



Ersättningspolicy

Fastställdedatum: 2024-11-13

Giltig: Till vidare

Fastställd av: Styrelsen

Uppdateras: Årligen

Ansvarig för uppdatering: VD

Dokumenttyp: Policy

Innehåll

1.	Inledning.....	1
1.1.	Sammanfattning.....	1
1.2.	Bakgrund och syfte	1
1.3.	Relevanta externa regelverk.....	1
2.	Definitioner m.m.....	1
3.	Riktlinjer för ersättningar	2
3.1.	Grundläggande principer för ersättningar	2
3.2.	Fast ersättning.....	3
4.	Styrning.....	3
5.	Uppföljning och kontroll.....	4
6.	Offentliggörande.....	4
7.	Information och tillgängliggörande.....	4
8.	Årlig översyn.....	4

1. Inledning

1.1. Sammanfattning

Denna policy innehåller bestämmelser för hur Cliens Kapitalförvaltning AB:s (nedan "Bolaget") ersättnings-system ska vara utformat och hur rörliga ersättningar ska hanteras.

1.2. Bakgrund och syfte

Ersättningspolicyn för Cliens Kapitalförvaltning AB (nedan Bolaget) syftar till att uppmuntra medarbetarna till värdeskapande insatser för fondbolaget och bidra till att fonderna och mandaten uppvisar en god riskjusterad avkastning över tid. Ersättningspolicyn ska även främja en sund och effektiv riskhantering för de av fondbolaget förvaltade fonderna och inte uppmuntra till ett risktagande i strid med fondernas respektive riskprofil eller fondbestämmelser.

Policyn, som innehåller principer och grunder för hur fasta ersättningar fastställs och betalas ut samt hur detta följs upp och kontrolleras, omfattar alla anställda i fondbolaget.

Policyn är utformad för att överensstämma med affärsstrategi, mål, värderingar och intressen för fondbolaget och de förvaltade fonderna och fondandelsägarna.

Med begreppet "fond" eller "fonder" avses i detta sammanhang såväl AIF-fonder som UCITS-fonder, om inget annat anges.

För att undvika intressekonflikter med anledning av de ersättningsbeslut som tas ska Bolaget beskriva, dokumentera och öppet redovisa hur Bolagets ersättningar till anställda fastställs (se definition nedan).

1.3. Relevanta externa regelverk

Reglerna är upprättade i enlighet med:

- 8 a kap. Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9) om värdepappersfonder
- 9 kap. Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder.

Ersättningspolicyn är i relevanta delar anpassad till:

- ESMA:s riktlinjer om sund ersättningspolicy enligt UCITS-direktivet (ESMA/2016/575).
- ESMA:s riktlinjer om sund ersättningspolicy enligt AIFM-direktivet (ESMA/2013/232).

2. Definitioner m.m.

Ersättning: Ersättning utgörs av samtliga ersättningar och förmåner till den anställde. Ersättningen kan bestå av exempelvis kontant lön, andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade

instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och bilförmåner. Till ersättning räknas även eventuella belopp som betalas direkt ur förvaltade Fonder.

I Bolaget förekommer normalt endast fast ersättning i form av kontant lön och pensionsavsättningar. Eventuella rörliga ersättningar ska utformas på ett sätt som överensstämmer med denna policy samt relevanta externa regelverk.

Hållbarhetsrisker: Hållbarhetsrisker är miljörelaterade, sociala eller styrningsrelaterade händelser eller omständigheter som, om de skulle inträffa, skulle ha en faktisk eller potentiell betydande negativ inverkan på investeringens/investeringarnas värde.

Särskilt reglerad personal: Anställda som identifierats som särskilt reglerad personal enligt Bolagets riskanalys avseende ersättningspolicyn.

Rörlig ersättning: Rörlig ersättning är en på förhand till belopp eller storlek inte fastställd, vanligen resultatbaserad, del av ersättningen. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden, vilka kan komma att ändra Bolagets eller förvaltda fonds resultat- eller balansräkning, eller är avhängig vilka finansiella produkter eller tjänster Bolagets kunder investerar i.

Verkställande ledning: Verkställande direktör och dennes ställföreträdande samt andra personer i Bolagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

3. Riktlinjer för ersättningar

3.1. Grundläggande principer för ersättningar

Löner och anställningsvillkor ska vara sådana att Bolaget kan attrahera och behålla kompetenta medarbetare.

Anställda vid kontrollfunktioner ska, i förekommande fall, alltid få en sådan ersättning som gör det möjligt för Bolaget att vid behov anställa kvalificerad och erfaren personal till dessa funktioner.

Bolaget har att följa gällande arbetsrättslig lagstiftning vid bestämmandet av ersättning till anställda.

Bolaget ska ha en särskild pensionspolicy som säkerställer att marknadsmässiga pensionsvillkor tillämpas. Det är VDs ansvar att fastställa Bolagets pensions- och försäkringspolicy.

Bolagets ersättningssystem ska vid var tid vara utformat så att det dels gynnar Bolagets och förvaltade Fonders långsiktiga intressen, dels överensstämmer med de regler och principer som har upprättats i syfte att skydda Bolagets kunder, investerare och aktieägare. Ersättningssystemet ska även vara utformat så att det är förenligt med Bolagets policyer för integreringen av hållbarhetsrisker beaktas vid fastställande av ersättning till anställda. De ersättningar som Bolaget betalar ut får inte äventyra Bolagets långsiktiga resultat och ekonomiska ställning. Ersättningarna får inte heller utgöra ett incitament för anställd att handla på ett

sätt står i konflikt med Fondernas, dess investerares och övriga kunders intressen eller som innebär att anställd bortser från Bolagets policyer för integrering av hållbarhetsrisker i arbetet.

Bolaget betalar inte några rörliga ersättningar.

Genom ovan nämnda grundläggande principer och riktlinjer bedömer Bolaget att eventuella intressekonflikter kan undvikas. Enligt Bolagets bedömning är ersättningsformerna, mot bakgrund av Bolagets storlek och den verksamhet som bedrivs, väl förenliga med syftet med denna ersättningspolicy.

3.2. Fast ersättning

Bolagets samtliga tillsvidareanställda erhåller fast månadslön, pensionsavsättningar och övriga förmåner. Till sammans utgör detta alltså medarbetarens totalersättning. Löner och förmåner anpassas till Bolagets intjäningsförmåga. Löner och förmåner ska vara konkurrenskraftiga och rimligt marknadsanpassade i syfte att attrahera och behålla kvalificerad personal.

Fast ersättning utgör den primära komponenten i ersättningen. Basen för fast ersättning utgörs av den anställdes arbetsuppgifter dvs. karaktär och ansvar, utbildning och erfarenhet, ålder och anställningsår i företaget/branschen.

Fast lön fastställs årligen enligt gällande process för lönerrevision. Förändringar i den anställdes befattning, prestationer och marknadsförhållanden utvärderas. En totalbedömning görs.

Fast lön för VD bestäms av styrelsen. Beslutsfattare gällande fast lön till förvaltare, marknadschef och chef operations utgörs av VD, styrelseordförande och Jonas Gustafson. För övriga medarbetare bestäms fast lön genom VD-beslut.

Avgångsvederlag ska endast utgå i undantagsfall. Ersättning som utgår till en anställd i samband med att anställningen upphör ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande. Styrelsen bestämmer, utifrån denna princip, diskretionärt storleken på ett eventuellt avgångsvederlag till särskilt reglerad personal. Styrelsens ordförande ska bereda sådana beslut om avgångsvederlag.

4. **Styrning**

Bolagets ersättningspolicy ska fastställas av styrelsen. Styrelsen har det yttersta ansvaret för att ersättningspolicyen tillämpas och följs upp åtminstone årligen. Styrelsen beslutar om ersättning till den verkställande ledningen, ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Bolagets kontrollfunktioner samt om de åtgärder som ska vidtas för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicyen. Ersättningar till andra anställda beslutas av den verkställande direktören.

Bolaget har utsett en oberoende styrelseledamot att ansvara för följande:

- a) utföra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem,

- b) beredning av styrelsebeslut avseende ersättning till den verkställande ledningen,
- c) beredning av styrelsebeslut avseende ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Bolagets kontrollfunktioner, samt
- d) beredning av styrelsebeslut avseende åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bolagets ersättningspolicy.

Den oberoende styrelseledamot som utses att ansvara enligt ovan får inte ingå i Bolagets verkställande ledning. Styrelseledamoten ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning.

Styrelseledamoten ska göra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. I beredningen av styrelsebeslut enligt ovan ska hänsyn tas till aktieägares, Fondernas och övriga intressenters långsiktiga intressen.

5. Uppföljning och kontroll

Bolagets externrevisor utgör oberoende kontrollfunktion såvitt avser uppföljning och kontroll av Bolagets ersättningspolicy. Den oberoende kontrollfunktionen ska när det är lämpligt och i vart fall årligen granska huruvida Bolagets ersättningar överensstämmer med denna ersättningspolicy.

Resultatet av granskningen ska rapporteras till styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställts. I de fall kontrollfunktionen finner att Bolagets ersättningar till enskilda anställda avviker från denna ersättningspolicy ska rapportering till styrelsen ske omgående.

6. Offentliggörande

Bolaget ska i sin årsredovisning och på hemsidan redogöra för hur det uppfyller de krav på ersättningspolicy och ersättningssystem som följer av gällande bestämmelser.

7. Information och tillgängliggörande

Bolaget ska informera samtliga anställda om dels de kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms.

8. Årlig översyn

Bolaget ska följa upp och minst årligen, eller oftare vid behov, tillse att denna policy är lämplig och effektiv samt att den efterlevs i den löpande verksamheten. Bolagets VD ansvarar för övervakning och utvärdering enligt denna punkt.