

Redogörelse för ersättningar i Navigera AB år 2017

Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning ("FFFS 2011:1"), 8 a kap. Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9) om värdepappersfonder och 9 kap. Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder innehåller bestämmelser om hur Navigera AB ("bolaget") ska mäta, styra, rapportera och kontrollera de risker som ersättningssystemen kan medföra. Enligt 2 kap. 11 § FFFS 2011:1, Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 och kommissionens delegerade förordning nr 231/2013 ("Förordningen") ska bolaget offentliggöra viss information om dess ersättningspolicy. Informationen ska offentliggöras minst en gång per år och i samband med att bolagets årsredovisning offentliggörs.

Ersättningspolicyn och beslutsprocessen

Bolagets styrelse fastställer ersättningspolicyn. Fastställandet har grundats på en analys av vilka risker som är förenade med bolagets ersättningssystem. Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i bolaget. Ersättningspolicyn anger bland annat grunderna och principerna för hur ersättningar inom bolaget ska fastställas och hur ersättningspolicyn ska tillämpas och följas upp.

För att behålla och rekrytera kompetenta befattningshavare erbjuder bolaget marknadsmässiga och konkurrenskraftiga fasta ersättningar. Ersättningar ska uppmuntra till ett långsiktigt värdeskapande för bolaget och utformas så att de är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering. Ersättningspolicyn ska motverka ett risktagande som är oförenligt med fondernas riskprofil och fondbestämmelser. Som anges nedan betalar bolaget för närvarande inte ut rörlig ersättning till de anställda. Bolaget har mot denna bakgrund bedömt att riskerna som är förenade med bolagets ersättningssystem är begränsade.

Bolagets styrelseordförande ansvarar för att göra en oberoende bedömning av bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem samt bereda beslut om ersättning till den verkställande ledningen och ansvariga för bolagets kontrollfunktioner. Funktionerna för regelefterlevnad och riskhantering ska delta i den bedömningsprocess som styrelseordföranden gör. Bolagets funktion för regelefterlevnad ser åtminstone årligen över ersättningspolicyn och lämnar vid behov förslag på uppdateringar till styrelsen. En kontrollfunktion, antingen internrevisions- eller regelefterlevnadsfunktionen, ska årligen granska att bolagets ersättningar överensstämmer med ersättningspolicyn. Kontrollfunktionen ska åtminstone årligen rapportera resultatet av granskningen till styrelsen. Bolagets funktion för regelefterlevnad har ansvarat för denna granskning avseende år 2017 och bedömt att bolagets ersättningssystem överensstämmer med dess ersättningspolicy.

Utformning av ersättningsystemet, inklusive uppgifter om kriterierna för resultatbedömning och riskjusterings samt uppskjutande m.m.

Bolagets anställda erhåller en fast ersättning som är marknadsmässig. Bolaget betalar för närvarande inte ut rörlig ersättning till sina anställda. Om det i framtiden skulle bli aktuellt med rörlig ersättning till bolagets anställda så ska den rörliga ersättningen vara kopplad till förutbestämda mätbara finansiella och icke-finansiella kriterier. Med mätbara avses att det ska vara möjligt att i efterhand utvärdera i vilken grad kriterierna uppfyllts. Den rörliga ersättningen ska baseras på den anställdes individuella prestation, fondernas resultat och på bolagets totala resultat. De finansiella och icke-finansiella kriterierna kommer att preciseras ytterligare om det framöver skulle bli aktuellt med rörlig ersättning. Den fasta ersättningen ska alltid stå för en så stor del av den anställdes totala ersättning att det ska vara möjligt att sätta ned de rörliga delarna till noll. Vad gäller rörlig ersättning till anställda i bolagets kontrollfunktioner så ska den bestämmas utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen, oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar.

Den totala ersättningen som utbetalas till bolagets anställda får inte bli så stor att den begränsar bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. För varje anställd som kan erhålla rörlig ersättning ska det finnas ett maximalt utfall som är individuellt förutbestämt.

Resultatbedömningen som läggs till grund för beräkningen av rörlig ersättning ska baseras på riskjusterade vinstmått. Hänsyn ska även tas till de faktiska kostnaderna för det kapital och likviditet som verksamheten kräver. Den rörliga ersättningen får i förhållande till den fasta ersättningen utgöra högst 50 procent. Undantag från dessa förhållanden ska i varje enskilt fall godkännas av styrelsen.

Resultatbedömningen som läggs till grund för beräkningen av den rörliga ersättningen ska göras i ett flerårigt perspektiv och vara anpassad till livscykeln för de fonder som bolaget förvaltar för att säkerställa dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att fondernas inlösenpolicy och investeringsrisker beaktas när den rörliga ersättningen utbetalas.

Om rörlig ersättning till anställd uppgår till minst 100 000 kr under ett år så ska minst 40 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp minst tre till fem år. Minst 60 procent av den rörliga ersättningen ska skjutas upp för anställd vars rörliga ersättning uppgår till ett särskilt högt belopp. Rörlig ersättning som skjuts upp ska utbetalas en gång om året jämnt fördelat över den tid som ersättningen skjuts upp (pro rata). Den första utbetalningen av den uppskjutna rörliga ersättningen får göras först ett år efter att styrelsen beslutat om den rörliga ersättningen. Innan den uppskjutna rörliga ersättningen utbetalas till den anställda ska bolaget göra en kvantitativ och kvalitativ bedömning, varvid bolaget bland annat ska säkerställa att utbetalningen är försvarbar med hänsyn till bolagets finansiella situation och motiverad med hänsyn till fondernas och den anställdes resultat. Den anställda riskerar därmed att förlora en del av eller hela den uppskjutna rörliga ersättningen.

Om rörlig ersättning beslutas till särskilt reglerad personal ska 50 procent av den rörliga ersättningen bestå av andelar i fonder som bolaget förvaltar.

Upplysningskrav enligt Förordningen

Bolaget har tillstånd att driva fondverksamhet, förvalta alternativa investeringsfonder, lämna investeringsråd och utföra diskretionär portföljförvaltning avseende finansiella instrument. Bolaget förvaltar nio alternativa investeringsfonder, i form av specialfonder, och tre värdepappersfonder. Bolagets anställda arbetar direkt eller indirekt med olika typer av fonder. Det är därför inte möjligt att redovisa den totala ersättningen som utbetalats till personal som helt eller delvis är involverad i förvaltningen av bolagets alternativa investeringsfonder, med angivande av antalet betalningsmottagare. Således kan inte heller den procentuella andel av den totala ersättningen i bolaget som är hänförlig till bolagets förvaltning av alternativa investeringsfonder lämnas. Bolaget redovisar därför i stället den totala kostnadsförda ersättningen för hela verksamheten enligt nedan.

Bolaget har en låg risktolerans och detta ska reflekteras i synen på ersättningar. Verksamheten ska därmed genomsyras av ett sunt risktagande och långsiktighet. Fondernas risker begränsas bland annat av respektive fonds fondbestämmelser, placeringsstrategier och de interna riktlinjer som bolagets styrelse fastställt. Fondernas riskprofil framgår av respektive fonds informationsbroschyr.

Eftersom ägande och därmed risktagande i fonderna är skilt från beslutsfattande avseende fondernas tillgångar behöver inte incitamenten för andelsägarna och beslutsfattare i bolaget sammanfalla. Detta kan skapa en asymmetrisk struktur, det vill säga att bolaget eller individer i bolaget kan ta omotiverad risk med andelsägarnas tillgångar i syfte att skapa egen vinning samt tjäna mer pengar på en uppgång än de förlorar på en nedgång. Den asymmetriska strukturen kan ge upphov till vissa typer av intressekonflikter. Om ersättningssystemet är strukturerat på ett visst sätt kan detta skapa incitament för anställda i bolaget att fatta beslut som är positiva för den anställde men negativa för andelsägarna.

Bolagets ersättningspolicy ska dels vara förenliga med och främja en sund och effektiv riskhantering, dels motverka ett risktagande som är oförenligt med fondernas riskprofil. Därtill ska bolagets ersättningssystem motverka intressekonflikter. Med anledning av ovanstående uppbär ingen anställd i bolaget någon rörlig ersättning. Bolagets bedömning är därför, såsom anges ovan, att riskerna som är förenade med bolagets ersättningssystem är begränsade.

Aggregerade kvantitativa uppgifter om ersättning uppdelat per affärsenhet

Total kostnadsförd ersättning för år 2017 uppgick till 11,76 miljoner kr ("mnkr"). Bolaget har inte några affärsenheter.

Aggregerade kvantitativa uppgifter om ersättning, uppdelade på den verkställande ledningen, särskild reglerad personal och övrig personal

År 2017	Verkställande ledning		Särskild reglerad personal, exklusive den verkställande ledningen		Övrig personal		Totalt	
	Belopp i mnkr	Antal personer	Belopp i mnkr	Antal personer	Belopp i mnkr	Antal personer	Belopp	Antal personer
Totalbelopp för samtliga kostnadsförda ersättningar	2,21	2	9,55	7	0	0	11,76	9
Totalbelopp för kostnadsförd fast ersättning	2,21	2	9,55	7	0	0	11,76	9
Totalbelopp för kostnadsförd rörlig ersättning	0	2	0	7	0	0	0	9
Procentuell fördelning avseende rörlig ersättning i kontanter								
Total uppskjuten ersättning 2016	0	2	0	6,125	0	2,875	0	11
Andel uppskjuten ersättning 2016								
Utbetalda ersättningar 2016 fördelade på								
Fast ersättning intjänad 2016	2,29	2	9,28	6,125	0,78	2,875	12,35	11
Rörlig ersättning intjänad 2016	0	2	0	6,125	0	2,875	0	11
Resultatjusterade ersättningar 2016	0 procent		0 procent		0 procent		0 procent	

Inga betalningar i samband med nyanställningar eller avgångsvederlag har erlagts under året. Ingen anställd har erhållit en ersättning överstigande 1 miljon euro för räkenskapsåret 2017. Samtliga belopp som anges ovan är inklusive pensionsavsättningar, men exklusive sociala avgifter.