

**Alfa Kraft Fonder AB**

ERSÄTTNINGSPOLICY

Fastställd av styrelsen i ALFA KRAFT FONDER AB den 18 mars 2021

## 1 DEFINITIONER

I denna policy ska termer och beteckningar ha följande betydelse.

*Betydande risktagare:* En anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Dessa personer har identifierats som Betydande risktagare i enlighet med kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 av den 4 mars som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil.

*Diskretionär pensionsförmån:* En pensionsförmån som ett företag 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 företaget samt alla belopp som betalas direkt av fonden (inklusive särskild vinstandel) till en anställd. Med ersättningar och förmåner från företaget avses 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:* Ett företags funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

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

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

## **2 INLEDNING**

Alfakraft Fonder AB, 556708-2465 ("Bolaget") är ett fondbolag med tillstånd för portföljförvaltning. Bolaget har även tillstånd som AIF-förvaltare.

Av 3 kap. 22 § samt 9 kap. 3 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder och 2 kap. 1 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för portföljförvaltning framgår att Bolaget ska ha en ersättningspolicy. Bolagets ersättningspolicy är också utformad i enlighet med 9 kap. 10 § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden och ersättningssystemet ska utformas på ett sätt som innebär att personalen inte belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med institutets skyldighet att iakttä kundernas intressen. Dessutom beaktas artikel 5 i förordning (EU) 2019/2088 ("Disclosureförordningen") vid utformningen av ersättningspolicyn.

Enligt föreskrifterna ska Bolaget ha en ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande. Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet.

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 affärsstrategi, mål, värderingar, hållbarhetsrisker och långsiktiga intressen för förvaltaren och de förvaltade alternativa investeringsfonderna eller investerarna i de alternativa investeringsfonderna, samt innehålla en förteckning över åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter.

Bolaget ska vidare analysera vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Bolaget ska på grundval av analysen identifiera Betydande risktagare hos Bolaget.

Därtill syftar policyn till en sund och effektiv riskhantering när det gäller hållbarhetsrisker i enlighet med Bolagets policy för integrering av hållbarhetsrisker samtidigt som ersättningsstrukturen inte uppmuntrar till överdrivet risktagande när det gäller hållbarhetsrisker.

Mot denna bakgrund har Bolaget antagit denna ersättningspolicy.

## **3 POLICYNS MÅLGRUPP**

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i Bolaget.

## **4 RISKANALYS**

#### **4.1           Analys av risker i verksamheten**

Bolaget genomför årligen en "Riskanalys" i syfte att identifiera Betydande risktagare inom Bolaget, bilaga 1. Bolaget beaktar i analysen samtliga risker som Bolaget är eller kan komma att bli exponerade för inklusive de risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem.

Bolagets förmåga att identifiera Betydande risktagare är avgörande för att uppfylla regelverkets krav på en sund och effektiv riskhantering samt motverka överdrivet risktagande. Varje anställd ska bedömas utifrån sin egen individuella påverkan på risknivån i Bolaget samt utifrån den påverkan på risknivån som avdelningen eller gruppen han eller hon tillhör har.

De personer Bolaget har identifierat som Betydande risktagare framgår av bilaga 2.

#### **4.2   Åtgärder för att undvika 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 Bolaget, kan snedvrider de anställdas perspektiv och kan få dem att bortse se från Bolagets bästa i det långa loppet.

Bolaget har identifierat att en felaktig utformning av ersättningssystem och betalningar av rörliga ersättningar skulle kunna påverka Bolagets likviditet negativt och få till följd att Bolaget inte uppfyller kraven i regelverket avseende bl a kapitaltäckning samt skapa konflikter med andelsägarnas och andra kunders intressen. En anställd skulle potentiellt med ett dåligt utformat ersättningssystem kunna ta överdriven risk eller bryta mot placeringsregler och Bolagets interna regler i syfte att kortsiktigt öka sin egen ersättningsnivå.

Mot denna bakgrund är det av största vikt att ett Bolaget försäkras 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 har vidtagit för att undvika dessa intressekonflikter.

Bolagets risk manager granskar all värdering och uttag av fast och rörligt arvode i fonderna löpande för att säkerställa att reglerna gällande värdering samt intressekonflikter efterlevs. Vidare tar fonderna (förutom vid inlösen) ut rörligt arvode endast en gång per månad och detta först efter att extern fondadministratör har granskat fondens värde.

Risk manager och ansvariga förvaltare granskar fondernas risker oberoende av varandra.

Partners och kapitalförvaltare har betydande privata investeringar i Bolagets fonder.

Funktionen för regelefterlevnad granskar årligen Bolagets ersättningsystem.

## **5 STYRNING OCH KONTROLL**

Styrelsen ska besluta om ersättning till Betydande risktagare. Detta avser såväl fast som rörlig ersättning. Bolagsstämman ska besluta om ersättningen till styrelsen. Detta avser såväl fast som rörlig ersättning.

Den verkställande direktören, eller den person som han eller hon har delegerat ansvaret till, ska besluta om ersättning till personal som inte ingår i kretsen av Betydande risktagare.

Mot bakgrund av Bolagets storlek, storleken på Bolagets förvaltningsuppdrag, Bolagets interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet gör Bolaget bedömningen att Bolaget inte har behov att bilda en särskild ersättningskommitté. Det ska istället åligga styrelsens ordförande eller annan oberoende styrelseledamot som ordförande utser att bereda sådana styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan. I denna bedömnings- och utvärderingsprocess ska funktionen för riskhantering och funktionen för regelefterlevnad delta. Styrelsens ordförande ska dessutom, i vart fall årligen, i samråd med funktionen för regelefterlevnad, utföra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningsystem.

Bolagets funktion för regelefterlevnad ska minst årligen granska om Bolagets ersättningsystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Funktionen ska senast i samband med att årsredovisningen fastställts rapportera resultat av granskningen till styrelsen.

Om anställda i kontrollfunktioner får rörlig ersättning enligt nedan, 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 ERSÄTTNINGENS STRUKTUR**

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

Ersättningsmodeller som kan förekomma i Bolaget ska ha en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar. Garanterade rörliga ersättningar får inte förekomma.

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 ska i sin ersättningspolicy ange hur stora de rörliga delarna högst kan bli i förhållande till de fasta delarna för samtliga kategorier av anställda som kan få rörlig ersättning.

Bolaget har gjort följande bedömning.

Anställda är berättigade till rörlig ersättning. De rörliga delarna av ersättningen till Betydande risktagare kan högst uppgå till 12 månadslöner.

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.

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 samt att Bolagets policy för integrering av hållbarhetsrisker har efterlevts och att inget överdrivet risktagande vad gäller hållbarhetsrisker har förekommit under året.

## **6.2 Kriterier för fastställande av fast och rörlig ersättning**

Bolagets ersättningspolicy ska innehålla tydligt fastställda kriterier för fast respektive rörlig ersättning och redogöra för skillnaderna mellan kriterierna. Bolaget har upprättat "Riktlinjer för fastställande av fast och rörlig ersättning" som anger de kriterier som ligger till grund för fastställande av fast respektive rörlig ersättning inom Bolaget, [bilaga 3](#). Det åligger styrelsen att till berörda personer kommunicera kriterierna för rörlig ersättning innan starten på den period som ersättningen avser.

## **6.3 Resultatbedömning och riskjustering**

Av Finansinspektionens föreskrifter framgår att Bolagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning i huvudsak ska baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. I bedömningen ska Bolaget även ta hänsyn till de faktiska kostnaderna för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver.

När Bolaget beslutar hur stor del av de totala ersättningarna som ska vara rörlig ska Bolaget alltid säkerställa att dess totala ersättningar inte begränsar Bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. Detta innebär att Bolaget bl.a. ska beakta:

- Storleken och kostnaden för det extra kapital som krävs för att täcka de risker som påverkat periodens resultat,
- Storleken av och kostnaden för likviditetsrisken, och,
- Möjligheten att förväntningarna om framtida intäkter inte realiserar

När Bolagets styrelse fattar beslut om rörlig ersättning till Betydande risktagare ska såväl den anställdes resultat som Bolagets totala resultat beaktas. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas. Kriterierna återges utförligt i "Riktlinjer för fastställande av fast och rörlig ersättning", bilaga 3.

Det åligger styrelsens ordförande att vid sin beredning av sådana 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.

Det åligger den verkställande direktören, eller den person som han eller hon har delegerat ansvaret till, att vid beslut om ersättning till personal som inte ingår i kretsen av Betydande risktagare beakta de finansiella och i förekommande fall icke-finansiella kriterier som ska ligga till grund för styrelsens beslut om ersättning enligt föregående stycke.

#### **6.4 Uppskjutande**

För Betydande risktagare vars rörliga ersättning uppgår till minst 100 000 kronor men som inte överstiger 500 000 euro till ska minst fyrtio (40) procent av den rörliga ersättningen skjutas upp i minst tre (3) till fem (5) år innan den betalas ut till den anställde.

För anställda i den verkställande ledningen som är Betydande risktagare och för andra Betydande risktagare som har rörliga ersättningsdelar som överstiger 500 000 euro ska minst sextio (60) procent av den rörliga ersättningen skjutas upp i minst tre (3) till fem (5) år innan den betalas ut till den anställde.

Syftet med en uppskjuten utbetalningsperiod är att risker hinner materialiseras innan utbetalning sker. Bolaget har därför en möjlighet att justera ersättningen till ett antal år efter att ersättningen fastställdes.

Vid bestämmande av längden på den uppskjutande perioden ska hänsyn tas till storleken på ersättningen, den anställdes ansvar och den anställdes inflytande över risknivån. Utgångspunkten är att ju större ansvar eller risk desto längre uppskjutandeperiod. Slutsatsen blir att de anställda med störst ansvar eller möjlighet att påverka Bolagets risknivå kommer regelmässigt att omfattas av en uppskjutandeperiod på minst fem (5) år. Bedömningen ska vidare utgå från faktorer som konjunkturcykeln, påverkan på det långsiktigt hållbara resultatet som

verksamheten som den anställde verkat inom har, när eventuella risker kan materialiseras och när det långsiktiga resultatet därmed med säkerhet kan fastställas.

Bolaget ska betala ut uppskjuten ersättning en (1) gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras först ett (1) år efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

Bolaget ska i förekommande fall 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.

## **6.5 Bortfall av ersättning**

Bolaget ska i skriftligt avtal med den anställde säkerställa att rörlig ersättning som skjutits upp endast betalas ut eller övergår till den anställde till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och motiverat enligt Bolagets, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl. Detta gäller även i samband med att en anställds anställning upphör.

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

En redogörelse av Bolagets ersättningar ska offentliggöras i enlighet med 8 kap. Finansinspektionens föreskrifter (2014:12) om tillsynskrav och kapitalbuffertar.

Uppgifterna ska offentliggöras på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden.

Vidare ska bolaget på sin hemsida upplysa om hur man uppfyller kraven på ersättningspolicy och ersättningssystem enligt 2 kap 11§ Finansinspektionens Föreskrifter (2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning, liksom hur Bolagets ersättningspolicy för förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker i enlighet med artikel 5 i Disclosureförordningen.



## **RISKANALYS**

### **Inledning**

Syftet med denna riskanalys är att säkerställa att Bolaget har en ersättningspolicy som främjar en effektiv riskhantering samtidigt som den varken direkt eller indirekt uppmuntrar till oönskat risktagande. Analysen behandlar vilka risker som finns inom Bolaget och inom vilka verksamhetsområden de främst aktualiseras. Analysen inkluderar även de risker som är förenade med Bolagets ersättningssystem och ersättningspolicy. Avslutningsvis innehåller analysen en bedömning av anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil ("Betydande risktagare").

### **Risker inom Bolaget och de olika verksamhetsområdena**

Av de risker som har identifierats inom Bolaget och dess verksamhetsområde, vilka har dokumenterats i Bolagets riktlinjer för riskhantering, vill Bolaget särskilt framhålla likviditetsrisken som en risk förenad med utbetalning av ersättning. Bolaget hanterar denna eventuella risk genom att säkerställa att likviditeten är tillräckligt god för att betala ut rörlig ersättning vid eventuella utbetalningar.

### **Risker förenade med Bolagets ersättningssystem och ersättningspolicy**

Verkställande direktör och andra specifika personer inom Bolaget är i en sådan position att de var och en väsentligen kan påverka Bolagets risknivå. Bolagets styrelse har antagit föreliggande ersättningspolicy och i denna konstaterat att det i det fallet Bolaget inför ett system av rörliga ersättningar kan uppkomma risker där

anställdas benägenhet att fatta för Bolagets bästa långsiktiga beslut åsidosätts till förmån för mer kortsiktiga beslut som gynnar den anställde. Bolaget har i dagsläget inget sådant system för rörliga ersättningar. Samtliga anställda omfattas av en fast månadslön. Således finns det för närvarande ingen risk för att anställdas perspektiv snedvrid som ett resultat av ett system för rörliga ersättningar.

Bolaget avser att i den händelsen att ett system av rörliga ersättningar antas och/eller att andra förändringar uppdagas som ett resultat av riskanalysen, uppdatera denna policy.

### **Betydande risktagare**

Nedan görs en riskanalys för att säkerställa att Bolaget följer de principer som anges i artiklarna 92, 93 och 94 direktiv 2013/36/EU för alla personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil enligt artikel 92.2 i direktivet. Personal som uppfyller något av de kriterier som beskrivs i kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 av den 4 mars 2014 artiklarna 3-4 anses ha en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil och utgör därmed Betydande risktagare.

*Riskanalys i förhållande till artikel 3 kommissionens delegerade förordning (EU) nr förordning 604/2014*

### **Kvalitativa kriterier**

Personal ska anses ha en väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil om något av följande kriterier är uppfyllda:

1. Den anställde är ledamot i ledningsorganet i dess ledningsfunktion. Bolaget har anställda som överensstämmer med definitionen enligt punkt 1 (Förvaltare och Ordinarie styrelseledamot Bengt Lindblad).
2. Den anställde är ledamot i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion. Bolaget har för närvarande ingen anställd som överensstämmer med definitionen enligt punkt 2.

3. Den anställde är medlem i den verkställande ledningen. Bolaget har anställda som överensstämmer med definitionen enligt punkt 3 (Riskansvarig Gustav Larsson, Ställföreträdande Vd Per Lindblad).

4. Den anställde ansvarar och kan ställas till svars inför ledningsorganet för verksamheten i funktionerna för oberoende riskhantering, efterlevnad av lagstiftning och internrevision. Bolaget har anställd som ansvarar för och kan ställas till svars inför ledningsorganet för verksamheten i funktionen för oberoende riskhantering (Riskansvarig Gustav Larsson). Bolaget har för närvarande ingen anställd som ansvarar och kan ställas till svars inför ledningsorganet i funktionerna för efterlevnad av lagstiftning och internrevision. Dessa sistnämnda funktioner är enligt beslut av ledningsorganet outsourcade till Wesslau Söderqvist Advokatbyrå och Harvest Advokatbyrå.

5. Den anställde har det övergripande ansvaret för riskhantering inom en affärsenhet enligt definitionen i artikel 142.1.3 i förordning (EU) nr 575/2013 som tilldelats internt kapital i enlighet med artikel 73 i direktiv 2013/36/EU som utgör minst 2 % av institutets interna kapital (nedan kallad *en väsentlig affärsenhet*). Bolaget har anställd som överensstämmer med definitionen enligt punkt 5 (Riskansvarig Gustav Larsson).

6. Den anställde leder en väsentlig affärsenhet. Bolaget har anställda som överensstämmer med definitionen enligt punkt 6 (Förvaltare Oscar Hakenäs, Ställföreträdande Vd Per Lindblad).

7. Den anställde har ett ledningsansvar inom en av de funktioner som avses i punkt 4 eller i en väsentlig affärsenhet och rapporterar direkt till en anställd som identifierats enligt punkt 4 eller 5. Bolaget har för närvarande ingen anställd som överensstämmer med definitionen enligt punkt 7.

8. Den anställde har ett ledningsansvar inom en väsentlig affärsenhet och rapporterar direkt till den anställde som ansvarar för den enheten.

9. Den anställde leder en funktion som ansvarar för rättsliga frågor, finansfrågor inbegripet beskattning och budgetering, personal, ersättningspolicy, informationsteknik eller ekonomisk analys. Bolaget har anställda som överensstämmer med definitionen enligt punkt 9 med undantag för frågan om

ersättningspolicy där ledningsorganet fattar avgörande beslut (Ekonomi och finans/Back Office Per Lindblad,).

10. Den anställde ansvarar för, eller är medlem av, en kommitté som ansvarar för hanteringen av en riskkategori som avses i artiklarna 79–87 i direktiv 2013/36/EU, förutom kreditrisk och marknadsrisk. Bolaget har anställd som överensstämmer med definitionen enligt punkt 10 (Riskansvarig Gustav Larsson, ex. likviditetsrisk).

11. När det gäller exponeringar för kreditrisk med en nominell storlek per transaktion som utgör 0,5 % av institutets kärnprimärkapital och uppgår till minst 5 miljoner euro och den anställde:

a) har ansvar för att föreslå krediter eller att strukturera kreditprodukter som kan leda till sådana exponeringar för kreditrisk.

b) har befogenhet att fatta, godkänna eller inge veto mot ett beslut om sådana exponeringar för kreditrisk.

c) är medlem i en kommitté som har befogenhet att fatta de beslut som avses i led a eller b.

Bolaget har för närvarande ingen kreditrisk som överensstämmer med definitionen enligt punkt 11 ovan och/eller där något av villkoren enligt punkt a), b) och c) ovan kan sägas vara gällande.

12. När det gäller ett institut för vilket det undantag för mindre verksamhet i handelslagret som avses i artikel 94 förordning (EU) nr 575/2013 inte gäller och den anställde:

a) har befogenhet att fatta, godkänna eller inge veto mot ett beslut om transaktioner i handelslagret som sammantaget uppfyller ett av följande tröskelvärden:

i) där standardmetoden används, ett kapitalbaskrav för marknadsrisk som utgör 0,5 % eller mer av institutets kärnprimärkapital, eller

ii) i fall ett internt modellbaserat förfarande har godkänts i tillsynssyfte, minst 5 % av institutets interna Value-at-Risk-(VaR)-begränsning för handelslagrets exponeringar vid ett 99-procentigt ensidigt konfidensintervall.

b) är medlem i en kommitté som har befogenhet att fatta de beslut som avses i led a.

Bolaget bedriver för närvarande ingen verksamhet i eget handelslager.

13. Den anställde har ett ledningsansvar för en grupp av anställda som har enskilda befogenheter att få institutet att förbinda sig till transaktioner och något av följande villkor är uppfyllt:

a) Summan av dessa befogenheter uppgår till eller överstiger tröskelvärdet som anges i punkterna 11 a, 11 b eller 12 a i.

b) Om dessa befogenheter, i fall då ett internt modellbaserat förfarande har godkänts i tillsynssyfte, uppgår till minst 5 % av institutets interna Value-at-Risk(VaR)-begränsning för handelslagrets exponeringar vid ett 99-procentigt ensidigt konfidensintervall. Om institutet inte beräknar VaR för den enskilde anställde ska VaR-gränserna för personal under den anställdes ledning summeras.

Bolaget har för närvarande ingen anställd som överensstämmer med definitionen enligt punkt 13 ovan och/eller där något av villkoren enligt punkt a) och b) ovan kan sägas vara gällande.

14. När det gäller beslut om att godkänna eller lägga in veto mot införande av nya produkter ska den anställde:

a) ha befogenhet att fatta sådana beslut, eller

b) vara medlem i en kommitté som har befogenhet att fatta sådana beslut.

Bolaget har anställda som överensstämmer med definitionen enligt punkt 14 (Riskansvarig Gustav Larsson, vd Bengt Lindblad)

15. Den anställde har ett ledningsansvar för en anställd som uppfyller ett av de kriterier som anges i punkterna 1–14.

Bolaget har anställd som överensstämmer med definitionen enligt punkt 15 (där ex Per Lindblad rapporterar till Vd om frågor avseende ekonomi).

*Riskanalys i förhållande till artikel 4 kommissionens delegerade förordning (EU) nr förordning 604/2014*

### **Kvantitativa kriterier**

1. Om inte annat följer av punkterna 2–5 ska personal anses ha en väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil om något av följande kvantitativa kriterier är uppfyllt:

a) Den anställdes totala ersättning uppgick till minst 500 000 euro under det föregående budgetåret. Bolaget har för närvarande ingen anställd som överensstämmer med definitionen enligt punkt a).

b) Den anställde befinner sig inom gränsen på 0,3 % av antalet anställda, avrundat uppåt till närmaste heltal, som har fått den högsta totala ersättningen under det föregående budgetåret. Bolaget har för närvarande ingen anställd som överensstämmer med definitionen enligt punkt b).

c) Den anställdes totala ersättning under det föregående budgetåret är lika med eller högre än den lägsta totala ersättning som beviljats under budgetåret till en medlem i den verkställande ledningen eller uppfyller något av kriterierna i punkterna 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 eller 14 i artikel 3. Bolaget har anställda som överensstämmer med definitionen enligt punkt c).

2. Ett kriterium i punkt 1 ska inte anses vara uppfyllt om institutet fastställt att den anställdes yrkesutövning inte har någon väsentlig inverkan på institutets riskprofil eftersom den anställde eller den personalkategori som den anställde tillhör

a) endast bedriver verksamhet och har befogenheter i en affärsenhet som inte är en väsentlig affärsenhet, eller

b) inte har någon väsentlig inverkan på riskprofilen för en affärsenhet genom den verksamhet som bedrivs.

Bolaget har inte fastställt att sådan verksamhet finns som inte är att betrakta som väsentlig affärsverksamhet. Bolaget har inte fastställt att sådan anställd eller personalkategori finns som inte har någon väsentlig inverkan på riskprofilen för en affärsenhet genom den verksamhet som bedrivs.

3. Villkoret i punkt 2 b ska bedömas på grundval av objektiva kriterier som tar hänsyn till alla relevanta risk- och resultatindikatorer som institutet använder för att identifiera, hantera och övervaka risker i enlighet med artikel 74 i direktiv 2013/36/EU och på grundval av de uppgifter och befogenheter som en anställd eller personalkategori har och deras inverkan på institutets riskprofil, jämfört med den inverkan som yrkesutövning av personal som identifierats enligt de kriterier som anges i artikel 3 i denna förordning har.

Bolaget har inte fastställt att sådan anställd eller personalkategori finns som inte har någon väsentlig inverkan på riskprofilen för en affärsenhet genom den verksamhet som bedrivs.

4. Ett institut ska till den behöriga myndigheten som ansvarar för dess tillsyn anmäla tillämpningen av punkt 2 när det gäller kriteriet i punkt 1 a. Anmälan ska ange på vilka grunder institutet har fastställt att den berörda anställde, eller den personalkategori som denne tillhör, uppfyller något av de villkor som anges i punkt 2 och ska, i förekommande fall, omfatta den bedömning som institutet genomfört i enlighet med punkt 3.

Bolaget har för närvarande ingen anställd som överensstämmer med definitionen enligt punkt 1 a). Bolaget har inte fastställt att sådan anställd eller personalkategori finns som inte har någon väsentlig inverkan på riskprofilen för en affärsenhet genom den verksamhet som bedrivs.

5. Institutets tillämpning av punkt 2 när det gäller en anställd som beviljats en total ersättning på minst 750 000 euro under det föregående budgetåret, eller i förhållande till kriteriet i punkt 1 b, ska godkännas på förhand av den behöriga myndighet som ansvarar för tillsynen över institutet. Den behöriga myndigheten ska endast ge förhandsgodkännande om institutet kan visa att ett av villkoren i punkt 2 är uppfyllt, med beaktande, när det gäller villkoret i punkt 2 b, av de bedömningskriterier som anges i punkt 3. Om en anställd har erhållit en total ersättning på minst 1 000 000 euro under det föregående budgetåret ska den behöriga myndigheten endast i undantagsfall ge förhandsgodkännande. För att säkerställa en enhetlig tillämpning av denna artikel ska den behöriga myndigheten informera Europeiska bankmyndigheten innan den ger sitt godkännande för en sådan anställd.

Bolaget har för närvarande ingen anställd och tillämpar i övrigt inga kriterier som överensstämmer med definitionen enligt punkt 2,3 och 5 ovan.

## **BETYDANDE RISKTAGARE**

### **Inledning**

Mot bakgrund av riskanalysen i bilaga 1 och ersättningspolicyn anses följande personer tillhöra kategorin Betydande risktagare:

Oscar Hakenäs

Per Lindblad

Bengt Lindblad

Gustav Larsson



## **RIKTLINJER FÖR FASTSTÄLLANDE AV FAST OCH RÖRLIG ERSÄTTNING**

### **Inledning**

Syftet med detta dokument är att tydliggöra vilka kriterier som ligger till grund för fastställande av fast och rörlig ersättning inom Bolaget samt att redogöra för skillnaderna mellan dessa. Dokumentet beskriver vidare hur utvärderingen av anställdas prestationer inför fastställande av rörlig ersättning ska dokumenteras.

### **Kriterier för fastställande av fast ersättning**

Bolaget tillämpar individuell lönesättning för fastställande av fast ersättning.

### **Kriterier för fastställande av rörlig ersättning**

#### *Kvalitativa kriterier*

Bolaget tillämpar inga system för rörliga ersättningar och har således inte fastställt några kvalitativa kriterier för fastställande av rörlig ersättning eller hur utvärderingen av anställdas prestationer inför fastställande av rörlig ersättning ska dokumenteras.

#### *Kvantitativa kriterier*

Bolaget tillämpar inga system för rörliga ersättningar och har således inte fastställt några kvantitativa kriterier för fastställande av rörlig ersättning eller hur utvärderingen av anställdas prestationer inför fastställande av rörlig ersättning ska dokumenteras.

### **Övrigt**

Då Bolaget för närvarande inte tillämpar några system för rörliga ersättningar kan Bolaget inte redogöra för skillnaderna mellan systemen för fast och rörlig ersättning.