



investerum

HOME OF VALUE INVESTING

Ersättningspolicy

Senast fastställd 2024-08-29
av styrelsen i Investerum AB

Innehållsförteckning

1	Bakgrund.....	3
2	Omfattning.....	4
3	Definitioner.....	4
4	Allmänt.....	5
5	Del 1 - Bolagets värdepappersrörelse.....	6
6	Del 2 – Försäkringsdistribution.....	8
7	Del 3 – Gemensamma bestämmelser.....	10
8	Offentliggörande.....	12
9	Rapportering.....	12
10	Formalia.....	13
	Ändringtabell.....	14

Denna policy fastställdes av styrelsen i Investerum AB den 2024-08-29. Styrelsen skall pröva och fastställa denna policy minst en gång per år.

1 Bakgrund

Bolaget omfattas av de regler för ersättningssystem som framgår av 3a kap. i FFFS 2017:2 ("**Föreskriften**"), vilka regler delvis grundas på Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/2033 av den 27 november 2019 om tillsynskrav för värdepappersföretag och om ändring av förordningarna (EU) nr 1093/2010, (EU) nr 575/2013, (EU) nr 600/2014 ("**Värdepappersbolagsförordningen**") och (EU) nr 806/2014. 5 Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/2034 av den 27 november 2019 om tillsyn av värdepappersföretag och om ändring av direktiven 2002/87/EG, 2009/65/EG, 2011/61/EU, 2013/36/EU, 2014/59/EU och 2014/65/EU ("**Värdepappersbolagsdirektivet**").

Av 3a kap. 3 § i Föreskriften framgår att Bolaget ska ha en ersättningspolicy som omfattar alla anställda och som är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering samt är könsneutral. Ersättningspolicyn ska vara tydligt dokumenterad och stå i proportion till Bolaget, i fråga om såväl dess storlek och interna organisation som verksamhetens omfattning och komplexitet.

Ett värdepappersinstitut ska enligt lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden ("**LVM**"), och den delegerade förordningen till MiFID2 (EU 2017/565), Art. 27, också utforma sitt ersättningssystem så att personalen inte belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med institutets skyldighet att iaktta kundernas intressen eller på ett sätt som uppmuntrar personalen att agera i strid med intressena hos Bolagets kunder. Vidare fastslås att ersättning till anställda inte uteslutande eller till övervägande del skabaseras på kvantitativa affärskriterier. Ersättningen ska också ta hänsyn till ändamålsenliga, kvalitativa kriterier som återspeglar efterlevnadsregler i tillämpliga regelverk, rättvis behandling av kunder och kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunder.

Bolaget är även en försäkringsdistributör med tillstånd från Finansinspektionen under Lag (2018:1219) om försäkringsdistribution ("**FDL**") 4 kap. 5§ varvid även Finansinspektionens föreskrifter om försäkringsdistribution FFFS 2018:10 ("**Försäkringsföreskriften**") 8 kap. 3–4§§ gäller. Vidare ska Europaparlamentets och Rådets förordning (EU) 2019/2088 av den 27 november 2019 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn ("**SFDR**") beaktas.

Ersättningspolicyn skall överensstämja med Bolagets affärsstrategi och mål samt beakta långsiktiga effekter av fattade investeringsbeslut. Bolaget ska även enligt Artikel 5 i SFDR i sin ersättningspolicy inkludera information om hur den är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker och hur Bolaget offentliggjort denna information på sin webbplats.

Bolagets styrelse ska fastställa och regelbundet se över ersättningspolicyn samt ha ett övergripande ansvar för att övervaka dess genomförande. Ändamålet med denna ersättningspolicy är därför att säkerställa att Bolaget uppfyller kraven i nämnda regleringar.

2 Omfattning

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i Bolaget. Bolagets ersättningsystem ska vara könsneutralt.

3 Definitioner

I denna ersättningspolicy ska, utöver de termer som redan definieras i löptext, följande termer och beteckningar ha nedan angiven betydelse:

Hållbarhetsrisk: En miljörelaterad, social eller styrningsrelaterad händelse eller omständighet som, om den skulle inträffa, skulle ha en faktisk eller potentiell betydande negativ inverkan på investeringen värde.

Risکانالys: Bolaget ska årligen göra en dokumenterad analys, bl.a. i syfte att identifiera riskpåverkande personal, se separat Riskanalys.

Riskpåverkande personal: Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil eller på riskprofilen för de tillgångar som det förvaltar, inbegripet personer i ledande befattning, risktagare, personal som utövar kontrollfunktioner och alla anställda vars totala ersättning åtminstone är i nivå med den lägsta ersättningen för personer i ledande befattning eller risktagare samt andra anställda som Bolaget har identifierat enligt tekniska standarder som antagits av Europeiska kommissionen enligt artikel 30 i värdepappersbolagsdirektivet (EU 2019/2034).

Bolaget bedömer sammantaget, grundat på sin årliga Riskanalys att VD, ekonomichef, kapitalförvaltare samt arbetande styrelseordförande skall anses vara så kallad *riskpåverkande personal*. Dessa anställda, (VD och ekonomichef ingår i Bolagets verkställande ledning), tillhör kategorin riskpåverkande personal då de anses kunna utöva ett väsentligt inflytande över Bolagets riskprofil, till exempel genom möjligheten att ingå avtal för Bolagets räkning. Bolagets övriga personalkategorier anses inte ha möjlighet att ta positioner för Bolagets räkning eller på annat sätt ha inflytande över Bolagets riskprofil eller riskprofilen för förvaltade tillgångar.

Diskretionär pensionsförmån: en pensionsförmån som ett företag på individuell basis beviljar en anställd som en del av hans eller hennes rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som den anställde tjänat in enligt villkoren i företagets pensionssystem.

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner till en anställd, t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner. Med fast ersättning menas ersättning som på förhand är fastställd till belopp och storlek och med rörlig ersättning menas ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp och storlek.

Ersättningspolicy: Grunder och principer för hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp.

Kontrollfunktion: Bolagets funktion eller funktioner för riskhantering, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

Rörlig ersättning: Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning.

Verkställande ledning: Verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i Bolagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

4 Allmänt

4.1 Ersättning till bolagets anställda

Ersättning till Bolagets anställda ska vara marknadsmässig och skall grundas på den prestation som den anställde utför i Bolaget. Vid utformandet av denna policy har Bolaget tagit hänsyn till de av Bolaget identifierade intressekonflikterna, vilka framgår av Bolagets Instruktion för förhindrande av intressekonflikter.

4.2 Hållbarhetsrisker

Bolagets ersättningspolicy uppmuntrar anställda till att beakta och arbeta förebyggande mot hållbarhetsrisker. Integreringen av hållbarhetsrisker är en central del i fondbolagets arbete, även vid beräkning av ersättning till anställda. Här definieras de risker som vi analyserar i förhållande till fondbolagets ersättningssystem. Hållbarhetsrisk är en av dessa risker. Utifrån den riskanalys som sker identifieras vilka som anses vara särskild reglerad personal samt vilka personalkategorier som i väsentlig omfattning anses kunna påverka risknivån i Bolaget. Genom att hållbarhetsaspekter beaktas vid bedömningen av ersättning uppmuntras de anställda till att beakta och arbeta förebyggande mot hållbarhetsrisker. Det övergripande syftet är att främja en sund och effektiv riskhantering när det gäller hållbarhetsrisker samtidigt som ersättningsstrukturen inte ska uppmuntra anställda till ett överdrivet risktagande när det gäller hållbarhetsrisker. Anställda uppmuntras till att beakta och arbeta förebyggande mot hållbarhetsrisker och inte ta överdriven risk. Hållbarhetsrisker förknippade med Investerums ersättningssystem bedöms vara marginella eftersom rörlig ersättning är låg i förhållande till total ersättning och innehåller inte några incitament till individuellt risktagande som driver hållbarhetsrisker. Personalerisker kopplade till ersättningssystemet hanteras genom att det finns tydliga ramar för hur grundlönen sätts och incitament för individuellt risktagande har minimerats. Ersättning och liknande incitament ska inte uteslutande eller till övervägande del baseras på kvantitativa (finansiella) affärskriterier utan även ta hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa (icke-finansiella) kriterier som återspeglar efterlevnadsregler i tillämpliga externa regler, rättvis behandling av kunder, vara förenliga med integrering av hållbarhetsrisker och kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunder samt bolagets interna normer för beteende.

4.3 Kvalitativa mål

I de kvalitativa målen inkluderas Bolagets övergripande hållbarhetsmål. Vid fastställandet av rörliga lönedelar beaktas dess påverkan på nuvarande och framtida risker i Bolaget, inklusive hållbarhetsrisker. Bolagets Ersättningspolicy är förenlig med Bolagets arbete med att integrera hållbarhetsrisker i sin verksamhet.

4.4 Bolagets ersättningssystem

Bolagets ersättningssystem grundas på Bolagets riskanalys och principen att ersättning och liknande incitament inte uteslutande eller till övervägande del får baseras på kvantitativa affärskriterier och måste även ta hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa kriterier som återspeglar krav i gällande regelverk, rättvis behandling av kunder och kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunder. En balans mellan fasta och rörliga ersättningskomponenter ska också alltid finnas, så att ersättningsstrukturen inte främjar Bolaget eller relevanta personers intressen i strid med intresset hos kunderna.

4.5 Fast och rörlig lön

Fasta och rörliga andelar av lönen fastställs med beaktande av gemensamma, långsiktiga mål inom Bolaget, innefattande Bolagets resultat och risker, Bolagets resultat baserat på riskjusterade vinstmått i ett flerårigt perspektiv, och den anställdes individuella prestation. Vid beaktande av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas och såväl kvalitativa som kvantitativa mått beaktas. Den fasta delen av ersättningen representerar en tillräckligt stor del i förhållande till den anställdes totala ersättning så att policyn dels kan genomföras fullt ut i fråga om de rörliga delarna, dels att de rörliga ersättningsdelarna kan sättas till noll.

4.6 Lämpliga kvoter

Bolaget har fastställt lämpliga kvoter mellan fasta och rörliga delar av den totala ersättningen, genom att beakta Bolagets affärsverksamhet och de risker som den är förenad med, samt den inverkan som den riskpåverkande personalen har på Bolagets riskprofil.

4.7 Övrigt

Bolaget strävar efter att ha en effektiv riskhantering och ersättningsprinciper som inte främjar ett överdrivet risktagande. Ersättning till anställda ska inte begränsa Bolagets förmåga att upprätthålla en tillräckligt stor kapitalbas. Policyn syftar också till att främja ansvarsfulla affärsmetoder och en rättvis behandling av kunder och till att undvika intressekonflikter i förbindelserna med kunden.

Ersättningssystemet har övergripande utformats så att relevanta personer inte belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med Bolagets skyldighet att iaktta kundernas intressen.

5 Del 1 - Bolagets värdepappersrörelse

5.1 Allmänt

Verksamhet

Bolaget huvudsakliga verksamhet och huvudtillstånd är att vara ett värdepappersbolag. Bolagets verksamhet består därvid i huvudsak av att tillhandahålla kvalificerad investeringsrådgivning och diskretionär portföljförvaltning till företag, dess företrädare och privatpersoner.

5.2 Ersättningssystem

Ersättningspolitik

Bolagets ersättningspolitik och ersättningspraxis har överlag utformats på så sätt att de inte skapar intressekonflikter eller incitament som kan leda till att anställda gynnar sina egna intressen eller Bolagets intressen som är till potentiell nackdel för kunderna. Ersättningspolicyn överensstämmer med Bolagets affärsstrategi och mål, och beaktar långsiktiga effekter av fattade investeringsbeslut. Ersättningspolicyn innehåller åtgärder för att undvika intressekonflikter, uppmuntra till ansvarsfullt företagande och främja riskmedvetenhet och försiktigt risktagande med beaktande av hållbarhetsrisker. Ersättningspolicyn innehåller dels kriterier för fastställande av fast ersättning, dels kriterier för fastställande av rörlig ersättning och skillnaden mellan dessa kriterier framgår tydligt.

Kriterier för fast ersättning

Målet för fast ersättning som erbjuds i Bolaget är att den ska vara marknadsmässig och vara baserad på befattningshavarens kompetens, ansvarsområden samt arbetsuppgifter. Fast ersättning bör fastställas årligen inför varje verksamhetsår. Den fasta ersättningen återspeglar således främst relevant yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar enligt vad som anges i den anställdes arbetsbeskrivning som en del av anställningsavtalet.

Kriterier för rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen återspeglar bl.a. en hållbar och riskjusterad prestation samt eventuell prestation utöver vad som krävs för att uppfylla kraven i den anställdes arbetsbeskrivning.

Bolagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning ska ta hänsyn till alla typer av nuvarande och framtida risker. I bedömningen ska bolaget även ta hänsyn till kostnaden för det kapital och den likviditet som krävs i enlighet med värdepappersbolagsförordningen.

Vid fördelningen av rörlig ersättning inom Bolaget ska hänsyn tas till alla typer av nuvarande och framtida risker.

Rörlig ersättning ska endast betalas ut eller övergå till anställd till den del det är försvarbart utifrån de kriterier som Bolaget har fastställt i denna ersättningspolicy och som särskilt beaktar situationer där den anställde i fråga

- a) deltagit i eller varit ansvarig för ett handlande som lett till betydande förluster för Bolaget, eller
- b) inte längre anses uppfylla lämplighetskraven.

Rörlig ersättning ska uppmuntra till långsiktighet och ett balanserat risktagande och inte vara i den storleksordningen att den äventyrar Bolagets förmåga att uppnå positivt resultat exklusive s.k. Performance Fee från Bolagets olika förvaltningstjänster och inte heller äventyra förmågan att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. Ersättningarna ska så långt som möjligt ha förutsägbarhet, såväl beträffande kostnaden för Bolaget som förmånen för den anställde. Om rörlig ersättning skall utgå, ska det finnas en god balans mellan fasta och rörliga ersättningskomponenter, vilket Bolaget säkerställt genom att den rörliga ersättningen som mest kan uppgå till 100% av den fasta lönen.

För anställda utgår i normalfallet en fast lön. Rörlig ersättning kan utgå till rådgivare, anställda mötesbokare, förvaltare, VD samt övriga anställda. Den rörliga ersättningen är diskretionär och mäts mot i förväg uppsatta kvantitativa och kvalitativa mål så som regelefterlevnad, kunskap och kompetens, kundvård, NKI, se Riskanalys. För att rörlig ersättning skall utgå måste fastställd budget uppnås. Den rörliga ersättningen till VD är diskretionär enligt separat avtal. Rörlig ersättning kan utgå halvårsvis och baseras på bolagets positiva resultat innan eventuella s.k. Performance fees. Om bolaget visar vinst efter Performance fees kan undantag göras om individ särskiljer sig markant positivt prestationsmässigt. För att rörlig ersättning skall utgå måste individen samt avdelningen prestera lika med eller bättre än uppsatta kvalitativa mål samt att Bolaget gör ett positivt resultat enligt ovan. Därtill gäller:

- Kapitalförvaltare: Bolagets kapitalförvaltare är anställd i Bolaget. Kapitalförvaltaren har möjlighet att erhålla rörlig ersättning som andel av s.k. Performance fee om Bolaget visar vinst utöver Performance fee samt uppnår övriga kriterier. Eftersom kapitalförvaltaren tillhör kategorin Riskpåverkande personal, regleras kapitalförvaltarens ersättning särskilt i Bolagets riskanalys. Eventuell rörlig ersättning till Kapitalförvaltaren är en del av bolagets totala rörliga ersättning som kan utgå till berörd personal.
- Anställda mötesbokare: Därtill kommer en fast intäkt för varje potentiell kund som, efter kontakt med mötesbokaren, besöker Bolaget för en presentation av Bolagets tjänster.

Se även Riskanalys för begränsningar av rörlig ersättning till övriga personalkategorier än kategorin Riskpåverkande personal.

5.3 Uppskjutande av rörlig ersättning

Som ett "mindre" företag (företagets tillgångar, inom och utanför balansräkningen, överstiger i genomsnitt inte 100 miljoner euro under de närmast föregående fyra räkenskapsåren) i enlighet med artikel 32.4 i direktiv (EU) 2019/2034 undantas Bolaget från krav på uppskjutande av rörlig ersättning. Bolaget har dock valt att om behov finns, nyttja möjligheten att skjuta upp rörlig ersättning enligt tidigare regelverk och upparbetad rutin.

5.4 Bortfall av ersättning

Rörlig ersättning till Riskpåverkande personal betalas endast ut eller övergår till den anställda till den del det är försvarbart med hänsyn till företagets finansiella situation och motiverat enligt företagets, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den rörliga ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl. Beslutad rörlig ersättning till anställd kan helt eller delvis falla bort om Bolagets finansiella resultat är svagt eller negativt.

5.5 Ersättning vid inlösen av tidigare anställningskontrakt samt vid anställningens upphörande

Bolaget ska säkerställa att ersättningar som används i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt överensstämmer med denna policy.

Vidare säkerställer Bolaget att den ersättning som utgår till en anställd i samband med att anställningen upphör står i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden genom att endast betala ut sedvanlig uppsägningslön (intjänad semesterlön) till den anställda. Uppsägningslönen betalas ut till den anställda mellan 2 veckor till 6 månader och beror på hur länge den anställda varit anställd hos Bolaget samt den anställdes position.

Eventuella ersättningspaket som används i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt ska stämma överens med Bolagets långsiktiga intressen. Betalningar i samband med att en anställning upphör står alltid i relation till den anställdes prestationer under hela tidsperioden och premierar aldrig misslyckanden eller försummelser.

5.6 Risksäkring

Bolaget säkerställer att Riskpåverkande personal inte använder personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som är kopplade till ersättning och ansvar för att urholka de principer som framgår ovan.

5.7 Diskretionära pensionsförmåner till Riskpåverkande personal

Bolaget ska säkerställa att eventuella diskretionära pensionsförmåner till Riskpåverkande personal överensstämmer med Bolagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen samt i övrigt uppfylla kraven i Föreskriften.

6 Del 2 – Försäkringsdistribution

6.1 Allmänt

Bolaget är även en försäkringsdistributör med tillstånd från Finansinspektionen enligt FDL, vilket innebär att ytterligare principer gäller avseende vissa ersättningar för anställda som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen. Bolagets försäkringsdistribution består i huvudsak av rådgivning avseende finansiella instrument som ska ingå som tillgångar i en försäkring, s.k. försäkringsbaserade investeringsprodukter.

Ersättningsprinciper

Bolaget ska sträva efter att ha en effektiv riskhantering och ersättningsprinciper som inte leder till att kundens intressen skadas. Ersättningen till Bolagets anställda ska inte negativt påverka Bolagets förmåga att driva sin verksamhet enligt god försäkringsdistributionssed.

Policyn syftar också till att främja ansvarsfulla affärsmetoder och en rättvis behandling av kunder och till att undvika intressekonflikter i förbindelserna med kunden.

Ersättningssystemet ska gälla alla anställda som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen, inklusive de som direkt leder eller ansvarar för distributionen hos Bolaget i den mån ersättningen till dessa personer och liknande incitament kan ge upphov till intressekonflikter som uppmuntrar dem att agera i strid med intressena hos Bolagets kunder.

Dessa interna regler ska tydligt identifiera anställda som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen, inklusive de som direkt leder eller ansvarar för detta arbete hos distributören, se förteckning över relevanta anställda i Riskanalys, Distributörer.

Ersättningssystemet ska utformas så att dessa personer inte belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med Bolagets skyldighet att driva sin verksamhet enligt god försäkringsdistributionssed.

6.2 Omfattning

Reglerna i detta avsnitt omfattar personal som är sysselsatta inom Bolagets försäkringsdistribution (dvs. inte stödfunktioner, likt IT, HR etc.). Endast anställda omfattas (dvs. inte uppdragstagare). Med fast ersättning menas ersättning som på förhand är fastställd till belopp och storlek och med rörlig ersättning menas ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp och storlek.

6.3 Ersättningssystem

Ersättningspolitik

Bolagets ersättningssystem följer principerna i 8 kap. 3–4 §§ i Försäkringsföreskriften där det stadgas att rörlig ersättning inte till övervägande del får baseras på antalet distribuerade försäkringar, premiernas storlek, försäkringarnas löptid eller andra kvantitativa kriterier. Den rörliga ersättningen tar även hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa kriterier som återspeglar åtminstone tillämplig regelefterlevnad, rättvis behandling av kunder och kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunder. En balans mellan fast och rörlig ersättning finns också alltid, så att ersättningsstrukturen inte främjar Bolagets intressen framför kundens intressen.

Bolagets ersättningspolitik och ersättningspraxis har överlag utformats på så sätt att de inte skapar intressekonflikter eller incitament som kan leda till att anställda gynnar sina egna intressen eller Bolagets intressen som är till potentiell nackdel för kunderna.

Nedan framgår vilka kriterier som gäller för att fastställa fast respektive rörlig ersättning:

Kriterier för fast ersättning

Målet för fast ersättning som erbjuds i Bolaget är att den om möjligt ska vara marknadsmässig och vara baserad på befattningshavarens kompetens, ansvarsområden samt arbetsuppgifter. Fast ersättning bör fastställas årligen inför varje verksamhetsår.

Kriterier för rörlig ersättning

Rörlig ersättning ska uppmuntra till långsiktighet och ett balanserat risktagande och inte vara i den storleksordningen att den äventyrar Bolagets förmåga att uppnå positivt resultat exklusive s.k. Performance Fee från Bolagets olika förvaltningstjänster och inte heller äventyra förmågan att

upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. Ersättningarna ska så långt som möjligt ha förutsägbarhet, såväl beträffande kostnaden för Bolaget som förmånen för den anställde. Om rörlig ersättning skall utgå, ska det finnas en god balans mellan fasta och rörliga ersättningskomponenter, vilket Bolaget säkerställt genom att den rörliga ersättningen som mest kan uppgå till 100% av den fasta lönen.

Rörlig ersättning baseras således inte på antalet distribuerade försäkringar, premiernas storlek, försäkringarnas löptid eller andra kvantitativa kriterier. Bolaget har också sett till att den rörliga ersättningen tar hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa kriterier som återspeglar åtminstone tillämplig regelefterlevnad, rättvis behandling av kunder och kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunder.

För anställda utgår i normalfallet en fast lön. Rörlig ersättning kan utgå till rådgivare, anställda mötesbokare, förvaltare, VD samt övriga anställda. Den rörliga ersättningen är diskretionär och mäts mot i förväg uppsatta kvantitativa och kvalitativa mål så som regelefterlevnad, kunskap och kompetens, kundvård, NKI, se Riskanalys. Den rörliga ersättningen till VD är diskretionär enligt separat avtal. Rörlig ersättning kan utgå halvårsvis och baseras på bolagets positiva resultat innan eventuella s.k. Performance fees.

För att rörlig ersättning skall utgå måste individen samt avdelningen prestera lika med eller bättre än uppsatta kvalitativa mål samt att bolaget gör ett positivt resultat. Därtill gäller:

- Anställda mötesbokare: Därtill kommer en fast intäkt för varje potentiell kund som, efter kontakt med mötesbokaren, besöker bolaget för en presentation av bolagets tjänster.

Se även *Riskanalys* för begränsningar av rörlig ersättning till övriga personalkategorier än kategorin riskpåverkande personal.

7 Del 3 – Gemensamma bestämmelser

7.1 Utsedd styrelseledamot och internt ansvarig

Styrelsen har valt att utse en styrelseledamot som ansvarig för att bereda väsentliga ersättningsbeslut samt att bereda beslut om åtgärder i syfte att följa upp denna policy. Denna person ingår inte i Bolagets operativa ledning. Ledamoten ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättningar.

Styrelsen har utsett Sten Olofsson att ansvara för ersättningsfrågor.

Den person utsetts som ansvarig för att upprätthålla Riskanalysen är Bolagets VD som också har det löpande ansvaret för att reglerna avseende ersättningar följs i verksamheten. Bolagets VD ska minst årligen rapportera till styrelsen avseende följande;

- Bolagets efterlevnad samt eventuella överträdelser av Instruktionen,
- Effektiviteten i rutinerna, åtgärderna och metoderna som följer av Instruktionen, samt

I syfte att uppnå en effektiv översikt över ersättningsstrukturen ska Bolagets VD minst årligen sammanställa en översikt över hur Bolaget uppfyllt kraven avseende ersättningar i verksamheten, vilken ska delas med kontrollfunktionerna.

7.2 Ansvar och uppföljning

Styrelsen

Styrelsen ska besluta om ersättning till:

- Bolagets verkställande ledning,
- Anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Kontrollfunktionerna. (För närvarande är kontrollfunktionerna utlagda till en extern part varför detta inte är aktuellt).

Styrelsen ska årligen besluta om de åtgärder som ersättningsansvarig styrelsemedlem förberett för att följa upp tillämpningen av denna policy.

Verkställande direktör

Bolagets VD ska informera samtliga anställda om vilka kriterier som styr deras ersättning. Denna policy och kriterierna ska finnas tillgängliga för alla anställda. Bolagets VD ska ansvara för att policyn ses över och vid behov justeras inför styrelsens beslut.

Kontrollfunktioner

Personalen som utövar kontrollfunktioner är oberoende i förhållande till de affärsenheter de övervakar, har lämpliga befogenheter och få ersättning i förhållande till hur de uppnår de mål som är kopplade till dessa funktioner, oberoende av resultatet inom de affärsområden de kontrollerar.

Internrevision

Genomförandet av ersättningspolicyn är minst årligen föremål för en central och oberoende intern granskning genom att funktionen för internrevision ska minst årligen granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med denna policy. Kontrollfunktionen ska senast i samband med att årsredovisningen fastställs, rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

Funktionen för regelefterlevnad

Funktionen för regelefterlevnad har ansvaret i andra linjen för att kontrollera att Policyn efterlevs inom Bolaget.

I syfte att underlätta för arbetet med Policyn och revideringen av densamma ska försvarslinje ett och VD tillsammans med funktionen för regelefterlevnad säkerställa att Policyn ses över årligen och uppdateras vid behov.

8 Offentliggörande

Bolaget ska samma dag som man offentliggör sin årsredovisning offentliggöra följande information om sin ersättningspolicy och ersättningspraxis, inbegripet aspekter som rökönsneutralitet och lönegap mellan kvinnor och män:

1. ersättningssystemets viktigaste kännetecken, inbegripet nivån på rörlig ersättning och kriterier för tilldelningen av rörlig ersättning,
2. förhållandet mellan fast och rörlig ersättning angivet,
3. aggregerad kvantitativ information om ersättningar, fördelat på personer i ledande befattning och övrig riskpåverkande personal, med angivande av följande:
4. ersättningsbelopp under räkenskapsåret, fördelat på fast ersättning med en beskrivning av fasta lönedelar och rörlig ersättning, samt antal mottagare,
5. rörliga ersättningsbelopp och former av rörlig ersättning, fördelat på kontanterersättning och andra typer av ersättning,
6. garanterad rörlig ersättning under räkenskapsåret och antal mottagare av sådan ersättning.
7. avgångsvederlag som beviljats under föregående perioder och betalats ut under räkenskapsåret,
8. Information om att Bolaget omfattas av ett undantag enligt artikel 32.4 i direktiv (EU) 2019/2034, dvs utgör ett "mindre" företag (företagets tillgångar, inom och utanför balansräkningen, överstiger i genomsnitt inte 100 miljoner euro under de närmast föregående fyra räkenskapsåren).

Bolaget får självt fastställa lämpligt informationsmedium och lämplig publiceringsplats. All information ska om möjligt offentliggöras via samma medium eller på samma plats. Om samma eller liknande information lämnas i två eller flera medier ska en hänvisning till den liknande informationen i de andra medierna införas i vart och ett av medierna.

Uppgifterna ska offentliggöras på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden. VD ansvarar för att informationen offentliggörs.

Bestämmelser om transparens avseende ersättningspolicyer i samband med integreringen av hållbarhetsrisker finns i SFDR. Information om hur Bolagets ersättningspolicy är förenlig med integrering av hållbarhetsrisker offentliggörs på Bolagets hemsida.

9 Rapportering

- 9.1 Bolaget ska årligen lämna Finansinspektionen följande uppgifter om personer verksamma i Bolaget vars årliga ersättning, per räkenskapsår, uppgår till minst 1 miljon euro:
- antalet personer,
 - deras arbetsuppgifter,
 - det affärsområde som dessa personer är verksamma inom, och
 - vad ersättningen består av.
- 9.2 Uppgifterna ska lämnas uppdelade på ersättningsintervall om 1 miljon euro och ska lämnas på det sätt som närmare anges på myndighetens webbplats. Uppgiftern ska ha kommit in till Finansinspektionen senast 60 dagar efter räkenskapsårets utgång.

- 9.3 Bolaget ska tillämpa kontrollrutiner, administrativa förfaranden och dokumentation som gör det möjligt för Finansinspektionen att när som helst kontrollera att Bolaget följer denna ersättningspolicy och tillämpliga bestämmelser som reglerar denna.

10 Formalia

Styrelsen antar och ser regelbundet, *minst årligen*, över ersättningspolicyn och har ett övergripande ansvar för att övervaka dess genomförande. Förteckningen i Riskanalys ska uppdateras löpande vid förändringar av Ekonomichefen och löpande tillställas Styrelsen och VD.

Ändringstabell

Beslutsform	Rättslig grund	Ändringar i korthet	Antagen	Version
Styrelsen	LMV et c	N/A	2017-12-14	1.0
Styrelsen	LVM, Föreskriften, Delegerande förordningen et c.	Justeringar MiFID 2	2018-06-19	2.0
Styrelsen	FDL, försäkringsföreskriften	Ny lagstiftning	2018-09-28	3.0
Styrelsen	Se ovan	Interna justeringar	2019-06-18	4.0
Styrelsen	Se ovan	Årlig översyn. Borttag av Investerum Pension KB.	2020-06-17	5.0
Styrelsen	Se ovan, SDR (Disclosureförordningen)	Justering genom implementering av SDR	2021-03-24	6.0
Styrelsen	Se ovan	Årlig översyn, mindre justeringar.	2021-06-16	7.0
Styrelsen	Se ovan	Årlig översyn, Revidering mot bakgrund av nytt regelverk i Föreskriften, kap 7a baserat på Värdepappersbolagsförordningen och Värdepappersbolagsdirektivet.	2021-12-15	8.0
Styrelsen	Se ovan	Årlig översyn, Justering i samband med implementering av disclosure- och taxonomiförordningen	2022-12-19	9.0
Styrelsen	Se ovan	Årlig översyn, Justering mellan förhållandet rörliga och repetitiva intäkter.	2023-08-23	10.0
Styrelsen	Se ovan	Årlig översyn	2024-08-29	11.0