

Dokumentnamn / Innehåll Ersättningspolicy	Dokument nummer R11	Version 1.2	Dokumenttyp Instruktion el policy från styrelse
Upprättad av Helena Unander-Scharin	Upprättad datum 2018-10-22	Avser enhet ISEC Services AB	
Godkänd av Styrelsen	Giltig från datum 2021-02-24	Uppdateras senast 2022-12-31	Sekretess (tillåten spridning) Ingen sekretess

Ersättningspolicy

Historik

Version	Datum	Beskrivning	Av	Godkänd av
1.3	2021-02-15	Uppdaterad och reviderad för godkännande	Ulrika Hasselgren	
1.2	2020-12-07	Redaktionella ändringar	Helena Unander-Scharin	Styrelsen
1.0	2018-10-22	Ny version	Helena Unander-Scharin	Styrelsen

1. Innehållsförteckning

1.	Innehållsförteckning	2
1.	Inledning.....	3
2.	Definitioner.....	3
3.	Polycyns målgrupp	4
4.	Grundläggande analys av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem	5
4.1.	Grundläggande analys.....	5
4.2.	Åtgärder för att undvika intressekonflikter	5
5.	Styrning och kontroll.....	6
6.	Ersättningens struktur	6
6.1.	Balans mellan fast och rörlig ersättning.....	6
6.2.	Berättigade till rörlig ersättning, m.m.....	7
6.3.	Resultatbedömning och riskjustering	7
6.4.	Uppskjutande	8
6.5.	Andelar i fonder som förvaltas av Bolaget	9
6.6.	Bortfall av ersättning.....	9
7.	Offentliggörande av information om ersättningspolicy m.m.	9
8.	Dokumentets beslutsordning.....	10

1. Inledning

Av 3 kap. 22 § samt 9 kap. 3 § i Finansinspektionens föreskrifter om förvaltare av alternativa investeringsfonder (FFFS 2013:10) framgår att ISEC Services AB ("Bolaget") ska ha en dokumenterad ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande.

Av Artikel 5 i Europaparlamentets och Rådets Förordning (EU) 2019/2088 av den 27 november 2019 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn, framgår att Bolaget ska främja en sund och effektiv riskhantering när det gäller integrering av hållbarhetsrisker, samtidigt som ersättningsstrukturen inte uppmuntrar till överdrivet risktagande när det gäller hållbarhetsrisker och är kopplad till det riskjusterade resultatet. Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet samt vara tillgänglig på Bolagets hemsida.

Ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till företagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämja med affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen för förvaltaren och de förvaltrade alternativa investeringsfonderna eller investerarna i de alternativa investeringsfonderna, samt innehålla en förteckning över åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter.

Bolaget ska vidare analysera vilka risker som är förenade med företagets ersättningspolicy och ersättningsystem. Bolaget ska på grundval av analysen identifiera särskilt reglerad personal hos företaget.

Ändamålet med denna policy är att säkerställa att Bolaget uppfyller kraven i nämnda föreskrifter. Bolaget har även beaktat innehållet i de riktlinjer som upprättats av ESMA, European Securities and Markets Authority, vilka publicerades i juli 2013.

Mot denna bakgrund har Bolaget antagit denna ersättningspolicy.

2. Definitioner

I denna policy ska termer och beteckningar ha följande betydelse.

Anställda i ledande strategiska befattningar: Anställda som, utöver den verkställande ledningen, leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i företaget, t.ex. anställda ansvariga för portföljförvaltning, personal, administration eller marknadsföring.

Diskretionär pensionsförmån: En pensionsförmån som ett företag på individuell basis beviljar anställda som en del av deras rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som anställda tjänat in enligt villkoren i förvaltarens pensionssystem.

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner från företaget samt alla belopp som betalas direkt av fonden (inklusive särskild vinstandel) till en anställd. Med ersättningar och förmåner från företaget avses t.ex. lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av andelar eller aktier i en värdepappersfond eller en alternativ investerings-fond, eller ett instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap som andelar eller aktier i en alternativ investeringsfond, pensionsavsättningar, avgångsvederlag eller bilförmåner.

Kontrollfunktion: Ett företags funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

Rishtagare: En anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över ett företags eller en förvaltd alternativ investeringsfonds riskprofil; här avses normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för AIF-förvaltaren eller för en förvaltd alternativ investeringsfonds räkning, eller på annat sätt påverka förvaltaren eller den förvaltd fondens risk.

Särskilt reglerad personal: Den verkställande ledningen och anställda i följande personalkategorier som företaget har identifierat som särskilt reglerad personal:

- a) anställda i ledande strategiska befattningar,
- b) anställda med ansvar för kontrollfunktioner,
- c) rishtagare, och
- d) anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

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 företagens eller en alternativ investeringsfonds resultat- eller balansräkning.

Verkställande ledning: Verkställande direktör och dennes ställföreträdare samt andra personer i företagens ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

3. Policyns målgrupp

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i Bolaget.

4. Grundläggande analys av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem

4.1. Grundläggande analys

Av regelverket framgår att Bolaget ska analysera vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Bolaget ska på grundval av analysen identifiera särskilt reglerad personal hos förvaltaren.

Inom ramen för analysarbetet ska Bolaget dokumentera och särskilt motivera om anställda i ledande strategiska befattningar, anställda med ansvar för kontrollfunktioner, risktagare, och anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen inte väsentligen anses kunna påverka Bolagets eller de förvaltade alternativa investeringsfondernas riskprofil och därför inte ska anses tillhöra Bolagets särskilt reglerade personal.

Det åligger Bolagets verkställande direktör att varje år genomföra ovan angiven analys och presentera ett skriftligt underlag till styrelsen, som fattar beslut om vilken personal som ska utgöra särskilt reglerad personal hos Bolaget. I det fall personal nyanställs under året ska den verkställande direktören tillse att en prövning görs om den nyanställda ska ingå i kretsen av särskild reglerad personal och i tveksamma underställa styrelsen frågan för beslut.

4.2. Åtgärder för att undvika intressekonflikter

Ett system som ger en stor ersättning till en enskild anställd som bidragit till goda resultat i det korta perspektivet, men vars beslut på längre sikt kan leda till förluster för företaget, kan snedvrیدا de anställdas perspektiv och kan få dem att bortse se från bolagets bästa i det långa loppet. En felaktig utformning av ersättningssystem och betalningar av rörliga ersättningar kan dessutom påverka bolagets likviditet negativt och få till följd att bolaget inte uppfyller kraven i regelverket.

Mot denna bakgrund är det av största vikt att ett företag försäkrar sig om att dess ersättningspolicy och ersättningssystem är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering inklusive integrering av hållbarhetsrisker. Ett led i detta arbete är att identifiera och redovisa vilka åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter. Nedan redovisas vilka åtgärder som Bolaget kommer att vidta.

Personer som deltar i förvaltningen eller utför andra tjänster skulle potentiellt med ett dåligt utformat ersättningssystem kunna ta överdriven risk eller bryta mot fondbestämmelserna och Bolagets interna regler i syfte att kortsiktigt öka sin egen ersättningsnivå. Vidare skulle fondtillgångarna kunna värderas till högre belopp än marknadspris i syfte att öka fondbolagets avgiftsuttag.

Den potentiella intressekonflikten hanteras genom att Bolaget antagit denna ersättningspolicy, som noga reglerar när och hur ersättning ska utgå. Vidare görs det en oberoende värdering av de fonder som Bolaget förvaltar.

Bolaget har vidare identifierat att dess intresse är att generera vinst till sina ägare samtidigt som kunds intresse är att få en så god avkastning som möjligt på sitt investerade kapital i förhållande till risknivå och till lägsta möjliga kostnad. Detta kan få till följd att incitamenten för kund och beslutsfattare i Bolaget inte sammanfaller och att Bolaget eller individer i Bolaget kan ta risk med kunds tillgångar i syfte att skapa egen vinning samt tjäna mer på en uppgång än de förlorar på en nedgång. För att söka likställa parternas intressen skall avgifterna därför vara tydliga. Förväntad risk och placeringsbegränsningar är specificerade och får inte överskridas.

5. Styrning och kontroll

Styrelsen ska besluta om ersättning till särskilt reglerad personal. Detta avser såväl fast som rörlig ersättning.

Den verkställande direktören, eller den person som han eller hon har delegerat ansvaret till, ska besluta om ersättning till personal som inte ingår i kretsen av särskilt reglerad personal.

Mot bakgrund av Bolagets storlek, storleken på de av Bolaget förvaltade fonderna, Bolagets interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet gör Bolaget bedömningen att Bolaget inte har behov att bilda en särskild ersättningskommitté. Det åligger istället Styrelsen att utse en ledamot med särskilt ansvar för att bereda styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan. I denna bedömnings- och utvärderingsprocess ska funktionen för regelefterlevnad delta. Styrelseledamoten ska dessutom, i vart fall årligen, i samråd med funktionen för regelefterlevnad, utföra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem.

Bolagets funktion för regelefterlevnad ska minst årligen granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Funktionen ska senast i samband med att årsredovisningen fastställts rapportera resultat av granskningen till styrelsen.

Om anställda i kontrollfunktioner får rörlig ersättning enligt nedan, ska styrelsen och den verkställande direktören se till att den bestäms utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen, oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar.

6. Ersättningens struktur

6.1. Balans mellan fast och rörlig ersättning

Ersättningsmodeller som kan förekomma i bolaget skall ha en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar. En garanterad rörlig del skall endast förekomma i undantagsfall och endast vid nyanställningar. En sådan ersättning ska begränsas till det första anställningsåret.

De fasta delarna ska stå för en tillräckligt stor del av den anställdes totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll. Bolaget ska i sin ersättningspolicy ange hur stora de rörliga delarna högst kan bli i förhållande till de fasta delarna för samtliga kategorier av anställda som kan få rörlig ersättning. Bolaget har här gjort bedömningen att en sådan ersättning inte i något fall ska kunna

sättas till ett högre belopp än motsvarande sex månadslöner. Undantag från denna princip får endast beslutas av styrelsen.

6.2. Berättigade till rörlig ersättning, m.m.

Samtliga anställda ska vara berättigade till rörlig ersättning. I den koncern där Bolaget ingår har det antagits en ersättningspolicy som gäller för samtliga anställda i koncernen. Koncernpolicyen reglerar bl.a. rörlig ersättning till säljare och account managers samt övriga anställda i koncernen.

För säljare och account managers som är anställda i koncernen kan det förekomma att rörlig ersättning utgår i form av försäljningsprovision. Den rörliga ersättningen ska regleras årsvis i individuella avtal med respektive anställd.

För andra anställda i koncernen än säljare och account managers gäller att dessa ska vara berättigade till rörlig ersättning i form av ett i koncernen antaget vinstdelningsprogram.

Utöver vad som sagts ovan kan personal som ej är anställda i kontrollfunktioner erhålla en gratifikation för extraordinära prestationer. Sådan gratifikation skall inte utgöra en anseelig del av den fasta ersättningen och summan av sådana gratifikationer för ett enskilt år skall för en anställd aldrig överstiga 100 000 kronor. I förekommande fall föreslås gratifikation av VD och godkänns av två styrelseledamöter i förening.

En grundläggande förutsättning för att en rörlig ersättning kan utgå är att koncernen redovisar ett positivt resultat före avskrivningar (EBITDA). Den rörliga ersättningen ska inkludera sociala avgifter, är ej pensionsgrundande och ej semesterlönegrundande.

Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning.

Rörlig ersättning ska inte innehålla Diskretionära pensionsförmåner.

I det fall ersättning utöver avtalsenlig lön och upplupen semesterersättning utgår till en anställd i samband med att anställningen upphör får sådan ersättning endast beslutas av den verkställande direktören, efter samråd med Bolagets funktion för regelefterlevnad. Sådan ersättning ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

6.3. Resultatbedömning och riskjustering

Enligt Finansinspektionens föreskrifter ska de finansiella och icke-finansiella kriterier som Bolaget lägger till grund för beslut om ersättning till särskild reglerad personal specificeras och dokumenteras, och biläggas det styrelseprotokoll där beslutet om rörlig ersättning har fattats.

I föreskrifterna anges följande: Företagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning, ska baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas.

Om ett företag använder sig av subjektiva bedömningar för justering av resultat utifrån risk, ska de överväganden som ligger till grund för justeringen vara väl avvägda och dokumenterade.

Ett företags resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv, bl a anpassat till livscykeln för de alternativa investeringsfonder som förvaltas. Det ska därigenom säkerställas dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att företagets underliggande konjunkturcykel samt de förvaltade alternativa investeringsfondernas inlösenpolicy och investeringsrisker inklusive hållbarhetsrisker beaktas när den rörliga ersättningen betalas ut.

Ett företag ska basera den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal på den anställdes resultat, på den berörda affärsenhetens eller den alternativa investeringsfondens resultat och på företagets totala resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas.

Det åligger utsedd styrelseledamot att vid sin beredning av sådana styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan i avsnitt 6 ange de finansiella och i förekommande fall icke-finansiella kriterier som ska ligga till grund för styrelsens beslut om ersättning.

Det åligger den verkställande direktören, eller den person som han eller hon har delegerat ansvaret till, att vid beslut om ersättning till personal som inte ingår i kretsen av särskilt reglerad personal beakta de finansiella och i förekommande fall icke-finansiella kriterier som ska ligga till grund för styrelsens beslut om ersättning enligt föregående stycke.

6.4. Uppskjutande

Särskilt reglerad personal

För att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv ska följande gälla avseende särskilt reglerad personal.

För särskilt reglerad personal ska 40 procent av den del av den rörliga ersättning som under ett år överstiger 100 000 kr skjutas upp under tre år, innan den betalas ut eller äganderätten till andelar enligt avsnitt 6.5 går över på den anställde.

I det fall en person som ingår i kretsen av särskild reglerad personal erhåller en rörlig ersättning som är mer än dubbelt så stor som genomsnittet av den rörliga ersättning som utbetalas till särskilt reglerad personal ska 60 procent av den del av den rörliga ersättning som under ett år överstiger 100 000 kr skjutas upp under tre år, innan den betalas ut eller äganderätten till andelar enligt avsnitt 6.5 går över på den anställde.

Bolaget ska 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.

Bolaget ska i förekommande fall genom skriftligt avtal med den anställde säkerställa att den anställde förbinder sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

Övrig personal

Beträffande personal som inte ingår i kretsen av särskilt reglerad personal behöver utbetalning av beslutad rörlig ersättning inte skjutas upp. Ersättning behöver dessutom inte till någon del utgöras av andelar i en fond som förvaltas av Bolaget. Den verkställande direktören skall dock ha behörighet att för en eller flera anställda besluta om uppskjutande av ersättning på samma sätt som för särskilt reglerad personal, om den verkställande direktören gör bedömningen att detta är nödvändigt för att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv.

6.5. Andelar i fonder som förvaltas av Bolaget

Bolaget ska, om det är möjligt med hänsyn till den rättsliga strukturen på de berörda AIF-fonderna och fondbestämmelser, se till att minst 50 procent av den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal består av andelar i den eller de alternativa investeringsfonder som den anställde utför arbetsuppgifter för. Utförs arbetsuppgifter för fler än en fond ska tilldelningen av andelar ske pro rata mellan de olika fonderna.

Första stycket ska tillämpas både på rörlig ersättning som skjuts upp och rörlig ersättning som inte skjuts upp.

Den anställde får inte förfoga över tilldelade andelar under minst ett år efter det att äganderätten till instrumenten har gått över till den anställde. Detta gäller oavsett om den rörliga ersättningen har skjutits upp eller inte.

6.6. Bortfall av ersättning

Bolaget ska i skriftligt avtal med den anställde säkerställa att rörlig ersättning som skjutits upp endast betalas ut eller övergår till den anställde till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och motiverat enligt Bolagets, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl.

7. Offentliggörande av information om ersättningspolicyn m.m.

Bolaget ska i årsredovisningen och på sin webbplats offentliggöra följande information om ersättningspolicyn och företags ersättningar:

1. Information om hur ersättningspolicyn beslutats och den riskanalys som ligger till grund för hur ersättningspolicyn utformats och ersättningskommitténs sammansättning och befogenheter, uppgifter om externa konsulter som anlitas för framtagandet av ersättningspolicyn samt relevanta intressenters roll,
2. Information om sambandet mellan resultat och ersättning,

3. Information om hur ersättningssystemet utformats i huvuddrag, inklusive kriterierna för resultatbedömning och riskjustering, för uppskjuten utbetalning och för när äganderätten till uppskjuten ersättning övergår på den anställde,
4. Information om de resultatkriterier som ligger till grund för ersättning i form av aktier, aktierelaterade instrument, finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar,
5. De huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningssystemet och andra icke kontanta förmåner,
6. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden eller motsvarande resultatenheter,
7. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka företagets risknivå och övriga anställda, enligt följande:
 - a) intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning,
 - b) rörliga ersättningar fördelade på kontanter, aktier, aktierelaterade instrument och andra finansiella instrument samt andra rörliga delar,
 - c) uppskjuten ersättning med angivande hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över,
 - d) utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,
 - e) avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning,
 - f) utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.

Uppgifterna ska offentliggöras på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden.

8. Dokumentets beslutsordning

Denna riktlinje fastställs av styrelsen och träder ikraft dagen för beslut. Riktlinjen ska fastställas och godkännas årligen eller vid behov.