

Ersättningsregler, policy

Denna policy är fastställd av styrelsen i Elementa Management AB 2018-03-20.

Innehåll

1. Bakgrund	1
2. Utformning av ersättningsregler	2
3. Definitioner.....	2
4. Policyns målgrupp	3
5. Principer för fastställande av ersättning	3
6. Grundläggande analys avseende vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem.....	3
7. Incentive	4
8. Offentliggörande av information om ersättningspolicyn m.m.	4

1. Bakgrund

Av 3 kap. 22 § samt 9 kap. 3 § i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder ("FFFS 2013:10") framgår att förvaltare av alternativa investeringsfonder skall ha en ersättningspolicy. En förvaltare av alternativa investeringsfonder skall ha en ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande.

Ersättningspolicyn skall utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till företagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn skall även överensstämma med affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen för förvaltaren och de förvaltade alternativa investeringsfonderna eller investerarna i de alternativa investeringsfonderna, samt innehålla en förteckning över åtgärder som skall vidtas för att undvika intressekonflikter.

En förvaltare av alternativa investeringsfonder skall vidare analysera vilka risker som är förenade med företagets ersättningspolicy och ersättningssystem samt på grundval av analysen identifiera särskilt reglerad personal hos företaget.

Mot denna bakgrund har Elementa Management AB ("Bolaget") antagit denna ersättningspolicy. Tillsammans med interna riktlinjer avseende Bolagets ersättningssystem, bildar denna policy det interna styrande regelverket för Bolagets ersättningssystem. Dessa riktlinjer skall vara uppdaterade och ses över regelbundet samt årligen fastställas av styrelsen.

2. Utformning av ersättningsregler

Bolagets ersättningsregler skall vara utformade enligt FFFS 2013:10 och i övrigt överensstämma med de krav som ställs i direktiv, förordningar, lagar, föreskrifter och allmänna råd som gäller för den verksamhet Bolaget bedriver.

Elementas ersättningsregler skall vara utformade så att det uppmuntrar till goda prestationer och attraherar nya medarbetare, samtidigt som det skall överensstämma med Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen. Ersättningsreglerna skall motverka överdrivet risktagande, intressekonflikter samt främja en sund och effektiv riskhantering.

3. Definitioner

I denna policy skall 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, t.ex. anställda ansvariga för portföljförvaltning, personal, administration eller marknadsföring.

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 pensionsystem.

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.

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

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

- 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.

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.

4. Policyns målgrupp

Ersättningspolicyen omfattar samtliga anställda i Bolaget.

5. Principer för fastställande av ersättning

Bolaget skall tillämpa individuell lönesättning vars nivå skall göra det möjligt att rekrytera ny personal och behålla och motivera befintlig personal.

Fast ersättning skall bestämmas på förhand och återspegla relevant ansvar.

Eventuell provisionsbaserad ersättning skall vara utan koppling till framtida riskåtaganden.

Eventuell rörlig ersättning skall baseras på individuella prestationer i relation till uppsatta individuella mål. Den rörliga ersättningen får inte uppmuntra till ett för stort risktagande. Särskilt reglerad personal vars funktion har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil omfattas inte av rörlig ersättning.

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

6.1 Grundläggande analys

Inom ramen för analysarbetet skall 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 i någon av de personalkategorier som anges i föreskrifterna inte väsentligen anses kunna påverka Bolagets eller de förvaltade alternativa investeringsfondernas riskprofil och därför inte skall anses tillhöra Bolagets särskilt reglerade personal.

Det åligger Bolagets verkställande direktör att varje år genomföra ovan angiven analys och presentera ett skriftligt underlag till styrelsen, som fattar beslut om vilken personal som skall utgöra särskilt reglerad personal hos Bolaget. I det fall personal nyanställs under året skall den verkställande direktören tillse att en prövning görs om den nyanställde skall ingå i kretsen av särskild reglerad personal och i tveksamma underställa styrelsen frågan för beslut.

Bolaget har gjort följande analys:

I dagsläget ingår Bolagets tre anställda inom kategorin särskilt reglerad personal och Bolaget har beslutat att inte tillämpa rörlig ersättning.

6.2 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 företaget, kan snedvrیدا de anställdas perspektiv och kan få dem att bortse från Bolagets bästa i det långa loppet.

En felaktig utformning av ersättningsystem 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 försäkras om att dess ersättningspolicy och ersättningsystem är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering. Ett led i detta arbete är att identifiera och redovisa vilka åtgärder som skall vidtas för att undvika intressekonflikter. Nedan redovisas vilka åtgärder som Bolaget kommer att vidta i anledning därav.

Bolagets intresse är att generera vinst till sina ägare samtidigt som andelsägarnas intresse är att få en så god avkastning som möjligt på sitt investerade kapital. Till detta kommer att särskilt reglerad personal kan ta risk med andelsägarnas tillgångar i syfte att skapa egen vinning. För att i möjligaste mån söka omhänderta parternas intressen är avgifterna tydliga. Vidare innebär Bolagets ersättningspolicy att denna risk hanteras, i och med att ingen rörlig ersättning utgår. Fondens risk- och placeringsbegränsningar är specificerade och får inte överskridas.

6.3 Styrning och kontroll

En oberoende styrelseledamot ska utses som ansvarig för att bereda väsentliga ersättningsbeslut samt att bereda beslut om åtgärder i syfte att följa upp denna policy. Vid beredning av ersättningsbeslut ska denna person tillsammans med compliance tillse att åtgärder vidtas för att undvika eventuella intressekonflikter.

Företagets interna kontrollfunktioner bör när det är lämpligt och minst årligen självständigt granska att Bolagets ersättningar överensstämmer med denna policy. Rapportering till styrelsen rörande resultatet av granskning ska ske minst årligen. Resultatet av granskningen bör, när det behövs, omgående tillställas styrelsen.

6.4 Ersättningens struktur

6.4.1 Balans mellan fast och rörlig ersättning

I dagsläget ingår Bolagets tre anställda inom kategorin särskilt reglerad personal och Bolaget har beslutat att inte tillämpa rörlig ersättning.

6.4.2 Berättigade till rörlig ersättning, m.m.

I dagsläget ingår Bolagets tre anställda inom kategorin särskilt reglerad personal och Bolaget har beslutat att inte tillämpa rörlig ersättning.

7. Incentive

Allteftersom verksamheten utvecklas och behov uppkommer att rekrytera särskilt utvalda nyckelpersoner till Bolaget, ska det finnas möjlighet att erbjuda dylika nyckelpersoner ett incentive i form av kapitalbeskattade teckningsoptioner alternativt köpoptioner i Bolaget.

8. Offentliggörande av information om ersättningspolicyn m.m.

Bolaget skall i årsredovisningen och på sin hemsida, exempelvis genom en allmän beskrivning och en hänvisning till årsredovisningen, som utgångspunkt offentliggöra följande information om ersättningspolicyn och företagets ersättningar:

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 anlitas 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 fondandelar, eller andra rörliga ersättningsdelar,
5. De huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningssystemet och andra icke kontanta förmåner,
6. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar.
7. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka företagets risknivå och övriga anställda, enligt följande:
 - a) 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, fondandelar 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 skall offentliggöras på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden, vilket innebär att informationen enligt ovan i förekommande fall kan behöva begränsas.