



# VNÚTORNÁ POLITIKA KONFLIKTOV ZÁUJMOV

## 1 PRÁVNÝ ZÁKLAD

- 1.1 Spoločnosť Okazio s.r.o., so sídlom Bottova 2A, Bratislava – mestská časť Staré Mesto 811 09, IČO: 54 724 732, zapísaná v Obchodnom registri Mestského súdu Bratislava III, oddiel Sro, vložka 163835/B, je poskytovateľom služieb kryptoaktív dohliadaným Národnou bankou Slovenska na základe povolenia na poskytovanie služieb kryptoaktív udeleného NBS č. z. 100-001-044-124 zo dňa 14.1.2026 v zmysle nariadenia MiCA.
- 1.2 Okazio s.r.o. poskytuje nasledovné služby kryptoaktív v zmysle Nariadenia MiCA:
  - Poskytovanie úschovy a správa kryptoaktív v mene klientov
  - Vykonávanie príkazov týkajúcich sa kryptoaktív v mene klientov
  - Poskytovanie poradenstva v oblasti kryptoaktív
  - Poskytovanie riadenia portfólia
  - Poskytovanie služieb prevodu kryptoaktív v mene klientov
- 1.3 Tento vnútorný predpis bol vypracovaný v súlade s Nariadením MiCA. Nariadenie MiCa je Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/1114 z 31. mája 2023 o trhoch s kryptoaktívami a o zmene nariadení (EÚ) č. 1093/2010 a (EÚ) č. 1095/2010 a smerníc 2013/36/EÚ a (EÚ) 2019/1937.

## 2 PREDMET ÚPRAVY VNÚTORNÉHO PREDPISU A JEHO ÚČEL

- 2.1 Účelom tejto politiky je stanoviť rámec pre identifikáciu, prevenciu, riadenie a riešenie konfliktov záujmov, ktoré môžu vzniknúť pri poskytovaní služieb kryptoaktív spoločnosťou Okazio s.r.o. (ďalej len „Spoločnosť“).
- 2.2 Politika zabezpečuje, aby Spoločnosť konala čestne, spravodlivo, profesionálne a v najlepšom záujme klientov pri poskytovaní služieb v oblasti kryptoaktív.
- 2.3 Tento dokument zároveň zabezpečuje, že Spoločnosť disponuje primeranými organizačnými a administratívnymi opatreniami na zabránenie konfliktom záujmov alebo na minimalizáciu ich negatívnych dôsledkov.
- 2.4 Táto politika sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Spoločnosti, členov štatutárnych orgánov, vedúcich pracovníkov, zmluvných spolupracovníkov, osoby vykonávajúce činnosť v mene Spoločnosti, prepojené a spriaznené subjekty. Každá osoba, na ktorú sa táto politika vzťahuje, je povinná oboznámiť sa s jej obsahom a dodržiavať ju.

## 3 DEFINÍCIA KONFLIKTOV ZÁUJMOV

- 3.1 Konflikt záujmov predstavuje situáciu, v ktorej môže dôjsť k rozporu medzi záujmami Spoločnosti, jej zamestnancov, vedúcich pracovníkov alebo prepojených osôb a záujmami klienta alebo skupiny klientov.
- 3.2 Konflikt záujmov predstavuje situáciu, v ktorej môže dôjsť k rozporu medzi záujmami Spoločnosti, jej zamestnancov, vedúcich pracovníkov alebo prepojených osôb a záujmami klienta alebo skupiny klientov.
- 3.3 Konflikt záujmov môže vzniknúť najmä v prípade, ak Spoločnosť alebo jej pracovník môže získať finančný alebo iný prospech na úkor klienta, ak má Spoločnosť záujem na výsledku služby poskytovanej klientovi, ktorý sa líši od záujmu klienta, ak existuje motivácia uprednostniť záujmy

jedného klienta pred záujmami iného klienta, ak Spoločnosť vykonáva rovnakú činnosť ako klient alebo ak zamestnanci Spoločnosti vykonávajú osobné obchodovanie s kryptoaktívami, ktoré môže byť v rozpore so záujmom klienta. Konflikt záujmov môže byť skutočný, čo znamená, že konflikt už existuje, potenciálny, čo znamená, že konflikt môže vzniknúť v budúcnosti, alebo vnímaný, keď môže byť situácia tretími stranami vnímaná ako konflikt záujmov.

## 4 TYPY KONFLIKTOV ZÁUJMOV

### 4.1 Konflikt medzi Spoločnosťou a klientom

Tento konflikt môže vzniknúť napríklad v prípadoch, keď Spoločnosť realizuje vlastné obchodovanie s kryptoaktívami, keď má Spoločnosť finančný záujem na konkrétnom výsledku transakcie klienta alebo keď Spoločnosť získava provízie alebo iné benefity od tretích strán.

### 4.2 Konflikt medzi klientmi

Konflikt medzi klientmi môže vzniknúť najmä v situáciách, keď Spoločnosť vykonáva pokyny viacerých klientov súčasne, keď dochádza k pridelovaniu obmedzených investičných príležitostí alebo keď jeden klient môže byť zvýhodnený pri realizácii transakcie.

### 4.3 Konflikt medzi zamestnancami a klientmi

Konflikt môže vzniknúť v prípadoch, keď zamestnanec obchoduje na vlastný účet s rovnakými kryptoaktívami ako klient, keď využíva interné alebo dôverné informácie alebo keď prijíma finančné alebo nefinančné výhody od klientov alebo tretích strán.

### 4.4 Konflikt vyplývajúci z prepojených osôb

Konflikt môže vzniknúť aj v prípadoch, keď transakcie prebiehajú medzi spriaznenými osobami, keď zamestnanec má osobný vzťah ku klientovi alebo keď existujú kapitálové alebo obchodné väzby medzi Spoločnosťou a klientom.

### 4.5 Konflikt medzi Spoločnosťou a obchodnými partnermi

Konflikt záujmov medzi Spoločnosťou a obchodnými partnermi môže vzniknúť v situáciách, keď záujmy Spoločnosti sa dostávajú do rozporu so záujmami partnera alebo keď obchodný partner očakáva preferovanie svojich záujmov nad záujmami Spoločnosti alebo jej klientov. Typickými príkladmi sú prípady, keď Spoločnosť uzatvára dohody s viacerými partnermi, ktorí sú v konkurencii, alebo keď sa poskytovanie výhod, provízií či benefitov zo strany partnerov môže nepriamo ovplyvniť rozhodovanie Spoločnosti. V takýchto situáciách Spoločnosť zavádza preventívne opatrenia, ako sú jasne definované zmluvné podmienky, transparentné dohody, kontrolné mechanizmy a pravidelné monitorovanie vzťahov s obchodnými partnermi, aby sa minimalizovalo riziko vzniku konfliktu záujmov a zabezpečila objektivnosť a spravodlivosť vo vzťahu k partnerom aj klientom.

## 5 IDENTIFIKÁCIA KONFLIKTOV ZÁUJMOV

5.1 Spoločnosť zavádza systematické postupy na identifikáciu konfliktov záujmov. Tieto postupy zahŕňajú najmä pravidelné hodnotenie obchodného modelu Spoločnosti, analýzu nových produktov a služieb, interné audity a kontrolné mechanizmy, monitoring obchodnej činnosti a

povinnosť zamestnancov oznámiť potenciálny konflikt záujmov. Každý zamestnanec je povinný bezodkladne informovať svojho nadriadeného alebo compliance funkciu, ak zistí alebo predpokladá vznik konfliktu záujmov.

## **6 PREVENTÍVNE OPATRENIA**

Spoločnosť implementuje primerané organizačné a administratívne opatrenia na predchádzanie konfliktom záujmov.

### **6.1 Organizačné opatrenia**

Medzi hlavné opatrenia patrí jasné rozdelenie kompetencií a zodpovedností, oddelenie funkcií, ktoré by mohli viesť ku konfliktu záujmov, zavedenie kontrolných a schvaľovacích procesov a zabezpečenie nezávislosti kontrolných funkcií.

### **6.2 Informačné bariéry**

Spoločnosť zabezpečuje primerané opatrenia na zabránenie neoprávnenému prenosu informácií medzi oddeleniami alebo osobami, ktoré by mohli viesť ku konfliktu záujmov. Tieto opatrenia zahŕňajú najmä obmedzený prístup k citlivým informáciám, kontrolu interných komunikačných kanálov a pravidiel správy dôverných informácií.

### **6.3 Politika osobného obchodovania**

Zamestnanci Spoločnosti sú povinní oznámiť osobné obchodovanie s kryptoaktívami, vyhnúť sa obchodovaniu, ktoré by mohlo byť v konflikte so záujmom klienta, a dodržiavať interné pravidlá týkajúce sa obchodovania na vlastný účet. Spoločnosť môže vyžadovať predchádzajúce schválenie určitých obchodov.

### **6.4 Prijímanie darov a benefitov**

Zamestnanci nesmú prijímať dary, výhody alebo pohostenie, ktoré by mohli ovplyvniť ich objektivitu alebo rozhodovanie. Povolené sú iba symbolické dary alebo pohostenie primeranej hodnoty.

## **7 RIADENIE KONFLIKTOV ZÁUJMOV**

Ak konflikt záujmov vznikne alebo ho nie je možné úplne eliminovať, Spoločnosť prijme primerané opatrenia na jeho riadenie. Tieto opatrenia môžu zahŕňať vylúčenie dotknutej osoby z rozhodovacieho procesu, presunutie rozhodovania na inú nezávislú osobu, zvýšený dohľad nad transakciou, oddelenie procesov alebo tímov a zverejnenie konfliktu klientovi. Ak konflikt nemožno efektívne riadiť, Spoločnosť môže odmietnuť poskytnutie služby alebo vykonanie transakcie.

## **8 INFORMOVANIE KLIENTOV**

V prípade, že organizačné alebo administratívne opatrenia nie sú dostatočné na zabránenie konfliktu záujmov, Spoločnosť informuje klienta o povahe konfliktu, jeho zdroji a možných dôsledkoch. Informovanie musí byť jasné, zrozumiteľné a poskytnuté pred vykonaním služby alebo transakcie.

## 9 REGISTER KONFLIKTOV ZÁUJMOV

- 9.1 Spoločnosť vedie interný register konfliktov záujmov. Register obsahuje najmä identifikáciu konfliktu záujmov, dátum jeho identifikácie, dotknuté osoby alebo oddelenia, opis prijatých opatrení a výsledok riešenia konfliktu. Register spravuje compliance funkcia. Zamestnanci sú povinní dodržiavať túto politiku, identifikovať a oznamovať konflikty záujmov a spolupracovať pri ich riešení.

## 10 ZODPOVEDNOSTI

- 10.1 Štatutárny orgán Spoločnosti zodpovedá za schválenie tejto politiky, zabezpečenie jej implementácie a vytvorenie vhodného kontrolného prostredia. Compliance funkcia je zodpovedná za monitorovanie konfliktov záujmov, vedenie registra konfliktov, poskytovanie metodologickej podpory zamestnancom a zabezpečenie školení zamestnancov.

## 11 ŠKOLENIA A POVEDOMIE

Spoločnosť zabezpečuje pravidelné školenia zamestnancov v oblasti identifikácie konfliktov záujmov, etického správania a dodržiavania regulačných požiadaviek. Cieľom školení je zabezpečiť, aby zamestnanci vedeli rozpoznať a správne riešiť konflikty záujmov.

## 12 ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

- 12.1 Táto politika je pravidelne preskúmaná minimálne raz ročne alebo vždy, keď dôjde k zmene regulačných požiadaviek, zmene obchodného modelu Spoločnosti alebo identifikácii nových typov konfliktov záujmov. Za preskúmanie dokumentu zodpovedá compliance funkcia.
- 12.2 Táto politika nadobúda účinnosť dňom jej schválenia štatutárnym orgánom Spoločnosti. Všetci zamestnanci Spoločnosti sú povinní oboznámiť sa s jej obsahom a riadiť sa ustanoveniami tohto dokumentu. Porušenie tejto politiky môže viesť k disciplinárnym opatreniam v súlade s internými predpismi Spoločnosti.

V Bratislave, dňa 14.01.2026



Okazio s.r.o.

Martin Bittara, konateľ

