

Finserve Nordic AB

## 7. ERSÄTTNINGS- OCH PENSIONSPOLICY

Fastställd av styrelsen för Finserve Nordic AB vid styrelsemöte  
Den 12 mars 2018

Reviderad av styrelsen den 5 december 2023

## 1 DEFINITIONER

I denna policy ska termer och beteckningar ha följande betydelse.

*Anställda i ledande strategiska befattningar:* Anställda med ledningsansvar för Bolagets kontrollfunktioner eller väsentliga affärsenheter.

*Diskretionär pensionsförmån:* En pensionsförmån som Bolaget på individuell basis beviljar anställda som en del av deras rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som anställda tjänat in enligt villkoren i förvaltarens pensionssystem.

*Ersättning:* Alla ersättningar och förmåner från Bolaget samt alla belopp som betalas direkt av fonden (inklusive särskild vinstandel) till en anställd, t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av andelar eller aktier i en värdepappersfond eller en alternativ investeringsfond, eller ett instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap som andelar eller aktier i en alternativ investeringsfond, pensionsavsättningar, avgångsvederlag eller bilförmåner.

*Kontrollfunktion:* Bolagets funktioner för riskkontroll, oberoende värdering, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

*Rishtagare:* En anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över Bolagets eller en av Bolaget förvaltat alternativ investeringsfonds riskprofil. Här avses normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för Bolagets eller för en av Bolaget förvaltat alternativ investeringsfonds räkning, eller på annat sätt påverka förvaltaren eller den förvaltade fondens risk.

*Särskilt reglerad personal:* Den verkställande ledningen och anställda i följande personalkategorier:

- anställda i ledande strategiska befattningar,
- anställda med ansvar för kontrollfunktioner,
- risktagare, och
- anställda vars totala ersättning uppgår till eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

*Rörlig ersättning:* Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som saknar koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets eller en av Bolaget förvaltat alternativ investeringsfonds resultat- eller balansräkning.

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

## **2 INLEDNING**

Mot bakgrund av 8 kap. 22 § lagen (2013:561) om förvaltare av alternativa investeringsfonder, 2 kap. 17 c § lagen (2004:46) om värdepappersfonder, 9 kap. FFFS 2013:10, 8 kap. 8 e § 1 st 1 p d), 8 kap. 8 f § och 9 kap 10 § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden, FFFS 2011:1, artiklarna 2-4 i Förordning (EU) 604/2014, artikel 27 i förordning (EU) 2017/565, och artikel 5 i Förordning (EU) 2019/2088 har bolaget fastställt följande ersättningspolicy

Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten (ESMA) har även utfärdat riktlinjer om ersättningspolicy enligt AIFM-direktivet. Bolagets ersättningspolicy, utbetalt belopp och dess tillämpning ska offentliggöras senast i samband med att årsberättelsen för specialfonden respektive årsredovisningen för Bolaget offentliggörs. Informationen ska avse förhållandena per balansdagen.

Europeiska bankmyndigheten har även utfärdat riktlinjer EBA/GL/2015/22.

Enligt de ovan nämnda regelverken ska Bolaget ha en ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande.

Ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till Bolagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med affärsstrategi, mål, värderingar och intressena för fonden eller investerarna, samt innehålla åtgärder för att undvika intressekonflikter.

Ersättningspolicyn ska tillämpas könsneutralt innebärande dels att all personal oavsett kön bör ha rätt till samma ersättning för lika eller likvärdigt arbete, dels att löneökningar och karriärmöjligheter inte bör vara kopplade till kön.

Bolaget ska vidare analysera vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Bolaget ska identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil.

Lön och övriga anställningsvillkor ska vara sådana att Bolaget kan attrahera och behålla kompetenta medarbetare. Anställda ska informeras om vilka kriterier som styr deras ersättning och hur deras resultat bedöms.

Policyn ska ses över och fastställas regelbundet, minst en gång per år, eller annars vid behov. Ändringar i policyn ska godkännas och antas av styrelsen.

Bolagets VD ansvarar för att denna policy vid behov uppdateras och framläggs till styrelsen för godkännande.

### **3 POLICYNS MÅLGRUPP**

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i Bolaget.

### **4 PERSONAL MED EN VÄSENTLIG INVERKAN PÅ BOLAGETS RISKPROFIL**

Av regelverket framgår att Bolaget ska analysera vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Bolaget ska på grundval av analysen identifiera särskilt reglerad personal hos förvaltaren.

Inom ramen för analysarbetet ska Bolaget dokumentera och särskilt motivera om anställda i ledande strategiska befattningar, anställda med ansvar för kontrollfunktioner, risktagare, och anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen. Av analysen framgår huruvida någon av de personalkategorier som anges i föreskrifterna inte väsentligen anses kunna påverka Bolagets eller den förvaltade specialfondens riskprofil och därför inte ska anses tillhöra Bolagets särskilt reglerade personal.

Det åligger Bolagets verkställande direktör att varje år genomföra ovan angiven analys och presentera ett skriftligt underlag till styrelsen, som fattar beslut om vilken personal som ska utgöra särskilt reglerad personal hos Bolaget. I det fall personal nyanställs under året ska den verkställande direktören tillse att en prövning görs om den nyanställde ska ingå i kretsen av särskild reglerad personal och i tveksamma underställa styrelsen frågan för beslut.

Bolagets styrelse har genomfört en analys. Särskild reglerad personal utgörs av samtliga förvaltare, Bolagets VD och Bolagets CRO och Bolagets ansvarig för oberoende värdering.

## 5 ÅTGÄRDER FÖR ATT HANTERA INTRESSEKONFLIKTER

### 5.1 Inledning

Ett system som ger en stor ersättning till en enskild anställd som bidragit till goda resultat i det korta perspektivet, men vars beslut på längre sikt kan leda till förluster för Bolaget, kan snedvrída de anställdas perspektiv och kan få dem att bortse från Bolagets bästa i det långa loppet.

En felaktig utformning av ersättningssystem och betalningar av rörliga ersättningar kan dessutom påverka Bolagets likviditet negativt och få till följd att Bolaget inte uppfyller kraven i regelverket.

Mot denna bakgrund är det av största vikt att Bolaget försäkrar sig om att dess ersättningspolicy och ersättningssystem är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering. Ett led i detta arbete är att identifiera och redovisa vilka åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter. Nedan redovisas vilka åtgärder som Bolaget kommer att vidta.

### 5.2 Identifierade intressekonflikter

Ett system som ger en stor ersättning till en enskild anställd som bidragit till goda resultat i det korta perspektivet, men vars beslut på längre sikt kan leda till förluster för företaget, kan snedvrída de anställdas perspektiv och kan få dem att bortse se från Bolagets bästa i det långa loppet.

Personer som deltar i förvaltningen eller utför andra tjänster skulle potentiellt med ett bristfälligt utformat ersättningssystem kunna ta överdriven risk eller bryta mot fondbestämmelserna, placeringsriktlinjerna i avtal om portföljförvaltning, och Bolagets interna regler, i syfte att kortsiktigt öka sin egen ersättningsnivå. Vidare skulle förvaltade tillgångar kunna värderas till högre belopp än marknadspris i syfte att öka Bolagets avgiftsuttag/ersättning.

Den potentiella intressekonflikten hanteras genom att rörlig ersättning till anställda i ledande position och anställda som kan påverka Bolagets risknivå ska baseras på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenhetens och Bolagets totala resultat enligt avsnitt 4. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas. De finansiella och icke-finansiella kriterier som Bolaget lägger till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras.

Bolaget har vidare identifierat att dess intresse är att generera vinst till sina ägare samtidigt som kunds intresse är att få en så god avkastning som möjligt på sitt investerade kapital i förhållande till risknivå och till lägsta möjliga kostnad. Detta kan få till följd att incitamenten för kund och beslutsfattare i Bolaget inte sammanfaller och att Bolaget eller individer i Bolaget kan ta risk med kunds tillgångar i syfte att skapa egen vinning samt tjäna mer på en uppgång än de förlorar på en nedgång. För att söka likställa parternas intressen ska avgifterna därför vara tydliga. Förväntad risk och placeringsbegränsningar är specificerade och får inte överskridas.

För att säkerställa de granskande funktionernas oberoende utgår inte någon rörlig ersättning till personer verksamma i sådana funktioner.

I det fall styrelsen skulle fatta beslut om att införa rörlig ersättning till personer i kontrollfunktioner, ska styrelsen och den verkställande direktören se till att den bestäms utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen, oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar.

## **6 STYRNING OCH KONTROLL**

Styrelsen ska besluta om fast och rörlig ersättning till särskilt reglerad personal medan den verkställande direktören, eller den person som han eller hon har delegerat ansvaret till, ska besluta om fast ersättning till personal som inte ingår i kretsen av särskilt reglerad personal. Enligt 8 kap. 23 a § aktiebolagslagen (2005:551) åligger det bolagsstämman att besluta om ersättning för styrelseuppdrag.

Mot bakgrund av Bolagets storlek, storleken på de av Bolaget förvaltade fonderna, Bolagets interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet gör Bolaget bedömningen att Bolaget inte har behov att bilda en särskild ersättningskommitté. Det åligger istället styrelsen att utse en ledamot med särskilt ansvar för att bereda styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan. I denna bedömnings- och utvärderingsprocess ska funktionen för riskhantering och funktionen för regelefterlevnad delta.

Detta förslag ska innehålla:

- Total rörlig ersättning
- Total rörlig ersättning i förhållande till Bolagets totala fasta ersättningar
- Rörlig ersättning fördelat på respektive anställd
- Bolagets samlade resultat för mätperioden
- Den anställdes individuella prestation vid bestämmandet av andelen rörlig ersättning ska beaktas (a) storleken av, och kostnaden av, kapitalet som krävs för att täcka de risker som påverkat periodens resultat, (b) storlek och kostnad

för likviditetsrisken och (c) möjligheten att förväntningar om framtida intäkter inte realiseras.

Det åligger utsedd styrelseledamot att vid sin beredning av styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan ange de finansiella och i förekommande fall icke-finansiella kriterier som ska ligga till grund för styrelsens beslut om ersättning. Motsvarande uppgift ankommer på den verkställande direktören, eller den person som han eller hon har delegerat ansvaret till, inför beslut om fast ersättning till personal som inte ingår i kretsen av särskilt reglerad personal.

Den av styrelsen utsedda ledamoten ska dessutom, i vart fall årligen, i samråd med funktionen för regelefterlevnad, utföra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Vid denna bedömning ska det granskas om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn.

Funktionen för regelefterlevnad ska senast i samband med att årsredovisningen fastställts rapportera resultat av granskningen till styrelsen.

Vid beslut som skulle innebära en jävssituation för en anställd eller styrelsemedlem ska personen avstå att delta i beslutet. Detta kan till exempel gälla beslut om egen ersättning eller beslut om affärstransaktioner där man bedömer att en jävssituation föreligger.

## **7 FAST ERSÄTTNING**

Med fast ersättning menas ersättning som är på förhand fastställd till belopp eller storlek (fast lön, pensionsförmåner, bilersättning och liknande förmåner).

Fast ersättning ska vara marknadsmässig och vara baserad på befattningshavarens kompetens, ansvarsområden samt arbetsuppgifter. Vid lönerrevision ska, förutom det som sagts ovan, den anställdes arbetsinsats bedömas utifrån

- noggrannhet,
- initiativförmåga,
- kundnöjdhet,
- regelefterlevnad,
- samarbetsförmåga, och
- bidrag till hållbarhet och sunt risktagande.

## 8 RÖRLIG ERSÄTTNING

Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning.

Rörlig ersättning ska inte innehålla diskretionära pensionsförmåner.

Ersättningsystemet ska uppmuntra till långsiktighet och stabilitet i Bolagets verksamhet. Mätningen av sådant resultat som ska ligga till grund för en eventuell rörlig ersättning ska vara grundat på en längre period (minst ett räkenskapsår). Den rörliga ersättningen får aldrig vara så stor att den väsentligen riskerar att försämra Bolagets ekonomiska ställning.

För att anses berättigad till rörlig ersättning ska den anställde även ha bidragit till Bolagets åtgärder för hållbara investeringar i fonderna, i den mån den anställde varit i en position att kunna bidra till dessa åtgärder, och inte ha bidragit till eller uppmuntrat osunt/överdrivet risktagande när det gäller hållbarhetsrisker.

Riskbedömningen kan bl. a påverkas av huruvida berörd personal är betydande delägare i Bolaget och även andelsägare i Bolagets fond, vilket i sådana fall bidrar till att minska risknivån för Bolaget, fonden och investerare i fonden.

I det fall ersättning utöver avtalsenlig lön och upplupen semesterersättning utgår till en anställd i samband med att anställningen upphör får sådan ersättning endast beslutas av den verkställande direktören, efter samråd med Bolagets funktion för regelefterlevnad. Sådan ersättning ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

### 8.1 Resultatbedömning och riskjustering

De finansiella och icke-finansiella kriterier som Bolaget lägger till grund för beslut om ersättning till särskild reglerad personal ska specificeras och dokumenteras, och biläggas det styrelseprotokoll där beslutet om rörlig ersättning har fattats.

Företagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning, ska baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas.

Om ett företag använder sig av subjektiva bedömningar för justering av resultat utifrån risk, ska de överväganden som ligger till grund för justeringen vara väl avvägda och dokumenterade.



Ett företags resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv, bl.a. anpassat till livscykeln för den specialfond som förvaltas respektive förvaltningsuppdrag. Det ska därigenom säkerställas dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att Bolagets underliggande konjunkturcykel samt specialfondens inlösenpolicy och investeringsrisker beaktas när den rörliga ersättningen betalas ut.

## **9 ERSÄTTNINGENS STRUKTUR**

### **9.1 Balans mellan fast och rörlig ersättning**

Ersättningsmodeller som kan förekomma i Bolaget ska ha en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar. En garanterad rörlig del ska endast förekomma i undantagsfall och då enbart vid nyanställningar. En sådan ersättning ska begränsas till det första anställningsåret.

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. Bolaget har här gjort bedömningen att en sådan ersättning inte i något fall ska kunna sättas till ett högre belopp än motsvarande tolv månadslöner. Undantag från denna princip får endast beslutas av styrelsen.

## **10 UPPSKJUTANDE**

Bolaget omfattas av kraven om uppskjutande av rörlig ersättning och tillämpbar vid var tidpunkt gällande regelverk för uppskjuten rörlig ersättning.

## **11 OFFENTLIGGÖRANDE AV INFORMATION OM ERSÄTTNINGSPOLICYN M.M.**

Bolaget ska i årsredovisningen, eller i en bilaga till årsredovisningen, och på sin webbplats offentliggöra följande information om ersättningspolicyen och Bolagets ersättningar:

1. Information om hur ersättningspolicyen beslutats och den riskanalys som ligger till grund för hur ersättningspolicyen utformats och den eventuella ersättningskommitténs sammansättning och befogenheter, uppgifter om externa konsulter som anlitats för framtagandet av ersättningspolicyen samt relevanta intressenters roll,
2. Information om sambandet mellan resultat och ersättning,
3. Information om hur ersättningssystemet utformats i huvuddrag, inklusive kriterierna för resultatbedömning och riskjustering, för uppskjuten utbetalning och för när äganderätten till uppskjuten ersättning övergår på den anställda,

4. Information om de resultatkriterier som ligger till grund för ersättning i form av aktier, aktierelaterade instrument, finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar,
5. De huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningssystemet och andra icke kontanta förmåner,
6. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden eller motsvarande resultatenheter,
7. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka företagets risknivå och övriga anställda, enligt följande:
  - a) intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning,
  - b) rörliga ersättningar fördelade på kontanter, aktier, aktierelaterade instrument och andra finansiella instrument samt andra rörliga delar,
  - c) uppskjuten ersättning med angivande hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över,
  - d) utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,
  - e) avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning,
  - f) utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.
8. Information om hur denna policy är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker

Uppgifterna ska offentliggöras på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden, vilket innebär att informationen enligt ovan i förekommande fall kan behöva begränsas.