

ERSÄTTNINGSPOLICY

Fastställd av:	Styrelsen	
Ansvarig för uppdatering och implementering:	VD	
Tillämplig för:	Styrelse, VD och Anställda	
Utvärdering och uppföljning av efterlevnad:	VD	
Revideringsperiod:	Årligen	
Övrig dokumentinformation:		
Versionshistorik	1.0	Datum: 2018-03-13
	X.X	Datum:

Inledning och bakgrund

Styrelsen i Independent Investment Group Sweden AB, (öBolagetö), har mot bakgrund av bestämmelserna i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem och 9 kap. 10 § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden samt artikel 27 i Kommissionens delegerade förordning EU 2017/565 fastställt denna Ersättningspolicy. Vid utarbetande av riktlinjerna har hänsyn tagits till verksamhetens art, omfattning och komplexitet

Ersättningspolicyn beskriver grunder och principer för hur ersättningar ska fastställas, tillämpas och följas upp i Bolaget. Ersättningspolicyn ska dels vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering, dels motverka ett överdrivet risktagande.

Syftet med denna policy att främja en sund och effektiv riskhantering och att motverka ett överdrivet risktagande. Policyn syftar även till att motverka att personalen belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med Bolagets skyldigheter att iakttä kundernas intressen. Ersättningsstrukturen får inte skapa incitament som kan få anställda att gynna sina egna eller Bolagets intressen till potentiell skada för kundens intressen.

Omfattning

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda. Ansvariga för funktionerna för regel efterlevnad och risk är inte anställda och omfattas därför inte av denna policy.

Definitioner samt identifierade roller

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil:

Anställda som identifierats att ha en väsentlig påverkan på Bolagets riskprofil är VD samt Bolagets förvaltare. Övriga anställda anses inte ha en väsentlig påverkan på Bolagets riskprofil.

Fast ersättning: En ersättning som på förhand är fastställd till belopp och storlek.

Rörlig ersättning: Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek, vanligtvis en resultatbaserad del av ersättningen. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning.

Verkställande ledning: Verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i Bolagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

Risikanalyt 6 Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagens riskprofil

Bolaget bedriver verksamhet enligt 2 kap. 1§ lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden, tillståndspunkterna 1, 2, 4 och 5. Bolagets huvudsakliga verksamhet är diskretionär portföljförvaltning avseende fonder. Det innebär att verksamheten bedrivs på ett sådant sätt att kundernas kapital som förvaltas hålls åtskild från Bolagets kapital. Tillståndspunkterna 1 och 2 används i ytterst begränsad omfattning och så även punkten 5. Risker i anslutning till förvaltningen styrs av de förvaltade fondernas prospekt. Bolaget bedriver varken handel med finansiella instrument i egen räkning eller utlåning och inlåning, vilket leder till att risknivån i Bolagets balansräkning är låg. Vidare är det endast ett begränsat antal medarbetare som kan påverka Bolagets risknivå såväl direkt som indirekt.

Riskerna i Bolaget är i huvudsak förknippade med utvecklingen av uppnått förvaltningsresultat och dess påverkan på resultaträkningen samt på eget kapital i balansräkningen. Balansräkningen är av relativt liten omfattning och består främst av upparbetat rörelsekapital. Bolagets egna kapital påverkas av uppnått resultat och Bolagets utdelningspolitik. Kraven på en lägsta nivå på eget kapital i Bolaget styrs i hög grad av Finansinspektionens kapitaltäckningskrav och av de måttal som är fastställda av styrelsen. Dessa beslut är dokumenterade i Bolagets interna kapitalutvärdering (IKLU).

Den finansiella risken är låg. De risker som Bolaget har i direkt anslutning till balansräkningen är dels operativa risker, administrativ felhantering och brott, dels avkastningsrisker i förvaltningen av Bolagets likviditet. Bolagets bedömning är att dessa direkta risker avseende balansräkningen är låga. Löpande kontroller i verksamheten görs såväl i de olika affärsprocesserna som av Bolagets risk- och compliance funktioner.

Riskerna i anslutning till resultaträkningen är helt knutna till uppnått resultat som påverkas av de intäkter Bolaget erhåller från fonderna och kunderna samt de kostnader Bolaget har för att erhålla dessa intäkter. Bolagets största kostnadsposter är prisreduktionskostnaden till pensionsmyndigheten och ersättningen till de anställda i Bolaget. Andra väsentliga kostnader är kostnader i anslutning till de anställda som t.ex. lokaler, IT-kostnader, försäljningskostnader m.m.

Riskerna i anslutning till intäkterna handlar om storleken på förvaltad kapital, avgiftsstrukturerna och i vissa diskretionära avtal uppnått förvaltningsresultat. Intäkterna är svårprognostiserade.

Styrelsens bedömning är att Bolagets ersättningsmodell involverar flera parametrar av olika karaktär, vilket gemensamt syftar till att anställda inte ska ges incitament till, och inte heller ha möjlighet att ta, orimliga risker enbart i syfte att generera hög rörlig ersättning. Bolaget har en ersättningsstruktur där i all personal har fast lön samt fasta

pensionsavsättningar, vilket är reglerat i anställningsavtal och inte kopplat till framtida riskåtaganden.

Styrelsens bedömning är vidare att Bolagets ersättningsmodell inte innebär en risk för osunda ersättningsnivåer och inte heller riskerar att Bolaget i framtiden inte ska kunna fullgöra sina skyldigheter.

Bolaget har analyserat samtliga anställningskategorier och vilka som har arbetsuppgifter som har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Analysen har gjorts utifrån FFFS 2011:1, 2 kap. 3 § och kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014. Analysen har resulterat i den bedömning som framgår i denna riskanalys.

Grundläggande principer och riktlinjer för ersättningar

Lön och andra anställningsvillkor ska vara sådana att Bolaget kan attrahera och behålla kompetenta medarbetare. Bolaget har en ersättningsstruktur där samtliga anställda har 100 % fast lön. Fast lön ska vara marknadsmässig och baseras på den anställdes ålder, utbildning och erfarenhet.

Styrelsens samlade bedömning är att Bolagets ersättningsmodell är anpassad till Bolagets verksamhet och dessutom involverar flera parametrar, vilka syftar till att en enskild anställd inte ska få incitament till och inte heller ha möjlighet att ta orimliga risker i syfte att generera hög personlig ersättning. Bolaget har även att följa gällande arbetsrättslig lagstiftning vid bestämmandet av ersättningar till anställda.

Bolagets ersättningssystem ska vid var tid vara utformat så att det dels gynnar Bolagets långsiktiga intressen, dels överensstämmer med de regler och principer som har upprättats i syfte att skydda kunder och aktieägare. De ersättningar som Bolaget betalar ut får inte äventyra Bolagets långsiktiga resultat och ekonomiska ställning. I det fall Bolagets styrelse avser att revidera denna Ersättningspolicy och bevilja rörliga ersättningar till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil ska styrelsen se till att ersättningsnivån inte heller sätts så högt att den begränsar Bolagets förmåga att uppfylla lagstadgade krav på Bolagets kapitalbas. Ersättningarna ska inte vara så höga att de äventyrar Bolagets förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel.

Det ska finnas en lämplig balans mellan de fasta samt rörliga ersättningarna, den fasta ersättningen ska vara tillräckligt stor av den totala ersättningen så att den rörliga kan sättas till noll.

Bolaget tillämpar i nuläget ingen rörlig ersättning. För det fall denna Policy skulle komma att justeras och rörlig ersättning skulle bli tillämpligt i Bolaget kan sådan ersättning för en anställd uppgå till maximalt 100 % av den fasta ersättningen.

Styrning

Styrelsen har det yttersta ansvaret för att Ersättningspolicyn tillämpas och följs upp. Styrelsen beslutar om ersättning till den verkställande direktören, ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Bolagets kontrollfunktioner samt om de åtgärder som ska vidtas för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicyn. Ersättningar till andra anställda beslutas av den verkställande direktören.

Bolaget har anlitat externa konsulter för att upprätthålla Bolagets kontrollfunktioner. Styrelsen beslutar därför endast om ersättningen till den verkställande direktören.

Bolaget har utsett styrelsens ordförande att ansvara för följande:

- a) beredning av styrelsebeslut avseende ersättning till den verkställande direktören,
- b) beredning av styrelsebeslut avseende åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bolagets ersättningspolicy, och
- c) en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem.

Inför dessa beslut ska underlag och lämplig dokumentation utarbetas av den verkställande direktören eller av styrelsen utsedd oberoende person. Styrelsens beslut om vilka ersättningar som betalas ut ska tillsammans med beslutsunderlag och konsekvensanalys arkiveras tillsammans med aktuellt styrelseprotokoll.

I beredningen av styrelsebeslut enligt ovan ska hänsyn tas till aktieägares och övriga intressenters långsiktiga intressen.

Styrelseordförande ingår inte i Bolagets verkställande ledning och har tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning.

Resultatbedömning och riskjustering

Bolaget ska beakta att rörliga ersättningar, i denna Ersättningspolicy skulle justeras, står i lämplig balans till de fasta ersättningar som Bolaget utger.

Bolagets bedömning av resultat som i så fall skulle ligga till grund för beräkningen av rörlig ersättning ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått, avseende såväl nuvarande som framtida risker.

Bolagets resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att dels säkerställa att bedömningen baseras på långsiktiga resultat, dels att Bolagets underliggande

konjunkturcykel samt affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut.

Bolaget ska, om denna Ersättningspolicy skulle komma att justeras och rörlig ersättning skulle tillåtas, basera den rörliga ersättningen till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil på såväl i) den anställdes resultat som ii) den berörda resultatenshetens och Bolagets totala resultat. Vid bedömningen ska såväl finansiella som icke-finansiella kriterier beaktas. De finansiella och icke-finansiella kriterier som Bolaget i så fall ska lägga till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras.

Bolaget ska i sådant fall vidare ta hänsyn till kostnaderna för att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

Utbetalning av rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil


Om denna Ersättningspolicy skulle justeras och beslut om rörlig ersättning skulle fattas ska, för anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil och vars rörliga ersättning under ett år skulle uppgå till minst 100.000 kr, ska minst 40 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp minst tre år innan den betalas ut eller äganderätten går över på den anställde.

För anställda i den verkställande ledningen som i sådant fall som beskrivs i föregående stycke skulle ha rörliga ersättningar överstigande 100.000 kr ska minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp minst tre år. Utbetalning av uppskjuten ersättning ska i sådant fall betalas ut pro rata, dvs en gång om året jämnt fördelat över den tid som ersättningen skjutits upp, dvs 1/3 av uppskjuten ersättning år 1, 1/3 år 2 osv.

Den uppskjutna ersättningen ska i sådant fall endast betalas ut eller övergå till den anställde till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation (kopplat till Bolagets kapitaltäckningskvot) och motiverat enligt Bolagets, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska i sådant fall även kunna utgå helt av samma skäl.

Uppföljning och kontroll

Bolaget har utsett internrevisorn att utgöra oberoende kontrollfunktion såvitt avser uppföljning och kontroll av Ersättningspolicyen.



Internrevisorn ska när det är lämpligt och i vart fall årligen granska huruvida Bolagets ersättningssystem överensstämmer med denna ersättningspolicy.

Resultatet av granskningen ska rapporteras till styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställs. I det fall kontrollfunktionen finner att Bolagets ersättningar till enskilda anställda avviker från denna ersättningspolicy ska rapportering till styrelsen ske omgående.

Vid den bedömnings- och utvärderingsprocess som styrelseordförande utför i enlighet med vad som angivits ovan i avsnittet om styrning ska lämpliga kontrollfunktioner delta.

Offentliggörande

Bolaget ska på sin hemsida redogöra för hur man uppfyller kraven på ersättningspolicy och ersättningssystem enligt FFFS 2011:1.

Information och tillgängliggörande

Samtliga anställda ska informeras om dels de kriterier som styr deras ersättning, och dels om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyn ska vara tillgänglig för alla anställda på Bolagets interna nätverk.
