

## Riktlinjer för anställdas ersättningar

Detta dokument beskriver Systematic Capital Nordic AB:s, nedan benämnt Bolaget, riktlinjer för anställdas ersättningar.

Avsikten med detta dokument är att för Bolaget ange principer för hur ersättningar ska fastställas, hur policyn ska tillämpas och följas upp samt hur anställda som kan påverka företagets risknivå definieras. Policyn gäller alla anställda och omfattar alla ersättningar och förmåner inom ramen för anställningen.

Enligt Finansinspektionens föreskrifter om ersättningspolicy i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd till diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1) ska dessa bolag ha en ersättningspolicy, som dels är förenlig med och främjar en effektiv riskhantering, dels inte uppmuntrar till ett överdrivet risktagande, med hänsyn tagen till företagets art, omfattning och komplexitet.

### Generella principer

Utgångspunkten för ersättningsmodellen är att den ska bidra till att skapa goda förutsättningar för Bolaget att på ett tillfredsställande sätt utföra sitt uppdrag från ägarna. Ersättningsmodellen ska stimulera till goda prestationer och bidra till att göra Bolaget till en attraktiv arbetsgivare. Ersättningsmodellen ska vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering och inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande eller motverka Bolagets långsiktiga intressen.

För att undvika intressekonflikter med anledning av de ersättningsbeslut som ska tas, ska Bolaget beskriva, dokumentera och öppet redovisa hur Bolagets ersättningar till anställda fastställs.

Anställda inom Bolaget ska ha marknadsmässiga anställningsvillkor. Ersättningarna ska vara i nivå med branschen på den geografiska marknad där Bolaget är verksam. Utformning och nivå på ersättningar ska harmoniera med Bolagets värderingar, vara rimliga, präglade av måttfullhet och väl avvägda, bidra till en god etik och organisationskultur samt präglas av öppenhet och transparens.

Bolaget tillämpar inga rörliga ersättningar för varken Bolagets verkställande ledning eller anställda.

### Verkställande ledningen

Bolagets verkställande ledning utgörs av VD och de personer som ingår i Bolagets ledningsgrupp. Övriga anställda tillhör inte gruppen anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil enligt definitionen i 1 kap. 4 § 1 FFFS 2011:1.

## **Fast ersättning**

Basen i ersättningsmodellen ska utgöras av fast månadslön. Den fasta ersättningen ska vara på rätt nivå och sättas individuellt på en nivå med en tydlig koppling till den anställdes arbete och prestation. Vid fastställande av fast ersättning ska särskilt relevant yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar beaktas.

## **Provisionsbaserad ersättning**

För säljande personal kan provisionsbaserad ersättning utgå. Sådan provisionsbaserad ersättning är inte att betrakta som rörlig ersättning då denna inte har koppling till ett framtida risktagande som kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning .

## **Garanterad rörlig ersättning**

För det fall en garanterad rörlig ersättning ges ut är denna tillåten endast i samband med nyanställning och om det finns särskilda skäl. En garanterad rörlig ersättning begränsas då till det första anställningsåret.

## **Anställd vid kontrollfunktion**

Företagets regelansvarig eller annan kontrollfunktion ska inte ha någon rörlig ersättningsdel, utan endast en marknadsmässig fast lön. I den mån sådan funktion läggs ut på extern part regleras sådan parts ersättning i ett separat avtal som inte innehåller någon resultatberoende del.

## **Övriga ersättningar och förmåner**

Bolaget kan, utöver kontant ersättning, erbjuda anställda förmåner t ex i form av bilförmån, lunchförmån samt i form av hälsa och friskvård. Sådana förmåner ska sammanställas i ett särskilt förmånerserbjudande till de anställda.

Pensions- och avgångsvillkor följer av anställningsavtal. Bolaget kan inom ramen för av bolagsstämman fastställda principer för ersättning till ledande befattningshavare, avtala om särskilda pensions- och avgångsvillkor.

Bolaget tillämpar inte diskretionära pensionsförmåner.

## **Styrning och kontroll**

Styrelsen ska utse en särskild styrelseledamot som ansvarar för att göra en bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningsystem samt bereda styrelsebeslut om ersättning till den verkställande ledningen samt vilka åtgärder som ska vidtas för att följa upp tillämpningen av denna policy. Denna person, som inte får ingå Bolagets verkställande ledning, ska ha kunskap och erfarenhet i frågor rörande riskhantering och ersättningar.

Internrevision ska delta i den bedömnings- och utvärderingsprocess som den särskilt utsedde styrelseledamoten ska göra.

## **Ersättning i samband med att anställningen upphör**

Om ersättning betalas ut i samband med att anställningen upphör ska ersättningen dels stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden dels beräknas så att den inte belönar ett osunt risktagande.

## **Uppskjuten betalning**

För det fall Bolaget betalar rörlig ersättning till den verkställande ledningen och anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil överstigande 100 000 kr ska 40 % per skjutas upp i tre till fem år innan den betalas ut. Utbetalning av uppskjuten ersättning ska kunna falla bort helt eller delvis om det är motiverat med hänsyn till Bolagets finansiella situation vid tidpunkten för utbetalningen.

Eventuell utbetalning av uppskjuten ersättning ska ske årligen jämt fördelad över den tid ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras tidigast ett år från det att den rörliga ersättningen beslutades.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil får inte använda risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller faller bort totalt.

Bolagets totala utbetalning av rörliga ersättningar får inte i något fall begränsa Bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov kunna stärka kapitalbasen.

## **Beslut om ersättningar**

Bolagets styrelse ska besluta om ersättning till den verkställande ledningen. Beslut om ersättning till övriga anställda kan av styrelsen delegeras till ordföranden eller VD. Om delegering sker till VD ska VD hålla ordföranden informerad om innehållet i sådana beslut.

## **Information till anställda**

Alla anställda ska informeras om vilka kriterier som styr deras ersättning och om hur deras resultat bedöms.

## **Offentliggörande av uppgifter**

Senast i samband med att Bolagets årsredovisning fastställs av bolagsstämman ska en redogörelse för företagets ersättningar offentliggöras. Redogörelsen ska tas in i årsredovisningen, alternativt läggas som bilaga till årsredovisningen.

Bolagets riktlinjer för anställdas ersättningar ska offentliggöras på Bolagets hemsida.

## **Årlig analys**

Bolaget ska årligen göra en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil. Analysen ska belysa samtliga risker som Bolaget är eller kan komma att bli exponerade för inklusive de risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Denna analys ska finnas dokumenterad.

## **Ändring och uppföljning av riktlinjerna**

Bolagets styrelse beslutar om riktlinjerna för anställdas ersättningar. Styrelsen ansvarar för att riktlinjerna tillämpas och följs upp. Uppföljning av efterlevnaden av dessa riktlinjer och av att företagets ersättningar överensstämmer med riktlinjerna ska ske årligen av Regelansvarig. Resultatet av uppföljningen ska rapporteras till styrelsen i samband med att årsredovisningen behandlas samt omgående vid bristande efterlevnad.

Ansvarig för uppdatering av riktlinjerna är VD.

Denna policy har fastställts av styrelsen för Systematic Capital Nordic AB den 25 maj 2016