

Enter Fonder AB

## ERSÄTTNINGSPOLICY

---

Fastställd av styrelsen för Enter Fonder AB vid styrelsemöte  
den 10 mars 2021

## **INLEDNING OCH TILLÄMPLIGA BESTÄMMELSER**

Bolaget är ett fondbolag med tillstånd enligt lagen (2004:46) om värdepappersfonder. Bolaget har även tillstånd för AIF-förvaltning enligt lagen (2013:561) om förvaltare av alternativa investeringsfonder. Av 8 a kap. Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9) om värdepappersfonder och 9 kap. 3 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder framgår att Bolaget ska ha en ersättningspolicy. Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten (ESMA) har vidare utfärdat riktlinjer om ersättningspolicy enligt AIFM-direktivet, vilka omfattar Bolaget. Därtill följer av Europaparlamentet och Rådets förordning (EU) 2019/2088 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn ("Disclosureförordningen") att Bolagets ersättningspolicy ska innehålla information om hur policyn är förenlig med Bolagets integrering av hållbarhetsrisker.

Bolaget förvaltar både specialfonder och värdepappersfonder. Vid framtagandet av denna policy har Bolaget därför beaktat såväl FFFS 2013:9, som FFFS 2013:10 samt ESMA:s riktlinjer om en sund ersättningspolicy enligt UCITS-respektive AIFM-direktivet, liksom artikel 5 i Disclosureförordningen.

Enligt ovannämnda föreskrifter och riktlinjer ska Bolaget ha en ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande. Vidare ska policyn vara förenlig med Bolagets integrering av hållbarhetsrisker.

Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet, minst årligen. 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 långsiktiga intressen för förvaltaren, värdepappersfonderna, specialfonderna och investerarna i dem, samt innehålla en förteckning över åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter. Ersättningspolicyn och tillämpningen av den får inte hindra Bolaget från att uppfylla sin skyldighet att agera i kundernas intresse.

Bolaget ska vidare årligen analysera vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Bolaget ska på grundval av analysen identifiera Särskilt reglerad personal hos Bolaget.

Mot denna bakgrund har Bolaget antagit denna ersättningspolicy. Ersättningspolicyn ska fastställas av styrelsen. Styrelsen har det yttersta ansvaret för att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp åtminstone årligen.

### **POLICYNS MÅLGRUPP**

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i Bolaget.

### **Grundläggande analys avseende vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem.**

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.

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 de förvaltade fondernas riskprofil och därför inte ska anses tillhöra Bolagets Särskilt reglerade personal.

## **ÅTGÄRDER FÖR ATT HANTERA 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 snedvrیدا de anställdas perspektiv och kan få dem att bortse se 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 där hållbarhetsrisker utgör en del. Ett led i detta arbete är att identifiera och redovisa vilka åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter. Bolaget har i sin instruktion för hantering av intressekonflikter samt incitament redogjort för identifierade intressekonflikter och hur dessa ska hanteras.

Bolagets funktion för internrevision ska minst årligen granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicy. 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 VD se till att den bestäms utifrån mål som är kopplade till Kontrollfunktionen, oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar.

## **ERSÄTTNINGENS STRUKTUR**

### *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 endast 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. Av regelverket följer att Styrelsen ska besluta om hur stora de rörliga delarna högst kan bli i förhållande till de fasta delarna för samtliga kategorier av anställda som kan få Rörlig ersättning. Styrelsen har gjort följande bedömning. Utifrån de kriterier för fast och rörlig ersättning som redovisas nedan följer att underlaget för rörlig ersättningen kan bli högt, i det fall Bolaget ett visst år uppnår ett betydande rörelseresultat. Mot denna bakgrund har Styrelsen beslutat att de rörliga delarna kan uppgå till ett belopp som motsvarar högst 15 årslöner för en anställd. Oavsett nivå på den rörliga ersättningen ska en eventuell rörlig ersättning endast tilldelas efter en prövning i enlighet med vad som anges nedan i avsnittet Resultatbedömning och rörlig ersättning.

Samtliga anställda ska vara berättigade till 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.

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.

## **RESULTATBEDÖMNING OCH RISKJUSTERING**

Enligt Finansinspektionens föreskrifter ska de finansiella och icke-finansiella kriterier som Bolaget lägger till grund för beslut om ersättning till Särskild reglerad personal specificeras och dokumenteras, och biläggas det styrelseprotokoll där beslutet om Rörlig ersättning har fattats.

I föreskrifterna anges följande: 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.

Om 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, bland annat anpassat till livscykeln för de fonder som förvaltas. Det ska därigenom säkerställas dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att Bolagets underliggande konjunkturcykel, fondernas investeringsrisker samt fondernas inlösenpolicy beaktas när den Rörliga ersättningen betalas ut.

Bolaget ska basera den Rörliga ersättningen till Särskilt reglerad personal på den anställdes resultat, på den berörda affärsenhetens eller fondens resultat och risker samt på Bolaget totala resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas. De finansiella och icke-finansiella kriterier som läggs till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras.

## **UPPSKJUTANDE**

### *Särskilt reglerad personal*

För att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv ska följande gälla avseende Särskilt reglerad personal.

För Särskilt reglerad personal ska 40 procent av utdelningen eller överlåtelsen av Rörlig ersättning skjutas upp under tre år, innan den betalas ut eller äganderätten till andelar går över på den anställda. När Bolaget beslutar om hur stor del av den Rörliga ersättningen som ska skjutas upp och hur länge ska det ta hänsyn till den innehavsperiod som rekommenderas investerare i den berörda fonden.

I det fall en person som ingår i kretsen av Särskild reglerad personal erhåller en Rörlig ersättning till ett Särskilt högt belopp ska 60 procent av den Rörliga ersättningen skjutas upp under tre år, innan den betalas ut eller äganderätten till andelar går över på den anställde.

Bolaget ska betala ut uppskjuten ersättning 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.

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.

### *Övrig personal*

Beträffande personal som inte ingår i kretsen av Särskilt reglerad personal behöver utbetalning av beslutad Rörlig ersättning inte skjutas upp. Ersättning behöver dessutom inte till någon del utgöras av andelar i en fond som förvaltas av Bolaget.

## **ANDELAR I VÄRDEPAPPERSFONDER ELLER ALTERNATIVA INVESTERINGSFONDER SOM FÖRVALTAS AV BOLAGET**

Bolaget ska se till att minst 50 procent av den Rörliga ersättningen till Särskilt reglerad personal består av andelar i de fonder som den anställde utför arbetsuppgifter för eller annars består av instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap som andelar i fonder. Med dylika instrument avses instrument som sätter innehavaren i en ägarlik position och förenar dennes, Bolagets, fondernas och innehavarens intressen. Utförs arbetsuppgifter för fler än en fond ska en pro rata-fördelning göras däremellan.

Första stycket ska tillämpas både på Rörlig ersättning som skjuts upp och Rörlig ersättning som inte skjuts upp.

I enlighet med Bolagets kvarhållandepolicy, får den anställde inte förfoga över tilldelade andelar under minst ett år efter det att äganderätten till instrumenten har gått över till den anställde. Detta gäller oavsett om den Rörliga ersättningen har skjutits upp eller inte.

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.

## **ERSÄTTNINGAR TILL ANSTÄLLDA**

Fondbolaget har för räkenskapsåret 2020 kostnadsfört 27,6 miljoner kronor i sammanlagd fast och rörlig ersättning till totalt 20 anställda. 20,7 miljoner kronor av detta belopp är hänförligt till bolagets verkställande ledning samt särskilt reglerad personal, vilka sammantaget varit 6 personer. Av dessa, 20,7 miljoner kronorna uppgår rörliga ersättningar till särskild reglerad personal till 14,2 miljoner kronor. Dessa rörliga ersättningar är till 60% respektive 40%, motsvarande 8,3 miljoner kronor, uppskjutna i tre år. Ytterligare rörliga ersättningar om 2,5 miljoner kronor har kostnadsförts hänförligt till övriga anställda.

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

Det följer av 4 kap. 15 §, 4 kap. 16 a § respektive 4 kap. 18 lagen (2004:46) om värdepappersfonder att Bolaget ska offentliggöra viss information om bl.a. ersättningspolicy respektive ersättningar på webbplatsen, i informationsbroschyrer, faktablad och årsberättelsen. Vidare följer av Disclosureförordningen att Bolaget på sin hemsida ska offentliggöra information om hur Bolagets ersättningspolicy är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker i enlighet med artikel 5.