

## 1 SYFTE

Dessa riktlinjer har till syfte att säkerställa att Aktieinvest Fonder AB ("Bolaget") hanterar ersättningar på ett tillfredsställande sätt.

Underlag för dessa riktlinjer utgörs av:

- Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9) om värdepappersfonder.

## 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, 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 (inklusive särskild vinstandel). Med ersättningar och förmåner från företaget avses t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av andelar i en värdepappersfond eller en alternativ investeringsfond, eller ett instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap som andelar i en alternativ investeringsfond, pensionsavsättningar, avgångsvederlag eller bilförmåner.

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

*Rishtagare:* En anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över ett fondbolags eller en värdepappersfonds riskprofil; här avses normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för fondbolagets eller för värdepappersfondens räkning, eller på annat sätt påverka förvaltaren eller den förvaltrade 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 fondbolagets eller en värdepappersfonds riskprofil.

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

## 3 INLEDNING

Aktieinvest Fonder AB ("Bolaget") är ett bolag som har tillstånd till fondverksamhet enligt lagen om värdepappersfonder.

Av 8 a kap. i Finansinspektionens föreskrifter om värdepappersfonder (FFFS 2013:9) framgår att Bolaget ska ha en ersättningspolicy.

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

Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet.

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 fondbolaget och de förvaltade värdepappersfonderna eller investerarna i värdepappersfonderna, 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 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.

Mot denna bakgrund har Bolaget antagit denna ersättningspolicy.

## 4 POLICYNS MÅLGRUPP

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i Bolaget.

## 5 GRUNDLÄGGANDE ANALYS AVSEENDE VILKA RISKER SOM ÄR FÖRENADE MED BOLAGETS ERSÄTTNINGSPOLICY OCH ERSÄTTNINGSSYSTEM

### 5.1 Grundläggande analys av risker med ersättningssystemet

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 i någon av de personalkategorier som anges i föreskrifterna inte väsentligen anses kunna påverka Bolagets eller de förvaltade fondernas riskprofil och därför inte ska anses tillhöra Bolagets särskilt reglerade personal.

Bolaget har två anställda, samtliga tillhörande kategorin särskilt reglerad personal enligt följande:

- *Tomas Eriksson*, verkställande direktör, dvs. anställd i ledande strategisk befattning samt ansvarig förvaltare,
- *Marie Holmstrand*, stf verkställande direktör samt ansvarig för värdering och Nav-sättning.

Det åligger Bolagets verkställande direktör att varje år genomföra ovan angiven analys och kategorisering av personal samt 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 nyanställde ska ingå i kretsen av särskild reglerad personal och i tveksamma fall underställa styrelsen frågan för beslut.

Den största risken med ett ersättningssystem är att det på grund av en asymmetri, med en begränsad nedsida för den anställda, skapar oönskade incitament och bidrar till ett önskat risktagande.

### 5.2 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 från bolagets bästa i det långa loppet.

En felaktig utformning av ersättningssystem och betalningar av rörliga ersättningar kan dessutom påverka bolagets likviditet negativt.

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. Ett led i detta arbete är att identifiera och redovisa vilka åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter.

Samtliga intressekonflikter som Bolaget identifierat i anslutning till ersättningssystemet har relevans endast när fråga uppkommer om rörlig ersättning. Bolaget har därför beslutat att ingen person i Bolaget, varken anställda eller i ledningen, ska vara berättigad till rörlig ersättning, utan endast fast ersättning. Samma förhållanden ska gälla Bolagets outsourcade kontrollfunktioner.

## 6 STYRNING OCH KONTROLL

Styrelsen ska besluta om ersättning till särskilt reglerad personal.

Den verkställande direktören ska besluta om ersättning till personal som inte ingår i kretsen av särskilt reglerad personal.

Bolagsstämman ska besluta om ersättningen till styrelsen.

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 ska istället åligga styrelsens ordförande att bereda sådana styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan. I denna bedömnings- och utvärderingsprocess ska funktionen för regelefterlevnad delta.

Ordförande 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.

## 7 ERSÄTTNINGENS STRUKTUR

### 7.1 Balans mellan fast och rörlig ersättning

Ingen person i Bolaget, varken anställda eller i ledningen, ska vara berättigad till rörlig ersättning, utan endast fast ersättning.

**8 OFFENTLIGGÖRANDE AV INFORMATION OM ERSÄTTNINGSPOLICYN M.M.**

Bolaget ska i årsberättelsen offentliggöra följande information om ersättningspolicyn och företagets ersättningar:

1. antalet anställda som fått fast, eller rörlig, ersättning utbetald under räkenskapsåret,
2. det sammanlagda ersättningsbelopp som särskilt reglerad personal fått utbetalt under räkenskapsåret fördelat på de olika kategorierna av Särskilt reglerad personal, och
3. hur ersättning och förmåner till anställda har beräknats.

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

**9 RAPPORTERING**

Avvikelser utifrån dessa riktlinjer ska rapporteras till styrelsen.

Ansvarig: *Verkställande Direktör*

**Versionsförteckning**

Version	Ändringar		Fastställd av styrelsen
	Punkt	Text	
2016-1		Fastställande av riktlinjer	2016-12-14