

Riktlinjer för ersättning till anställda

Bakgrund

Av 9 kap. Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2013:10 om alternativa investeringsfonder (AIF-föreskrifterna), 8 kap FFFS 2013:9 och i UCITS 5-direktivet (2014/91/EU) samt ESMAS riktlinjer om ersättningshantering ESMA/2016/411 framgår regler för hur en fond- och AIF-förvaltare ska hantera de risker som ersättningssystemet kan medföra. Med hänsyn härtill har styrelsen beslutat om följande ersättningspolicy.

Aktie-Ansvars ersättningspolicy reglerar att ersättningar till anställda ska präglas av långsiktighet och ska inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande och inte förstärka intressekonflikter. Det ska finnas en balans mellan fast och rörlig ersättning och den rörliga ersättningen ska innehålla lämpliga kvalitativa kriterier för regelefterlevnad, andelsägarnas intresse och tjänsternas kvalitet. Kriterierna för rörlig ersättning får inte utformas så att konflikt uppstår med Aktie-Ansvars skyldighet att iakttä andelsägarnas intressen eller bolagets åtaganden enligt Policy för ansvarsfulla investeringar.

Riskanalys

Ett felaktigt system för ersättningar kan leda till att riskerna i verksamheten ökar. Detta gäller särskilt rörliga ersättningar som vid en felaktig utformning kan ge incitament för att onödiga risker påverkar bolagets finansiella ställning eller att riskprofilen i de förvaltade fonderna går utöver de riskmandat som anges i lag och fondbestämmelser. Sådana omständigheter kan i förlängningen påverka stabiliteten på finansmarknaden.

Aktie-Ansvar bedriver verksamhet som består av förvaltning av värdepappers- och specialfonder enligt lagen (2004:46) om värdepappersfonder (LVF) och lagen (2013:561) om alternativa investeringsfonder (LAIF).

Bolaget använder sig av externa samarbetspartner för distributionen av fondandelar samt även genom viss egen distribution. Bolaget bedriver ingen rådgivning mot kunder och har inte heller tillstånd för diskretionär portföljförvaltning.

Bolaget har identifierat marknadsrisker, likviditetsrisker, motpartsrisker och operativa risker i förvaltningsverksamheten. Beskrivning av bolagets risker framgår av Riktlinje för riskhantering. Bolaget har vidare identifierat intressekonflikter mellan bolaget och dess kunder i Riktlinje för identifiering och hantering av intressekonflikter. Bolaget har därvid konstaterat att ersättningspolicyn bör vara utformad på ett sådant sätt att den inte skapar incitament för ett överdrivet risktagande i de fonder som bolaget förvaltar.

I 7 kap. 3 § LAIF samt i 2 kap 8-10 §§ LVF. regleras det kapitalkrav som gäller för förvaltare av alternativa investeringsfonder respektive värdepappersfonder. Kapitalkrävningarna för företag aktiva på finansmarknaden har tillkommit för att företag under reglerna ska hålla tillräckligt kapital i förhållande till sina risker. Kapitalkravet beräknas enligt 2 olika metoder där den första utgår från ett startkapital med ett tillägg av kapitalkrav beräknat utifrån bolagets förvaltade kapital. Enligt den andra metoden beräknas kapitalkravet utifrån bolagets totala kostnader med avdrag för vissa poster.

Aktie-Ansvar bedömer att riskerna i verksamheten kopplat till Aktie-Ansvars ersättningar är låga, även vad avser rörliga ersättningar. Styrelsen beslutar om ramarna för de rörliga ersättningarna varefter verkställande direktören diskretionärt utifrån vissa bedömningsgrunder fördelar ersättningarna. I de fall risker och riskåtagande uppkommer, sker detta genom beslut eller agerande av ledningen eller förvaltare. Alla anställda som ingår i någon av dessa kategorier definieras som särskilt reglerad personal.

Affärsstrategi, mål, resultat m.m.

Affärsstrategi

Bolagets huvudsakliga verksamhet är att förvalta värdepappers- och specialfonder och erbjuda ett attraktivt alternativ till övriga större aktörer på fondmarknaden.

Mål

Målet med verksamheten är att erbjuda marknaden konkurrenskraftiga produkter och ge ett alternativ till de stora institutens investeringsprodukter.

Värderingar

Bolaget har en grundläggande värdering att endast driva verksamhet inom sådana områden som förstås av ägarna, ledningen och involverad personal.

Bolaget värdesätter den långsiktiga relationen med kunder och samarbetspartners.

De produkter som bolaget erbjuder ska vara tydliga och inte innehålla försvårande detaljer utan att bolaget förklarat dessa.

Långsiktigt intresse

Ägarnas avsikt med bolaget är att det ska drivas långsiktigt för att bibehålla en etablerad position på den svenska fondmarknaden. Ersättningar till de anställda ska inte motverka detta intresse.

Rörliga ersättningar till de anställda ska inte överstiga 100 % av den fasta ersättningen som en anställd uppbär under ett enskilt år. Avsteg från denna princip ska i enskilda fall godkännas av styrelsen.

Kapital för expansion

Bolaget ska kapitalisera de resultat som redovisas antingen genom att kapitalet stärks i Aktie-Ansvar eller att kapitalet i koncernen stärks genom framförallt en ökad kapitalisering av Garantum Invest AB.

Ersättningarna ska vara försiktiga och beakta behovet av kapital för framtida expansion och för att säkerställa år av negativt resultat.

Ägarnas avkastningskrav uppgår till 20 % av det egna kapitalet.

Grunden för utformningen av denna policy

Storlek

Bolaget har ett lågt antal anställda. Årsarbetskraften uppgår till normalt ca åtta personer. Majoriteten av de anställda arbetar med administrativa uppgifter.

Intern organisation

Aktie-Ansvar har en enkel organisation med närhet till den beslutsfattande ledningen, styrelsen och ägarna.

Verksamhetens komplexitet

Bolaget har inte tillstånd för diskretionär portföljförvaltning och erbjuder ej heller finansiell rådgivning. Bolaget anser sig i viss mån ha en komplex verksamhet.

Ersättningar

Aktie-Ansvars totala ersättningar till anställda och uppdragstagare ska präglas av långsiktighet och utgå från historiskt och bedömda framtida resultat. Ersättningar ska inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande och det ska finnas balans mellan fast och rörlig ersättning. Vad som är en lämplig balans mellan fast och rörlig ersättning avgörs från fall till fall och kan skilja mellan olika anställningskategorier och bedöms även utifrån vad som kan anses vara normalt hos konkurrenter och andra aktörer på finansmarknaden.

Anställda vid Aktie-Ansvar kan utöver den fasta ersättningen erhålla rörlig ersättning. Rörlig ersättning utbetalas kontant om bestämmelserna i 9 kap. 25 § AIF-föreskrifterna och 8 kap. 23 § FFFS 2013:9 så medger.

Den fasta ersättningen ska vara så stor att den anställdes månadslön kan anses utgöra en normal fast lön och att den anställda inte genom företagets försorg görs beroende av den rörliga ersättningen.

Inga till belopp garanterade rörliga ersättningar ska förekomma.

I riktlinje avseende identifiering och hantering av intressekonflikter framgår redan identifierade intressekonflikter kopplade till bolagets ersättningssystem. För att undvika intressekonflikter ska i övrigt bolagets styrelse fästa särskild vikt vid att tillse att ersättningssystemet inte uppmuntrar till ökat risktagande i förvaltningen och att marknadsföringen inte bedrivs så att tillämpliga marknadsföringsregler helt eller delvis sätts ur spel till fördel för enskilda anställda.

Fast ersättning

Alla anställda och uppdragstagare erhåller en på förhand bestämd ersättning (fast ersättning) antingen som månadslön eller timlön. De anställda har en gång per år ett lönesamtal med närmaste chef.

Rörlig ersättning

All ersättning som ges de anställda och som inte är på förhand bestämd ersättning är rörlig ersättning. Den rörliga ersättningen beräknas inklusive semesterförmåner. Bolagets totala kostnad (d v s ersättning, sociala avgifter och semesterförmåner) för rörlig ersättning har sin utgångspunkt i bolagets resultat. Rörlig ersättning ges endast om Aktie Ansvar visat ett positivt resultat och att den rörliga ersättningen inte strider mot bolagets och fondförvaltningens mål, långsiktiga intressen eller

påverkar stabiliteten i bolaget. Ersättningen får vidare inte ge incitament för överdrivet risktagande eller att bolagets regelefterlevnad åsidosätts. Kriterierna för rörlig ersättning bör därtill ta hänsyn till de hållbarhetsrisker som ska beaktas för att främja Aktie-Ansvars hållbarhetsmål enligt Policy för ansvarsfulla investeringar. Kriterierna får således inte motverka målen att i) motverka social

utsatthet och drogberoende, ii) mänskliga rättigheter och människors lika värde, iii) förvalta miljö till nästa generation och iv) anti-korruption och god styrning.

VD beslutar på uppdrag av styrelsen och på diskretionära grunder om fördelningen till enskilda anställda eller uppdragstagare med undantag för provisionsbaserad lön utan koppling till framtida riskåtaganden, vilken beslutas på grundval av volym- och/eller försäljningsresultat för den anställda eller den avdelning i vilken den anställda ingår.

Ersättnings påverkan på risker

Anställda som är att kategorisera som särskilt reglerad personal utgörs av anställda som kan påverka företagets risknivå (Risktagare), ledningen samt anställd inom kontrollfunktion.

Ledning

Ledningen ansvarar för den dagliga driften av bolaget. I ledningen ingår den verkställande direktören. Om ledningen erhåller rörliga ersättningar ska dessa omfattas av uppskjutandereglererna.

Fondadministration

Avdelningen hanterar administrationen kring Aktie-Ansvars fonder såsom clearing och settlement, förande av fondandelsregister mm. Inom avdelningen finns inga personer som ingår i bolagets särskilt reglerade personal.

Hantering av ersättnings påverkan på risker

Ledningen ansvarar för den dagliga driften av företaget. Ledningen fattar strategiska beslut och andra beslut som kan påverka Aktie-Ansvars ekonomiska ställning och stabilitet. Riskerna som kan uppstå hanteras genom att styrelsen fattar beslut om den rörliga ersättningen samt att de rörliga ersättningarna skjuts upp över tiden.

Fondadministration sköter administrationen kring fondförvaltning och distribution. Inga inte oväsentliga risker som kan påverka risknivån uppkommer normalt i verksamheten varvid ett förenklat uppskjutande av den rörliga ersättningen sker.

Kontrollfunktionerna övervakar Aktie-Ansvars verksamhet samt ger råd och stöd till ledning och styrelse. Kontrollfunktionerna erhåller inga rörliga ersättningar.

Bedömningsgrunder för rörlig ersättning

Rörlig ersättning del 1 - Bidrag till verksamheten

Den rörliga ersättningen har en gemensam komponent för alla anställda. Ersättningen baseras på en bedömning av vilken prestation den anställda gjort under föregående år.

Bedömningsgrunderna för storleken av kompensation är:

Engagemang

Telefondisciplin

Support till kollegor

Låg felprocent

Arbetseffektivitet

Kunskapsdjup

Kunskapsbredd

Rörlig ersättning del 2 – Prestation i sin roll

Den rörliga ersättningen har även en komponent för anställda kopplad till arbetsuppgifterna.

Ledning

Bedömningskriterierna är:

Genomförande av uppgifter

Fondadministration

Bedömningskriterierna är:

Ledaregenskaper

Servicenivå

Snabbhet

Noggrannhet

Andra ersättningar eller förmåner

Aktie-Ansvar ska vara restriktiva med andra ersättningar än kontanta ersättningar. Aktie-Ansvar kan lämna anställda bidrag för bl.a. friskvård.

Aktie-Ansvar ska inte ge de anställda t ex bil- eller bostadsförmåner annat än om synnerliga skäl talar för detta. Beslut om extraordinära förmåner ska godkännas av styrelsen.

Risksäkringsstrategier

Ingen anställd får tillämpa personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar för att undanröja effekterna av att uppskjuten ersättning justeras eller återtas.

Avsättningar för tjänstepension

Den anställda erhåller tjänstepension enligt följande tabell;

Ålder	0-7,5 bas.	7,5-30 bas.
25-65	6 %	28,5 %

Den anställda har rätt att göra en löneväxling på såväl den fasta lönen som den rörliga delen. Detta kan göras som en löpande avsättning (växling av lön) eller som en engångsavsättning (på den rörliga delen som utbetalats).

Bolaget tillämpar inga diskretionära pensionsförmåner.

Utbetalningar

Fast ersättning

Fast lön utbetalas normalt i förskott den 25 varje månad eller vid närmast föregående eller följande bankdag.

Rörlig ersättning

Eventuell rörlig ersättning som inte omfattas av uppskjutande utbetalas normalt i samband med utbetalningen av den fasta lönen i mars eller april året efter intjänandeåret.

Garanterad rörlig ersättning får endast lämnas i samband med nyanställning och ska i sådant fall endast gälla under det första anställningsåret.

Fördröjd utbetalning – förenklad

För all administrativ personal gäller att den del av den rörliga ersättningen som överstiger 100.000 kr ska utbetalas jämnt över två år.

Fördröjd utbetalning – Särskilt reglerad personal

För särskilt reglerad personal gäller att minst 60 % av den totala beslutade rörliga ersättningen ska skjutas upp över minst tre år. Utbetalningen av den uppskjutna delen får göras tidigast ett år efter att beslut fattats och ska ske jämnt fördelat över uppskjutandeperioden. Vid beslut om uppskjutande ska hänsyn tas till den anställdes ansvar och arbetsuppgifter samt ersättningens belopp.

Andelar i värdepappersfonden och andra instrument

Minst 50 % av den rörliga ersättningen ska bestå av andelar i den berörda värdepappersfonden, eller instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap som andelar i den berörda värdepappersfonden.

Verkställande direktören ansvarar för att det säkerställs att ersättning som lämnas i form av fondandelar eller finansiella instrument omfattas av restriktioner som innebär att den anställda inte får förfoga över instrumenten under minst ett år från efter att äganderätten har gått över till den anställda.

Återtagande av uppskjuten ersättning

Aktie-Ansvar har rätt att återta meddelad men ej utbetald rörlig ersättning om synnerliga skäl föreligger. Med synnerliga skäl avses bl.a. att grunden för beräkningen av den rörliga ersättningen är felaktig, bolagets ekonomiska ställning försämrats väsentligt, den anställda har begått allvarliga regelöverträdelser eller den anställda har sagt upp sin anställning eller blivit uppsagd.

Förluster i Aktie-Ansvars enskilda årsräkenskaper som inte påverkar bolagets förmåga att långsiktigt bedriva fortsatt verksamhet är i sig inte grund för bolaget att återta meddelad ersättning. Beslut om återtagande av uppskjuten ersättning fattas av styrelsen.

Ersättning till personer i ledande positioner

Styrelsen fattar beslut om ersättning till personer i ledande position.

Ersättning till anställda i kontrollfunktioner

Anställd vid riskkontrollfunktionen ska ha sådan ersättning som gör det möjligt att anställa kvalificerad och erfaren personal till denna funktion. Styrelsen fattar beslut om ersättning till personer i kontrollfunktioner.

Beredande av ersättningsärenden

De ärenden som ankommer styrelsen att fatta beslut om ska beredas av styrelsens ordförande.

Uppföljning av ersättningspolicyn och utbetalda ersättningar

Styrelsen ansvarar för att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp. Compliance Officer ansvarar för att en gång om året i anslutning till fastställandet av årsredovisningen kontrollera tillämpning av ersättningspolicyn.

Sammanställning av åtgärder för att undvika intressekonflikter

Denna riktlinje är upprättad i syfte att säkerställa att bolagets ersättningssystem inte uppmuntrar till överdrivet risktagande och att fondandelsägarnas intressen skyddas. De åtgärder som nämns i denna riktlinje och som syftar till att undvika intressekonflikter sammanställs i nedan:

1. **Oberoende**
Tydlig åtskillnad mellan kontrollfunktionen för regelefterlevnad och affärsverksamhet i syfte att säkerställa oberoende granskning av ersättningssystemet.
2. **Beslutsprocess för ersättning**
Styrelsens ordförande bereder, tillsammans med minst en styrelseledamot, underlag inför beslut om rörliga ersättningar utan påverkan från den personal som omfattas.
3. **Kriterier för rörlig ersättning**
Kvantitativa och kvalitativa kriterier för bedömning av prestation, bedömning ska ske såväl på individuell nivå som bolagsnivå.
4. **Dokumentation och transparens**
Beslut rörande ersättning ska dokumenteras tydligt.
Bolagets Riktlinje för ersättningar till anställda ska hållas tillgänglig på bolagets hemsida i syfte att säkerställa full transparens om hur ersättningssystemet är utformat till fondandelsägare och andra intressenter.
5. **Undantag**
Eventuella undantag från denna riktlinje kräver särskilt godkännande från styrelsen.
6. **Övervakning av intressekonflikter**
Identifierade intressekonflikter dokumenteras i särskilt register tillsammans med åtgärder som vidtas för att motverka intressekonflikter.

Offentliggörande av information

Bolaget ska fortlöpande säkerställa att en korrekt, tydlig och uppdaterad sammanfattning av bolagets ersättningssystem finns tillgänglig på bolagets hemsida. Informationen ska åtminstone beskriva de viktigaste principerna för ersättningssystemet och förklaring av hur bolagets Riktlinje för ersättning till anställda är förenlig med fondernas mål och riskprofil.

I samband med fastställande av årsredovisningen ska bolaget offentliggöra informationen på bolagets webbplats.