



investerum

HOME OF VALUE INVESTING

Risikanalys i samband med beslut om ersättningspolicy

Senast fastställd 2024-01-08
av styrelsen i Investerum AB



Denna riskanalys och fastställande av riskpåverkande personal fastställdes av styrelsen för Investerum AB (Bolaget) 2024-01-08. Styrelsen för bolaget skall pröva och fastställa denna riskanalys minst en gång per år.

Investerum AB ("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 regelverket följer att Bolaget ska besluta om en ersättningspolicy vilken bl.a. ska vara grundad på en analys av vilka risker Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem kan vara förenade med samt att identifiera och förteckna sk riskpåverkande personal.

1. Riskpåverkande personal och Riskanalys

1.1 Definition av Riskpåverkande personal

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).

För övriga definitioner som inte särskilt definieras i detta dokument hänvisas till *Ersättningspolicyn*.

1.2 Definition av överdrivet risktagande

Överdrivet risktagande innebär att anställda skulle gå utanför Bolagets instruktioner, risklimiter eller motsvarande mandat, vilket skulle kunna innebära att Bolaget i så fall skulle utsättas för risker som inte godkänts eller beslutats av Bolagets ledning och styrelse. När bedömningen görs tar Bolaget även hänsyn till Hållbarhetsrisker för att säkerställa att Bolagets ersättningssystem är förenlig med Bolagets arbete med att integrera hållbarhetsrisker i sin verksamhet.

1.3 Bedömning - Riskpåverkande personal

Bolaget bedömer sammantaget, att VD, ekonomichef, kapitalförvaltare samt arbetande styrelseordförande skall anses vara sk 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 eller på riskprofilen för de tillgångar som Bolaget förvaltar, till exempel genom förvaltning eller 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 på det sätt som avses i regelverket.

1.4 Ersättning till Riskpåverkande personal



Den personal som idag klassificeras som anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil eller på riskprofilen för de tillgångar som det förvaltar har med två undantag, VD och kapitalförvaltare, endast fast ersättning. Att nämnda personalkategori skulle ta överdrivna risker drivet av en fast lön torde därför inte vara aktuellt. För de funktioner som ingår i denna grupp finns dessutom policies, rutiner och kontroller som involverar interna kontroller samt kontroller av externa funktioner såsom Riskhantering, regelefterlevnad, Internrevisor liksom extern Revisor vilka rapporterar till VD och Styrelse.

Ersättningsmodellen – fast ersättning – är alltså här inte en komponent som i sig bedöms kunna öka risken i Bolaget. I det fall rörlig ersättning förekommer följer bolaget de krav på begränsningar som finns i gällande regelverk.

Vad gäller övriga personalgrupper i Bolaget, med två undantag (rådgivare och mötesbokare), utgår endast fast lön varför samma riskresonemang gäller som för anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil eller på riskprofilen för de tillgångar som det förvaltar. Även här finns för varje funktion redan fastställda policies, regler och rutiner, som minimerar risker för överdrivet risktagande. Den nuvarande ersättningsformen i sig anses därvid inte påverka risktagandet för övriga personalgrupper på ett negativt sätt.

1.5 Ersättning till VD

VD är ytterst ansvarig för den är en del av Bolagets verkställande ledning vars arbetsuppgifter anses ha en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Styrelsen ska fatta beslut om all ersättning till VD och följa vid var tid gällande arbetsordning för styrelse och VD. Styrelsen ska även göra en utvärdering av riskerna i samband med den nu aktuella ersättningsmodellen.

Målet för fast ersättning som erbjuds är att den ska vara så marknadsmässig som möjligt och vara baserad på bl. a kompetens, ansvarsområden samt arbetsuppgifter.

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. Den fasta delen av ersättningen representerar således 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. Den rörliga ersättningen är diskretionär och mäts mot i förväg uppsatta kvantitativa och kvalitativa mål (t.ex. regelefterlevnad, kunskap och kompetens, kundvård, NKI eller liknande). Rörlig ersättning kan utgå halvårsvis och baseras på bolagets positiva resultat.

1.6 Ersättning till kapitalförvaltare

Funktionen Kapitalförvaltare tillhör anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Kapitalförvaltaren bedöms dock inte kunna utöva ett väsentligt inflytande över Bolagets risknivå. Kapitalförvaltaren har inte mandat att ingå avtal för Bolagets räkning och han har inte heller möjlighet att ta positioner för Bolagets räkning.



Dock är detta en av Bolagets nyckelfunktioner vilket leder till att ansvarig person kategoriseras som en anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på riskprofilen för de tillgångar som Bolaget förvaltar. Eftersom det rör sig om en nyckelfunktion har även en utvärdering gjorts av riskerna i samband med den nu aktuella ersättningsmodellen för funktionen. Funktionen som Kapitalförvaltare innefattar förvaltning av kunders tillgångar i Bolagets diskretionära tjänster; Value Portfolio, Tailored, Navigator samt fonderna Investerum Strategic Value, Investerum Global Value samt Investerum Equity Value.

Riskerna i tjänsten STRATEGIC begränsas genom det i sammanhanget väldefinierade parametrarna i det av styrelsen fastställda placeringsreglementet. Dessutom skall, vid omallokeringar, befintlig Investeringskommitté informeras om allokeringen. Därtill kontrolleras, som en fast punkt vid varje månatligt Investeringskommittémöte, att de allokeringar som kan ha gjorts, överensstämmer med reglementet.

Löpande kontrollerar även funktionen för riskhantering att förvaltningen sköts inom givna ramar. Dessutom erhåller kunden löpande avräkningsnotor vid varje omallokering. Möjligheten för Kapitalförvaltaren att ta större risker än som framgår av placeringsreglementet utan att detta skulle framkomma klart och tydligt är mycket begränsad.

1.7 Särskilt om rörlig ersättningsmodell

Ersättningsmodellen för Kapitalförvaltaren består dels av en del med fast ersättning, dels av en del med rörlig ersättning i förhållande till avkastning, s.k. Performance Fee. För att rörlig ersättning skall vara aktuell måste Bolaget dock uppvisa vinst exklusive Performance Fee. Därutöver ska Kapitalförvaltaren uppnå personliga satta kvalitativa mål för att rörlig ersättning ska kunna betalas ut. Den totala rörliga ersättningen får högst uppgå till 100% av den fasta ersättningen. Den fasta delen av ersättningen representerar således 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. Att ersättningen till Kapitalförvaltaren delvis utgörs av en rörlig del skulle teoretiskt sett kunna vara ett incitament till att öka risken i förvaltningen med åtföljande riskförhöjning för Bolaget liksom för kunden. Dock har förvaltning under förvaltningstiden uppvisat en bra total avkastning samt i tider av svag marknad visat sig ha en stor motståndskraft. Denna utveckling är fundamentet för att kunna vidareutveckla och attrahera nya kunder vilket är skälet till att Bolaget i detta fall erbjuder s.k. Performance Fee.

Bolaget har dragit den slutsatsen att trots att funktionen Kapitalförvaltning kan erhålla viss del av ersättningen som rörlig sådan så monitoreras riskerna i kapitalförvaltningsverksamheten i flera steg och av olika instanser varför risken för överdrivet risktagande i denna del anses vara hanterbar.

1.8 Särskilt om rörlig ersättning till övriga personalkategorier

Ersättningar för i Bolaget anställda rådgivare, rådgivarassistenter och mötesbokare utgår med en vid var tid fast ersättning per månad. Härtill kommer för dessa personalgrupper en rörlig ersättning som är utan koppling till sådana framtida risk åtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets resultat- och balansräkning nämnvärt. För rådgivningen finns fastställda interna policys, regler och rutiner, som minimerar risken för felaktig rådgivning som i sin tur kan påverka Bolagets risk.

Kontinuerligt följs också den givna rådgivningen upp av ansvarig inom Bolaget, vilken i sin tur också via stickprov kontrolleras av funktionen för riskhantering och/eller funktionen för regelefterlevnad som rapporterar resultatet till vd och styrelse. Totalt torde därför de risker som kan uppstå genom att

rådgivare samt rådgivarassistenter har rörlig ersättning som är utan koppling till framtida riskåtaganden kunna övervakas och hanteras.

För att rörlig ersättning över huvud taget skall kunna utbetalas krävs det att Bolagets aktuella policys och interna regelverk har följts.

Bolagets ställningstagande är att rörlig ersättning inte ska påverka rådgivning till kunder i negativ riktning, så att placering av kunds medel skulle kunna göras utanför ramen från kundens riskprofil. Samtliga råd och placeringar dualitetskontrolleras vid varje enskilt ärende. Ärenden som inte är kompletta blir inte godkända.

Uppföljning sker kontinuerligt via stickprovskontroller av rådgivningsdokumentation. Skulle felaktigheter i förhållande till kundens riskprofil upptäckas vid dessa kontroller kommer den rörliga ersättningen att innehållas. Med ovan nämnda interna kontroll anser Bolaget att den rörliga ersättningen inte äventyrar kundernas riskprofil och därmed inte heller Bolagets framtida riskåtaganden.

Rörlig ersättning kan max uppgå till 100 % av den fasta ersättningen per år.

2 Förteckning över Riskpåverkande personal mfl.

Förteckning över anställda som arbetar med eller har direkt eller indirekt påverkan på Bolagets risknivå eller på riskprofilen för de tillgångar som det förvaltar, dess investeringstjänster och sidotjänster eller på Bolagets agerande i den mån ersättningen till dessa personer och liknande incitament kan ge upphov till en intressekonflikt som uppmuntrar dem att agera i strid med intressena hos Bolagets kunder:

Titel/roll	Lämnar a) investeringsrådgivning eller b) lämnar information om investeringstjänster, sidotjänster eller finansiella instrument eller c) har direkt eller indirekt påverkan på tjänsterna i den mån ersättning kan ge upphov till intressekonflikt i strid med kundintresse d) försäkringsdistribution e) Riskpåverkande personal	Ersättningstyp (fast/rörlig) och kvalitativa mål
VD	A, B, C, D, E	<ul style="list-style-type: none"> • Fast, • Rörlig, • Regelefterlevnad, • Vid var tid gällande nivå på kunskap och kompetens för sin roll • Kundnöjdhet • Klagomål från kunder.



		<ul style="list-style-type: none">• Ledarskap
Arbetande styrelseordförande	C, E	<ul style="list-style-type: none">• Fast,• Regelefterlevnad,• Intern styrning och kontroll• Vid var tid gällande nivå på kunskap och kompetens för sin roll.
Ekonomichef	C	<ul style="list-style-type: none">• Fast,• Rörlig diskretionär• Regelefterlevnad,• Vid var tid gällande nivå på kunskap och kompetens för sin roll.
Förvaltare	B, C,E	<ul style="list-style-type: none">• Fast,• Rörlig diskretionär• Regelefterlevnad,• Vid var tid gällande nivå på kunskap och kompetens för sin roll.• Kundnöjdhet• Klagomål från kunder.• Personliga mål fastställda med VD
Rådgivare, samtliga	A, B	<ul style="list-style-type: none">• Fast,• Rörlig diskretionär• Regelefterlevnad,• Vid var tid gällande nivå på kunskap och kompetens för sin roll.• Kundnöjdhet• Klagomål från kunder.• Personliga mål fastställda med VD
Försäkringsförmedlare/distributör	D	<ul style="list-style-type: none">• Fast,• Rörlig diskretionär• Regelefterlevnad,• Vid var tid gällande nivå på kunskap och kompetens för sin roll.• Kundnöjdhet• Klagomål från kunder• Personliga mål fastställda och avstämda med VD

Ändringstabell

Beslutsform	Rättslig grund	Ändringar i korthet	Antagen	Version
Styrelsen	LVM, FDL etc.	Årlig översyn	2020-06-17	1.0
Styrelsen	LVM, FDL etc.	Årlig översyn, ny layout	2021-08-18	2.0
Styrelsen	Se ovan	Årlig översyn	2022-12-19	3.0
Styrelsen	Se ovan	Årlig översyn	2023-12-18	4.0
Styrelsen	Se ovan	Ändring i samband med namnbyte	2024-01-08	5.0