

Accum Kapital (AccuKap AB)

Ersättningspolicy

Version 3

Dessa riktlinjer har fastställts av styrelsen den 16 december 2016

1 INLEDNING

Denna ersättningspolicy har upprättats mot bakgrund av Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning och Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (FFFS 2007:5) om offentliggörande av information om kapitaltäckning och riskhantering. Policyn omfattar samtliga anställda Accum Kapital, Accukap AB ("Bolaget").

Enligt föreskrifterna ska Bolaget ha en ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en effektiv riskhantering, dels inte uppmuntrar till ett överdrivet risktagande.

Ersättningspolicyn syftar till att ange grunder och principer för ett sunt ersättningssystem som skapar incitament för de anställda, är förenligt med och främjar en sund och effektiv riskhantering, motverkar ett överdrivet risktagande och främjar ett långsiktigt positivt resultat för Bolaget.

Bestämmelserna i denna policy gäller endast i den mån som de är förenliga med arbetsrättsliga regler. De ska inte heller påverka parternas rättigheter vid kollektivförhandlingar eller förpliktelser enligt redan gällande, bindande avtal. Bolaget ska dock ha som målsättning att omförhandla sådana eventuella befintliga avtal som kan anses motverka det som uttrycks i denna policy eller i de bakomliggande föreskrifterna.

Policyn ska fastställas av styrelsen. Beslutet ska grundas på en analys av vilka risker ersättningspolicyn kan vara förknippad med.

Denna policy ska gälla till dess att en ny policy har antagits av styrelsen. Styrelsen ska normalt fastställa ersättningspolicy årligen.

2 RISKANALYS OCH IDENTIFIERING AV SÄRSKILT REGLERAD PERSONAL

2.1 Riskanalys

Denna policy grundas på en riskanalys enligt följande. Riskanalysen utgår från hur Bolagets intäkter genereras. Något förenklat ser Bolagets intäktsmodell ut så att kunden debiteras en avgift för den diskretionära förvaltningstjänst som tillhandahålls. För förvaltningen av de alternativa investeringsfonderna (AIF) erläggs fast och rörlig avgift månadsvis i efterskott. För förvaltningen av kundportföljer i Sverige erläggs en

fast avgift årsvis i efterskott. Dessa intäkter täcker såväl fasta som rörliga kostnader i Bolaget. Bolaget uppbär i dagsläget endast fast förvaltningsarvode på en av AIF:erna och fast och rörligt arvode på två av AIF:erna. Grovt kan intäkterna indelas i följande två kategorier:

- (i) fasta förvaltningsarvoden, och
- (ii) rörliga förvaltningsarvoden.

Då den absoluta majoriteten av Bolagets intäkter härrör den diskretionära förvaltningen av AIF:er, vilka debiteras månadsvis i efterskott, är det rörelseresultat som Bolaget redovisar i allt väsentligt realiserat och utan inbyggd, latent risk för att resultatet i efterhand måste justeras. Bolagets personal kan i dagsläget erhålla max 100 000 kronor i rörlig ersättning per år efter erforderlig riskbedömning och beredning.

2.2 Verkställande ledning

Den verkställande ledningen utgör enligt FFFS 2011:1 s.k. särskilt reglerad personal, för vilka ska gälla vissa särskilda bestämmelser om rörlig ersättning. Anställda i den verkställande ledningen har inflytande över Bolagets långsiktiga utveckling och kan därmed utöva ett väsentligt inflytande över Bolagets risknivå.

2.3 Portföljförvaltare

Bolagets portföljförvaltare uppbär endast fast ersättning, samt en rörlig ersättning om maximalt 100 000 kronor per år. Denna baseras ej på den enskildes prestation, utan är endast kopplad till Bolagets sammantagna utveckling. Portföljförvaltare tar inte risk med Bolagets egna medel utan riskerar i första hand kapitalet som förvaltas inom ramen för respektive portfölj. På grund härav och med hänsyn till riskanalysen ovan kan konstateras att portföljförvaltare endast har möjlighet att utöva inflytande över Bolagets risknivå på kort sikt men inte efter att resultatet realiserats och fastställts. Med hänsyn till detta bedöms de inte utgöra *särskilt reglerad personal*.

2.4 Anställda i kontrollfunktioner

Anställda i företagets kontrollfunktioner ska vara oberoende i förhållande till den verksamhet de övervakar samt ha lämpliga befogenheter och resurser att följa upp och kontrollera de risker som är förknippade med företagets ersättningssystem. Härutöver har kontrollfunktionen ansvar för beräkning av Bolagets intäkter och

kontroll av efterlevnaden av de regelverk som portföljförvaltningen lyder under. Anställda i kontrollfunktioner utgör därmed *särskilt reglerad personal*.

2.5 Administrativ personal

Övrig administrativ personal anses inte ha möjlighet att utöva ett väsentligt inflytande över Bolagets risknivå och utgör därför inte *särskilt reglerad personal*.

3 RÖRLIG ERSÄTTNING

3.1 Rörliga ersättningar i förhållande till kapitalbasen

Bolagets kapitalbas ska vara tillräckligt stor för att kunna klara av en total nedläggning av all verksamhet. De totala rörliga ersättningarna får därför aldrig vara så stora att de begränsar Bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. I dagsläget tillämpar Bolaget rörliga ersättningar om maximalt 100 000 kr per anställd och år.

3.2 Garanterad rörlig ersättning och ersättning i samband med upphörande av anställning

Garanterad rörlig ersättning ska aldrig lämnas förutom om det på goda grunder anses nödvändigt i samband med nyanställning. Sådan ersättning ska då godkännas av styrelsens ordförande och begränsas till det första anställningsåret

Den längsta uppsägningstiden för någon anställd får vara 12 månader, under vilken avtalsenlig lön ska utgå. Överenskommelser om att avgångsvederlag ska utgå utöver lönen ska normalt inte ingås. Om detta i enstaka fall ändå anses befogat ska detta särskilt godkännas av styrelsens ordförande. Det ska säkerställas att ersättning som utgår till en anställd i samband med att anställningen upphör beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

3.3 Risksäkringsstrategier

Anställda som erhåller uppskjuten ersättning ska skriftligen förbinda sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

3.4 Balans mellan fast och rörlig ersättning

Det ska finnas en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar av ersättningen. Fast ersättning ska aldrig vara så låg att en rimlig total ersättning för en anställd förutsätter att även en rörlig ersättning utbetalas årligen. Därmed blir rörlig ersättning just rörlig och kan för ett enskilt år eller en längre period uppgå till noll.

Bolagets delägare (partners) ska inte omfattas av första meningen på så vis att fast ersättning kan sättas till noll med villkor att rörlig ersättning är noll.

I dagsläget är eventuella rörliga ersättningar begränsade till 100 000 kronor per person och år, vilket är betydligt lägre än de fasta ersättningarna.

3.5 Resultatbedömning och riskjustering

Det resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning ska baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. Vid bedömningen ska hänsyn tas till de faktiska kostnaderna för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver. Resultat som används vid beräkning av rörlig ersättning ska därför alltid vara resultat före finansiella intäkter och kostnader eftersom detta, som förklarats i riskanalysen enligt 2.1 ovan, till sin helhet är realiserat. Eftersom fast förvaltningsarvode debiteras av Bolaget i början av eller löpande under året ska detta resultat inte belastas med kostnader för kapital eller likviditet.

3.6 Uppskjutande och bortfall av rörlig ersättning

Rörlig ersättning överstigande 100 000 kronor per person och år till *särskilt reglerad personal* ska betalas ut enligt följande:

- (i) 40 procent betalas ut efter att styrelsen godkänt Bolagets årsredovisning för det år den rörliga ersättningen avser
- (ii) 20 procent betalas ut tidigast ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades
- (iii) 20 procent betalas ut tidigast två år efter det att den rörliga ersättningen beslutades
- (iv) 20 procent betalas ut tidigast tre år efter det att den rörliga ersättningen beslutades

Det ovanstående förutsätter att alla intäkter realiserats. Skulle så inte vara fallet ska resultatet justeras ned så att icke-realiserade intäkter frånräknas, alternativt ska utbetalningstidpunkten senareläggas till sådan tidpunkt vid vilken alla intäkter realiserats.

Ersättning som skjutits upp ska endast betalas ut till den del det är försvarbart med hänsyn till företagets finansiella situation och motiverat enligt företagets, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl. Prövning av huruvida och i vilken utsträckning dessa villkor är uppfyllda ska göras inför och i nära anslutning till varje förestående utbetalning av uppskjuten rörlig ersättning. Närmare exempel på vilka omständigheter som kan föranleda att uppskjuten rörlig ersättning sätts ned eller reduceras helt ska dokumenteras skriftligen för varje individ i samband med beslut om rörlig ersättning för att underlätta tillämpningen av denna bestämmelse, öka förutsebarheten och minska risken för godtycke.

3.7 Komponenter i rörlig ersättning

Rörlig ersättning ska alltid till fullo bestå av kontant lön. Rörlig ersättning ska aldrig bestå av diskretionära pensionsförmåner. Dock kan en enskild anställd under vissa förutsättningar och efter styrelseordförandes godkännande välja att avsätta hela eller del av sin rörliga ersättning till pension.

3.8 Bortfall av fast ersättning för delägare (partners)

Vid en stressad finansiell situation har partners förbundit sig att vid behov sänka fast lön ned till noll vid behov för återställande av kapitalbasen. Styrelsen beslutar om bortfall av fast ersättning till partners. I det fall fast ersättning är noll skall också rörlig ersättning vara noll.

4 **BESLUTSORDNING**

Med hänsyn till antalet anställda i Bolaget är det enligt styrelsens bedömning inte motiverat att inrätta en ersättningskommitté. I stället har styrelsens ordförande, som bedöms ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning, utsetts till att fullgöra de uppgifter som annars skulle ha ålegat ersättningskommittén.

Således ska ordföranden regelbundet utföra en oberoende bedömning av företagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Lämpliga kontrollfunktioner ska delta i denna bedömnings- och utvärderingsprocess. Ordföranden, eller annan oberoende styrelseledamot, ska även bereda styrelsebeslut om ersättning till anställda i den verkställande ledningen och i kontrollfunktioner samt om åtgärder för att följa upp

tillämpningen av denna policy. I beredningen ska det tas hänsyn till aktieägares, investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen.

5 GRUNDER FÖR UTFORMNING AV ERSÄTTNINGSMODELLER

Den rörliga ersättningsnivån ska inte sättas så högt att den begränsar Bolagets förmåga att uppfylla lagstadgade krav på bolagets kapitalbas. Ersättningarna ska inte heller vara så höga att de äventyrar Bolagets förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel.

Vid fastställande av beloppen ska ordföranden även se till så att ersättningarna inte kommer i konflikt med Bolagets långsiktiga intressen.

När Bolaget beslutar hur stor del av de totala ersättningarna som ska vara rörlig ska Bolaget särskilt beakta:

- (i) storleken och kostnaden för det extra kapital som krävs för att täcka de risker som påverkat periodens resultat,
- (ii) storleken av och kostnaden för likviditetsrisken, och
- (iii) möjligheten att förväntningarna om framtida intäkter inte realiseras.

För anställda som kan påverka företagets risknivå ska minst 60 % av den rörliga ersättningen, som överstiger 100 000 kronor per person och år, skjutas upp i minst tre år. Detsamma gäller tidpunkt för slutligt förvärv av aktier, aktieoptioner eller andra aktierelaterade instrument om sådana ingår i den rörliga ersättningen.

Bolaget kan även besluta om att sådan rörlig ersättning som skjuts upp kan falla bort helt eller delvis om det i efterhand visar sig att den anställde, resultatenheten eller företaget inte uppfyllt resultatkriterierna. Detta kan även ske om företaget inte längre antas kunna fortsätta sin affärsverksamhet.

6 BESLUTSGÅNG FÖR BESTÄMMANDE AV FAST OCH RÖRLIG ERSÄTTNING

6.1 Verkställande ledning

Fast och rörlig ersättning för den verkställande ledningen ska beslutas av respektive styrelse efter beredning av styrelsens ordförande eller annan oberoende styrelseledamot. Eventuell rörlig ersättning till den verkställande ledningen beslutas diskretionärt och baseras på företagets totala resultat. Vid bedömningen av den

anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas. De finansiella och icke-finansiella kriterier som läggs till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras.

6.2 Portföljförvaltare

Fast ersättning för portföljförvaltare beslutas av styrelsens ordförande eller annan oberoende styrelseledamot efter beredning av den verkställande direktören. Fast ersättning bör ligga i det nedre intervallet för vad som kan anses vara marknadsmässig fast ersättning för befattningen, dock med beaktande vad som sägs under 3.4 ovan. Den rörliga ersättningen är baserad på företagets rörelseresultat. Beräkning utförs av den verkställande direktören och godkänns av denne och styrelsens ordförande, eller annan oberoende styrelseledamot.

6.3 Anställda i kontrollfunktioner

Fast ersättning för anställda i kontrollfunktioner beslutas av styrelsen efter beredning av styrelsens ordförande eller annan oberoende styrelseledamot. Den fasta ersättningen bör vara sådan att det är möjligt för företaget att anställa kvalificerad och erfaren personal till denna funktion. Anställd i kontrollfunktion är inte berättigad till rörlig ersättning.

7 UPPFÖLJNING OCH OFFENTLIGGÖRANDE

Bolagets styrelse ska minst årligen se till att funktionen för regelefterlevnad granskar huruvida Bolagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Funktionen för regelefterlevnad ska rapportera resultatet av granskningen till styrelsen senast i samband med att styrelsen fastställer årsredovisningen.

Information om policyn och dess tillämpning ska offentliggöras i Bolagets årsredovisningar i enlighet med FFFS 2007:5. Med hänsyn till Bolagets begränsade antal medarbetare är det av vikt att informationen offentliggörs på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden.

De anställda ska informeras om vilka kriterier som styr deras ersättning och om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyn ska vara tillgänglig för alla anställda. Med hänsyn till att företagets storlek gör att uppgifter om enskilda personers ekonomiska förhållanden eller ersättningsstrukturer kan härledas

ur ersättningspolicyn ska den endast lämnas ut i sådana delar som var för sig eller sammantagna inte riskerar att avslöja sådana uppgifter och övrigt innehåll ska döljas.

Versionsförteckning

Version	Ändringar	Fastställd av styrelsen
2015-1	Fastställd av styrelsen	2015-05-07
2016-1	Fastställd av styrelsen	2016-03-09
2016-2	Fastställd av styrelsen	2016-12-16