

Ersättningspolicy

Optimized Portfolio Management Stockholm AB (Bolaget)

Antagen av styrelsen den 22 september 2011



Definitioner

I denna policy ska termer och beteckningar ha följande betydelse.

Anställda i ledande strategiska befattningar: Anställda, som utöver den verkställande ledningen, leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i företaget,

Diskretionär pensionsförmån: En pensionsförmån som ett företag på individuell basis beviljar en anställd som en del av hans eller hennes rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som den anställde tjänat in enligt villkoren i företagets pensionssystem.

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner).

Kontrollfunktion: Företagets funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

Rishtagare: En anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över företagets risknivå; här avses normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för företagets räkning eller på annat sätt påverka företagets risker.

Särskilt reglerad personal: Den verkställande ledningen och anställda i följande personalkategorier som företaget har identifierat som särskilt reglerad personal

- a) anställda i ledande strategiska befattningar,
- b) anställda med ansvar för kontrollfunktioner,
- c) rishtagare, och
- d) anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

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 resultat- eller balansräkning.

Verkställande ledning: Verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i företagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

Inledning

Av 2 kap. 1 § i Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1) framgår att Optimized Portfolio Management Stockholm AB ("Bolaget") är skyldigt att ha en ersättningspolicy.

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 företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

Ändamålet med denna policy är att säkerställa att Bolaget uppfyller kraven i nämnda föreskrifter.

Policyns målgrupp

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i Bolaget.

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 företaget, 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 ett företag försäkrar sig om att dess ersättningspolicy och ersättningssystem är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering. Ersättningens roll i riskupbyggnaden i finansiella företag är fundamental. Som en följd av detta är företagets förmåga att identifiera sådan personal som ovan definierats som särskilt reglerad personal avgörande för bedömningen av om ett företags ersättningspolicy och ersättningssystem uppfyller kraven på en sund och effektiv riskhantering.

Bolaget har gjort följande analys.

Bolagets verksamhet är fondförvaltning. I sådan verksamhet är det svårt att identifiera beslut som kan vara attraktiva på kort sikt men inte över en längre period.

De situationer som främst kan resultera i skilda långsiktiga och kortsiktiga incitament är risker som ej är normalfördelade och där sannolikheten för allvarlig förlust är liten. Bolaget har identifierat två huvudsakliga områden där sådan situation kan uppstå

1. Vid kreditgivning
2. Vid placering av likviditet på motpart med högre kreditrisk för att på så vis öka avkastningen.

Inom Bolaget ges inga krediter och likviditet placeras i kassa hos SEB. Detsamma gäller fonderna där likviditet placeras med SEB.

Styrelsen har dock gjort analysen att vissa individer ändå kan påverka Bolagets risknivå och därför bör regleras för denna möjlighet.

Verkställande direktören och vice verkställande direktören har sådana positioner att de väsentligen kan påverka företagets risknivå.

Vad gäller anställda med ansvar för kontrollfunktioner utgörs dessa av anställd personal såvitt avser riskfunktionen. Riskansvarig är att betrakta som risktagare och ska ingå i kretsen av särskilt reglerad personal. Övriga kontrollfunktioner är outsourcade.

Inom förvaltningen arbetar idag individer som ej är VD eller vice VD. Två av dessa individer har ansvar över egna affärsområden och därmed till viss del möjlighet

Vid en genomgång av övriga personalkategorier och funktioner har inte framkommit något som talar för att någon annan person eller personalkategori har behörighet eller kan utöva ett väsentligt inflytande över företagets risknivå. Inte heller har någon anställd inom denna krets en ersättning som är i nivå med den ersättning som utgår till anställda i den verkställande ledningen. Mot denna bakgrund ska ingen ytterligare person ingå i kretsen av särskilt reglerad personal.

Särskilt identifierad personal

- Verkställande direktör
- Vice verkställande direktör
- Riskansvarig

Styrning och kontroll

Styrelsen ska besluta om ersättning till den verkställande direktören och den vice verkställande direktören samt ersättningen till ansvarig för funktionen för regelefterlevnad, riskkontroll och internrevision. Om någon av dessa funktioner har outsourcats åligger det den verkställande direktören att säkerställa att arvode utbetalas utan inslag av Rörlig ersättning av den modell som beskrivs i detta dokument. Styrelsen ska även besluta om åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bolagets ersättningspolicy.

Det åligger Bolagets styrelseordförande att i vart fall årligen, i samråd med funktionen för regelefterlevnad, utföra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Bolagets funktion för regelefterlevnad ska minst årligen granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Funktionen ska senast i samband med att årsredovisningen fastställts rapportera resultat av granskningen till styrelsen.

Ersättningens struktur

Ersättningsmodeller som kan förekomma i bolaget skall ha en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar. En garanterad rörlig del skall 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.

Samtliga anställda kan 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 företagets resultat- eller balansräkning. Som anförts ovan innebär detta att den ersättningsmodell som tillämpas för bolagets rådgivare faller utanför begreppet rörlig ersättning.

Vid beräkning av anställds fasta ersättning skall Bolaget utgå från anställds önskemål om pensionsförmåner. Varje anställd har således möjlighet att själv påverka sina pensionsförmåner då detta dras från personens totala ersättningsnivå.

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 compliance officer. Sådan ersättning ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

Resultatbedömning och riskjustering

När Bolaget beslutar hur stor del av de totala ersättningarna som skall vara rörlig skall 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 särskilt reglerad personal ska såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenhetens och företagets totala resultat beaktas.

Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och ickefinansiella kriterier beaktas. De finansiella och icke-finansiella kriterier som företaget lägger till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras, och biläggas det styrelseprotokoll där beslutet om rörlig ersättning har fattats.

Uppskjutande

För särskilt reglerad personal ska 60 procent av rörlig ersättning som under ett år överstiger 100 000 kr skjutas upp under tre år.

Utöver detta skall all övrig personal skuta upp rörlig ersättning överstigande 500 000 SEK över tre år.

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. I praktiken innebär detta 20% per år under de tre efterföljande åren.

Bolaget ska i förekommande fall genom skriftligt avtal med den anställda säkerställa att den anställda 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.

Den uppskjutna rörliga ersättningen skall kostnads föras vid beslut och sedan ligga som en skuld i balansräkningen fram till utbetalning. Ingen ränta utgår på innehållen rörlig ersättning.

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 se från Bolagets bästa i det långa loppet.

Mot denna bakgrund ska Bolaget 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.

Offentliggörande av information om ersättningspolicyn m.m.

Bolaget ska på sin webbplats offentliggöra följande information om ersättningspolicyn och företagets ersättningar. Denna skall innehålla minst följande information;

1. Information om hur ersättningspolicyn beslutats och den riskanalys som ligger till grund för hur ersättningspolicyn utformats och ersättningskommitténs sammansättning och befogenheter, uppgifter om externa konsulter som anlits för framtagandet av ersättningspolicyn samt relevanta intressenters roll,
2. Information om sambandet mellan resultat och ersättning,
3. Information om hur ersättningssystemet utformats i huvuddrag, inklusive kriterierna för resultatbedömning och riskjustering, för uppskjuten utbetalning och för när äganderätten till uppskjuten ersättning övergår på den anställde,
4. Information om de resultatkriterier som ligger till grund för ersättning i form av aktier, aktierelaterade instrument, finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar,
5. De huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningssystemet och andra icke kontanta förmåner,

Bolaget ska sin årsredovisning publicera nedan angiven information. Vidare skall en hänvisning finnas till webbplatsen där ersättningspolicyn skall publiceras.

1. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden eller motsvarande resultatenheter,
2. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka företagets risknivå och övriga anställda, enligt följande: intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning,
 - b) rörliga ersättningar fördelade på kontanter, aktier, aktierelaterade instrument och andra finansiella instrument samt andra rörliga delar,

- c) uppskjuten ersättning med angivande hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över,
- d) utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,
- e) avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning,
- f) utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.

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