

ENTER FONDER AB

# Ersättningspolicy

---

## Inledning

Enligt föreskrifterna ska fondbolaget 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 fondbolagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen för förvaltaren, värdepappersfonder och de förvaltrade alternativa investeringsfonderna eller investerarna i de alternativa investeringsfonderna, samt innehålla en förteckning över åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter.

Fondbolaget ska analysera vilka risker som är förenade med fondbolagets ersättningspolicy och ersättnings-system. Fondbolaget ska på grundval av analysen identifiera betydande risktagare.

## Policyns målgrupp

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i fondbolaget.

## Riskanalys

Av regelverket framgår att fondbolaget årligen ska genomföra en riskanalys i syfte att identifiera betydande risktagare inom fondbolaget. Fondbolaget ska i analysen beakta samtliga risker som fondbolaget är eller kan komma att bli exponerade för inklusive de risker som är förenade med fondbolagets ersättningspolicy och ersättningssystem.

Fondbolagets förmåga att identifiera betydande risktagare är avgörande för att uppnå regelverkets krav på en sund och effektiv riskhantering samt motverka överdrivet risktagande. Varje anställd ska bedömas utifrån sin egen individuella påverkan på risknivån i fondbolaget samt utifrån den påverkan på risknivån som avdelningen eller gruppen han eller hon tillhör. Det åligger fondbolagets 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 fondbolaget. I det fall personal nyanställs under året ska VD se till att en prövning görs om den nyanställde ska ingå i kretsen av särskilt reglerad personal och i tveksamma underställa styrelsen frågan för beslut.

## 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 fondbolaget, kan snedvrیدا de anställdas perspektiv och kan få dem att bortse se från fondbolagets bästa i det långa loppet.

En felaktig utformning av ersättningssystem och betalningar av rörliga ersättningar kan dessutom påverka fondbolagets likviditet negativt och få till följd att fondbolaget inte uppfyller kraven i regelverket. Mot denna bakgrund är det av största vikt att fondbolaget 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 fondbolaget kommer att vidta.

## Styrning och kontroll

Styrelsen ska besluta om ersättning till särskilt reglerad personal. Detta avser såväl fast som rörlig ersättning. VD ska besluta om ersättning till personal som inte ingår i kretsen av särskilt reglerad personal.

Mot bakgrund av fondbolagets storlek, storleken på de av fondbolaget förvaltade fonderna, fondbolagets interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet gör fondbolaget bedömningen att fondbolaget inte har behov att bilda en särskild ersättningskommitté. Det ska istället åligga en utsedd styrelseledamot 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 vid behov. Den särskilt utsedda styrelseledamoten får inte ingå i fondbolagets verkställande ledning och ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet av frågor om ersättning och riskhantering.

Den av styrelsen utsedda personen ska dessutom, i vart fall årligen, i samråd med funktionen för regelefterlevnad, utföra en oberoende bedömning av fondbolagets ersättningspolicy och ersättningssystem.

Fondbolagets funktion för internrevision ska minst årligen granska om fondbolagets ersättningssystem 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 VD se till att den bestäms utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen, oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar.

## Kriterier för fast och rörlig ersättning

Fondbolagets ersättningspolicy ska innehålla tydligt fastställda kriterier för fast respektive rörlig ersättning och redogöra för skillnaderna mellan kriterierna. Det åligger styrelsen att till berörda personer kommunicera kriterierna för rörlig ersättning innan starten på den period som ersättningen avser.

## 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 värdepappersfonder och de alternativa investeringsfonder som förvaltas. Det ska därigenom säkerställas dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att Bolagets underliggande konjunkturcykel samt de värdepappersfonder och förvaltade alternativa investeringsfondernas inlösenpolicy och investeringsrisker 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, värdepappersfondens eller den alternativa investeringsfondens 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.

Det åligger en särskilt utsedd styrelseledamot 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 VD, att vid beslut om ersättning till personal som inte ingår i kretsen av särskilt reglerad personal beakta de finansiella och i förekommande fall icke-finansiella kriterier som ska ligga till grund för styrelsens beslut om ersättning enligt föregående stycke.

## Ersättningsens struktur

Ersättningsmodeller som kan förekomma i fondbolaget 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. 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.

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 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.

## Uppskjutande av ersättning

### *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 värdepappersfonden eller, i förekommande fall, den alternativa investeringsfonden.

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 anställda. 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. VD ska dock ha behörighet att för en eller flera anställda besluta om uppskjutande av ersättning på samma sätt som för Särskilt reglerad personal, om han eller hon gör bedömningen att detta är nödvändigt för att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv.

### Andelar i värdepappersfonder samt 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 värdepappersfonder eller alternativa investeringsfonder, dvs. specialfonder, som den anställde utför arbetsuppgifter för eller annars består av instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap som andelar i ovannämnda 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 tilldelningen av andelar ske pro rata mellan de olika fonderna.

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

Den anställde får 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.

### Bortfall av ersättning

Ett system som ger rörlig ersättning till en enskild anställd som bidragit till goda resultat i det korta perspektivet, men vars beslut på längre sikt kan leda till förluster, kan snedvrیدا de anställdas perspektiv och kan få dem att bortse från fondbolagets bästa i det långa loppet.

Mot denna bakgrund ska fondbolaget 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 fondbolagets finansiella situation och motiverat enligt fondbolagets och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl.

## Offentliggörande av information om ersättningspolicyn m.m.

En redogörelse av fondbolagets ersättningar ska offentliggöras på fondbolagets hemsida. Fondbolaget ska i enlighet med 8 kap. Finansinspektionens föreskrifter (2014:12) om tillsynskrav och kapitalbuffertar offentliggöra Bolagets egna kapital fördelat på primärrespektive supplementärt kapital. De närmare innehållet i offentliggörandet följer av artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag ("Tillsynsförordningen"). Uppgifterna ska offentliggöras på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden. Detta innebär att en eller flera av de informationspunkter som omnämns nedan kan komma att utelämnas, eller att informationen presenteras i mer generella termer.

### Ersättningar till anställda

Fondbolaget har för räkenskapsåret 2019 kostnadsfört 12,9 miljoner kronor i sammanlagd fast och rörlig ersättning till totalt 20 anställda. 8,5 miljoner kronor av detta belopp är hänförligt till bolagets verkställande ledning samt särskilt reglerad personal, vilka sammantaget varit 7 personer. Av dessa, 8,5 miljoner kronorna uppgår rörliga ersättningar till 1,6 miljoner kronor, fördelat på 5 anställda. Dessa rörliga ersättningar är till 40%, motsvarande 0,6 miljoner kronor, uppskjutna i tre år. Ytterligare rörliga ersättningar om 0,4 miljoner kronor har kostnadsförts hänförligt till övriga anställda.