



Riskhantering, bolagsstyrning och ersättningsystem i Coeli Frontier Markets AB avseende räkenskapsåret 2022

Publicerat den 5 september 2023.

Innehåll

Bakgrund.....	2
Riskhanteringsmål och sammanfattning av riskhanteringspolicy	2
Övergripande riskstrategi	2
Övergripande om bolagets riskhantering och kontrollmiljö.....	2
Risk to Customer (RtC)	2
Risk to Firm (RtF)	3
Risk to Market (RtM)	3
Likviditetsrisk.....	3
Övriga risker	3
Styrelsens riskförklaring	4
Bolagsstyrning.....	4
Styrelsens sammansättning och ledamöternas övriga uppdrag	4
Mångfaldspolicy	4
Riskkommitté	4
Ersättningspolicy och ersättningspraxis	5
Ersättningsystemets viktigaste kännetecken	5



Bakgrund

Värdepappersbolag ska enligt art. 46 i förordning (EU) nr 2019/2033 om tillsynskrav för värdepappersbolag offentliggöra information om sina riskhanteringsmål och riskhanteringspolicy, bolagsstyrning och ersättningspolicy samt ersättningspraxis samma dag som de offentliggör sin årsredovisning. Detta dokument syftar till att uppfylla dessa informationskrav för Coeli Frontier Markets AB (nedan Coeli eller bolaget). Information om kapitalbas, kapitalbaskrav och ersättningspraxis enligt art. 49, 50 och 51 i samma förordning lämnas i bolagets årsredovisning som finns på bolagets hemsida, www.coeli.se under *Finansiell information för Coeli-koncernen*. I årsredovisningen och på hemsidan finns också information om bolagets tillstånd och verksamhet.

Riskhanteringsmål och riskhanteringspolicy

I bolagets verksamhet kan olika typer av risker uppstå. Dessa delas in i huvudkategorierna Risk to Customer (RtC), Risk to Market (RtM), Risk to Firm (RtF), likviditetrisker och övriga risker. Bolagets styrelse har fastställt en riskstrategi och -limit för varje huvudkategori. Målet med bolagets riskhantering är att kontinuerligt säkerställa att bolagets riskexponering och -nivå ligger i linje med de riskstrategier och -limiter som styrelsen har fastställt. Bolagets styrelse har även, som ytterst ansvarig för riskstyrningen i företaget, fastställt riktlinjer för verksamhetens riskhantering.

Övergripande riskstrategi

Bolagets riskstrategi för att kontrollera och hantera de risker verksamheten är eller kan komma att exponeras för är genom en aktiv riskhantering. Coeli bör arbeta med väldefinierade och dokumenterade interna processer, ha en distinkt organisationsstruktur med definierade ansvarsområden samt tillräckliga resurser för att säkerställa kvalitet i verksamheten och interna kontrollmekanismer. Relevanta risker övervakas och mäts på olika sätt för att möjliggöra kontinuerlig övervakning och rapportering av riskprofilen och, om det bedöms nödvändigt, tidiga åtgärdsinsatser som ska vidtas om Coelis riskexponering överstiger den antagna riskkapiten. Bolaget tillämpar en process för att godkänna nya eller betydande förändringar av företagets produkt- och tjänsteutbud, såväl som större förändringar av verksamheten och dess organisation. Processen syftar till att säkerställa regelefterlevnad, riskhantering, risknivå och kapital situation. För att främja en effektiv process för att identifiera operativa risker har Coeli antagit en policy för incidentrapportering. Incidentrapporteringen bidrar till att säkerställa att företagets identifiering av operativa risker är heltäckande och uttömmande. Strategin bör också växa i takt med verksamhetens expansion

Övergripande om bolagets riskhantering och kontrollmiljö

För att säkerställa en god intern styrning och kontroll arbetar bolaget efter principen om tre försvarslinjer där den första försvarslinjen (verksamheten) äger och hanterar alla risker och den andra försvarslinjen (funktionerna för oberoende riskhantering och regelefterlevnad) granskar och kontrollerar att den första försvarslinjen har ändamålsenliga och effektiva rutiner och processer för att hantera riskerna. Den tredje försvarslinjen utgörs av internrevision som granskar både första och andra försvarslinjen. Funktionerna oberoende riskhantering och regelefterlevnad är underställda VD men rapporterar även till styrelsen. Internrevision rapporterar till styrelsen.

Minst en gång per år görs en analys av bolagets risker av nyckelpersoner i verksamheten. Riskanalysen resulterar i ett antal identifierade risker där varje risk, individuellt, analyseras, värderas och bedöms. Detta dokumenteras och riskerna kvantifieras utifrån bolagets fastställda process. Även en intern kapital- och likviditetsutvärderingsprocess (IKLU) upprättas minst årligen för att bedöma det totala kapitalkravet både på lång och kort sikt samt för att säkerställa storlek av kapitalbasen. I den interna kapital- och likviditetsutvärderingen identifieras och kvantifieras kapital- och likviditetsbehovet i förhållande till de risker bolaget är exponerat mot. Bolagets policys ses över minst årligen för att kontrollera att dessa är korrekta samt återspeglar gällande lagstiftning. Policys fastställs av styrelsen.

Risk to Customer (RtC)

RtC omfattar risker som bolagets verksamhet innebär för kunder. RtC är indelat i underkategorierna asset under management (K-AUM), assets safeguarded and administrated (K-ASA), client money held (K-CMH) och client orders handled (K-COH). Med anledning av den verksamhet som bolaget bedriver är bolaget exponerat mot risker inom underkategorin K-COH som avser tillhandahållande av portföljförvaltnings tjänster vilket utgör bolagets huvudsakliga verksamhet.



Bolagets riskstrategi innebär att ha ett system för att hantera och kontrollera riktigheten före och efter handel. Bolaget inkluderar både Investment Manager och första försvarslinjen för att kontrollera att inget är fel på positionerna. Utvecklingen av tjänster och produkter ska föregås av en utvärdering för att säkerställa vilka risker och behov som är kopplade till dem. Utförandet ska ske enligt fastställda processer och rutiner för att säkerställa en god risknivå. Principen är att samtliga nya produkter och tjänster ska genomgå och godkännas i bolagets process för godkännande.

Risk to Firm (RtF)

RtF omfattar risker som bolagets verksamhet innebär för bolaget. RtF är indelat i underkategorierna trading counterparty default (K-TCD), daily trading flow (K-DTF), concentration risk (K-CON), ränterisk, pensionsrisk, kreditrisk, materiella ändringar i tillgångarnas bokförda värde och koncentrationsrisk i övrig verksamhet.

Bolagets riskstrategi för ränterisk och kreditrisk är att sådan risk enbart ska uppkomma av orsaker som är normala för den löpande affärsverksamheten. Riskstrategin för pensionsrisk är att bolaget endast ska ha premiebaserade pensioner och inte förmånsbaserade pensioner, vilket innebär att pensionsrisken begränsas.

Risk to Market (RtM)

Bolaget bedriver inte handel för egen räkning och är därmed inte exponerat mot denna riskkategori.

Likviditetsrisk

Likviditetsrisk definieras som risken för att inte kunna infria sina betalningsförpliktelser vid förfallotidpunkten utan att kostnaden för att erhålla betalningsmedel ökar avsevärt. För likviditetsrisk finns inga underkategorier.

Bolagets riskstrategi för likviditetsrisk är att likviditetsbufferten ska finansieras med egna medel (t. ex. balanserade vinstmedel). Bolaget ska ha en likviditetsbuffert på ett bankkonto som räcker för att inte äventyra företagets förmåga att ha tillräckligt med kassaflöde för betalning på både kort och lång sikt.

Övriga risker

Med övriga risker avses risker som inte täcks av riskkategorierna RtC, RtM, RtF och likviditetsrisk. Övriga risker är relaterade till arbetsmiljö, skada på fysiska tillgångar, interna bedrägerier, externa bedrägerier, IKT-risker, regulatoriska, legala och skatterisker, otillräcklig personal och tekniska resurser, ryktesrisk, ESG-risker, tredjepartsrisker samt penningtvättsrisker och risker för terrorfinansiering. Bolaget är exponerat mot risker kopplade till arbetsmiljö, externa bedrägerier, IKT-risker, regulatoriska, legala och skatterisker samt otillräckliga personal- och tekniska resurser.

Strategin innebär att åtminstone ha gjort en årlig riskbedömning och IT-riskanalys. Det bör också finnas träning och utbildning för styrelseledamöter och anställda. Företaget bör också ha ett AML-system och process för det. Företaget ska arbeta med begripliga och dokumenterade interna rutiner och processer samt ha en transparent organisationsstruktur med tydligt definierade ansvarsområden och tillräckliga resurser för att säkerställa kvalitet i verksamhetens drift och dess kontroller. Verksamheten ska bedrivas genom att ge medarbetarna goda förutsättningar att utföra sitt arbete, vilket innefattar en god och säker arbetsmiljö och en god kunskapsnivå. Företaget ska ha tydliga krav och uppföljning för intrångsskydd och behörighetshantering samt en kontinuitetsplan för företagets IT-system som ska testas regelbundet. Uppföljning ska också göras regelbundet av IT-systemens tillgänglighet och tillförlitlighet. Företaget ska ha en god riskhantering genom att arbeta med en väl fungerande kontrollmiljö på både första och andra linjen.



Styrelsens riskförklaring

Bolagets styrelse har godkänt följande riskförklaring som ger en kortfattad beskrivning av bolagets övergripande riskprofil i samband med affärsstrategin:

Coeli Frontier Markets ABs affärsstrategi är att erbjuda aktiv fondförvaltning med målet att överkasta gentemot fondens jämförelseindex. Bolagets riskstrategi för att kontrollera och hantera de risker verksamheten är eller kan bli exponerad för är genom en aktiv riskhantering. Bolaget arbetar med tydliga och dokumenterade interna rutiner och processer, har en klar organisationsstruktur med tydligt definierade ansvarsområden och befogenheter samt tillräckliga resurser för att säkerställa kvalitet i verksamhetens drift och i kontrollerna av densamma. Bolagets risker övervakas och mäts på olika sätt vilket möjliggör fortlöpande uppföljning och rapportering av risksituationen och vid behov tidiga åtgärdsinsatser om risken ökar så att bolagets riskprofil förblir inom dess riskapitit.

Bolagsstyrning

Styrelsens sammansättning och ledamöternas övriga uppdrag

Nedan anges styrelsens sammansättning samt hur många styrelseuppdrag som ledamöterna har inklusive uppdraget i bolaget.

- Michael Edquist, ordförande, 5 styrelseuppdrag.
- Hans-Henrik Skov, VD och ledamot, 1 styrelseuppdrag
- James Bannan, ledamot, 1 styrelseuppdrag.
- Magnus Oscarsson, ledamot, 70 styrelseuppdrag.

Mångfaldspolicy

Bolaget har fastställt en mångfaldspolicy, *policy för mångfald och utbildning inom styrelsen*. I korthet innebär policyn att bolaget ska främja mångfald i styrelsen genom att beakta en bred uppsättning egenskaper och kunskaper vid tillsättningen av styrelseledamöter. Syftet med detta är att motverka ett osunt flockbeteende och bidra till ett bättre riskhanteringsarbete samt hög integritet bland de enskilda styrelseledamöterna. Bolaget har inte fastställt några mål eller riktmärken för mångfald i styrelsen.

Risikommitté

Bolaget har inte inrättat någon risikommitté.



Ersättningspolicy och ersättningspraxis

Av 3 a kap. 3 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2017:2) om värdepappersrörelse framgår att ett värdepappersbolag ska ha en ersättningspolicy som omfattar alla anställda. Bolaget har fastställt en ersättningspolicy, policy för ersättningar. Bolaget anser att ersättningspolicyn är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, är könsneutral samt motverkar ett överdrivet risktagande.

Ersättningssystemets viktigaste kännetecken

Fast och rörlig ersättning

Bolaget ersätter sina anställda genom fast och i förekommande fall rörlig ersättning. Med fast ersättning avses fastställd grundlön eller timarvode. Lönen alternativt timarvodet sätts individuellt med beaktande av relevanta yrkeserfarenheter och organisatoriskt ansvar enligt vad som anges i den anställdes arbetsbeskrivning som en del av anställningsavtalet. Vid fastställandet av lön respektive timarvode ska även utbildning, senioritet, nivå på expertis och skicklighet och marknadslön för den relevanta positionen beaktas. Alla anställda över en viss ålder omfattas av Coelis vid var tid gällande pensionspolicy och alla anställda omfattas av en sjukförsäkring och sjukvårdsförsäkring.

Rörlig ersättning ska baseras på relevanta och i förhand fastställda kriterier som är mätbara. Kriterierna ska återspegla en hållbar och riskjusterad prestation samt prestation utöver det som krävs för att uppfylla kraven i den anställdes arbetsbeskrivning som en del av anställningsavtalet. Rörlig ersättning ska inte uppmuntra till överdrivet risktagande, inkluderat risker som är attribuerade till hållbarhet och ESG-risker.

Förhållandet mellan fast och rörlig ersättning

Ersättningen ska ha en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar. 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. För anställda som erhåller rörlig ersättning ska den rörliga ersättningen inte i något fall vara större än den fasta ersättningen.

Risikpåverkande personal

Bolaget ska årligen göra en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Bolaget ska i analysen beakta samtliga risker som bolaget är eller kan komma att bli exponerade för inklusive de risker som är förenade med företagets ersättningspolicy och ersättningssystem.

Resultatbedömning och riskjustering

Bolaget ska alltid på bolagsnivå tillse att dess totala rörliga ersättningar inte begränsar bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. Detta innebär att bolaget bl.a. ska beakta:

- storleken och kostnaden för det extra kapital som krävs för att täcka de risker som påverkat periodens resultat;
- storleken av och kostnaden för likviditetsrisken; och
- möjligheten att förväntningarna om framtida intäkter inte realiserar.

Den rörliga ersättningen till risikopåverkande personal ska grundas på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenhetsens resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas. De finansiella och icke-finansiella kriterier som företaget lägger till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras. För samtliga anställda ska det finnas kriterier som ska vara sådana att de uppmuntrar till att anställda bidrar till bolagets mål, efterlever gällande interna och externa regler, uppträder professionellt mot kunder och kollegor och undviker omotiverat risktagande. Kriterierna ska inte uppmuntra till försäljning av en viss produkt. Kriterierna ska i huvudsak vara mätbara.

Varje anställd utvärderas årligen utifrån dess prestation i förhållande till kriterierna. Vid utvärderingen ska även eventuella befintliga och framtida risker beaktas. Utvärderingen leds och utförs av den anställdes chef. Om det bedöms relevant och lämpligt ska den anställdes chef inhämta information från ledningen och andra relevanta befattningshavare i bolaget om den anställdes prestation och risktagande.



Uppskjutande

Bolagets genomsnittliga tillgångar inom och utanför balansräkningen under de föregående fyra åren innan räkenskapsåret understiger 100 miljoner EUR. Bolaget omfattas därför av undantaget enligt art. 32.4 led a i direktiv (EU) 2019/2034 vilket innebär att bolaget inte behöver betala ut rörliga ersättningar i instrument eller skjuta upp delar av de rörliga ersättningarna. Bolaget tillämpar undantagen på samtliga sina anställda. Bolaget har dock valt att frivilligt skjuta upp delar av den rörliga ersättningen för vissa ledande befattningshavare enligt en egen metod.

Ersättning till den verkställande ledningen och kontrollfunktioner

Styrelsen beslutar om ersättning till den verkställande ledningen samt ersättningen till ansvariga för funktionerna för regelefterlevnad, riskkontroll och internrevision. Om någon av dessa funktioner outsourcas åligger det den verkställande direktören att säkerställa att arvode utbetalas utan inslag av rörlig ersättning.

Ersättningspraxis gällande 2022

För verksamhetsåret 2022 beviljade bolaget rörlig ersättning till medarbetare motsvarande ett belopp på 1 548 531 kronor samt beviljade utbetalning av uppskjuten rörlig ersättning motsvarande 936 842 kronor.

Bolagets funktion för regelefterlevnad har genomfört en granskning av ersättningar för 2022 och inte identifierat något omotiverat lönegap mellan könen eller annat att anmärka på gällande könsneutralitetsaspekter.

Kvantitativa uppgifter gällande ersättningar beviljade under eller för 2022 finns i bolagets årsredovisning.