LINNÉ KAPITALFÖRVALTNING AB

Policy för hantering av intressekonflikter

Extern version

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

Ansvarig utgivare:	Dokumenttyp:	Senast uppdaterad:
Styrelsen	Policy	2026-03-25

1. Definitioner

Termer och definitioner som används i den här Policy ska ha följande betydelse.

Anställd	Anställda på Bolaget, inklusive styrelseledamöter, konsulter och andra som deltar i verksamheten på ett liknande sätt.
Bolaget	Linné Kapitalförvaltning AB.
Kund	Fysisk eller juridisk person som Bolaget tillhandahåller investerings- eller sidotjänster till.
Policyn	Denna Policy för hantering av intressekonflikter.
Relevant Person	a) en styrelseledamot, en delägare eller motsvarande eller chef, b) en VD, delägare eller motsvarande, c) en av Bolagets anställda, liksom alla andra fysiska personer vars tjänster ställs till förfogande för Bolaget och som står under Bolagets kontroll och som deltar i Bolagets tillhandahållande av investeringstjänster och utförande av investeringsverksamhet, samt en fysisk person som, inom ramen för ett entreprenadavtal, deltar direkt i tillhandahållandet av tjänster till Bolaget med avseende på Bolagets tillhandahållande av investeringsverksamhet.
Styrelse	Bolagets styrelse.
Säkrakoncernen	Linné Kapitalförvaltning AB och de helägda dotterbolag som ingår i Säkrakoncernen. Bolaget ingår i Säkrakoncernen.
VD	Bolagets verkställande direktör.

2. Syfte och tillämpningsområde

Säkras värdegrunder är baserade på tre noga utvalda värdeord – Engagemang, Kunskap och Omtanke (”EKO”). Med dessa ord vill Säkra skapa EKO genom hela värdekedjan.

Denna Policy syftar till att beskriva processen för hur Bolaget ska identifiera, hantera och förhindra olika omständigheter som utgör eller skulle kunna ge upphov till intressekonflikter som innebär en risk för att en eller flera kunders intressen, marknadens stabilitet, Bolagets eller Säkrakoncernens intressen påverkas negativt. Ytterst är målet att säkerställa att Bolagets kunder behandlas på bästa möjliga sätt och att kundernas intressen kontinuerligt skyddas. Kundens intresse ska därmed väga högre än Bolaget, Säkrakoncernen och dess anställda.

Syftet med denna Policy är vidare att beskriva roller och ansvar för att identifiera, hantera, förhindra, dokumentera och offentliggöra intressekonflikter.

Bolaget ska implementera rutiner för att förebygga och undvika alla typer av intressekonflikter. Vid identifiering, hantering och förhindrande av intressekonflikter ska även de allmänna uppförandeprinciperna som anges i Bolagets Policy för etik och anti-korruption tillämpas.

Det som anges i denna Policy gäller för samtliga Anställda.

3. Roller och ansvar

Nedan framgår det vilka roller samt vilket ansvar respektive roll har kopplat till detta styrdokument.

Styrelsen

Styrelsen ska göra en årlig analys av befintliga och, vid behov, identifiera nya potentiella intressekonflikter på strategisk nivå och göra ändringar i Policyn i enlighet med detta.

VD

VD ansvarar för det övergripande ramverket för intressekonflikter och ska säkerställa en process för att identifiera och dokumentera intressekonflikter. VD ska regelbundet (minst en gång per år) granska befintliga och potentiella intressekonflikter.

Chefer

Varje chef ska inom sitt ansvarsområde införa relevanta förfaranden och arrangemang för att säkerställa att lämpliga åtgärder vidtas för att identifiera och hantera potentiella och faktiska intressekonflikter.

Varje chef ska säkerställa att intressekonflikter inom dennes ansvarsområde identifieras och dokumenteras och att relevanta åtgärder vidtas, på så vis att de är proportionella i förhållande till Bolagets storlek och att de tjänster och produkter som erbjuds. Intressekonfliktens natur ska beaktas, inklusive om en sådan konflikt är strukturell eller relaterad till en enskild händelse samt risken för en potentiell påverkan.

Anställda

Det åligger varje anställd att informera VD om nya identifierade potentiella eller uppkomna intressekonflikter.

Compliancefunktionen

Compliancefunktionen ska säkerställa tillräckliga kontroller och rapportering avseende hanteringen av intressekonflikter.

4. Identifiering av intressekonflikter

Bolaget ska alltid beakta intressekonflikter som kan uppstå och ska agera på ett sätt som förhindrar skada på kunders intressen, Bolaget, Säkrakoncernen, inklusive ryktesrisk för varumärket Säkra.

Intressekonflikter kan uppstå främst mellan två eller flera av följande grupper:

- Säkrakoncernens kunder,
- Aktieägare och varje annan person som direkt eller indirekt är anknuten till koncernen,
- Ledamöter i koncernens ledning, Styrelsen, affärsledningen, affärsledningen och deras närstående personer,
- Systerbolag,
- Anställda och deras närstående personer,
- Leverantörer och affärspartners, och
- Andra närstående parter till Säkrakoncernen, inklusive delägda företag och/eller joint ventures.

Alla Anställda ska vara transparenta och informera VD om eventuella potentiella eller faktiska intressekonflikter.

Grundläggande principer

Analysen av intressekonflikter i verksamheten ska omfatta både befintliga intressekonflikter, och potentiella intressekonflikter som kan uppstå på grund av exempelvis:

- Bolaget bedriver flera olika verksamheter och har flera olika roller.
- Olika kundgruppers intressen kan vara motstridiga.
- Omständigheter som kan uppstå till följd av att Bolaget ingår i en koncern/konsoliderad grupp.
- Beaktande av externa intressenter.

Huruvida kundens eventuella hållbarhetspreferenser kan skadas ska beaktas vid identifieringen av befintliga eller potentiella intressekonflikter.

Analysen bör särskilt omfatta de risker för intressekonflikter som kan uppstå mellan Bolaget och dess kunder. Vissa av dessa hanteras genom Bolagets interna regler för produktstyrning, klagomålshantering och ersättning till anställda.

Vidare skall analysen även omfatta intressekonflikter som kan uppstå mellan Bolagets intressen och de Anställdas privata intressen och som kan inverka negativt på den Anställdes utförande av sina uppgifter och sitt ansvar.

Analysen av Anställdas intressekonflikter omfattar även nära familjemedlemmars intressen, vilket inkluderar både nuvarande relationer och tidigare personliga eller yrkesmässiga relationer. Tidigare relationer definieras som relationer som sträcker sig högst fem år tillbaka i tiden. Vissa av de risker för intressekonflikter som kan uppstå mellan kund och Anställd eller närstående till Anställd hanteras i Bolagets Policy för etik och anti-korruption och Instruktion om anställdas och dess närståendes affärer.

Analysen bör skilja mellan intressekonflikter som kvarstår under en längre tid och måste hanteras permanent (strukturella intressekonflikter) och intressekonflikter som uppstår oväntat till följd av en enskild händelse, t.ex. en transaktion (händelsestyrda intressekonflikter).

Intressekonflikter i den personliga sfären

Analysen av intressekonflikter i den personliga sfären bör åtminstone omfatta följande områden:

- Ekonomiska intressen, såsom aktieinnehav.
- Personliga eller yrkesmässiga relationer med ägare av kvalificerade innehav i Bolaget.
- Personliga eller yrkesmässiga relationer med anställda som arbetar för Bolaget eller för andra bolag i koncernen.
- Annan eller tidigare anställning och tidigare personliga relationer under den senaste tiden (fem år).
- Personliga eller yrkesmässiga relationer med relevanta externa intressenter.
- Politiskt inflytande eller politiska relationer.

5. Rutiner för identifiering och hantering av intressekonflikter

Nedan framgår vilka steg som ingår i rutinen för att identifiera och hantera intressekonflikter.

1. **Identifiering**
   Ansvaret för att identifiera en befintlig eller potentiell intressekonflikt ligger hos alla Anställda. Varje år ska Bolaget genomföra en analys av de identifierade intressekonflikterna för att avgöra om de fortfarande är relevanta och om hanteringen av dem är tillräckligt effektiv. Under denna analys ska även eventuella nya identifierade intressekonflikter tas upp och dokumenteras.

2. **Informera**
   Om en Anställd identifierar en befintlig eller potentiell intressekonflikt utanför den årliga analys som Bolaget genomför, ska den Anställde omedelbart informera VD.

3. **Bedömning**
   VD och ytterst Styrelsen ansvarar för att bedöma hur intressekonflikter ska hanteras. VD ansvarar för att det finns rutiner för att hantera intressekonflikter som uppstår i verksamheten/affären. VD ansvarar även för bedömningen av huruvida intressekonflikten kräver eskalering till Styrelsen samt huruvida kund behöver informeras om intressekonflikten.

4. **Förhindrande eller hantering av intressekonflikter**
   Samtliga chefer, inklusive VD, är ansvariga för att förhindra eller hantera de intressekonflikter som identifierats inom deras ansvarsområden.

5. **Dokumentation**
   De faktiska eller potentiella intressekonflikter som identifierats ska dokumenteras i registret över intressekonflikter. Dokumentationen ska innehålla uppgift om hur konflikten hanteras. Dokumentationen ska kontinuerligt uppdateras. Registret över intressekonflikter ska ses över och, om nödvändigt, uppdateras minst en gång per år.

6. Hantering av intressekonflikter

Åtgärder för att hantera intressekonflikter

Bolaget ska agera på det sätt som krävs för att hantera eller förhindra situationer i vilka det förekommer en intressekonflikt. Detta kan bland annat inkludera:

a) Att hantera situationen på ett sådant sätt att intressekonflikten inte realiseras,
b) Att hantera situationen på ett sådant sätt att Bolagets, Säkrakoncernens eller de Anställdas intressen inte tillåts leda till skada för en eller flera kunder, eller
c) Som ett sista alternativ, i de fall de åtgärder som Bolaget vidtagit inte är tillräckliga för att rimligen förhindra risken för att kundernas intressen skadas, lämna information till kunden om intressekonflikten enligt avsnitt 8.

I avsnitten nedan framgår information om hur vissa specifika situationer ska hanteras.

Förbudsregler och kontroller

För att förebygga, förhindra och hantera potentiella intressekonflikter gäller, utöver vad som i övrigt anges i denna Policy, följande:

a) En Anställd som har direkta eller indirekta intressen i fråga om en investerings- eller sidotjänst eller en produkt som ska tillhandahållas en kund, med undantag för intressen i form av ersättningar som betalas av eller via Bolaget, måste på förhand inhämta skriftligt godkännande från VD om tillhandahållandet av tjänsten eller produkten till berörd(a) kund(er). Ett exempel på en sådan situation är om en investeringsrådgivare har ägarintressen i ett bolag som rådgivaren rekommenderar en kund att investera i (eller ägarintressen i bolagets holdingbolag eller liknande).
b) Det får inte förekomma utbyte av information mellan Relevanta Personer som deltar i verksamhet som innebär en risk för intressekonflikt där utbytet av den berörda informationen skulle kunna skada en eller flera kunders intressen.
c) Ingen Anställd får utöva opassande inflytande över det sätt på vilket en Relevant Person utför en investerings- eller sidotjänst.
d) Det får inte förekomma direkta samband mellan ersättningar till Relevanta Personer som främst utför en viss verksamhet och ersättningar till eller intäkter som genererats av olika Relevanta Personer som i huvudsak utför en annan verksamhet, om det kan uppstå en intressekonflikt i samband med dessa verksamheter.
e) Anställd vars viktigaste funktioner omfattar att tillhandahålla tjänster till kunder som företräder olika intressen som kan vara motstridiga, t.ex. i förhållande till Bolagets egna intressen, ska stå under separat tillsyn i form av stickprovskontroller som utförs av Compliance.

Ersättning från tredje part

Ett värdepappersbolag får, när det tillhandahåller en investeringstjänst eller sidotjänst till en kund, endast betala eller ta emot ersättning från en tredje part om den är utformad för att höja kvaliteten på tjänsten till kunden och inte försämrar institutets förutsättningar att uppfylla sina skyldigheter att agera hederligt, rättvist och professionellt i enlighet med kundens intressen.

Bolaget tillämpar en affärsmodell som innebär att ett arvode tas ut från kund för de tjänster som Bolaget tillhandahåller. Bolaget tar således inte emot eller lämnar någon ersättning till tredje part i samband med tillhandahållandet av tjänster till kund.

Bolagets organisation

Inför eventuella förändringar i organisationen av Bolagets verksamhet ska det genom en särskild konsekvensanalys utvärderas om förändringar under överväganden kan ge upphov till intressekonflikter. Compliance ska ha möjligheten att uttrycka eventuella synpunkter i en sådan konsekvensanalys.

7. Utbildning

Bolaget ska se till att samtliga anställda har den kunskap och kompetens som krävs i fråga om intressekonflikter och risker som är förknippade med den verksamhet som Bolaget bedriver.

Att ovan nämnda personer har sådan kunskap och kompetens som krävs kan bland annat säkerställas genom att dessa personer blir godkända i ett kunskapstest.

VD ska säkerställa att anställda löpande får information och utbildning om intressekonflikter.

8. Information till kunder

Om de åtgärder som Bolaget vidtagit inte är tillräckliga för att förhindra att kundens intressen påverkas negativt, ska Bolaget tydligt informera kunden om arten av eller källan till intressekonflikten, liksom de risker som uppstår för kund till följd av intressekonflikten, i god tid innan produkten och/eller tjänsten tillhandahålls. I informationen ska det klart anges vilka åtgärder som vidtagits samt att de åtgärder som vidtagits inte är tillräckliga för att med rimlig säkerhet förhindra att kundernas intressen påverkas negativt. Informationen till kund ska vara tillräckligt detaljerad för att kunden ska kunna fatta ett välgrundat beslut.

Information till kund är en sista utväg som endast ska användas om de organisatoriska och administrativa åtgärder som Bolaget vidtagit för att förhindra eller hantera intressekonflikter inte är tillräckliga för att rimligen förhindra risken för att kundernas intressen skadas.