

Finserve Nordic AB

## 7. ERSÄTTNINGS- OCH PENSIONSPOLICY

---

Fastställd av styrelsen för Finserve Nordic AB vid styrelsemöte

Den 12 mars 2018

Reviderad av styrelsen den 29 augusti 2024

## 1 DEFINITIONER

I denna policy ska termer och beteckningar ha följande betydelse.

*Anställda i ledande strategiska befattningar:* Anställda med ledningsansvar för Kontrollfunktioner eller väsentliga affärsenheter och Verkställande ledning.

*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 fonder (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 ("AIF"), eller ett instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap som andelar eller aktier i en AIF, pensionsavsättningar, avgångsvederlag eller bilförmåner.

*Kontrollfunktion:* Personal som ansvarar för Bolagets funktioner för riskkontroll, oberoende värdering, regelefterlevnad och internrevision.

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

*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 förvaltd fonds resultat- eller balansräkning.

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

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

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

## 2 INLEDNING

Mot bakgrund av 8 kap. 22 § lag (2013:561) om förvaltare av alternativa investeringsfonder, 2 kap. 17 c § lag (2004:46) om värdepappersfonder, 9 kap. FFFS 2013:10, artikel 27 i förordning (EU) 2017/565, och artikel 5 i Förordning (EU) 2019/2088 har Bolaget fastställt följande ersättningspolicy. ESMA har även utfärdat riktlinjer om en sund ersättningspolicy enligt AIFM-direktivet ("**ESMA:s riktlinjer**").

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i Bolaget.

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 överensstämja med affärsstrategi, mål, värderingar och intressena för fonderna och investerarna, samt innehålla åtgärder för att undvika intressekonflikter.

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

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 RISKANALYS

Bolaget ska årligen genomföra en analys av vilka risker som är förenade med Bolagets tillämpade ersättningspolicy och ersättningssystem.

Syftet med den årliga riskanalysen är att bedöma Bolagets egenskaper och att utveckla proportionerliga förfaranden för fasta och rörliga ersättning som är anpassade till de risker som Bolaget och Bolagets fonder är förenade med.

Risken analysen ska rapporteras skriftligen till styrelsen.

## 4 PERSONAL MED VÄSENTLIG INVERKAN PÅ BOLAGETS RISKPROFIL

Inom ramen för analysarbetet ska Bolaget analysera och dokumentera vilka anställda som utgör Särskilt reglerad personal. Av analysen ska särskilt framgå huruvida någon

anställd som tillhör de personalkategorier som anges i externa regler<sup>1</sup> bedömts inte tillhöra kategorin Särskilt reglerad personal med anledning av att han eller hon inte påverkar Bolagets eller Bolagets förvaltade fonders riskprofiler.

Det åligger VD 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 ny personal anställs under året ska VD tillse att en prövning görs om den nyanställda ska ingå i kretsen av Särskilt reglerad personal och i tveksamma fall underställa styrelsen frågan för beslut.

Bolagets styrelse har beslutat att Särskilt reglerad personal utgörs av Bolagets samtliga fondförvaltare, VD, CRO och ansvarig för oberoende värdering.

Bolagets styrelse har vidare beslutat att ansvarige för marknadsföring, ansvarige för försäljning och distribution samt ansvarige för sälj inte utgör Särskilt reglerad personal då de inte har befogenhet att ingå avtal/positioner eller fatta beslut som väsentlig påverkar riskpositionerna för de fonder som Bolaget förvaltar. En utvärdering av denna bedömning görs årligen.

## **5 ÅTGÄRDER FÖR ATT HANTERA INTRESSEKONFLIKTER**

### **5.1 Inledning**

Ett ersättningssystem 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 externa regelverkskrav.

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**

Personer som deltar i förvaltningen eller utför andra tjänster skulle potentiellt med ett bristfälligt utformat ersättningssystem kunna ta överdriven risk eller bryta mot fondbestämmelser, placeringsriktlinjerna i avtal om portföljförvaltning och Bolagets interna regler, i syfte att kortsiktigt öka sin egen ersättningsnivå. Vidare skulle

---

<sup>1</sup> Se 1 kap. 9 § 2 st. 19 p. FFFS 2013:10.

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. 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 Kontrollfunktionernas oberoende utgår inte någon Rörlig ersättning till personer verksamma i Kontrollfunktionerna. I det fall styrelsen skulle fatta beslut om att införa Rörlig ersättning till personer i Kontrollfunktioner, ska styrelsen och VD 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. VD, 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 Bolagets förvaltade fonder, 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 realiserar.

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 VD, 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 lönerevision 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**

Rörlig ersättning ska inte innehålla diskretionära pensionsförmåner.

Ersättningssystemet 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 ansvarsfulla 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. Vidare beskrivning återfinns under punkt 9.

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

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 VD, 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 Rörlig ersättning till Särskilt reglerad personal ska specificeras och dokumenteras, och biläggas det styrelseprotokoll där beslutet om Rörlig ersättning har fattats. Vidare ska anställda som utgör Särskilt reglerad personal informeras om vilka kriterier som har styrt deras Rörliga ersättning samt hur deras resultat har bedömts. Bedömningsprocessen för varje enskild Särskilt reglerad personal ska vara tillgänglig för individen.

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

När Bolaget 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.

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

### 9 ERSÄTTNING I RELATION TILL INTEGRERING AV HÅLLBARHETSRIKSKER

Hållbarhetsrisker beaktas när Bolaget sätter upp mål och utvärderar prestationer i bolagets fasta och rörliga ersättningssystem. Alla medarbetare som omfattas av ett

rörligt ersättningssystem mäts mot kvalitativa, kvantitativa, finansiella och icke-finansiella prestationsmål som är lämpliga för deras befattning och arbetsuppgifter. Målen sätts i linje med Bolagets uppdrag att leverera avkastning under ansvar i linje med policyn för Integrering av hållbarhetsrisker.

Vidare har alla anställda prestationsmål kopplade till risk och regelefterlevnad, inklusive hållbarhetsrisk, där efterlevnaden av bolagets interna policyer bedöms och kan påverka utfallet av det rörliga ersättningssystemet. Det rörliga ersättningssystemet främjar således anställdas incitament till kunders långsiktiga intressen samt främja långsiktig framgång tillika en sund och effektiv riskhanteringskultur.

## **10 ERSÄTTNINGENS STRUKTUR**

### **10.1 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.

## **11 UPPSKJUTANDE AV RÖRLIG ERSÄTTNING**

### **11.1 Uppskjutande av Rörlig ersättning**

Bolaget ska säkerställa att minst 60 % av utbetalningen av den Rörliga ersättningen till Särskilt reglerad personal, om den Rörliga ersättningen under ett och samma räkenskapsår överstiger 100 000 kr.

Vid beslut om storleken av det procentuella uppskjutande samt längden för uppskjutande av utbetalning av Rörlig ersättning till Särskilt reglerad personal beaktas, på individnivå, dels livscykeln, inlösenpolicyn och investeringsriskerna i de fonder som den Rörliga ersättningen är hänförlig till, den anställdes ansvar och arbetsuppgifter samt storleken på den Rörliga ersättningen.

Om styrelsen har beslutat att betala ut Rörlig ersättning som uppgår till ett särskilt högt belopp till en anställd som utgör Särskilt reglerad personal ska minst 60 % av utbetalningen av den Rörliga ersättningen betalas ut under kommande tre åren med 20% per år.

Utbetalning av uppskjuten Rörlig ersättning ska ske en gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras först ett år efter det att den Rörliga ersättningen beslutades.



Reglerna om uppskjutande av Rörlig ersättning gäller inte för personal som inte utgör Särskilt reglerad personal.

#### 11.2 Utbetalning i andelar eller aktier i relevant fond eller andra instrument

Bolaget ska, för de fonder där den rättsliga strukturen möjliggör det, säkerställa att minst 50 % av den Rörliga ersättningen till Särskilt reglerad personal består av andelar eller aktier i den fond som har legat till grund för den Rörliga ersättningen.

För Bolagets fondförvaltare ska den Rörliga ersättningen bestå av andelar eller aktier i den eller de fonder som fondförvaltaren förvaltar, eller i instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap som andelar eller aktier i den berörda AIF:en.

För Särskilt reglerad personal som inte är fondförvaltare ska medlen placeras i en portfölj av Bolagets olika fonder. Styrelsen fattar beslut om hur de uppskjutna medlen ska placeras i andelar eller aktier.

Bolaget behöver inte betala ut Rörlig ersättning i andelar eller aktier i fonder eller andra instrument för det fall Bolagets förvaltning av AIF:er understiger 50 % av den totala portfölj som förvaltas av Bolaget. Beräkningen av storleken av Bolagets förvaltade AIF:er ska göras per den 31 december årligen och undantag från betalningar i andelar eller instrument får tillämpas för utbetalning av Rörlig ersättning som hänför sig till det aktuella räkenskapsåret.

#### 11.3 Uppskjutanderegler enligt lag (2007:528) om värdepappersmarknaden.

Bolaget är undantaget från kraven om uppskjutande av Rörlig ersättning enligt lag (2007:528) om värdepappersmarknaden och tillämpar därför inte de regler om uppskjutande av Rörlig ersättning som anges i den lagen.

## 12 OFFENTLIGGÖRANDE AV INFORMATION OM ERSÄTTNINGSPOLICYN M.M.

Bolaget ska offentliggöra information om den tillämpade ersättningspolicyn och det tillämpade ersättningssystemet på sin webbplats och på det sätt som föreskrivs i tillämpliga regler för AIF-fonder och värdepappersfonder.

Uppgifter om ersättningar till anställda 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.