

RIKTLINJER FÖR ETISKA FRÅGOR

Fastställd av	Styrelsen
Datum	2022-09-01
Senast fastställd	2021-06-03
Fastställs	Årligen eller vid behov
Rättslig grund	(FFFS 2013:9)
Ansvarig uppdatering	VD

1 INLEDNING

Ett fondbolag ska enligt 11 kap. Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9) om värdepappersfonder ha interna regler om hantering av etiska frågor. Vidare framgår av 12 kap. 11 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder att 11 kap. Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9) om värdepappersfonder rörande hantering av etiska frågor också ska gälla för en AIF-förvaltare som förvaltar specialfonder. Enligt 9 kap 1 § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden ska bolaget tillvarata kundernas intressen när bolaget tillhandahåller portföljförvaltning och sidotjänster och handla hederligt, rättvist och professionellt. Bolaget ska även i övrigt handla för att bevara allmänhetens förtroende för värdepappersmarknaden. Mot denna bakgrund har Captor Fund Management AB ("Bolaget") fastställt följande riktlinjer för hanteringen av etiska frågor.

2 HANTERING AV ETISKA FRÅGOR

Bolaget ska bedriva sin verksamhet på ett ärligt och rättvisande sätt, handla med erforderlig skicklighet, omsorg och skyndsamhet, undvika intressekonflikter och, om intressekonflikter uppstår, tillse att kunderna behandlas rättvist. Bolaget ska i sina kundkontakter uppträda ärligt och ge kunden saklig och riktig information. Bolagets anställda ska ha en kompetensnivå väl anpassad till Bolagets kunders behov och förutsättningar.

Det åvilar den verkställande direktören att tillse att vad som sägs i punkten ovan förs ut till och förstås av samtliga anställda i Bolaget och att vid eventuella problem eller oklarheter omedelbart anmäla dessa till Bolagets styrelse. Anställda och styrelseledamöter ska också vara införstådda med betydelsen av ett gott uppförande även utanför tjänsten.

Det åvilar vidare den verkställande direktören att tillse att alla anställda och styrelseledamöter fortlöpande utbildas i etiska frågor, vilket ska ske genom funktionen för regelefterlevnad. Ett minimikrav är härvid att alla är väl införstådda med aktuella lagar, föreskrifter och rekommendationer på området. Rekommendationer kan utges av såväl myndigheter, t.ex. Finansinspektionen, som av branschorganisationer, t.ex. Fondbolagens förening.

Om en anställd skulle ha tveksamheter om vilket agerande som är etiskt korrekt i en given affärs- eller kundsituation, ska alltid Bolagets verkställande direktör eller funktionen för regelefterlevnad tillfrågas före beslut om åtgärd eller handling.

Det åvilar den verkställande direktören att utan dröjsmål anmäla till Bolagets styrelse om något agerande i Bolaget skulle kunna anses tvivelaktigt ur etisk synpunkt.

3 OMRÅDEN DÄR ETISKA FRÅGOR KAN UPPSTÅ

3.1 Sekretess och tystnadsplikt

Bolaget ska i samtliga fall tillämpa sekretess om enskilda kunders affärer eller strategier, med undantag för uppgiftsskyldighet enligt lag.

Enligt 2 kap. 19 § lagen (2004:46) om värdepappersfonder samt 8 kap. 24 § lagen (2013:561) om förvaltare av alternativa investeringsfonder gäller att den, som är eller har varit knuten till Bolaget, som anställd inte obehörigen får röja eller utnyttja vad han eller hon i anställningen, eller under uppdraget har fått veta om någon annans affärsförhållanden eller personliga förhållanden till fond, Bolaget eller förvaringsinstitut. Samtliga anställda och uppdragstagare ska ingå en skriftlig sekretessförbindelse med Bolaget, antingen i anställningsavtal eller separat, innebärande att denne (under och efter anställningen/uppdraget) inte obehörigen får röja eller utnyttja vad denne under anställningen/uppdraget fått veta om någon annans affärsförhållanden eller personliga förhållanden, inklusive motsvarande förhållanden inom det egna Bolaget.

3.2 Insiderinformation och anställdas egna affärer

Ett viktigt inslag när det gäller att upprätthålla förtroendet för verksamheten är att de anställda i Bolaget inte ska kunna misstänkas dra otillbörlig fördel, till exempel för egen vinning, av de kunskaper om den finansiella marknaden som de kan få i sin verksamhet. Bland de lagar som kan påverka Bolagets anställda är lagen (2005:377) om straff för marknadsmissbruk vid handel med finansiella instrument.

Som ett led i att Bolaget ska anses oklanderligt med avseende på insiderhandel och liknande ska alla i Bolaget anställda och närstående beträffande sina egna värdepappers- och valutaaffärer noga iaktta såväl lagregler som Bolagets interna riktlinjer för egna affärer med finansiella instrument m.m.

3.3 Jäv och bisysslor

Bolaget har i sina riktlinjer för hantering av intressekonflikter identifierat intressekonflikten att anställda i Bolaget samt styrelseledamöter kan ha

styrelseuppdrag eller ägande i andra bolag som bedriver konkurrerande verksamhet eller på annat sätt har intressen som är motstridiga intressena hos Bolaget. Detta kan medföra jävssituationer där Bolagets eller kundernas intressen inte fullt tillvaratas. Den potentiella intressekonflikten hanteras genom att det är förbjudet för anställda och andra relevanta personer att:

- hantera frågor på uppdrag av Bolaget i fall där anställd, närstående till anställd eller ett närstående företag till den anställde kan ha ett intresse som står i konflikt med Bolagets intressen,
- delta i annan affärsverksamhet för egen eller tredje parts räkning utan föregående samtycke från den verkställande direktören, eller såvitt avser den verkställande direktören från styrelsen, samt
- ta emot uppdrag utanför anställningen (till exempel ett uppdrag som styrelseledamot i annat bolag eller att agera som rådgivare i annat bolag) utan föregående samtycke från den verkställande direktören, eller såvitt avser den verkställande direktören från styrelsen.

3.4 Gåvor och andra förmåner

3.4.1 Allmänt

Bolagets styrelse och anställda får inte lämna eller ta emot mutor. Härav följer att Bolaget ska ha en restriktiv hållning till t.ex. gåvor, resor och representation som bekostas av kunder eller samarbetspartners. Tveksamheter i dessa frågor ska hänskjutas till den verkställande direktören för avgörande.

Captor ska inte genom donationer eller på annat sätt stödja politiska parter.

3.4.2 Gåvor

Nedan gäller dels fall då Captors anställda vill ge en gåva, dels fall då Captors anställda erbjuds gåva.

Gåvor som är ägnade att enbart fungera allmänt relationsfrämjande men som inte är ägnade att påverka vare sig beslut eller beteende är, typiskt sett, tillåtna. Det förutsätts dock att gåvorna är av mindre värde. Bedömningen måste göras för varje enskild gåva. För att avgöra om den är tillåten bör man tänka på om gåva, av mottagaren eller av tredje part, kan framstå som att den är förbindande på något sätt. Mottagaren ska inte riskera att försättas i tacksamhetsskuld på grund av gåvan.

Tillfällen då man inte ska erbjuda eller ta emot gåvor är före, under och efter affärsförhandlingar. Detta för att undvika misstankar om att man försöker påverka motparten. Tillfällen då det kan vara motiverat att ge en gåva är t.ex. i samband med:

- i. uppvaktning på jämna födelsedagar och andra personliga bemarkelsedagar eller vid sjukdom,
- ii. mindre gåvor som delas ut till kunder i samband med att Captor står som värd för ett event,
- iii. mindre gåvor, minnesgåvor och dylikt som delas ut i samband med t.ex. företags jubileer och högtider.

Det är alltid förbjudet att ge eller ta emot kontanter som gåva. Samma sak gäller för t.ex. helt eller delvis betalda nöjes- eller semesterresor samt förfogande över bilar, båtar och fritidsbostäder för privat bruk.

3.4.3 Representation

Bolagets anställda får delta vid liksom bjuda på relationsfrämjande luncher och middagar. Måltiderna ska motsvara sedvanliga affärsluncher och inte framstå som extravaganta. Bolaget skall ha en återhållsam inställning till alkohol. Vid kundrepresentation gäller följande förhållningsregler:

vid affärsluncher ska alkohol inte förekomma

för kundrepresentation som s.k. after work utan måltid ska tillstånd erhållas från VD och evenemanget ska som regel inte pågå längre än till kl. 20:00

vid middagstillfällen skall bolagets representant inte själv ta initiativ till att beställa alkohol, utan invänta kundens preferens. Alkohol i bar efter en avslutad middag är inte tillåtet utan tillstånd i förväg från VD.

Kundrepresentation som inte uppfyller rekvisiten ovan och bekostats av anställd personligen kan i efterhand ersättas av bolaget om verkställande direktör anser att de är av art som skulle ha godkänts vid förfrågan i förväg.

3.4.4 Arrangemang

Med arrangemang menas sådana tillställningar och events som har anknytning till kultur, musik, sport, jakt, jubileer, konferenser osv. Det måste vid arrangemang alltid finnas ett tydligt samband mellan affärsnyttan och kostnaden för en gåva eller arrangemanget. Dvs. dyra evenemang måste ha större inslag av företagsrelaterade aktiviteter (ex. affärssamtal, seminarier, debatter och utbildningar).

För arrangemang och events som Captor ordnar eller som anställda blir bjudna till gäller att arrangemanget ska:

- i. ha ett sunt affärssyfte,
- ii. ge tillfälle till ett meningsfullt affärssamtal/ha affärsrelaterade inslag,
- iii. uppfylla allmänt accepterad affärspraxis såväl som tillämpliga lagar, föreskrifter och interna regler,
- iv. inte i sammanhanget framstå som extravagant, och
- v. präglas av gott omdöme och öppenhet.

Vid samtliga arrangemang ska anställda i förhand erhålla skriftligt godkännande från verkställande direktör. Undantag från kravet på förhandsgodkännande kan göras om:

- i. arrangemang är till ett mindre värde, vilket ska tolkas som motsvarande en sedvanlig affärslunch, eller
- ii. arrangemanget riktar sig mot en bred grupp människor

3.5 Rubbande av ekonomisk ställning

Anställda ska avhålla sig från affärer eller andra åtaganden som allvarligt kan äventyra den egna ekonomin.

3.6 Skatteplanering

Det är viktigt att alla befattningshavare i Bolaget håller den goda etiken i minnet i samband med transaktioner, vilka har påtagliga skatteeffekter av ett för den skattskyldige onormalt slag. Värdepappersaffärer bör exempelvis inte göras på det sättet att alla risker i en affär är uteslutna och den enda effekten av affären är skattemässig.

Sammanfattningsvis ska Bolaget i sina affärsrelationer och vid rådgivning iaktta ett etiskt oklanderligt agerande med avseende på skatteförhållanden.

3.7 Dokumentation

En god dokumentation av vidtagna åtgärder är ett uttryck för ett gott uppträdande. En god dokumentation är till fördel såväl för Bolaget självt som för dess kunder. Åtgärder av större vikt eller av principiellt slag ska därför dokumenteras. Detta underlättar möjligheten att i efterhand klargöra vad som har förekommit. Ingångna affärer, avtal och åtaganden ska därmed dokumenteras skriftligen.

3.8 Övriga områden där etiska frågor kan uppstå

Bolaget har ovan identifierat de områden i vilka etiskt svårbedömda situationer kan uppkomma inom ramen för Bolagets verksamhet. Områdena är på intet sätt uttömmande utan Bolaget är medveten om att andra situationer än de ovan uppräknade kan förekomma. I det fall anställda inte kan ta erforderlig vägledning av förevarande riktlinjer ombeds de anställda att kontakta den verkställande direktören före beslut eller handling.
