

Ersättningspolicy

Teknik Innovation Norden Fonder AB

2021-03-10

Inledning

I enlighet med 8a kap. Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9) om värdepappersfonder har Teknik Innovation Norden Fonder AB ("Bolaget") antagit en ersättningspolicy för sina anställda.

Ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är förenligt med och främjar en sund och effektiv riskhantering. Policyn ska motverka ett risktagande som är oförenligt med de förvaltade värdepappersfondernas riskprofil och fondbestämmelser. Policyn och tillämpningen av den får inte hindra fondbolaget från att uppfylla sin skyldighet att agera i fondandelsägarnas intresse.

Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet.

Ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till Bolagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Policyn ska även överensstämja med affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen för förvaltaren och de förvaltade fonderna, samt innehålla en förteckning över åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter.

Bolaget ska vidare analysera vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem samt på grundval av analysen identifiera särskilt reglerad personal hos Bolaget.

Ändamålet med ersättningspolicyn 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 oktober 2016; guidelines on sound remuneration policies under the UCITS-directive.

Därtill syftar policyn till en sund och effektiv riskhantering när det gäller hållbarhetsrisker i enlighet med Bolagets policy för integrering av hållbarhetsrisker samtidigt som ersättningsstrukturen inte uppmuntrar till överdrivet risktagande när det gäller hållbarhetsrisker.

Definitioner

I denna ersättningspolicy 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 bolaget, t.ex. anställda ansvariga för portföljförvaltning, personal, administration eller marknadsföring.
- Diskretionär pensionsförmån: En pensionsförmån som ett bolag 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. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av andelar eller aktier i en värdepappersfond, pensionsavsättningar, avgångsvederlag eller bilförmåner.
- Kontrollfunktion: Ett bolags funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.
- Risktagare: En anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över ett bolags eller en fonds riskprofil; här avses normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för Fondens räkning, eller på annat sätt påverka förvaltaren eller den förvaltade Fondens risk.
- Särskilt reglerad personal: Den verkställande ledningen och anställda i följande personalkategorier som Bolaget har identifierat som särskilt reglerad personal:
 - Anställda i ledande strategiska befattningar.
 - Anställda med ansvar för kontrollfunktioner.
 - Risktagare.
 - 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 bolagets eller en alternativ investeringsfonds resultat- eller balansräkning.
- Verkställande ledning: VD och dess ställföreträdare samt andra personer i bolagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller VD.

Policyns målgrupp

Ersättningspolicyen omfattar samtliga anställda i Bolaget.

Grundläggande analys avseende vilka risker som är förenade med bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem

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 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.

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 nyanställde ska ingå i kretsen av särskild reglerad personal och i tveksamma underställa styrelsen frågan för beslut.

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 Bolaget och ett överdrivet risktagande avseende

hållbarhetsrisker, 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 och få till följd att bolaget inte uppfyller kraven i regelverket.

Mot denna bakgrund är det av största vikt att ett Bolag försäkrar sig om att ersättningspolicyn och ersättningssystem är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering, innefattande 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 i anledning därav.

Bolaget har identifierat att utformningen av ersättningssystem kan påverka utförandet av anställdas arbetsuppgifter och därigenom skapa konflikter med kundernas intressen. 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 med värdering av fondens tillgångar hanteras genom att Bolaget uppdragit hanteringen av värderingen till en oberoende part.

Bolaget har vidare utformat ersättningspolicyn och incitamentsprogram avseende ledningen och förvaltare på ett sådant sätt att de står i överensstämmelse med andelsägarnas intressen. Ersättning till verkställande direktör beslutas av Bolagets styrelse.

Bolagets styrelse har vidare fastställt dessa riktlinjer som anger hur ersättningsmodeller utformas.

Styrning och kontroll

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

VD, eller den person som VD 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 den av Bolaget förvaltade fonden, 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 en styrelseledamot att bereda sådana styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan. I denna bedömnings- och utvärderingsprocess ska funktionen för riskhantering och 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 rapportera resultat av granskningen till styrelsen.

Ersättningens struktur

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 inte förekomma. 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 sina riktlinjer 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.

Berättigade till rörlig ersättning

Samtliga anställda ska vara berättigade till rörlig ersättning. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets 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, 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.

En förutsättning för att erhålla rörlig ersättning är att Bolagets policy för integrering av hållbarhetsrisker har efterlevts och att inget överdrivet risktagande vad gäller hållbarhetsrisker har förekommit under året.

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.

Det åligger utsedd styrelseledamot att vid sin beredning av sådana styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan i avsnitt 5 ange de finansiella och i förekommande fall icke-finansiella kriterier som ska ligga till grund för styrelsens beslut om ersättning.

Det åligger VD, eller den person som VD 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.

Uppskjutande

Särskilt reglerad personal

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

För särskilt reglerad personal ska 60 procent av rörlig ersättning skjutas upp under tre år, innan den betalas ut.

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 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 VD gör bedömningen att detta är nödvändigt för att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv.

Andelar i fonden som förvaltas av Bolaget

Bolaget ska se till att minst 70 procent av den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal består av andelar i Bolagets fond. Detta gäller både rörlig ersättning som skjuts upp och rörligersättning som inte skjuts upp.

Rörlig ersättning som lämnas i form av andelar i den berörda värdepappersfonden ska omfattas av restriktioner som innebär att den anställde inte får förfoga över andelarna under minst ett år efter att äganderätten har gått över till den anställde med undantag för den anställdes betalning av eventuella löneskatter. Restriktionerna ska vara längre om det är motiverat utifrån Bolagets, den berörda värdepappersfondens eller investerarnas långsiktiga intressen. Detta gäller oavsett om den rörliga ersättningen har skjutits upp eller inte.

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.