



INTERNA RIKTLINJER

FÖR ERSÄTTNINGSSYSTEM



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Inledning.....	1
2. Definitioner.....	1
3. Identifiering av personalkategorier hos Bolaget.....	2
4. Omfattning.....	2
5. Balans mellan fast och rörlig ersättning, resultatbedömning och riskjustering.....	3
6. Uppskjutande.....	3
7. Bortfall av ersättning.....	3
8. Riskanalys.....	4
9. Ersättningskommitté.....	4
10. Beslut om ersättningar.....	4
11. Information till anställda.....	4
12. Uppföljning och kontroll.....	4
13. Offentliggörande av uppgifter om ersättningar.....	5
14. Ansvar för tillämpningen av denna policy.....	5

Riktlinje för ersättningssystem

Denna ersättningspolicy är upprättad i enighet med 9 kap. (FFFS 2013:10). Denna ersättningspolicy utgör grunden för Bolagets ersättningssystem redogör för hur Bolaget arbetar för att säkerställa att Bolaget kan mäta, styra, rapportera och kontrollera de risker som ersättningssystem för särskilt reglerad personal kan medföra.

Riktlinjer för ersättningar till personalen fastställdes av styrelsen för Plain Capital Asset Management Sverige AB (Bolaget) den 18 mars 2014. Riktlinjerna ska minst en gång per år fastställas av styrelsen för Bolaget.

1. Inledning

Med stöd av (FFFS 2013:10) 9 kap. 4 § har utarbetandet av denna policy tagit hänsyn till proportionalitetsprincipen, det vill säga verksamhetens art, omfattning och komplexitet i förhållande till företagets roll på de finansiella marknaderna. Bolaget kan inte räknas som ett betydande företag.

2. Definitioner

Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder anger följande definitioner:

Anställda i ledande strategiska befattningar: Anställda, som utöver den verkställande ledningen, leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i AIF-förvaltaren, till exempel anställda ansvariga för portföljförvaltningen, personal, administration eller marknadsföring.

Rishtagare: En anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över en AIF-förvaltares eller en förvaltd alternativ investeringsfonds riskprofil; här avses normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för AIF-förvaltares eller för en förvaltd alternativ investeringsfonds räkning, eller på annat sätt påverka förvaltaren eller den förvaltda fondens risk.

Särskilt reglerad personal: Den verkställande ledningen och anställda i följande personalkategorier som AIF-förvaltaren har identifierat som särskilt reglerad personal enligt 9 kap. 5 §:

1. anställda i ledande strategiska befattningar,

2. anställda med ansvar för kontrollfunktioner,
3. risktagare, och
4. anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

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

3. Identifiering av personalkategorier hos Bolaget

Anställda i ledande positioner hos Bolaget är verkställande direktör och ställföreträdande verkställande direktör.

Rishtagare är de personer som involverade i kapitalförvaltningsprocessen. Dessa anställda anses kunna påverka bolagets risknivå.

Särskilt reglerad personal är förutom de i ledande positioner den riskkontrollsansvariga samt ansvarig för Compliance.

Anställda i icke ledande positioner är övriga anställda, såsom placeringsrådgivare och administrativ personal. De personalkategorierna anses inte kunna påverka bolagets risknivå.

4. Omfattning

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda. Fast ersättning som erbjuds i bolaget ska vara marknadsmässig och vara baserad på befattningshavarens kompetens, ansvarsområde samt arbetsuppgifter.

Samtliga fast anställda ska erhålla fast ersättning.

5. Balans mellan fast och rörlig ersättning, resultatbedömning och riskjustering

För närvarande utgår ingen rörlig ersättning till någon av de anställda. Då ingen rörlig ersättning utgår nås per definition en balans mellan fast och rörlig ersättning. Utan rörlig ersättning blir det även irrelevant att ta fram riskjusterade vinstmått för rörlig ersättning.

6. Uppskjutande

För särskilt reglerad personal och risktagare, vars rörliga ersättning under ett år uppgår till minst 100 000 kronor, ska minst 40% av hela den rörliga ersättningen skjutas upp i minst tre till fem år innan det betalas ut eller äganderätten (vinstandelssystemet) går över på den anställde. När Bolaget bestämmer hur stor del av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp, och hur länge, ska det ta hänsyn till Bolagets dåvarande situation, de risker affärsverksamheten medför, den anställdes ansvar och arbetsuppgifter samt storleken på den rörliga ersättningen.

För anställda, den verkställande ledningen samt annan särskilt reglerad personal som har rörliga ersättningsdelar på ett särskilt högt belopp ska Bolaget skjuta upp minst 60% av den rörliga ersättningen.

Den rörliga ersättningen som utgår till den administrativa personalen kan betalas ut med en gång, eftersom den personalkategorin varken räknas till särskilt reglerad personal eller risktagare.

Den uppskjutna ersättningen betalas ut en gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjuts upp. Den första utbetalningen görs först ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

7. Bortfall av ersättning

Bolaget har rätt att besluta att inte betala ut delar av eller hela den rörliga ersättning som skjuts upp, om utbetalningarna inte är försvarbara utifrån Bolagets finansiella situation eller motiverat utifrån Bolagets eller den anställdes resultat.

8. Riskanalys

Bolagets ersättningssystem äventyrar inte Bolagets kapitalbas. Ersättningssystemet innebär ingen risk för Bolaget, på grund av att ingen rörlig ersättning utgår.

9. Ersättningskommitté

Bolaget har inget ersättningskommitté då Bolaget inte är en betydande AIF-förvaltare enligt FFFS 2013:10 9 kap. 14 §. Istället ska styrelsen utse en särskild styrelseledamot som ansvarar för att bereda väsentliga ersättningsbeslut samt bereda beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna policy. Denna person ska inte ingå Bolagets ledning. Bolaget har beslutat att styrelsens ordförande får detta ansvar. Vid beredning av väsentliga ersättningsbeslut ska ordföranden tillse att åtgärder vidtas för att undvika eventuella intressekonflikter.

10. Beslut om ersättningar

Styrelsen ska besluta om ersättning och övriga anställningsvillkor till den verkställande ledningen och till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Bolagets kontrollfunktioner.

11. Information till anställda

Alla anställda ska informeras om vilka kriterier som styr den anställdes ersättning samt om innehållet i denna policy.

12. Uppföljning och kontroll

Bolagets internrevision ska när det är lämpligt och minst årligen självständigt granska att Bolagets ersättningar överensstämmer med denna policy.

Rapportering till styrelsen rörande resultatet av granskningen ska ske minst årligen och då senast i samband med att årsredovisningen fastställs. Resultatet av granskningen bör, när det behövs, omgående tillställas styrelsen.

13. Offentliggörande av uppgifter om ersättningar

Bolaget ska offentliggöra en redogörelse för Bolagets ersättningar i samband med att årsredovisningen fastställs. Bolaget ska då lämna relevant information och samtidigt tillse att sådan information inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska förhållanden.

14. Ansvar för tillämpningen av denna policy

Verkställande direktör ansvarar för tillämpningen av denna riktlinje.