

Ersättningspolicy

avseende Cliens Kapitalförvaltning
(Bolaget)

Innehåll

1. Inledning.....	2
1.1. Sammanfattning.....	2
1.2. Bakgrund och syfte.....	2
1.3. Relevanta externa regelverk	2
2. Definitioner m.m.	2
3. Riktlinjer för ersättningar	3
3.1. Grundläggande principer för ersättningar	3
3.2. Rörliga ersättningar	4
3.2.1. Resultatbedömning och riskjustering.....	4
3.2.2. Utbetalning av rörlig ersättning till särskilt reglerad personal.....	4
3.2.3. Ersättning i form av andelar i förvaltade fonder och andra instrument.....	5
3.2.4. Garanterad rörlig ersättning och inlösen av tidigare anställningskontrakt	6
4. Styrning.....	6
5. Uppföljning och kontroll.....	7
6. Offentliggörande	7
7. Information och tillgängliggörande.....	7
8. Uppföljning.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
9. Dokumentversionshantering.....	8

1. Inledning

1.1. Sammanfattning

Denna policy innehåller bestämmelser för hur Bolagets ersättningssystem ska vara utformat och hur rörliga ersättningar ska hanteras.

Dokumenttyp: policy

Fastställs av: Styrelsen

Senast fastställt: 2022-11-16

1.2. Bakgrund och syfte

Bolaget ska ha en ersättningspolicy som styr hur rörliga ersättningar till särskilt reglerad personal ska hanteras. Syftet med ersättningspolicyen är att den dels ska främja en sund och effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande bland Bolagets anställda, dels förhindra att anställda agerar på ett sätt som står i konflikt med Fondernas, dess investerares och övriga kunders intressen. Vidare beskriver ersättningspolicyen hur ersättningssystemet är uppbyggt samt dess tillämpning och uppföljning.

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.

Ersättningspolicyen 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 pensionspolicy.

Bolagets ersättningssystem ska vid var tid vara utformat så att det dels gynnar Bolagets och förvaltda 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 ska om det beslutar att tillämpa rörliga ersättningar för en eller flera anställda tillse att det finns en balans mellan fasta och rörliga ersättningsdelar och att de fasta delarna utgör en så stor del av en anställds totala ersättning att det är möjligt att sätta den rörliga ersättningen till noll. Den rörliga ersättningen till en anställd, som ingår i kategorin särskilt reglerad personal, får avseende ett visst år maximalt uppgå till 200 procent av dennes fasta ersättning under samma år. Undantag från denna maximigräns får i enskilda fall beslutas av styrelsen.

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.

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.

3.2. Rörliga ersättningar

3.2.1. *Resultatbedömning och riskjustering*

Det resultat som ligger till grund för beräkningen av rörlig ersättning ska i huvudsak vara baserat på riskjusterade vinstmått som beaktar såväl nuvarande som framtida risker i Bolagets och dess förvaltade fonder. Bolaget ska om det använder subjektiva bedömningar för att justera resultatet se till att de överväganden som görs är väl avvägda och dokumenterade. Även den anställdes efterlevnad av Bolagets policyer för integrering av hållbarhetsrisker i dess investeringsprocess ska beaktas.

Bolagets resultatbedömning ska göras ur ett flerårigt perspektiv. Bedömningen ska baseras och på långsiktigt hållbart resultat samt riskerna i förvaltade fonder. Hänsyn ska också tas till rekommenderad innehavsperiod för förvaltade värdepappersfonder samt inlösenpolicy för förvaltade alternativa investeringsfonder.

Bolaget ska basera den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal på en sammanvägning av

- a) den anställdes resultat som
- b) den berörda resultatenhetens, fondernas och Bolagets totala resultat.

Vid bedömningen ska såväl finansiella som icke-finansiella kriterier beaktas. Exempel på icke-finansiella kriterier är att hänsyn ska tas till huruvida den anställda har följt gällande externa och interna regelverk.

3.2.2. *Utbetalning av rörlig ersättning till särskilt reglerad personal*

Om beslut om rörlig ersättning fattas för särskilt reglerad personal ska 40 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp i tre år innan den betalas ut eller äganderätten går över på den anställda. Bolaget kan efter beslut från styrelsen i enskilda fall undanta rörliga ersättningar som uppgår till mindre belopp från kravet på uppskjutande om detta kan anses lämpligt med beaktande av Bolagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

Bolaget har rätt att tillämpa en längre uppskjutandetid än ovan om detta är motiverat med hänsyn till riskerna i förvaldade fonder och om dessa risker inte kan anses tillräckligt beaktade genom den riskjustering som skett enligt p. 3.2.1 ovan. Bolaget får också om dess finansiella situation medger utbetalning efter tre år besluta om att förlänga uppskjutandeperioden.

För särskilt reglerad personal som har rörliga ersättningsdelar på ett särskilt högt belopp ska 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp i tre år innan den utbetalas enligt de principer som anges ovan. Med ett "särskilt högt belopp" avses rörlig ersättning som väsentligen avviker från vad som från tid till annan är normalt i Bolagets verksamhet.

Uppskjuten del av rörlig ersättning utbetalas en gång per år under uppskjutandetiden jämnt fördelat över uppskjutandetiden (pro rata) med start ett år efter att den rörliga ersättningen beslutades.

Den del av den rörliga ersättningen som skjuts upp ska vara villkorad av att det resultat som legat till grund för beslutet om rörlig lön inte ändrats i efterhand, att en utbetalning av ersättningen är fortsatt motiverad med hänsyn till Bolagets, den berörda enhetens eller fondens och den anställdes resultat samt av att Bolagets finansiella ställning möjliggör en utbetalning av hela eller delar av beloppet. Den uppskjutna delen av den rörliga ersättningen kan om dessa villkor inte är uppfyllda helt eller delvis komma att falla bort.

Vad som angivits ovan innebär att den anställdes rätt till uppskjuten rörlig ersättning helt eller delvis kan komma att falla bort under något av följande förhållanden:

- Bolaget är eller till följd av utbetalningen riskerar att bli insolvent,
- Bolaget genom förpliktelsen att utbetala den uppskjutna rörliga ersättningen, eller genom att fullgöra densamma, skulle komma att ha otillräcklig kapitaltäckning eller sakna förmåga att i erforderlig mån stärka sin kapitalbas,
- berörda fonder avviker väsentligt (i negativt hänseende) från den avkastnings- eller risknivå som eftersträvas eller kan förväntas utifrån de mål som gäller för fonderna eller påverkas av en väsentlig brist i riskhanteringen som beror på den anställda eller dennes affärsenhet,
- den anställda i väsentlig mån har misskött sina förpliktelser mot Bolaget eller dess kunder och andelsägare
- att förutsättningarna för beslutet om rörlig ersättning i väsentlig mån har visat sig vara felaktiga eller oskäliga, t.ex. om det resultat som legat till grund för ersättningen behövt ändras i efterhand eller uppkommit genom att Bolagets verksamhet under den aktuella resultatperioden bedrivits i strid med lag eller under förhållanden som medfört straff, sanktioner eller väsentliga skadeståndsanspråk från kunder och andelsägare.

Bolaget tillåter inte att anställda använder sig av personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller genom förbindelser i anställningsavtal och i samband med utbetalning av rörlig ersättning.

3.2.3. *Ersättning i form av andelar i förvaldade fonder och andra instrument*

Bolaget ska, om antingen det totala värdet av förvaldade värdepappersfonder eller det totala värdet av förvaldade alternativa investeringsfonder överstiger 50 procent Bolagets totala förvaldade kapital (inkl. diskretionära mandat), vid sådan rörlig ersättning som avses i föregående avsnitt, utbetala 50

procent av ersättningen i form i andelar i förvaltade fonder eller i instrument som på annat sätt leder till motsvarande intressegemenskap med fonderna. Vad nu angivits gäller både den del av den rörliga ersättningen som skjutits upp och den del av ersättning som inte skjutits upp. Uppskjuten del av andelarna ska utbetalas i samma takt och enligt samma principer som gäller för övrig uppskjuten rörlig ersättning (se ovan).

Antalet fondandelar eller motsvarande instrument som den anställde är berättigad till ska, med sedvanliga omräkningsvillkor för utdelningar i fonderna och liknande åtgärder som påverkar den anställdes rätt, bestämmas vid tiden för beslut om rörlig ersättning. Därigenom påverkas den anställde av berörda fonders värdeförändringar under uppskjutandetiden

Den anställde får inte, oavsett om andelarna avser uppskjuten ersättning eller inte, förfoga över de andelar eller instrument som utbetalats enligt detta avsnitt inom ett år från det att äganderätten till andelarna eller instrumenten övergått till den anställde. Detta gäller oavsett om den rörliga ersättningen skjutits upp eller inte. Bolaget ska säkerställa att något förfogande inte kan ske genom avtal med den anställde eller genom utformningen av de villkor som gäller för de utbetalade instrumenten.

Bolaget ska ha möjlighet att vid beslut om rörlig ersättning fastställa att en större andel av ersättningen ska utbetalas genom andelar eller instrument än vad som angivits ovan, eller att förfogandeförbudet ovan ska gälla under en längre period, om detta är motiverat av hänsyn till de risker som verksamheten, i vilken den anställde verkar, medför för fondernas långsiktiga och hållbara resultat, den anställdes ansvar och arbetsuppgifter samt storleken på den rörliga ersättningen.

Vad som anges i detta avsnitt gäller för sådan särskild reglerad personal som identifierats enligt det regelverk som ligger till grund för bolagets skyldighet att utbetala ersättning i fondandelar.

3.2.4. *Garanterad rörlig ersättning och inlösen av tidigare anställningskontrakt*

Garanterad rörlig ersättning får endast förekomma i samband med nyanställning. Sådan ersättning ska vara begränsad till det första anställningsåret.

Bolaget ska säkerställa att sådana ersättningspaket som erbjuds nyanställd vid inlösen av tidigare anställningsavtal överensstämmer med denna ersättningspolicy.

4. **Styrning**

Bolagets ersättningspolicy ska fastställas av styrelsen. Styrelsen har det yttersta ansvaret för att ersättningspolicyn 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 ersättningspolicyn. 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 ersättningsystem. 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.

9. Dokumentversionshantering

Datum	Kommentar	Fastställd	Version
-	-	-	1
-	-	-	2
140521	Uppdaterad med anledning av AIF-ansökan (nya regelhänvisningar).	-	3
150326	Anpassning till nya externa regelverk - nytt avsnitt 3.2.3 och 3.2.4 samt ändring i avsnitt 6. Vissa språkliga justeringar och förtydliganden.	150415	4
151124	Förtydligande att bolagets extern revisor ansvarar för uppföljning och kontroll av efterlevnad av policyn.	151126	5
161117	Ändringar till följd av nya regler i bl.a. FFFS 2013:9	161122	6
171031	Redaktionella ändringar – förtydliganden.	171121	7
181113	Antas på nytt	181121	7
191128	Antas på nytt	191202	7
200917	Språkliga ändringar utan ändring i sak.	201119	7
210309	Ändringar i avsnitt 2, 3.1 och 3.2.1 med anledning av Disclosureförelöningen.	210309	8
211022	Antas på nytt	211117	8
221015	Förtydligande om vem som beslutar om ersättningar och att vi ej är kollektivanslutna.	221116	9