflikt identifieras ska styrelseordföranden besluta om lämpliga förebyggande eller begränsande åtgärder samt lämna upplysningar om intressekonflikten till berörda tillsynsmyndigheter om det är relevant. Alla identifierade intressekonflikter som avser koncernstyrelsen eller enskilda styrelseledamöter ska dokumenteras.

Alla väsentliga intressekonflikter som identifieras av en styrelseledamot och avser styrelsen eller en annan styrelseledamot ska rapporteras till styrelseordföranden – eller till vice ordföranden om intressekonflikten avser styrelseordföranden – samt till styrelsens sekretariat och Chief Compliance Officer.

8.3 Koncernchefen och koncernledningen

Koncernchefen, tillsammans med koncernstyrelsen, ansvarar för att upprätta, godkänna och övervaka införande och underhåll av effektiva riktlinjer för att identifiera, bedöma, hantera och begränsa eller förhindra faktiska och potentiella intressekonflikter på institutionell nivå, vilket även innefattar privata intressen för de personer som berörs av sådan intressekonflikt.



Alla medlemmar i koncernledningen ansvarar för att säkerställa att denna policy och tillhörande riktlinjer införs inom deras respektive affärsområden/koncernfunktioner. Det innebär att säkerställa att verksamhet och funktioner inom olika affärsområden/koncernfunktioner är organiserade på ett sätt som främjar en effektiv hantering av intressekonflikter, objektivt beslutsfattande och att Nordea eller Nordeas kunder inte påverkas negativt. Det innebär också att säkerställa att koncerninterna intressekonflikter identifieras och hanteras på lämpligt sätt. Vid planering av organisationsförändringar ansvarar de berörda medlemmarna i koncernledningen för att säkerställa att förändringen inte leder till ökad risk för intressekonflikter.

Alla medlemmar i koncernledningen ska se till att medarbetare i deras respektive affärsområden/koncernfunktioner får relevant utbildning om intressekonflikter, och att medarbetarna har tillräcklig kunskap och medvetenhet om intressekonflikter. Detta innefattar förmågan att identifiera potentiella och faktiska intressekonflikter samt kännedom om aktuella rutiner för att rapportera identifierade intressekonflikter.

Koncernchefen och medlemmarna i koncernledningen ska proaktivt identifiera eventuella intressekonflikter som kan påverka deras arbetsuppgifter och/eller förmåga att fatta välgrundade och objektiva beslut i sina respektive roller. Alla medlemmar i koncernledningen ska utan onödigt dröjsmål rapportera identifierade intressekonflikter till koncernchefen, eller dennes ställföreträdare.

Koncernchefen ska utan onödigt dröjsmål rapportera identifierade intressekonflikter avseende sin egen person till koncernstyrelsens ordförande. Alla väsentliga intressekonflikter som rapporteras till styrelseordföranden eller koncernchefen ska samtidigt rapporteras till Chief Compliance Officer.

Alla personliga intressekonflikter eller sidouppdrag (enligt definition i denna policy) som identifieras för egen del av en medlem i koncernledningen eller annan direktrapporterande till koncernchefen ska rapporteras till Chief Compliance Officer.

