

Ersättningspolicy

Innehållsförteckning

1.	Inledning.....	3
2.	Definitioner.....	3
3.	Polycyns målgrupp.....	4
4.	Grundläggande analys av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem	4
4.1.	Grundläggande analys.....	4
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.....	6
6.3.	Resultatbedömning och riskjustering	7
6.4.	Uppskjutande	8
6.5.	Andelar i fonder som förvaltas av Bolaget.....	8
6.6.	Bortfall av ersättning.....	9
7.	Offentliggörande av information om ersättningspolicyn m.m.	9
8.	Dokumentets beslutsordning.....	9

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 överensstämma med affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen för förvaltaren och de förvaltade alternativa investeringsfonderna eller investerarna i de alternativa investeringsfonderna, samt omfatta de åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter.

Bolaget ska vidare analysera vilka risker som är förenade med företagets ersättningspolicy och ersättningssystem. 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.

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 Bolaget samt alla belopp som betalas direkt av fonden (inklusive särskild vinstandel) till en anställd. Med ersättningar och förmåner från Bolaget avses t.ex. lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av andelar eller aktier i en värdepappersfond eller en alternativ investeringsfond, eller ett instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap

som andelar eller aktier i en alternativ investeringsfond, pensionsavsättningar, avgångsvederlag eller bilförmåner.

Kontrollfunktion: Bolagets funktioner för riskhantering, 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 förvaltnad alternativ investeringsfonds riskprofil; här avses normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för AIF-förvaltarens eller för en förvaltnad alternativ investeringsfonds räkning, eller på annat sätt påverka förvaltaren eller den förvaltnade 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 företagets eller en alternativ investeringsfonds resultat- eller balansräkning.

Verkställande ledning: Vd och dennes ställföreträdare samt andra personer i företagets 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.

Inom ramen för analysarbetet ska Bolaget dokumentera och särskilt motivera om anställda i ledande strategiska befattningar, anställda med ansvar för kontrollfunktioner, rishtagare, 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 vd 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 vd tillse att en prövning görs om den nyanställda ska ingå i kretsen av särskild reglerad personal och i tveksamma fall underställa styrelsen frågan för beslut.

Ersättningspolicyn ska bidra till Bolagets affärsstrategi, långsiktiga tillväxt och hållbarhet utan att uppmuntra till onödigt risktagande. Detta säkerställs genom att marknadsmässig ersättning ska erbjudas så Bolaget kan attrahera och behålla kompetenta medarbetare. Nivåerna på ersättning jämförs på regelbunden basis med andra företag som verkar på samma marknader. Eventuella rörliga ersättningar ska ha en långsiktighet med fokus på Bolagets affärsstrategi och långsiktiga mål.

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 snedvrider de anställdas perspektiv och kan få dem att bortse 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 försäkras 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 ska 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.

Vd, 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. Således åligger det styrelsen att fatta beslut om ersättning och åtgärder enligt ovan angivet. Bolaget har utsett funktionen för internrevision att utgöra en oberoende kontrollfunktion såvitt avser ersättningspolicy och ersättningssystem.

Internrevision ska minst årligen granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn och, i samband med att årsredovisningen fastställts, rapportera resultat av granskningen till styrelsen. Vid avvikelser från denna ersättningspolicy ska rapportering till styrelsen ske omgående.

Om anställda i kontrollfunktioner får rörlig ersättning enligt nedan, ska styrelsen och vd 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 ska ha en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar. En garanterad rörlig del ska 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 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 ska inte utgöra en ansenlig del av den fasta ersättningen och summan av sådana gratifikationer för ett enskilt år ska 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 semesterlöngrundande.

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 vd och ska godkännas av två styrelseledamöter i förening. 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 särskilt reglerad personal specificeras och dokumenteras, och biläggas det styrelseprotokoll där beslutet om rörlig ersättning har fattats.

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

Subjektiva bedömningar ska vara väl avvägda och dokumenterade.

Resultatbedömningen 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 Bolagets underliggande konjunkturcykel samt de förvaltade alternativa investeringsfondernas inlösenpolicy och investeringsrisker inklusive hållbarhetsrisker beaktas när den rörliga ersättningen betalas ut.

Rörlig ersättning till särskilt reglerad personal ska baseras på den anställdes resultat, på den berörda affärsenhetens eller den alternativa investeringsfondens resultat och på koncernens totala resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas.

Vid beredning av styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan i avsnitt 6, ska de finansiella och i förekommande fall icke-finansiella kriterier som ligger till grund för beslut om ersättning anges.

Det åligger vd, 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. Vd ska dock ha behörighet att för en eller flera anställda besluta om uppskjutande av ersättning på samma sätt som för särskilt reglerad personal, om vd 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 anställda 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 anställda får inte förfoga över tilldelade andelar under minst ett år efter det att äganderätten till instrumenten har gått över till den anställda. Detta gäller oavsett om den rörliga ersättningen har skjutits upp eller inte.

6.6. Bortfall av ersättning

Bolaget ska i skriftligt avtal med den anställda säkerställa att rörlig ersättning som skjutits upp endast betalas ut eller övergår till den anställda 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 offentliggöra årsredovisningen på sin webbplats samt presentera förenklad och tydlig information om ersättningspolicyn och företagets ersättningar. Kunder ska på begäran tillhandahållas full version av ersättningspolicyn.

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.

Senast reviderad: 2025-10-31