



Risikanalyt i samband med beslut om ersättningspolicy

Investerum AB
(556693-7495)

(Avseende värdepappersrörelse & försäkringsdistribution)

Investerum AB - Riskanalys i samband med beslut om ersättningspolicy

Denna riskanalys och fastställande av relevanta personer fastställdes av styrelsen för Investerum AB (Bolaget) 2019-06-18. Styrelsen för bolaget skall pröva och fastställa dessa riktlinjer minst en gång per år.

I enlighet med Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningspolicy i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (inklusive ändringsföreskrift FFFS 2014:22) reglerna i Lag (2007:528) om värdepappersmarknaden ("LVM") 8 kap 8e§ punkten d och 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") ska Investerum AB (Bolaget) besluta om en ersättningspolicy. Denna ska (i) vara grundad på en analys av vilka risker Bolagets ersättningspolicy och ersättningsystem kan vara förenade med samt (ii) identifiera och förteckna relevanta personer.

1. Riskanalys

Definition av överdrivet risktagande

Överdrivet risktagande innebär att anställda skulle gå utanför Bolagets instruktioner, risklimiten eller motsvarande mandat, vilket skulle kunna innebära att Bolaget i så fall skulle utsättas för risker som ej beslutats av Bolagets ledning och styrelse.

Ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil

Den personal som idag klassificeras som anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil har med två undantag, VD och kapitalförvaltare, endast fast ersättning. Att nämnda personalkategori av denna anledning skulle ta överdrivna risker, torde därför inte vara aktuellt. För de funktioner som ingår i denna grupp finns dessutom policys, rutiner och kontroller som involverar externa funktioner såsom Riskkontroll, Compliance, Internrevisor liksom extern Revisor vilka rapporterar till VD och Styrelse.

Ersättningsmodellen – fast ersättning – är alltså här inte en komponent som i sig ökar 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. Även här finns för varje funktion redan fastställda policys, 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.

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 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.

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 bolagets riskprofil. 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; BASIC, TAILORED, Navigator samt fonderna Basic Value samt Global Value

Riskerna i tjänsten BASIC 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.

Vad gäller tjänsten TAILORED ingås en med varje kund specifik placeringsöverenskommelse där kunden själv bestämmer begränsningar och risknivå. Kunden erhåller avräkningsnotor vid varje omallokering och även här kontrollerar funktionen för riskhantering löpande att förvaltningen hållits inom de givna ramarna.

Vad gäller tjänsten Navigator gäller ett identiskt placeringsreglemente och samma placeringsuniversum för samtliga kunder som anlitar tjänsten. Kunden erhåller – från Zurich International – löpande redovisning av varje individuell omallokering. Även här kontrollerar funktionen för riskhantering löpande att förvaltningen hållits inom de givna ramarna.

Riskerna i fonden Basic Value samt Global Value som förvaltas på diskretionärt uppdrag av fondbolaget ISEC begränsas genom det i sammanhanget väldefinierade parametrarna i det av styrelsen fastställda placeringsreglementet, UCITS regelverk samt den interna rutinbeskrivning som framtagits. 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.

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 mål för att rörlig ersättning ska kunna betalas ut. Den totala rörliga ersättningen får högst uppgå till 100% av den fasta ersättningen. 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.

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 compliance 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 relevanta personer

Förteckning över 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:

Titel/roll	Lämnar a) investeringsrådgivning eller b) lämnar information om investerings-tjänster, 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	Ersättningstyp (fast/rörlig) och kvalitativa mål
VD	A, B, C, D	<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.
Arbetande styrelseordförande	C	<ul style="list-style-type: none"> • Fast, • Regelefterlevnad, • 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	<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. <ul style="list-style-type: none"> • Kundnöjdhet • Klagomål från kunder • Personliga mål fastställda och avstämda med VD
Övriga anställda	C	<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

Beslutsforum	Rättslig grund	Ändringar i korthet	Datum	Version
Styrelsen	LVM, FDL etc.	Årlig översyn	Antagen 2020-06-17	1.0