

---

## ERSÄTTNINGSPOLICY

CAAM Fund Services AB

---

|  |   |
|--|---|
| <b>Fastställd av</b>                           | Styrelsen   |
| <b>Senast antagen</b>                          | 8 mars 2021   |
| <b>Datum för ikraftträdande</b>                | 10 mars 2021  |
| <b>Fastställs</b>                              | Löpande dock minst årligen  |
| <b>Ansvarig för revidering och uppdatering</b> | VD  |
| <b>Ansvarig för implementering</b>             | VD  |
| <b>Ansvarig för kontroll av efterlevnad</b>    | Funktionen för regelefterlevnad   |
| <b>Lagrum</b>                                  | 2 kap. 17c § LVF,<br>8a kap. Finansinspektionens föreskrifter om värdepappersfonder (FFFS 2013:9),<br>8 kap. 22 § LAIF, och<br>9 kap. Finansinspektionens föreskrifter om förvaltare av alternativa investeringsfonder (FFFS 2013:10)<br>ESMA:s Riktlinjer om en sund ersättningspolicy enligt UCITS-direktivet (ESMA/2016/575)<br>Art 5 förordning (EU) 2019/2088 om hållbarhetsrelaterade upplysningar ("SFDR") |

## Innehållsförteckning

|   |   |
|---|---|
| 1. Introduktion.....  | 3 |
| 2. Riskanalys och särskilt reglerad personal.....                                 | 3 |
| 3. Bolagets ersättningssystem och struktur.....                                   | 4 |
| 4. Resultatbedömning och riskjustering .....                                      | 5 |
| 5. Styrning och kontroll .....  | 6 |
| 6. Uppskjutande och utbetalning av ersättning för Särskilt reglerad personal..... | 7 |
| 7. Offentliggörande av information om Bolagets ersättningar och system.....       | 8 |

## 1. Introduktion

---

CAAM Fund Services AB ("**Bolaget**") är ett fondbolag enligt LVF<sup>1</sup> med tillstånd att förvalta AIF-fonder (inkl. specialfonder) enligt LAIF<sup>2</sup> samt tillhandahålla individuell portföljförvaltning i enlighet med tillämpliga regler i LVM<sup>3</sup>.

Bolaget ska inrätta ett ersättningssystem som främjar en sund och effektiv riskhantering och ska inom ramen för ersättningssystemet upprätta och tillämpa en ersättningspolicy. Ersättningspolicyn ska förena Bolagets och dess anställdas intresse med de förvaltade fondernas och andelsägarnas intressen, samt motverka risktagande som är oförenligt med de förvaltade fondernas riskprofil och fondbestämmelser. Ersättningspolicyn ska grundas på den Riskanalys som Bolaget ska göra samt överensstämja med affärsstrategi, mål, värderingar och intressen för Bolaget, de förvaltade fonderna och fondandelsägarna. Mot denna bakgrund har styrelsen fastställt följande ersättningspolicy som närmare beskriver Bolagets ersättningssystem ("**Policyn**").

Policyn omfattar såväl fast som rörlig ersättning och är tillämplig på samtliga anställda i Bolaget. Vissa bestämmelser ska dock endast tillämpas på sådana anställda som utgör "Särskilt Reglerad Personal".

## 2. Riskanalys och särskilt reglerad personal

---

Bolaget ska analysera vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningssystem och policy ("**Riskanalysen**") och ska på grundval av denna identifiera Bolagets Särskilt reglerad personal. Bolagets Riskanalys framgår av **Bilaga 1a** och av **Bilaga 1b** framgår en förteckning över de åtgärder som Bolaget vidtar för att undvika intressekonflikter.

Bolaget ska på årlig basis identifiera Bolagets "**Särskilt reglerad personal**". Utöver anställda i Verkställande ledning, som alltid utgör Särskilt reglerad personal, är utgångspunkten att anställda i följande personalkategorier utgör Särskilt reglerad personal:

1. Anställda i ledande strategiska befattningar
2. Anställda med ansvar för en Kontrollfunktion
3. Risktagare
4. Anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den Verkställande ledningen (föregående år)

Identifiering av Bolagets Särskilt reglerade personal ska i normalfallet göras under kalenderårets första kvartal. En mall för fastställande av Bolagets Särskilt reglerade personal, tillsammans med relevanta definitioner, framgår av **Bilaga 2**. Av malldokumentet framgår att en person som tillhör

---

<sup>1</sup> Lagen (2004:46) om värdepappersfonder

<sup>2</sup> Lagen (2013:561) om förvaltare av alternativa investeringsfonder

<sup>3</sup> Lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden

någon av personalkategorierna 1-4 ovan och som inte anses utöva ett väsentligt inflytande på Bolagets eller fondernas riskprofil, kan undantas från att tillhöra Bolagets "Särskilt reglerade personal".

När Bolaget anställer ny personal ska Bolaget pröva om den aktuella personen utgör Särskilt reglerad personal eller inte.

VD ansvarar för att Bolagets analys och identifiering av Särskilt reglerad personal dokumenteras.

VD, eller den hen utser, ska snarast informera anställda som har identifierats som Särskilt reglerad personal om sin klassificering och hur det påverkar deras Rörliga ersättning (uppskjutande, utbetalning i andelar och förfogandeinskränkning). Syftet är bl.a. att förena den Särskilt reglerade personalens intressen med Bolagets och andelsägarnas intressen.

Vidare ska Bolagets samtliga anställda informeras om vilka kriterier som styr deras ersättning och om hur deras resultat bedöms (d.v.s. relevanta resultatmått samt andra finansiella och icke-finansiella kriterier). Generella kriterier för samtliga anställda framgår av **Bilaga 3**.

### 3. Bolagets ersättningssystem och struktur

---

Bolagets ersättningssystem består av följande komponenter:

#### *Fast ersättning*

- **Fast ersättning** utgår till samtliga anställda och består primärt av fastställd månadslön (alternativt timlön). Bolaget tillämpar individuell lönesättning vilket innebär att lönen ska vara marknadsmässig och fastställas baserat på bl.a. utbildning, erfarenhet, arbetsuppgifter, organisatoriskt ansvar, senioritet och prestation.
- Som Fast ersättning erbjuds även samtliga anställda förmåner i form av bl.a. marknadsmässig pensionsavsättning, hälso- och friskvårdsförmån samt sjukvårdsförsäkring. Förmånerna framgår av respektive anställds anställningsavtal och är inte beroende av några prestationsrelaterade mått.

#### *Rörlig ersättning*

- Samtliga anställda ska kunna erhålla **Rörlig ersättning** (ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek).
- Det ska finnas en lämplig balans mellan de fasta och rörliga delarna. 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. Den rörliga ersättningen får maximalt uppgå till 300 procent av den anställdes årliga fasta ersättning (inklusive pensionsavsättningar). Maxtaket beräknas på heltidstjänst innebärande att vid deltidsarbete ska maxtaket justeras i motsvarande mån baserat på tjänstgöringsgrad. Undantag från maxtaket ska i varje enskilt fall beslutas av styrelsen.
- Rörlig ersättning är inte pensionsgrundande och i beslutad Rörlig ersättning ingår semesterersättning.
- Rörlig ersättning ska inte innehålla diskretionära pensionsförmåner (d.v.s. pensionsförmån som beviljas anställd på individuell basis som en del av dennes rörliga ersättning).
- Som huvudregel ska Anställda med ansvar för en Kontrollfunktion inte erhålla Rörlig ersättning. Om Anställda i kontrollfunktioner ska erhålla rörlig ersättning ska den bestämmas

utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen och vara oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar.

#### *Garanterad rörlig ersättning och avgångsvederlag*

Garanterad rörlig ersättning, s.k. "sign-on bonus", "välkomstbonus" m.m., får endast förekomma vid nyanställningar och ska begränsas till det första anställningsåret. Garanterad rörlig ersättning får betalas ut i kontanta medel första anställningsåret.

Om Rörlig ersättning, utöver avtalsenlig lön och upplupen semesterersättning, utgår till en anställd i samband med att anställningen upphör ("**Avgångsvederlag**") ska sådan ersättning stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

Garanterad rörlig ersättning och Avgångsvederlag beslutas av VD efter samråd med Funktionen för regelefterlevnad.

#### *Uppdragstagare*

Bolaget har flera funktioner utlagda på uppdragstagare. Uppdragsavtalet ska upprättas mellan Bolaget och Uppdragstagaren och följa Bolagets vid var tid gällande *Policy for outsourcing*.

Om Bolaget lagt ut portföljförvaltningen av en fond på en extern uppdragstagare ska Bolaget följa upp att uppdragstagaren dels har interna regler för ersättningar som motsvarar Bolagets, dels att uppdragstagaren efterlever sina interna ersättningsregler.

## 4. Resultatbedömning och riskjustering

---

Resultat som ligger till grund för rörlig ersättning ska baseras på riskjusterade vinstmått enligt följande:

#### *Bolags riskjusterade resultat*

Bolagets riskjusterade resultat ska fastställas baserat på såväl nuvarande som framtida risker samt kostnad för kapital och likviditet. Resultatbedömningen ska göras i ett flerårigt perspektiv anpassat till den innehavsperiod som rekommenderas för de förvaldade fonderna varvid fondernas långsiktigt hållbara resultat och dess investeringsrisker ska beaktas. Används subjektiva bedömningar för riskjustering av resultat ska de överväganden som ligger till grund för justeringen vara väl avvägda och dokumenterade.

Den totala ersättningspool som är tillgänglig för rörlig ersättning fastställs för Bolaget som helhet baserat på det riskjusterade resultatet.

#### *Individuella resultat*

Rörlig ersättning ska fastställas baserat på en sammanvägd bedömning av:

- 1) den anställdes resultat baserat på generella och individuella kriterier,
- 2) den berörda affärsenhetens eller fondens resultat och risker, samt
- 3) Bolagets totala resultat.

Vid bedömningen av den anställdes resultat ska de finansiella och icke-finansiella kriterier som har fastställts i den anställdes individuella mål- och utvecklingssamtal beaktas. De individuella kriterier ska vara förenliga med Bolagets långsiktiga strategi och inte vara utformade på ett sätt som leder till att den anställda premierar sitt eget intresse till nackdel för Bolagets eller andelsägarnas intresse. Resultatmätt ska vara förenliga med Bolagets och andelsägarnas bästa intresse genom att t.ex. vara baserade på regelefterlevnad och kundnöjdhet. Särskild vaksamhet ska iakttas vid fastställande av finansiella kriterier och resultatmätt.

För anställd som ansvarar för förvaltningen av en eller flera av Bolagets fonder, eller för Bolagets portföljförvaltning och/eller innehar funktionen Förvaltningschef gäller att överträdelse eller på annat sätt bristande efterlevnad av Bolagets *Policy för ansvarsfulla investeringar och principer för aktieägarengagemang* ska ha en negativ inverkan på den anställdes rörliga ersättning. I *Bolagets Policy för ansvarsfulla investeringar och principer för aktieägararrangemang* finns särskilda bestämmelser om hur Bolaget integrerar hållbarhetsrisker i sin investeringsbeslutsprocess, och efterlevnad av nämnda policy innefattar även efterlevnad av den integrering av hållbarhetsrisker som Bolaget beslutat om i sin förvaltning.

Den sammanvägda bedömningen som ligger till grund för Särskild reglerad personals ersättning ska specificeras och dokumenteras och vara tillräckligt tydlig för att kunna visa hur den anställdes rörliga ersättning har fastställts på individnivå.

## 5. Styrning och kontroll

---

Styrelsen beslutar om:

- 1) Ersättningspolicyn (mot bakgrund av Riskanalysen);
- 2) ersättning till anställda i Verkställande ledning (fast och rörlig);
- 3) ersättning till anställda med ansvar för en Kontrollfunktion (fast och rörlig);
- 4) den totala ersättningspoolen (baserat på riskjusterat resultat);
- 5) eventuell justering av uppskjuten rörlig ersättning;
- 6) åtgärder för att följa upp tillämpningen av Policyn

Styrelsen har utsett styrelsens ordförande till att ha särskilt ansvar för Bolagets ersättningar. I ansvaret ingår att bereda underlag för de styrelsebeslut som ska fattas enligt ovan. Vid beredningen ska hänsyn tas till de långsiktiga intressen som gäller för andelsägare, övriga intressenter samt allmänheten. VD och andra relevanta personer ska bistå styrelsens ordförande på begäran.

VD beslutar om fast och rörlig ersättning till övrig personal. Med utgångspunkt i den totala ersättningspoolen fördelar VD rörlig ersättning bland samtliga Bolagets anställda.

Underlag och analys för fastställande av riskjusterat resultat, total ersättningspool och allokering av rörlig ersättning till anställda (inkl. Särskilt reglerad personal) ska dokumenteras och arkiveras.

Bolagets funktion för regelefterlevnad ska minst årligen granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med Policyn och skriftligen rapportera resultat av granskningen till styrelsen. Detta ska i normalfallet göras senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

## 6. Uppskjutande och utbetalning av ersättning för Särskilt reglerad personal

---

### *Uppskjutande av rörlig ersättning*

Minst 40 procent av den Rörliga ersättningen till Särskilt reglerad personal ska skjutas upp i *minst* tre år innan den betalas ut eller äganderätten till andelarna/aktierna går över på den anställde. Bolaget ska beakta den innehavsperiod som rekommenderas investerare i den berörda fonden vid beslut om hur stor del av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp och under hur lång tid.

Om den anställde erhåller en rörlig ersättning på ett särskilt högt belopp, uppgående till minst 5 000 000 kronor, ska minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp i minst tre år.

Bolaget betalar ut uppskjuten ersättning en gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjuts upp (pro rata). Den första utbetalningen av den uppskjutna ersättningen får göras först ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

Bolaget ska genom skriftligt avtal med den anställde säkerställa att den anställde förbinder sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

### *Andelar i fonder*

Minst 50 procent av den rörliga ersättningen till Särskilt reglerad personal ska bestå av andelar i de fonder som den anställde utför arbetsuppgifter för eller andra instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap<sup>4</sup>. Detta gäller både för rörlig ersättning som skjuts upp och sådan som inte skjuts upp. Utförs arbetsuppgifter för fler än en fond ska tilldelningen av andelar ske pro rata mellan de olika fonderna.

Den anställde får inte förfoga över tilldelade andelar under minst ett år efter det att äganderätten till instrumenten har gått över till den anställde (förfoganderättsinskränkning).

När den del av den rörliga ersättning som ska erhållas i andelar investeras i relevanta andelar, görs investeringen brutto vilket innebär att någon inkomstskatt inte dras innan investeringen görs. Det åligger således den enskilde anställde att se till att relevant inkomstskatt erläggs när äganderätten har övergått. Det är även den enskilde anställde som bär risken för att andelarna sjunker i värde under tidsperioden från det att äganderätten övergått men förfoganderättsinskränningen fortfarande gäller.

För personal som inte ingår i kretsen av Särskilt reglerad personal kommer beslutad rörlig ersättning i normalfallet inte att skjutas upp eller utgöras av fondandelar. VD kan dock i ett enskilt fall besluta annorlunda om det bedöms är nödvändigt för att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv.

### *Justering och bortfall av ersättning*

---

<sup>4</sup> Med sådana instrument avses sådana som sätter innehavaren i en ägarlik position och förenar dennes, Bolagets, fondernas och andelsägarens intressen.

Rörlig ersättning ska endast betalas ut, eller övergå till den anställde, till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och motiverat med hänsyn till den berörda fondens, affärsenhetens och den anställdes resultat. Vid bedömning av resultat ska de faktorer som anges i avsnitt 4 ovan beaktas. Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma anledning. Exempel på när uppskjuten rörlig ersättning justeras är följande:

- Utbetalning av uppskjuten rörlig ersättning kan leda till att Bolaget inte kan uppfylla tillämpliga lagar och regulatoriska krav i förhållande till kapitalrisker som har uppstått och som inte beaktades vid fastställandet av beloppet för den uppskjutna rörliga ersättningen;
- Den anställdes anställning har avslutats eller kan komma att avslutas på grund av bristande uppförande, inklusive men inte begränsat till misskötsel, bedrägeri, osanning, sekretessbrott, otillbörlig användning av företagshemligheter eller annan konfidentiell information eller brott mot lojalitetsplikten.

För att erhålla uppskjuten rörlig ersättning förutsätts även att den anställde fortfarande är anställd och inte har sagt upp sin anställning (gäller ej om annat följer av tvingande lag). Den anställde ska anses förbli anställd om han / hon har upphört att vara anställd av någon av de skäl som anges nedan:

- Pensionering enligt plan eller efter överenskommelse med Bolaget
- Dödsfall, skada eller funktionshinder
- Redundans
- Överlåtelse av Bolaget till en tredje part
- Särskilda omständigheter under vilka styrelsen bedömer att intjäningen är rimlig trots anställningens upphörande.

## 7. Offentliggörande av information om Bolagets ersättningar och system

---

Av 4 kap. 18 § LVF och 31 kap. 48 § i Fondföreskriften (FFFS 2013:9) framgår vad årsberättelsen ska innehålla vad avser ersättningar. Av 29 kap 2 § i Fondföreskriften (FFFS 2013:9) framgår vad informationsbroschyren ska innehålla vad avser ersättningar. Av artikel 5 i SFDR framgår att Bolaget på sin hemsida ska offentliggöra information om hur denna Policy är förenlig med Bolagets integrering av hållbarhetsrisker i investeringsprocessen.

\* \* \* \* \*

### **Risicanalys**

Marknadsrisken i fonderna bärs av fondernas andelsägare. Begränsningar i risktagandet framgår av respektive fonds fondbestämmelser, Bolagets investeringsfilosofi, placeringsstrategier och riskprofilen för respektive fond.

Bolaget påverkas av finansiella risker i så motto att Bolagets intäkter består av fasta förvaltningsarvoden samt i vissa fall rörliga avgifter i de fonder Bolaget förvaltar. Fallor fondförmögenheten som ett resultat av att aktie- och räntemarknaderna faller eller undermålig förvaltning, kommer även Bolagets intäkter att minska. Detta är dock inte en risk Bolaget kan eller vill kontrollera på annat sätt än genom Bolagets investeringsfilosofi och det interna regelverk som gäller för fondförvaltningen. Marknadsrisken i fonderna bärs av andelsägarna och är en nödvändighet för att andelsägarna ska nå sin förväntade avkastning. Bolagets investeringsfilosofi är grundbasen i att uppnå goda förvaltningsresultat.

Det sätt Bolaget kan påverka riktlinjerna för ersättning för att i möjligaste mån hantera detta är att ha en god balans mellan fasta och rörliga ersättningar, där de rörliga ersättningarna korrelerar med Bolagets intjäningsförmåga vid fastställande av hur stort belopp som kan avsättas till rörlig ersättning för ett visst år. Bolagets ersättningssystem innebär att bl.a. att finansiella kriterier (t.ex. Bolagets resultat) ligger till grund för utrymmet för utbetalning av rörliga ersättningar till anställda. Teoretiskt sett skulle detta kunna medföra att anställda har ett intresse att ta större risker i fondförvaltningen än vad som annars hade varit fallet, i syfte att öka de fasta förvaltningsintäkterna. Detta hanteras dock genom att Bolaget efterlever fondbestämmelser och har ett riskbegränsningssystem som kontrollerar att förvaltare vid var tid följer fondbestämmelser och andra uppsatta limiter. Bolagets riktlinjer för ersättning anger vidare att Bolaget inte har rätt att betala ut rörliga ersättningar i det fall detta skulle behövas för att trygga företagets nuvarande och framtida verksamhetsmöjligheter. Det har vidare bestämts att Bolaget ska ha en kapitalbas som vid var tid väl täcker fastställda regulatoriska kapitalkrav.

Finansiell risk för Bolaget, förutom det som är relaterat till förvaltningsintäkter, uppstår endast i det fall Bolagets egna medel exponeras mot finansiella instrument. Förvaltningen av Bolagets överlikviditet i form av Bolagets egna placeringar sker till övervägande del med låg risk för att säkerställa att Bolaget med god marginal lever upp till gällande kapitalkrav.

Riktlinjerna för ersättningar ska också främja en sund och effektiv riskhantering i fonderna och inte uppmuntra till risktagande i strid med fondernas riskprofil, placeringspolicy eller fondbestämmelser. Riskhanteringsfunktionen samt Bolagets Middle Office följer regelbundet upp att så är fallet i fondernas normala riskhantering.

Likviditetsrisken i fonderna reduceras genom att investeringar i princip uteslutande sker i tillgångar som är upptagna till handel på en reglerad marknad. Fonderna tar kreditrisker i det normala placeringsarbetet. Dessa styrs genom fondbestämmelser, placeringsstrategier och riskprofil för respektive fond. Fondernas motpartsrisker hanteras genom att affärer endast ska ske med välrenommerade och på förhand godkända motparter med sund finansiell ställning.

Bolaget ska ej ta kreditrisker annat än vad som följer av den löpande verksamheten eller de indirekta kreditrisker som uppkommer genom fondinvesteringar i Bolagets likviditetsförvaltning. Då inga direkta värdepappersaffärer ska ske i Bolaget föreligger inte denna typ av motpartsrisker.

Operativ risk är risken för förluster till följd av en icke ändamålsenlig organisation, mänskliga fel, icke ändamålsenliga eller misslyckade interna processer, felaktiga system eller externa händelser. Definitionen inkluderar legal risk och compliance risk. Fonderna är utsatta för operativa risker främst i samband med att fel eller avbrott leder till försämrat resultat i fonderna, till exempel som en följd av att en tänkt placering inte kan genomföras.

Bolaget anser sammanfattningsvis att ersättningssystemet uppmuntrar medarbetare till en god risk- och kontrollmedvetenhet.

#### Information om fondens riskprofil och de åtgärder som vidtas för att undvika eller hantera intressekonflikter

Riskprofilen för varje fond återges i fondens informationsbroschyr. Årsberättelsen för fonden innehåller information om väsentliga risker samt om Bolagets riskhanteringsåtgärder. I riktlinjerna för ersättning har Bolaget identifierat intressekonflikter som kan uppstå och beslutat om hanteringsåtgärder. Nedan lämnas generell information om detta.

Intressekonflikt kan uppstå om ersättningssystemet är konstruerat på ett sätt som uppmuntrar ett överdrivet risktagande eller motverkar en sund och effektiv riskhantering. Intressekonflikt kan uppstå om det inte finns tillräckliga incitament för att begränsa risktagande på ett lämpligt sätt.

Bolagets riktlinjer syftar till att främja en effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande i Bolaget. Riktlinjerna ska också främja en sund och effektiv riskhantering i fonderna och inte uppmuntra till risktagande i strid med fondernas riskprofil eller fondbestämmelser. Bestämmelser om resultatbedömning och riskjustering, uppskjutande, beslutsgång etc. är konstruerade för att uppnå syftet med riktlinjerna.

Intressekonflikt kan uppstå om ersättningssystemet är konstruerat på så sätt att anställda lockas att agera på ett sätt som skapar kortsiktiga fördelar men som på längre sikt medför negativa följder. Detta kan avse bl.a. fondvärdering samt kostnadsuttag i fonder. Bolaget har ett internt regelverk om bl.a. värdering av fondinnehav. Fondbestämmelserna reglerar vilka kostnader som får belasta en fond. För att skapa långsiktighet tillämpas, för anställda i ledande position och särskilt reglerad personal, principen om uppskjutande av rörlig ersättning. Uppskjuten rörlig ersättning kan nedjusteras om begångna fel uppmärksammas. Genom uppskjutandeförfarandet torde en långsiktighet uppnås. Intressekonflikt kan uppstå i fall då någon anställd arbetar med flera fonder, om ersättningssystemet är konstruerat så att fördelar kan uppnås för den anställde genom att en fond gynnas på bekostnad av en annan fond. Förfördelning kan ske bl.a. genom felaktig allokering av affärer. Bolaget har i sina riktlinjer för hantering av intressekonflikter samt incitament redogjort för identifierade intressekonflikter och hur dessa ska hanteras.

Bolaget anser sammanfattningsvis att Bolaget genom sitt interna regelverk vidtagit åtgärder för att säkerställa en rättvis behandling av olika fonder samt att Bolagets ersättningssystem väl uppmuntrar medarbetare till en god risk- och kontrollmedvetenhet.

Bolagets utgångspunkt är att Fast ersättning inte leder till ett beteende som ger upphov till en ökad risknivå för Bolaget.



**Åtgärder för att undvika intressekonflikter**

Bolaget vidtar följande åtgärder för att undvika intressekonflikter hänförliga till ersättningsystemet:

| Intressekonflikt  | Hantering  |
|---|--|
| <p>Personer som deltar i förvaltningen eller utför andra tjänster skulle potentiellt med ett dåligt utformat ersättningsystem kunna ta överdriven risk eller bryta mot fondbestämmelserna och Bolagets interna regler i syfte att kortsiktigt öka sin egen ersättningsnivå. Vidare skulle fondtillgångarna kunna värderas till högre belopp än marknadspris i syfte att öka fondbolagets avgiftsuttag.</p>  | <p>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 samt den berörda resultatenheten och Bolagets totala resultat. Vid bedömning 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 rörlig ersättning ska specificeras och dokumenteras. Vidare görs det en oberoende värdering av Bolagets fonder.</p> |
| <p>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.</p> | <p>För att söka likställa parternas intressen skall avgifterna vara tydliga. Vidare regleras risklimiter och andra placeringsbegränsningar så att det inte heller finns möjlighet till risktagande utöver vad kunden kan förvänta sig utifrån det som regleras i fondbestämmelser.</p>   |

**Mall/arbetsdokument för fastställande av särskilt reglerad personal**

Fastställande av Särskilt reglerad personal, kalenderår: \_\_\_\_\_

| Kriterium   | Namn | Tillämpning av undantag <sup>5</sup> |
|---|------|--------------------------------------|
| <p>1. Anställda i verkställande ledning</p> <p><b>Definition:</b> Med Verkställande ledning avses VD och dennes ställföreträdare samt andra personer i Bolagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller VD.</p>  |      |                                      |
| <i>Verkställande direktör</i>   |      | Ej möjligt                           |
| <i>Vice Verkställande direktör</i>  |      | Ej möjligt                           |
| <i>Funktion/titel</i>   |      | Ej möjligt                           |
| <p>2. Anställda med ansvar för en Kontrollfunktion</p> <p><b>Definition:</b> Med Kontrollfunktion avses Funktionen för riskhantering, Funktionen för regelefterlevnad och Funktionen för internrevision.</p>  |      |                                      |
| Funktionen för regelefterlevnad   |      |                                      |
| Funktionen för riskhantering  |      |                                      |
| Funktionen för internrevision   |      |                                      |
| <p>3. Risktagare</p> <p><b>Definition:</b> En anställd som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över Bolaget eller en förvaltd fonds riskprofil. Här avses normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för Bolagets eller en fonds räkning eller på annat sätt kan påverka Bolagets eller en förvaltd fonds risk (t.ex. portföljförvaltare).</p> |      |                                      |
| <i>Funktion/titel (t.ex. portföljförvaltare)</i>  |      |                                      |
| <i>Funktion/titel (t.ex. portföljförvaltare)</i>  |      |                                      |
| <p>4. Anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den Verkställande ledningen.</p>   |      |                                      |
| <i>Funktion/titel</i>   |      |                                      |
| <i>Funktion/titel</i>   |      |                                      |

<sup>5</sup> Om Bolaget gör bedömningen att en anställd som ingår i någon av personalkategorierna angivna i mallen inte utövar ett väsentligt inflytande på Bolagets eller fondernas riskprofil, och därför inte ska anses tillhöra Bolagets Särskilt reglerade personal, ska detta motiveras och dokumenteras. Möjligheten att undanta en anställd på detta sätt gäller inte för anställda som ingår i den Verkställande ledningen.

Ort och datum:

---

Namn och signatur:

---

## **Generella kriterier för utvärdering**

Bolaget tillämpar följande generella kriterier för all sin personal:

1. Den anställdes bidrag till att Bolaget uppnår sin strategi, vision och mål,
2. Hur väl och professionellt den anställda utför sina arbetsuppgifter, samt hur väl personen utvecklas i sin roll och arbetsuppgifter;
3. Hur väl den anställda når sina individuella mål och hur många av dessa som uppnås. Individuella mål fastställs årligen av den anställda och dennes chef och kan bl.a. avse hållbarhetsaspekter;
4. Allmänt uppträdande mot chefer, kollegor och andelsägarna;
5. Aktivt engagemang, initiativ och bidrag till Bolagets utveckling;
6. Eventuella överträdelser av externa eller interna riktlinjer, rutiner och processer som den anställda ska följa;
7. Den anställda har orsakat att Bolaget drabbats av eller riskerar att drabbas av en direkt eller indirekt ekonomisk eller annan skada på grund av överträdelse av externa eller interna riktlinjer, rutiner och processer som den anställda ska följa, inklusive överträdelse av de etiska riktlinjerna och principerna som anställda ska följa. Med direkt eller indirekt ekonomisk eller annan skada avses bl.a. skadestånd från kunder, sanktioner från tillsynsmyndighet eller ryktesrisk;
8. Om den anställda uppsåtligt eller av grov vårdslöshet har agerat illojalt mot Bolaget eller andelsägarna.

Ovanstående kriterier ska uppmuntra till gott arbetsresultat, engagemang, långsiktighet och utveckling.