

Information om ersättningar i

iZave AB

Organisationsnummer 556677-0391

Avseende år 2016

Enligt Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2011:1 med ändringar enligt FFFS 2014:22, Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2014:12 (8 kap 1 §) och Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013

Bakgrund

Denna redogörelse upprättas i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) med ändringar enligt (FFFS 2014:22), 8 kap 1 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2014:12) och Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 artikel 450 om offentliggörande av ersättningsinformation.

Allmänt om ersättningar inom iZave

iZaves ambition med de fastställda ersättningarna är att dessa ska skapa förutsättningar för att attrahera och behålla personal med rätt kunskap och erfarenhet så att verksamheten ska kunna bedrivas på ett ändamålsenligt sätt. Ersättningssystemet ska främja anställda att agera enligt de mål, strategier och riktlinjer som bolaget beslutat. Vidare ska ersättningssystemet främja en effektiv riskhantering och inte uppmuntra till överdrivet risktagande.

Inom iZave finns olika ersättningsmodeller. Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil ("Betydande risktagare") har i regel fast ersättning samt i vissa fall med inslag av kompletterande rörlig ersättning. Rådgivare och mötesbokare har ersättningsmodeller som helt bygger på rörlig ersättning. Övrig personal har i regel fast ersättning samt i vissa fall med inslag av kompletterande rörlig ersättning

Ersättningspolicy och riskanalys

iZaves styrelse har antagit en ersättningspolicy som antas av styrelsen minst årligen eller vid behov. Denna anger grunderna och principerna för hur ersättningar inom Bolaget ska fastställas. iZaves ersättningspolicy ska säkerställa att Bolagets totala rörliga ersättningar inte begränsar förmågan för Bolaget att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. Policyn innehåller för detta syfte, bland annat regler om riskjustering och beaktande av kostnader för likviditetsbehov och kapital, vid beräkning av storleken på beloppet som är tillgängligt för rörlig ersättning samt regler för uppskjuten utbetalning och bortfall av ersättning i vissa fall.

I samband med upprättandet av ersättningspolicyn har en riskanalys gjorts av iZaves ersättningssystem i syfte att granska om detta skulle kunna ge effekter i form av överdrivet risktagande som kan påverka Bolagets risknivå. Riskanalysen har bland annat legat till grund för bedömningen om vilka anställda som anses vara Betydande risktagare. Rörlig ersättning till sådan personal som identifierats som denna grupp omfattas av fler restriktioner än andra kategorier av anställda. Mot bakgrund av den övergripande riskanalysen har vid fastställandet av vilka anställda som ska anses vara Betydande risktagare, också beaktats de kvalitativa och kvantitativa kriterier som framgår av Kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014.

Beslutsgång och ansvarsområden

Styrelsen har det övergripande ansvaret för att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp. Styrelsen ska besluta om ersättning till den verkställande ledningen samt ersättningen till ansvariga för funktionerna för regelefterlevnad, riskkontroll och internrevision. Om någon av dessa funktioner har outsourcats åligger det den verkställande direktören att säkerställa att arvode utbetalas utan inslag av rörlig ersättning.

Beaktat iZaves storlek och komplexitet har styrelsen inte funnit det nödvändigt att etablera en ersättningskommitté. Istället har styrelsen utsett den oberoende styrelseledamoten Hans Schedin att bereda styrelsebeslut om ersättningar samt att i vart fall årligen 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.

Resultatkriterier rörlig ersättning

Rörlig ersättning är kopplad till på förhand beslutade kvantitativa och kvalitativa kriterier. Dessa kriterier framgår av bilaga 2 till iZaves ersättningspolicy. Ersättningspolicyn med bilagor kan tillhandahållas kostnadsfritt på begäran.

Det finns olika kvantitativa och kvalitativa kriterierna för olika kategorier av anställda. Sammanfattat förekommer följande kriterier inom iZave:

Finansiella faktorer:

- Avkastning på förvaltning
- Bolagets resultat efter bolagsskatt
- Inbetald bolagsersättning
- Netto-inflöde av kapital

Icke-finansiella faktorer:

- Regelefterlevnad
- Bemötande; kunder och medarbetare
- Samarbetsförmåga
- Bidrag till att utveckla Bolagets verksamhet
- Administrativ felfrekvens
- Personalomsättning
- Antal kunder (nya kunder, kundbesök, m.m.)
- Antal arbetstimmar per uppföljningsenhet

Principer för uppskjuten utbetalning m.m.

För Betydande risktagare vars rörliga ersättning uppgår till minst 100 000 kronor men som inte överstiger 500 000 euro ska minst fyrtio (40) procent av den rörliga ersättningen skjutas upp i minst tre (3) till fem (5) år innan den betalas ut till den anställde.

För anställda i den verkställande ledningen som är Betydande risktagare och för andra Betydande risktagare som har rörliga ersättningsdelar som överstiger 500 000 euro ska minst sextio (60) procent av den rörliga ersättningen skjutas upp i minst tre (3) till fem (5) år innan den betalas ut till den anställde.

Syftet med en uppskjuten utbetalningsperiod är att risker hinner materialiseras innan utbetalning sker. Bolaget har därför en möjlighet att justera ersättningen till ett antal år efter att ersättningen fastställdes.

Vid bestämmande av längden på den uppskjutande perioden ska hänsyn tas till storleken på ersättningen, den anställdes ansvar och den anställdes inflytande över risknivån. Utgångspunkten är att ju större ansvar eller risk desto längre uppskjutandeperiod. Bedömningen ska vidare utgå från faktorer som konjunkturcykeln, påverkan på det långsiktigt hållbara resultatet som verksamheten som den anställda verkat inom har, när eventuella risker kan materialiseras och när det långsiktiga resultatet därmed med säkerhet kan fastställas.

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 anställda säkerställa att den anställda 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.

Ersättningsutfall 2016

Under 2016 resultatfördes totalt 27 578 565 kronor i ersättningar, varav rörliga uppgick till 15 766 667 kronor. Av den rörliga delen är 0 kronor uppskjuten till betalning kommande år. Bolagets totala nettovinst uppgick under samma period till -32 148 799 kronor.

Information om ersättning till samtliga anställda som erhåller rörlig ersättning inklusive anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på bolagets riskprofil

Total ersättning (SEK)	Ledningsorgan med tillsynsfunktion¹	Verkställande ledning²	Övriga risktagare³	Övriga anställda⁴	Summa
Antal personer (totalt)	7	3	3	140	153
Antal personer (heltidsanställda)	1	3	3	139	152
TOTAL ERSÄTTNING	240 000	1 710 000	2 188 450	23 440 115	27 578 565
Varav fast: kontant	240 000	1 710 000	1 188 450	8 673 448	11 811 898
Varav rörlig: kontant	0	0	1 000 000	14 766 667	15 766 667
Varav rörlig: ersättning i aktier och/eller aktierelaterade instrument, m.m.	0	0	0	0	0
Totalt belopp för rörlig uppskjuten ersättning år 2016					
Ytterligare information avseende storleken på den totala rörliga ersättningen					
Artikel 450 h (iii) i Tillsynsförordningen (CRR) - Totalt belopp på utestående uppskjuten rörlig ersättning intjänad tidigare perioder och inte under år 2016	0	0	0	560 000	0
Total ex post justering under år 2016 av ersättning som tjänats in och skjutits upp under tidigare år					

* Tabellen avser uppgifter för iZave AB. Uppgifter för de av iZave AB hel- eller delägda dotterbolagen ingår inte i tabellen. För uppgifter om utbetalda ersättningar i dotterbolagen hänvisas till årsredovisningarna för respektive dotterbolag.

** Redovisade uppgifter avser år 2016. Under år 2016 genomförde iZave en omorganisation innebärandes att flertalet rådgivare flyttades till dotterbolag till iZave AB. Omorganisationen genomfördes per den 11 maj 2016. Antal anställda redovisas på årsbasis, vilket medför att samtliga personer som varit anställda under året medräknats. Redovisade ersättning avser dock endast de som utbetalats av iZave. De ersättningar som utbetalats av dotterbolagen under 2016 efter omorganisationen är inte redovisade i tabellen.

Definitioner

1. **Ledningsorgan med tillsynsfunktion:** definieras som styrelse
2. **Verkställande ledning:** definieras som verkställande direktör, COO, CFO/Ekonomichef
3. **Övriga risktagare:** definieras som, förvaltningschef, IT-chef och koncernjurist
4. **Övriga anställda:** anställda som erhåller rörlig ersättning och inte ingår i någon av ovanstående definitioner.

För räkenskapsåret 2016 finns det inga avgångsvederlag eller garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställning. Ovanstående redovisade kostnadsförda fasta och rörliga ersättningar tar inte hänsyn till sociala avgifter m.m. vilka ingår i totala löner och ersättningar enligt årsredovisningen för 2016.