

Legal basis			
FFFS 2011:1; EBA:s riktlinjer 2013/36/EU artikel 74.3 och 75.2 (Kapitaltäckningsdirektivet) 2013/575/EU artikel 450; EBA/GL/2015/22 (Tillsynsförordningen)			
Adopted by	Adoption date	Document id	Revision
		12	Årligen
Applies to	Accountable	Created by	Classification of information
Se p 2 Tillämpning	VD	Indecap	
Version information			

1 Inledning

Styrelsen verkar för att Indecap AB (Bolaget) innehar en god styrning och intern kontroll. Styrelsen ansvarar för att tillse att Bolaget följer lagar, och tillämpliga nationella och europeiska regelverk som reglerar Bolagets verksamhet. Styrelsen ska fastställa interna regler och policys årligen och tillse att dessa efterlevs och regelbundet bedöms i verksamheten. Styrelsen är ytterst ansvarig för att Bolaget har en ändamålsenlig och effektiv verksamhet samt ett väl utvecklat system för riskhantering och regelefterlevnad.

2 Tillämpning

Denna policy omfattar Bolagets styrelse, ledning, samtliga anställda, konsulter, samarbetspartners, ombud och uppdragstagare som är berörda av Bolagets verksamhet. Policyn är tillämplig på alla delar av verksamheten och inkluderar även verksamheter och områden som lagts ut till annan part (outsourcing).

3 Ansvar

Styrelsen ansvarar för upprättandet av denna policy. Det åligger VD att tillse att policyn hålls tillgänglig för samtliga som berörs av den.

VD ansvarar för att informera alla berörda om bestämmelserna i denna policy. Ansvaret innebär att tillse att anställda, konsulter, samarbetspartners, ombud och uppdragstagare som berörs av denna policy, känner till och följer dess innehåll. VD eller den VD utser ansvarar också för att utfärda de närmare och mer detaljerade regler som behövs för att underlätta tillämpningen av denna policy.

4 Ikraftträdande och ändringar

Denna policy ska revideras löpande och ändras vid behov efter beslut av styrelsen.

Det åligger VD att årligen bedöma och uppdatera innehållet i denna policy och föredra den för styrelsen, med eventuella förslag på ändringar. Policyn ska fastställas minst årligen av styrelsen även om inga ändringar görs.

5 Bakgrund

Enligt gällande regelverk ska det finnas interna regler för Bolagets ersättningssystem. Styrelsens beslut om ersättningspolicy utgår från den riskanalys som görs av riskfunktionen enligt vad som anges i denna policy.

[EBA Direktiv 2013/36 artikel 74\(3\) och 75 \(2\).](#)

[EBA/GL/2015/22](#)

[EH 2013/575 artikel 450](#)

[Aktiebolagslag.\(2005:551\) 8 kap 51-53b§§.\(publika bolag\).](#)

[FFFS 2011:1](#)

6 Syfte

Syftet med denna policy är att säkerställa att alla ersättningar som utbetalas till anställda är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering och motverkar ett överdrivet risktagande.

Ersättningspolicyn är utformad för att främja Bolagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

Bolaget arbetar aktivt för jämställdhet och mångfald. Ersättningspolicyn tar sin utgångspunkt i att kvinnor och män har lika rätt ifråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

[FFFS 2013:9 8a kap. \(fondbolag\).](#)

[EBA Direktiv 2013/36 artikel 74\(3\) och 75 \(2\) \(Bank,KRM,VP\).](#)

[EBA/GL/2015/22 artikel 14-16 \(Bank,KRM,VP\).](#)

[EU 2013/575 artikel 450 \(Bank,KRM,VP\).](#)

[FFFS 2011:1 2 kap 1§.](#)

[FFFS 2013:10 9 kap. \(AIF\).](#)

7 Styrelsens roll

Styrelsens beslut om ersättningspolicy grundas bl a på den analys som utförs enligt denna policy.

Styrelsen ska besluta om

- Ersättning till den verkställande ledningen,
- Ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Bolagets kontrollfunktioner,
- Åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna policy.

I de fall bolagsstämman beslutat om ersättningsfrågor ska även detta beslut följas.

[FFFS 2013:9 8a kap. 11-13§§ \(Fondbolag\).](#)

[EBA Direktiv 2013/36 artikel 74\(3\) och 75 \(2\) \(Bank,KRM,VP\).](#)

[EBA/GL/2015/22 \(Bank,KRM,VP\).](#)

[EU 2013/575 artikel 450 \(Bank,KRM,VP\).](#)

[FFFS 2011:1 3 kap 1-2§§.](#)

[FFFS 2013:10 9 kap 12§ \(AIF\).](#)

8 Ersättningsutskott

Styrelsen anser inte att man behöver inrätta ett särskilt ersättningsutskott. Styrelsen har därför utsett ordförande i styrelsen, ordförande i moderbolagets styrelse samt VD i moderbolaget med huvudsakliga uppgifter att oberoende och självständigt:

- Bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare, ansvariga för kontrollfunktioner och andra väsentliga ersättningsbeslut.

- Följa upp och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för bolagsledningen.
- Följa upp och utvärdera tillämpningen av policyn, inklusive gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i , samt de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska fatta beslut om.
- Bedöma ersättningspolicyn, dess lämplighet, hur policyn påverkar risker och riskhantering samt ersättningsystem.

Risikfunktionen ska bistå ledamoten i uppgifterna enligt denna punkt.

[EBA Direktiv 2013/36 artikel 74\(3\) och 75 \(2\).](#)

[EBA/GL/2015/22 artikel 14-16](#)

[EH 2013/575 artikel 450](#)

[Beslutspromemoria till FFFS 2014:30 avsnitt 2.4.3 ang tolkning av begreppet "Betydande"](#)

[FFFS 2011:1 3 kap 5§.](#)

9 Allmänna utgångspunkter

Bolaget ska erbjuda marknadsmässiga villkor som gör att bolaget kan behålla och rekrytera kompetenta medarbetare. Ersättningsvillkoren ska så långt som möjligt ha förutsägbarhet, såväl beträffande kostnaden för bolaget som förmånen för den anställde, samt vara baserade på faktorer som medarbetarnas prestation, arbetsuppgifter, kompetens, erfarenhet, befattning och yttre förhållanden på arbetsmarknaden. Avstämningar ska göras med relevanta branscher och marknader.

Ersättningssystemet ska uppmuntra till långsiktighet och stabilitet samt främja bolagets långsiktiga intressen och motverka överdrivet risktagande. Detta innebär bland annat att ersättningssystemet ska bidra till att:

- främja en positiv riskkultur,
- främja proaktivitet i att identifiera och hantera risker,
- främja samarbete och gemensamt ansvar för att hantera gemensamma risker,
- minska incitament för att dölja risker eller brister, samt
- ta hänsyn till fondandelsägares och externa intressenters intressen.

10 Riskanalys och kontroll

Risikfunktionen ska vara behjälplig med att årligen göra en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil. I analysen ska samtliga risker beaktas som Bolaget är eller kan komma att bli exponerade för inklusive de risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Analysen ska dokumenteras och föredras för styrelsen.

Riskanalysen ska baseras på kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014 som behandlar tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil. Riskanalysen ska vidare ta hänsyn till Bolagets egna bedömning av aktiviteter som kan ha en väsentlig inverkan på riskprofilen.

Risikfunktionen ska också granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Granskningen ska rapporteras till styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

Risikfunktionens oberoende regleras i instruktion för Risikfunktionen

Internrevisionen ska göra en oberoende granskning av utformningen och genomförandet av institutets ersättningspolicy och dess effekter på institutets riskprofil.

[\(EU\) 604/2014](#)

[EBA Direktiv 2013/36 artikel 74\(3\) och 75 \(2\).](#)

[EBA/GL/2015/22 Artikel 30,34-36](#)

[EU 2013/575 artikel 450](#)

[FFFS 2011:1 2 kap 3§ och 3 kap 6-8§§.](#)

[FFFS 2013:10 9 kap 16-17§§ \(AIF\).](#)

[FFFS 2013:9 8a kap 16-17§§ \(Fondbolag\).](#)

11 Fast ersättning

Den grundläggande ersättningsmodellen för alla anställda är fast ersättning.

Fast ersättning i form av grundlön samt sedvanliga pensionsavsättningar utgår i normala fall till samtliga anställda. Den fasta ersättningen ska baseras på den anställdes prestation, kompetens, arbetsuppgifter, erfarenhet, befattning samt yttre förhållanden på arbetsmarknaden.

[EBA Direktiv 2013/36 artikel 74\(3\) och 75 \(2\).](#)

[EBA/GL/2015/22](#)

[EH 2013/575 artikel 450](#)

[FFFS 2011:1 2 kap 2a§.](#)

[FFFS 2013:9 8a kap.18§ \(Fondbolag\).](#)

[FFFS 2013:10 9 kap. 19§ \(AIF\).](#)

12 Rörlig ersättning

VD ska inför varje verksamhetsår till styrelsen lämna förslag till beslut avseende grunderna för rörliga ersättningar avseende samtliga personer som är berörda. Förslag till rörliga ersättningar ska baseras på följande principer:

1. När rörlig ersättning utgår ska det vara en lämplig balans mellan den fasta och den rörliga delen. Den rörliga delen får aldrig överstiga åtta månadslöner.
2. Det resultat som ska användas för att beräkna rörlig ersättning ska baseras på riskjusterade vinstmått där både nuvarande och framtida risker beaktas. Även kostnader för kapital och likviditet ska ingå i beräkningen.
3. Eventuella subjektiva bedömningar för justering av resultat utifrån risk ska vara väl avvägda och dokumenterade i förslaget.
4. Resultatbedömningen ska göras i ett flerårigt perspektiv för att säkerställa att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat över en konjunkturcykel.
5. Rörlig ersättningen till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på risknivå på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenhetens och totala resultat.
6. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och ickefinansiella kriterier beaktas.
7. Rörliga ersättningar utbetalas inte om det begränsar förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.
8. Rörlig ersättning utgår inte om inte Bolaget uppvisar ett positivt resultat före goodwillavskrivningar
9. Rörlig ersättning får inte vara garanterad. Om det finns särskilda skäl kan garanterad rörlig ersättning förekomma i samband med nyanställning och under första året. Beslut om garanterad ersättning ska alltid fattas av styrelsen.
10. Rörlig ersättning utgår inte till kontrollfunktioner.

[EBA Direktiv 2013/36 artikel 74\(3\) och 75 \(2\).](#)

[EBA/GL/2015/22 artikel 17-22](#)

[EH 2013/575 artikel 450](#)

[FFFS 2011:1 2 kap 6-7§§, 3 kap 9§, 4 kap 1-4§§.](#)

13 Uppskjutande av ersättning

Av den rörliga ersättningen till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på riskprofil, vars rörliga ersättning under ett år uppgår till minst 100 000 kronor, ska 40 procent skjutas upp i tre år innan den betalas ut eller äganderätten går över på den anställde.

Resterande sextio (60) procent av den rörliga ersättningen ska betalas ut som vanligt i början på året efter räkenskapsåret till vilket det härrör. Innan någon utbetalning sker ska dock den berörde anställde underteckna ett avtal med villkoren för uppskjuten del. I avtalet ska finnas med förutsättningarna för bortfall av uppskjuten rörlig ersättning. Avtalet ska också innehålla en förbindelse av den anställde att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

För anställda i den verkställande ledningen ska 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp. För andra anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil och som har rörliga ersättningsdelar som överstiger ersättningen till någon i den verkställande ledningen gäller samma regel om att 60 procent av den rörliga ersättningen ska skjutas upp.

Om särskilda skäl föreligger ska styrelsen besluta om att skjuta upp rörlig ersättning i fem år. Sådana skäl kan vara exempelvis den anställdes ansvar, storleken på den rörliga ersättningen eller Indecaps ekonomiska läge i en konjunkturcykel.

Uppskjuten ersättning betalas ut en gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen görs ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

Ansamlade vinstdelningar ska separeras från koncernens övriga tillgångar och placeras på ett sätt som medför låg risk.

[EBA Direktiv 2013/36 artikel 74\(3\) och 75 \(2\).](#)

[EBA/GL/2015/22 artikel 14-16](#)

[EH 2013/575 artikel 450](#)

[FFFS 2011:1 2 kap 8§, 4 kap 6-8§§.](#)

14 Bortfall av ersättning

Rörlig ersättning utgår endast till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och i övrigt motiverat enligt Bolaget, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat.

Beslutad rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil, inbegripet ersättning som skjutits upp, kan helt eller delvis bortfalla. Styrelsen fattar beslut i dessa frågor.

Orsaker till att frågan om bortfall av utlovad rörlig ersättning kan väckas är bl a:

att resultatkriterierna som legat till grund för vinstdelningen inte uppfyllts eller att bolagets ställning försämrats väsentligt, särskilt om bolaget inte längre antas kunna fortsätta sin verksamhet.

[EBA Direktiv 2013/36 artikel 74\(3\) och 75 \(2\).](#)

[EBA/GL/2015/22 artikel 14-16](#)

[EU 2013/575 artikel 450](#)

[FFFS 2011:1 2 kap 1§](#)

[FFFS 2013:10 9 kap. 27§ \(AIF\).](#)

[FFFS 2013:9 8 a kap. 25§ \(Fondbolag\).](#)

15 Information

Samtliga anställda ska erhålla information om dels vilka kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms.

[EBA Direktiv 2013/36 artikel 74\(3\) och 75 \(2\) \(Bank, KRM, VP\).](#)

[EBA/GL/2015/22 artikel 14-16 \(Bank, KRM, VP\).](#)

[EU 2013/575 artikel 450 \(Bank, KRM, VP\).](#)

[FFFS 2011:1 4 kap 5§.](#)

16 Offentliggörande

De interna reglerna för ersättning som framgår av denna policy ska offentliggöras på Bolagets webbplats i enlighet med de krav som gäller enligt FFFS 2011:1 och i enlighet med artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag samt i tillämpliga fall enlighet med kraven i Disclosureförordningen (EU/2019/2088).

En redogörelse för Bolagets ersättningar ska också offentliggöras i samband med att årsredovisningen fastställs. Redogörelsen ska publiceras som bilaga till årsredovisningen eller på Bolagets webbplats. Om redogörelsen inte tas in i eller läggs som bilaga till årsredovisningen ska Bolaget i årsredovisningen upplysa om var informationen offentliggörs. Redogörelsen ska finnas tillgänglig under minst ett år från offentliggörandet.

Styrelsen ansvarar ytterst för att denna information publiceras.

[EBA Direktiv 2013/36 artikel 74\(3\) och 75 \(2\).](#)

[EBA/GL/2015/22](#)

[EU 2013/575 artikel 450](#)

[FFFS 2011:1 2 kap 11§.](#)

[Disclosureförordningen \(EU/2019/2088\) - gäller vid investeringsrådgivning och portföljförvaltning](#)