

Ersättningspolicy

Investerum AB (556693-7495)

Avseende värdepappersrörelse & försäkringsdistribution

Ersättningspolicy

Denna policy fastställdes av styrelsen för Investerum AB den 2021-06-16. Styrelsen skall pröva och fastställa denna policy minst en gång per år.

1. Bakgrund

Denna policy har upprättats med bakgrund av bestämmelserna i Finansinspektionens föreskrifter om ersättningspolicy i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning FFFS 2011:1 ("**Föreskriften**") (inklusive ändringsföreskrift FFFS 2014:22) reglerna i Lag (2007:528) om värdepappersmarknaden ("**LVM**") 8 kap. 8e§ punkten d, 10 § samt Artikel 27 i Kommissionens delegerade förordning (EU) nr 2017/565 av den 25 april 2016 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU vad gäller organisatoriska krav och villkor för verksamheten i värdepappersbolag, och definitioner för tillämpning av det direktivet ("**Delegerade Förordningen**"), reglerna i Lag (2018:1219) om försäkringsdistribution ("**FDL**") 4 kap. 5§ och Finansinspektionens föreskrifter om försäkringsdistribution FFFS 2018:10 ("**Försäkringsföreskriften**") 8 kap. 3-4§§, samt Europaparlamentets och Rådets förordning (EU) 2019/2088 av den 27 november 2019 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn ("**SDR**"). Styrelsen i Investerum AB, ("**Bolaget**") har beslutat med bakgrund av detta att anta följande policy.

FDL har i stora delar utformats med förebild i MIFID. Syftet är bl. a att så långt möjligt åstadkomma en likartad reglering av rådgivning på finansmarknadsområdet så att kunden inte ska behöva mötas av olika regler för finansiell rådgivning beroende på val av tjänst. Bolagets huvudsakliga investeringstjänster bedrivs operationellt dagligen ihop med Bolagets försäkringsdistribution och en och samma rådgivare hanterar således oftast såväl kundskyddsregler i LVM som i FDL. Ställningstagandet som lagstiftaren gjort när det gäller gränsdragningen mellan reglerna i FDL och LVM är att FDL bör vara tillämplig när en försäkringsförmedlare tillhandahåller försäkringsdistribution som innebär att förmedlaren utför tjänster som motsvarar investeringstjänster när det gäller finansiella instrument som utgör investeringsalternativ inom en livförsäkring. Det innebär således att det inte ställs något krav på att en försäkringsförmedlare ska vara ett värdepappersinstitut för att få tillhandahålla sådana tjänster. När det gäller tillhandahållande av investeringstjänster utan anknytning till en försäkring, gäller bestämmelserna i LVM för sådan verksamhet.

All rådgivning avseende finansiella instrument som ligger inom ett försäkringsskal (s.k. försäkringsbaserade investeringsprodukter) anses därför av Bolaget utföras som ett led i försäkringsdistributionen och kommer att hanteras enligt reglerna i FDL. All annan rådgivning etc. avseende finansiella

instrument, tex. inom ISK, hanteras enligt reglerna för investeringsrådgivning i LVM och den Delegerade Förordningen. Bolaget har därför valt att samordna kraven under LVM och FDL vad avser interna styrdokument för att så långt som möjligt åstadkomma en likartad hantering av all Bolagets olika typer av rådgivning, dvs. oavsett om det rör sig om investeringsrådgivning eller försäkringsdistribution, vilket torde ligga i linje med lagstiftarens intention. Syftet är också att förenkla för kund och undvika onödigt många blanketter och informationsblad – dock med bibehållande av samma starka kundskydd och tydlighet kring vilken underliggande lagstiftning som uppställer krav.

Bolaget har enligt Artikel 5 i SDR i sin ersättningspolicy även inkluderat information om hur den är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker och offentliggjort denna information på sin webbplats.

2. Allmänt

Ersättning till Bolagets anställda skall 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*. Bolaget har också tagit hänsyn till investeringsbesluts huvudsakliga negativa konsekvenser för hållbarhetsfaktorer samt identifierade hållbarhetsrisker vilka definieras i SDR och Bolagets *Hållbarhetspolicy*. För mer information se Bolagets *Hållbarhetspolicy*.

Fasta och rörliga lönedelar 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. 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 bedöms således vara förenlig med Bolagets arbete med att integrera hållbarhetsrisker i sin verksamhet.

Del 1 Värdepappersrörelsen

3. Allmänt

Verksamhet Bolaget är ett värdepappersbolag med Finansinspektionens tillstånd enligt LVM. Bolagets verksamhet består i huvudsak av att tillhandahålla kvalificerad investeringsrådgivning och diskretionär portföljförvaltning till företag, dess företrädare och privatpersoner.

Ersättningsprinciper

Bolaget ska sträva 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 ska gälla alla anställda som arbetar med eller har direkt eller indirekt påverkan på Bolagets 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 ("relevanta personer"), se aktuell förteckning i , Bolagets *Riskanalys i samband med beslut om ersättningspolicy*. Ersättningssystemet ska utformas så att relevanta personer inte belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med Bolagets skyldighet att iaktta kundernas intressen.

4. Definitioner och omfattning

Samtliga anställda omfattas av innehållet i denna policy om inte annat särskilt stadgas. Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil enligt i denna policy är VD, ekonomichef, kapitalförvaltare samt arbetande styrelseordförande. Dessa anställda, (VD och ekonomichef ingår i Bolagets verkställande ledning), tillhör kategorin risktagare då de anses kunna utöva ett väsentligt inflytande över Bolagets risknivå, 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 risknivå. 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.

5. Ersättningssystem

Riskanalys och ersättningspolitik

Bolagets ersättningssystem grundas på Bolagets riskanalys, samt på principerna i Artikel 27 i den Delegerade Förordningen där stadgas att ersättning och liknande

incitament inte uteslutande eller till övervägande del får baseras på kvantitativa affärskriterier och måste 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.

Bolagets ska årligen göra en dokumenterad analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Analysen ska även identifiera de personer som ska klassificeras som relevanta personer. Bolagets ersättningspolitik och ersättningspraxis ska överlag utformas på så sätt att de inte skapar intressekonflikter eller incitament som kan leda till att anställda gynnar sina egna intressen eller företagets intressen som är till potentiell nackdel för kunderna.

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.

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. 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 anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, 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 anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

Uppskjuten ersättning

För anställda vars arbetsuppgifter inte har en väsentlig påverkan på bolagets riskprofil gäller att 60 procent av den rörliga ersättningen utbetalas vid tidpunkten för utdelningen av rörlig ersättning. 40 % innehålles. Bolaget får om samtliga kriterier är uppfyllda betala ut uppskjuten ersättning en gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras först ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades. (FFFS 2014:22).

Minst 40 procent av den rörliga ersättningen till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, vars rörliga ersättning under ett år uppgår till minst 100 000 kronor, skjuts upp minst tre till fem år innan den betalas ut eller äganderätten går över på den anställde.

Bolaget ska skjuta upp minst 60 procent av den rörliga ersättningen för dels anställda i den verkställande ledningen, dels andra anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil, som har rörliga ersättningsdelar på ett särskilt högt belopp.

Bolaget får om samtliga kriterier är uppfyllda betala ut uppskjuten ersättning en gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras först ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades. (FFFS 2014:22).

Rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil inklusive uppskjuten del betalas endast ut eller övergår till den anställde 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.

Fonderade medel enligt ovan reserveras i Bolagets balansräkning.

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.

Del 2 Försäkringsdistribution

6. Allmänt

Verksamhet Bolaget är även en försäkringsdistributör med tillstånd från Finansinspektionen enligt FDL. Bolaget 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 sysselsatt 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.

7. Definitioner och omfattning

Reglerna 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.

8. Ersättningssystem

Ersättningspolitik

Bolagets ersättningssystem grundas på 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 ska även ta 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 ska också alltid finnas, 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 fee 's.

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 rörligersättning till övriga personalkategorier än kategorin anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

Del 3 Gemensamma bestämmelser

9. Utsedd styrelseledamot och internt ansvarig

Styrelsen ska 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 ska inte ingå 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 årsvis sammanställa en översikt över hur Bolaget uppfyllt kraven avseende ersättningar i verksamheten.

10. 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 ersättningsutskottet förberett för att följa upp tillämpningen av denna policy. Bolagets styrelse ska också, efter att ha inhämtat rådgivning från funktionen för regelefterlevnad, årligen godkänna Bolagets ersättningspolitik fastslagen i denna policy i enlighet med kravet under Artikel 27 i den Delegerade Förordningen samt 8 kap 3§ Försäkringsföreskriften.

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.

Internrevision

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.

11. Offentliggörande

Bolaget ska i sin årsredovisning samt på sin webbplats offentliggöra information om Bolagets ersättningssystem, ersättningspolicy och Bolagets ersättningar enligt tillämpliga regelkrav i Europaparlamentets och Rådets förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag och Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2014:12) om tillsynskrav och kapitalbuffertar och föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut m.fl.

VD ansvarar för att informationen offentliggörs.

12. Formalia

Denna policy skall ses över och utvärderas årligen av Styrelsen, eller oftare om omständighet så påkallar. Förteckningen i *Risikanaly*s ska uppdateras löpande vid förändringar av Ekonomichefen och löpande tillställas Styrelsen och VD.

Ändringstabell

Beslutforum	Rättslig grund	Ändringar i korthet	Datum	Version
Styrelsen	LVM etc.	N/A	Antagen 2017-12-14	1.0
Styrelsen	LVM, Föreskriften, Delegerade förordningen etc.	Justeringar MIFID2	Antagen 2018-06-19	2.0
Styrelsen	FDL, Försäkringsföreskriften	Ny lagstiftning	Antagen 2018-09-28	3.0
Styrelsen	Enl ovan	Interna justeringar	Antagen 2019-06-18	4.0
Styrelsen	Enl ovan	Årlig översyn. Borttag av Invesetrum Pension KB	Antagen 2020-06-17	5.0
Styrelsen	Enl ovan, SDR (Disclosureförordningen)	Justering genom implementering av SDR	Antagen 2021-03-24	6.0
Styrelsen	Enl ovan	Mindre justeringar	Antagen 2021-06-16	7.0