



IMPERIUM
FAMILY OFFICE

Politikker

Politik for håndtering af interessekonflikter

Gældende for	Imperium Family Office A/S
Godkendt af	Bestyrelsen for Imperium Family Office A/S
Retsligt grundlag	Lovbekendtgørelse nr. 2016 af 01/11/2021 om finansielle rådgivere, investeringsrådgivere og boligkreditformidlere

Indholdsfortegnelse

1	Baggrund og formål.....	2
2	Hvad er en interessekonflikt?.....	2
3	Løbende håndtering og identifikation af interessekonflikter:	3
4	Hvordan håndterer IFO interessekonflikter?.....	3
5	Informationsbarrierer	3
6	Oplysning om interessekonflikter og offentliggørelse på hjemmeside	3
7	Fortegnelser over aktiviteter, hvor der er opstået eller kan opstå interessekonflikter	3
8	Rapportering	3
9	Kontrolforanstaltninger - politikken efterlevelse:	3



1 Baggrund og formål

- 1.1 Nærværende politik har til formål at sikre, at Imperium Family Office A/S (IFO) identificerer de typer af interessekonflikter, der opstår ved ydelse af investeringsrådgivning, finansiel rådgivning og levering af accessoriske tjenesteydelser eller en kombination heraf, som kan være til skade for en kunde.
- 1.2 Politiken identificerer, hvilke forhold, der udgør eller kan føre til en interessekonflikt, og som medfører en væsentlig risiko for, at en eller flere kunders interesser skades. Interessekonflikter kan opstå som følge af IFO's interesser og tilknytning til andre kunder, modparter og leverandører mv. Interessekonflikter kan også internt i IFO. IFO har med henblik på at undgå at sådanne konflikter opstår, truffet de forholdsregler, som fremgår af denne politik.
- 1.3 IFO bestræber sig på, at alle kunder får en ærlig, redelig og professionel behandling, således at interessekonflikter eller mistanke herom kan imødegås i videst muligt omfang.
- 1.4 Direktionen ved CEO Johan Bangsborg er ansvarlig for at sikre, at politiken implementeres samt at alle medarbejdere i IFO kender indholdet af politikken.

2 Hvad er en interessekonflikt?

- 2.1 En interessekonflikt kan forekomme, hvor IFO har en anden interesse end kunden i resultatet af en tjenesteydelse til kunden eller en transaktion for kunden. Tilsvarende kan modstrid mellem ledelsens eller medarbejderes interesser og en kundes interesse udgøre en interessekonflikt. Endelig kan der foreligge en interessekonflikt, hvor IFO har et incitament til at sætte en anden kundes eller kundegrupes interesser over kundens interesse.
- 2.2 Det er ikke muligt at beskrive alle situationer, hvor der kan opstå interessekonflikter, men IFO har identificeret nedenstående som mulige interessekonflikter, der kan opstå mellem IFO og kunderne. Listen er ikke udtømmende.

Når der henvises til IFO, omfatter dette også ledelsen, medarbejdere eller andre med en kvalificeret tilknytning til IFO.

Potentiel interessekonflikt	Eksempel	Forebyggende handlinger
Hvis IFO har en anden interesse end kunden i resultatet af en tjenesteydelse, der leveres til kunden, eller af en transaktion, der gennemføres på kundens vegne.	Hvis medarbejdere i IFO kan opnå særlige fordele ved at levere tjenesteydelser eller formidle særlige investerings- eller finansielle produkter til kunderne	IFO har udarbejdet en lønpolitik, hvorefter ingen medarbejder kan opnå bonus ved at anbefale særlige investerings- eller finansielle produkter til kunderne.
Hvis IFO selv udfører samme type forretninger som kunden.	Hvis IFO som led i opnåelse af rabatter eller refusion til kunderne, opnår tilsvarende fordele for medarbejderne	IFO har udarbejdet en politik for god skik, ligesom IFO overfor kunderne, giver oplysninger om honorarer for IFO's tjenesteydelser. IFO har ikke særlige aftaler med værdipapirhandlere eller tilsvarende om, at medarbejdere ved IFO kan opnå særlige fordele.
Hvis IFO af en anden person end kunden modtager eller vil modtage et incitament i forbindelse med en tjenesteydelse, der leveres til kunden, i form af et pengebeløb, varer eller tjenesteydelser ud over standardprovisionen eller - vederlaget for den pågældende tjenesteydelse.	Selskabet udvælger en række kapitalforvaltere, med henblik på at kunne tilbyde kunderne et bredt udbud af investeringsprodukter.	Selskabet modtager ikke provision eller andet vederlag fra virksomheder, der tilbyder eller formidler finansielle produkter. Ligeledes vil kunden altid blive oplyst, hvis IFO – som uafhængig enhed – modtager rabat- ydelse eller andet vederlag fra eksterne samarbejdspartnere. I disse tilfælde, vil rabatten/ydelse tilgå kunden og ikke IFO. Det påhviler den kundeansvarlige i forbindelse med investeringsrådgivning altid at tilbyde kunden en række alternative investeringsforslag, der er tilpasset kundens individuelle behov.



3 Løbende håndtering og identifikation af interessekonflikter:

- 3.1 Med henblik på at sikre, at ledelse og medarbejdere er opmærksomme på identifikation og håndtering af interessekonflikter, skal medarbejderne i tilfælde af tvivl, altid kontakte Direktøren omkring, hvorvidt en situation kan udgøre en interessekonflikt.
- 3.2 Direktøren skal snarest muligt tage stilling til, om den relevante situation udgør en interessekonflikt, således at Direktøren kan tilsikre, at kunden bliver oplyst om evt. interessekonflikter med henblik på at denne kan varetage sine interesser bedst muligt.

4 Hvordan håndterer IFO interessekonflikter?

- 4.1 For at kunne håndtere potentielle og aktuelle interessekonflikter bedst muligt har IFO iværksat en række procedurer og foranstaltninger.

5 Informationsbarrierer

- 5.1 IFO har yderligere udarbejdet interne retningslinjer for at sikre, at fortrolig kun er tilgængelig for de personer, som har et legitimt behov herfor.

6 Oplysning om interessekonflikter og offentliggørelse på hjemmeside

- 6.1 IFO oplyser som led i indgåelsen af aftalen om håndteringen af interessekonflikter ved at henvise til den enhver tid gældende politik, som er tilgængelig på IFO's hjemmeside. Generelt, inden der indgås aftale med kunden.

7 Fortegnelser over aktiviteter, hvor der er opstået eller kan opstå interessekonflikter

- 7.1 IFO opdaterer løbende denne politik, ligesom IFO fører en fortegnelse over identificerede interessekonflikter.

8 Rapportering

- 8.1 Bliver medarbejdere opmærksomme på afvigelser fra politiken i den løbende drift, skal dette rapporteres til direktionen i IFO.

9 Kontrolforanstaltninger - politikken efterlevelse:

- 9.1 Kontrol af politikken indarbejdes i kontrolplanen for IFO, hvor områder og processer i forretningen kontrolleres løbende på en risikobaseret tilgang.



Politik for integration af bæredygtighedsrisici mm.

Gældende for	Imperium Family Office A/S
Godkendt af	Bestyrelsen for Imperium Family Office A/S
Retsligt grundlag	Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/2088 af 27. november 2019 om bæredygtighedsrelaterede oplysninger i sektoren for finansielle tjenesteydelser samt Forordning (EU) 231/2013 som ændret ved Forordning (EU) 2021/1255.

Indholdsfortegnelse

10	Formål	5
11	Definitioner	5
12	Integration af bæredygtighedsrisici og bæredygtighedsfaktorer i investeringsprocessen	5



10 Formål

- 10.1 Denne politik beskriver Imperium Family Office A/S (IFO) håndtering af og tilgang til integration af bæredygtighedsrisici i investeringsprocessen.

11 Definitioner

- 11.1 Ved bæredygtighedsrisiko forstås en miljømæssig, social eller ledelsesmæssig begivenhed eller omstændighed, som, hvis den opstår, kunne have faktisk eller potentiel væsentligt negativ indvirkning på værdien af en investering.
- 11.2 Ved "bæredygtighedsfaktorer" forstås miljømæssige, sociale og personalemæssige spørgsmål samt spørgsmål vedrørende respekt for menneskerettighederne og bekæmpelse af korrupsion og bestikkelse.

12 Integration af bæredygtighedsrisici og bæredygtighedsfaktorer i investeringsprocessen

- 12.1 IFO forsøger at inddrage ESG hensyn i sin investeringsproces, herunder ved en vurdering af de virksomheder, der investeres i og deres beskrivelse- og opfyldelse af ESG hensyn.
- 12.2 IFO inddrager ikke de negative indvirkninger af bæredygtighedsfaktorer i investeringsprocesser.



Politik for aflønning

Gældende for	Imperium Family Office A/S
Godkendt af	Bestyrelsen for Imperium Family Office A/S
Retsligt grundlag	Lovbekendtgørelse nr. 2016 af 01/11/2021 om finansielle rådgivere, investeringsrådgivere og boligkreditformidlere

Indholdsfortegnelse

13	Baggrund og formål	7
14	Omfattet personkreds	7
15	Rammerne for aflønning	7
16	Yderligere honorarer	7
17	Kontrol og revision.....	8



13 Baggrund og formål

- 13.1 Denne lønpolitik er udarbejdet af bestyrelsen i Imperium Family Office (IFO) med henblik på at fremme en sund og effektiv risikostyring samt modvirke, at aflønning tilskynder til overdreven risikotagning. Lønpolitikken skal samtidig fremme rimelig behandling af kunder og forebygge interessekonflikter for medarbejdere, der beskæftiger sig med investeringsrådgivning og finansiel rådgivning samt modtager og formidler ordrer for kunder til en værdipapirhandler.
- 13.2 Lønpolitikken skal sikre, at aflønning af medarbejdere ikke strider mod IFO's forpligtelse til at handle i kundernes bedste interesse.
- 13.3 IFO skal drive virksomhed i overensstemmelse med redelig forretningsskik og god praksis inden for ydelse af investeringsrådgivning og finansiel rådgivning.
- 13.4 Lønpolitikken er udarbejdet i henhold til § 7b i lovbekendtgørelse nr. 2016 af 01/11/2021 om finansielle rådgivere, investeringsrådgivere og boligkreditformidlere.
- 13.5 Den seneste opdaterede og af bestyrelsen godkendte version af Lønpolitikken er til enhver tid tilgængelig på virksomhedens hjemmeside.

14 Omfattet personkreds

- 14.1 Medarbejdere omfattet af denne Lønpolitik er de til enhver tid værende medarbejdere i IFO, som beskæftiger sig med investeringsrådgivning, finansiel rådgivning eller modtager og formidler ordrer til en værdipapirhandler i tilknytning til ydelse af investeringsrådgivning og efter forudgående samtykke fra kunderne. Yderligere er enhver fysisk person, som leder eller fører tilsyn med disse medarbejdere samt direktionen (i det følgende samlet omtalt som de "Relevante Medarbejdere") omfattet af Lønpolitikken.

15 Rammerne for aflønning

- 15.1 IFO's aflønning af de Relevante Medarbejdere skal fremme en ligelig behandling af kunder samt en sund og effektiv risikostyring af virksomheden. Lønpolitikken er udformet, så den er i overensstemmelse med IFO's forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser. IFO ønsker, at der til medarbejdere med lige kompetencer, gives lige løn uanset medarbejdernes køn.
- 15.2 Lønpolitikken skal være med til at sikre IFO's forpligtelser til at drive virksomhed i overensstemmelse med de god skik- og investorbeskyttelsesregler, som gælder ved ydelse af investeringsrådgivning og modtagelse og formidling af ordrer samt finansiel rådgivning. Bestyrelsen ønsker med Lønpolitikken at forebygge eventuelle interessekonflikter for de Relevante Medarbejdere i IFO, som kunne opstå, hvis de Relevante Medarbejdere blev tilskyndet til en risikotagning, som overskrider IFO's risikoprofil. IFO's risikoappetit inden for ydelse af investeringsrådgivning og finansiel rådgivning er lav.
- 15.3 IFO's forretningsmodel er baseret på langvarige kundeforhold, hvor kunderne kan få en holistisk rådgivning om placering af deres formue med fokus på investeringsrådgivning og finansiel rådgivning på samt øvrige ydelser, der udspringer af IFO's tilgang til kunderne som Family Office. IFO's fortsatte succes er afhængig af, at kunderne bevarer tilliden til, at medarbejderne i IFO til stadighed lever op til forretningsstrategien og målsætningen om at have fokus på at beskytte kundernes formue.
- 15.4 Alle medarbejdere modtager fast løn og har mulighed for at få bonus. Bonus tildeling er ikke baseret på foretagne salg, men medarbejderne vurderes på, om medarbejderne bidrager til fællesskabet samt den overordnede indtjening i selskabet.
- 15.5 Direktionen modtager en markedskonform løn.

16 Yderligere honorarer

- 16.1 Relevante medarbejdere modtager ikke nyansættelsesgodtgørelser, fastholdelsesbonusser, fratrædelsesgodtgørelser eller lignende engangsvederlag. På samme måde anvendes der ikke resultatkontrakter i IFO.



17 Kontrol og revision

- 17.1 Bestyrelsen skal gennemgå denne Lønpolitik med regelmæssige mellemrum og mindst én gang om året med henblik på at tilpasse Lønpolitikken til IFO's udvikling. Bestyrelsen sørger for, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om Lønpolitikken overholdes. Bestyrelsen fastlægger retningslinjerne for kontrollen, og resultatet heraf skal rapporteres til bestyrelsen.

