

25. Ersättningspolicy

Denna instruktion har fastställts av styrelsen för Consortum Kapitalförvaltning AB vid styrelsemöte den 19/12 2017.

1 INLEDNING

Enligt Finansinspektionens Föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i bl.a. värdepappersbolag, 2 kap. 1 §, ska ett värdepappersbolag ha en dokumenterad ersättningspolicy som bl.a. beskriver grunder och principer för hur ersättningar ska fastställas, tillämpas och följas upp i företaget. Ersättningspolicyn ska dels vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering och dels motverka ett överdrivet risktagande. Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet. Ersättningspolicyn ska omfatta alla anställda. Vidare framgår av 2 kap. 2 § i Föreskrifterna att ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till företagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

Vidare följer av lag (2007:529) om värdepappersmarknaden ("LVPM") att ersättningspolicyn ska syfta till att främja ansvarsfulla affärsmetoder och en rättvis behandling av kunder och till att undvika intressekonflikter i förhållande till kunderna. Ytterligare bestämmelser finns i artikel 27 i Kommissionens delegerade förordning EU 2017/565.

Syftet med Föreskrifterna är att motverka olämpligt utformade ersättningssystem och ett överdrivet risktagande på alla nivåer i omfattade företag. Mot bakgrund av ovanstående har Consortum Kapitalförvaltning ABs ("Bolaget") styrelse i denna policy fastställt närmare grunder, principer och riktlinjer för Bolagets ersättningar till anställda.

2 DEFINITIONER M.M.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil: Anställda, som identifierats i riskanalys i avsnitt 3 nedan.

Ersättning: Ersättning utgörs av samtliga ersättningar och förmåner till en anställd. Ersättningen kan bestå av exempelvis kontant lön, andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och bilförmåner.

I Bolaget förekommer följande av ovan nämnda typer av ersättning: kontant fast lön, pensionsförmåner, provisionsersättning och bilförmåner.

Rörlig ersättning: Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek, vanligtvis en 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 resultat- eller balansräkning.

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

3 RISKANALYS - ANSTÄLLDA VARS ARBETSUPPGIFTER HAR EN VÄSENTLIG INVERKAN PÅ FÖRETAGETS RISKPROFIL

Bolaget bedriver ingen handel med finansiella instrument för egen räkning, lämnar inte krediter och tar inte emot inlåning, varför risknivån i egen balansräkning är mycket begränsad och antalet medarbetare som kan anses ha en väsentlig inverkan på Bolagets risknivå, såväl direkt som indirekt, är mycket begränsade.

Bolaget bedriver en verksamhet som styrelsen har beslutat ska kännetecknas av låg risk och god intern kontroll. Löpande kontroller i verksamheten görs både inom olika affärsprocesser och av bolagets risk- respektive compliancefunktion samt av bolagets internrevisor.

Bolaget har analyserat samtliga anställningskategorier och vilka som har arbetsuppgifter som har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Analysen har gjorts utifrån FFFS 2011:1 2 kap. 3 § och kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014. Analysen har resulterat i följande bedömning.

Verkställande ledning m.fl.

Bolaget har en VD, dock ingen vice VD. Bolaget har heller ingen ledningsgrupp. Endast Bolagets VD utgör således Bolagets verkställande ledning och anses därmed genom sin ställning ha en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. VD har dock ingen rörlig ersättning.

Övrigt ledningsansvar

Endast en person, utöver VD, har ansvar för en väsentlig affärsenhet, den ansvarige för Kapitalförvaltning. Detta ansvar innefattar dock inte ansvar för strategiska eller andra grundläggande beslut om affärsverksamheten, inte heller ansvar för risktagande och hanteringen av detta inom affärsenheten. Detta ansvar ligger för samtliga affärsenheter på styrelse och VD. Ansvar för lönesättning eller andra ersättningsfrågor inom enheten. Ansvar utgör ett rent administrativt ansvar för den dagliga verksamheten. Mot bakgrund härav bedöms inte den anställde ha en väsentlig påverkan på bolagets riskprofil. Personen har inte heller någon form av rörlig ersättning. Bolaget har en Operativ chef, med ansvar för bl.a. personalfrågor. Den Operativa chefen har dock ingen rörlig ersättning I övrigt finns det ingen, utöver VD och den Operativa chefen, som har ansvar för en funktion som svarar för rättsliga frågor, finansfrågor (inkl. beskattning och budget), personal, IT eller ekonomisk analys.

Bolaget har ingen riskkommitté.

Det finns ingen i Bolaget, utöver VD, som ansvarar för att föreslå, besluta om, godkänna eller inge veto mot krediter eller införandet av nya produkter. Bolaget tillhandahåller inga kreditprodukter och har inget handelslager.

Kontrollfunktioner

Ingen av de ansvariga för Bolagets funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) eller internrevision är anställda i Bolaget och omfattas således inte av Bolagets ersättningssystem.

Kvantitativa kriterier

Ingen av Bolagets anställda erhöll under föregående budgetår en total ersättning motsvarande minst 500.000 euro.

Endast Bolagets VD tillhör de 0,3 % av Bolagets anställda som fått högst ersättning under föregående budgetår.

En anställd har under föregående budgetår erhållit högre total ersättning än ansvarig för Kapitalförvaltning. Denne har dock endast erhållit fast ersättning.

Ingen av de övriga kvantitativa kriterier som framgår av EU förordningens artikel 4 är heller uppfyllda.

Sammanfattningsvis utvisar analysen att endast VD, operativ chef och den anställde som erhållit högre total ersättning än ansvarig för Kapitalförvaltning, genom sin ställning eller pga. kvantitativt kriterium kan anses ha en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

4 GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER OCH RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNINGAR

Lön och andra anställningsvillkor ska vara sådana att Bolaget kan attrahera och behålla kompetenta medarbetare. Bolaget har en ersättningsstruktur där majoriteten av all personal har 100 % fast lön och endast i ett fåtal fall har anställda en kombination av fast lön och provisionsersättning. Fast lön ska vara marknadsmässig och baseras på den anställdes ålder, utbildning och erfarenhet.

Kriterierna för provisionsersättning framgår av anställningsavtal men kan i korthet beskrivas som en volymbaserad procentandel på den anställdes totala intjäning, med undantag för en schabloniserad overhead kostnad, enligt en trapp-/intervallmodell. Provisionsersättningen baseras på en redan genererad intäkt och kan därmed inte påverkas av framtida riskåtaganden (och utgör därmed s.k. provisionsbaserad lön enligt FFFS 2011:1, 1 kap. 4 § p. 7, dvs. ska inte betraktas som rörlig ersättning).

Styrelsens samlade bedömning är att Bolagets ersättningsmodell är anpassad till Bolagets verksamhet och dessutom involverar flera parametrar vilka syftar till att enskild personal inte ska få incitament till, och inte heller ha möjlighet att ta, orimliga risker i syfte att generera hög personlig ersättning. Vidare bedöms Bolagets ersättningssystem inte medföra att någon intressekonflikt uppkommer i förhållande till kunderna eller påverka Bolagets förmåga att främja ansvarsfulla affärsmetoder och behandla kunderna rättvist.

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

Garanterad rörlig ersättning får endast förekomma i samband med nyanställning och om det finns särskilda skäl för det. Sådan ersättning ska, om den förekommer, begränsas till det första anställningsåret.

Bolagets ersättningssystem ska vid var tid vara utformat så att det dels gynnar Bolagets långsiktiga intressen, dels överensstämmer med de regler och principer som har upprättats i syfte att skydda kunder, investerare och aktieägare. De ersättningar som Bolaget betalar ut får inte äventyra Bolagets långsiktiga resultat och ekonomiska ställning. I det fall Bolagets styrelse avser att bevilja och betala ut rörliga ersättningar till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagens riskprofil enligt avsnitt 3 ovan ska styrelsen se till att ersättningsnivån inte heller sätts så högt att den begränsar Bolagets förmåga att uppfylla lagstadgade krav på Bolagets kapitalbas. Ersättningarna ska inte vara så höga att de äventyrar Bolagets förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel.

Det ska finnas en lämplig balans mellan de fasta samt rörliga ersättningarna, den fasta ersättningen ska vara tillräckligt stor av den totala ersättningen så att den rörliga kan sättas till noll.

Som framgår ovan tillämpar Bolaget i nuläget ingen rörlig ersättning enligt föreskrifternas definition. För det fall rörlig ersättning skulle förekomma kan sådan ersättning för en anställd uppgå till maximalt 100 % av den fasta ersättningen. Avsteg från denna princip ska i varje enskilt fall godkännas av styrelsen. Avsteg får dock inte ske för anställd som omfattas av bestämmelsen i 8 kap. 8e § lagen om värdepappersmarknaden.

5 STYRNING

Styrelsen har det yttersta ansvaret för att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp. 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 anlitat externa konsulter att upprätthålla Bolagets kontrollfunktioner. Styrelsen beslutar därför endast om ersättningen till den verkställande ledningen.

Bolaget har utsett Bernt Magnusson, styrelseledamot, att ansvara för följande:

- a) beredning av styrelsebeslut avseende ersättning till den verkställande ledningen,
- b) beredning av styrelsebeslut avseende åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bolagets ersättningspolicy, och
- c) en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem.

I beredningen av styrelsebeslut enligt ovan ska hänsyn tas till aktieägares, investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen.

Styrelseledamoten ingår inte i Bolagets verkställande ledning och han har tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning.

6 RESULTATBEDÖMNING OCH RISKJUSTERING

Bolaget ska beakta att rörliga ersättningar, i det fall beslut om sådana skulle fattas, och provisionsersättningar står i lämplig balans till de fasta ersättningar som Bolaget utger. Bolagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkningen av rörlig ersättning ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått, avseende såväl nuvarande som framtida risker.

Bolagets resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att dels säkerställa att bedömningen baseras på långsiktiga resultat, dels att Bolagets underliggande konjunkturcykel samt affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut.

Bolaget ska, om rörlig ersättning skulle förekomma, basera den rörliga ersättningen till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil på såväl i) den anställdes resultat som ii) den berörda resultatenhetens och Bolagets totala resultat. Vid bedömningen ska såväl finansiella som icke- finansiella kriterier beaktas. De finansiella och icke- finansiella kriterier som Bolaget lägger till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras.

Bolaget ska vidare ta hänsyn till kostnaderna för att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

7 UTBETALNING AV RÖRLIG ERSÄTTNING TILL ANSTÄLLDA VARS ARBETSUPPGIFTER HAR EN VÄSENTLIG INVERKAN PÅ FÖRETAGETS RISKPROFIL

Om beslut om rörlig ersättning fattas ska, för anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil och vars rörliga ersättning under ett år uppgår till minst 100.000 kr, minst 40 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp minst tre år innan den betalas ut eller äganderätten går över på den anställde. Vid beslutet av hur stor del av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp, och hur länge, ska Bolaget ta hänsyn till dess konjunkturcykel, de risker affärsverksamheten medför, den anställdes ansvar och arbetsuppgifter samt storleken på den rörliga ersättningen.

För anställda i den verkställande ledningen och andra av Bolagets anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil som har rörliga ersättningsdelar överstigande 500.000 kr ska minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp. Utbetalning av uppskjuten ersättning ska betalas ut pro rata, dvs en gång om året jämnt fördelat över den tid som ersättningen skjutits upp, dvs 1/3 av uppskjuten ersättning året efter det att ersättningen beslutades, 1/3 året därefter osv.

Den uppskjutna ersättningen ska endast betalas ut eller övergå till den anställde till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation (kopplat till Bolagets kapitaltäckningskvot) och motiverat enligt Bolagets, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna utgå helt av samma skäl.

8 UPPFÖLJNING OCH KONTROLL

Bolaget har utsett dess internrevisor att utgöra oberoende kontrollfunktion såvitt avser uppföljning och kontroll av ersättningspolicyn.

Internrevisorn ska när det är lämpligt och i vart fall årligen granska huruvida Bolagets ersättningsystem överensstämmer med denna ersättningspolicy.

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

Vid den bedömnings- och utvärderingsprocess som styrelseledamoten utför i enlighet med vad som angivits ovan i avsnittet om styrning ska lämpliga kontrollfunktioner delta.

9 OFFENTLIGGÖRANDE

Bolagets styrelse ska tillse att en redogörelse för ersättningar offentliggörs i samband med att årsredovisningen fastställs. Sådan redogörelse ska innehålla relevant, tydlig och begriplig information om principerna i denna policy. Uppgifterna i redogörelsen bör publiceras i sådan form att enskilda personers ekonomiska förhållanden inte riskerar att avslöjas.

Redogörelsen ska framgå av årsredovisningen, i en bilaga till årsredovisningen och på Bolagets webbplats samt innehålla de uppgifter som framgår av 8 kap. FFFS 2014:12 och artikel 450 i Förordning EU 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersbolag, i relevanta delar. I det fall redogörelsen inte framgår av årsredovisningen eller bilaga till årsredovisningen, ska Bolaget i årsredovisningen upplysa om var informationen offentliggörs.

Redogörelsen ska vara tillgänglig minst ett år efter att den offentliggjorts.

10 INFORMATION OCH TILLGÄNGLIGGÖRANDE

Samtliga anställda ska informeras om dels de kriterier som styr deras ersättning, och dels om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyn ska vara tillgänglig för alla anställda på Bolagets interna nätverk.

11 FUNKTIONEN FÖR REGELEFTERLEVNAD

Funktionen för regelefterlevnad har lämnat råd och även i övrigt bistått vid utarbetandet av denna policy.