

Zmartic Fonder AB

ERSÄTTNINGSPOLICY

Fastställd av styrelsen i Zmartic Fonder AB 2015-05-20

1. Definitioner

I denna policy ska termer och beteckningar ha följande betydelse.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företaget riskprofil: Anställda, som företaget har identifierat, enligt tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier, vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil.

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).

Ersättningspolicy: Grunder och principer hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp samt för hur företaget definierar anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

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

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: VD, vice VD och andra personer i företagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller VD.

2. Inledning

Av Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningsystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning, framgår att Zmartic Fonder AB ("Bolaget") ska ha en ersättningspolicy.

Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet. Ersättningspolicyn bör även överensstämma med Bolagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

Ersättningspolicyn ska innehålla kriterier för fastställande av fast samt rörlig ersättning.

3. Grundläggande analys

Bolaget ska årligen göra en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil. I analysen ska framgå vilka risker Bolaget är eller kan bli exponerad mot. Bolaget ska ta hänsyn till risker som är förenade med ersättningspolicyn samt ersättningssystem.

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 snedvrída 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.

Bolaget arbetar därför aktivt för att inga kvantitativa och kvalitativa mål ska uppmuntra till ett för stort risktagande eller att fondandelsägarnas åsidosätts. Ersättningssystemet ska inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande.

Bolagets analys och underlag för beslut redovisas årligen för styrelsen i separat dokument.

4. Omfattning

Bolaget har fyra anställda. Förutom VD finns två förvaltare och en administrativ personal.

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda. Ansvariga för funktionerna för riskhantering, regelefterlevnad (compliance) och internrevision är outsourcade till externa parter och omfattas därför inte av denna policy.

Bolagets verkställande ledning består av VD och de båda förvaltarna. De personer som ingår i verkställande ledningen har arbetsuppgifter som har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil.

5. Styrning och kontroll

Styrelsen har utsett ledamoten Bernt Magnusson att ansvara för en oberoende bedömning av Bolagets ersättningssystem och policy.

Ledamoten ska bereda styrelsebeslut om ersättning för verkställande ledningen samt åtgärder för uppföljning av Bolagets ersättningspolicy. I beredningen ska hänsyn tas till aktieägares, investerares och övriga intressenters intressen. Riskfunktionen ska delta i den bedömning och utvärderingsprocess som den särskilda ledamoten ska göra.

Styrelsen ska minst årligen ge internrevision i uppdrag att granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Funktionen ska senast i samband med att årsredovisningen fastställts rapportera resultat av granskningen till styrelsen.

6. 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. Bolaget ska i sin ersättningspolicy ange hur stora de rörliga delarna högst kan bli i förhållande till de fasta delarna för samtliga kategorier av anställda som kan få rörlig ersättning. Bolaget har här gjort följande bedömning.

Samtliga anställda ska vara berättigade till rörlig ersättning. Rörlig ersättning får normalt inte sättas till ett högre belopp än motsvarande tolv månadslöner. Undantag från denna princip får endast beslutas av styrelsen.

Rörlig ersättning får inte innehålla Diskretionära pensionsförmåner.

Styrelsen ska säkerställa att ersättning som utgår i samband med att anställning upphör står i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

7. Förbud mot vissa former av ersättningssystem

Nedan förtecknas de åtgärder som beslutats för att undvika intressekonflikter i fall system för rörlig ersättning skulle införas.

I syfte att undvika intressekonflikter vid utformningen av ersättningssystem hos Bolaget råder förbud mot följande former av ersättningssystem

1. Incitament för rörlig ersättning får inte enbart vara beroende av kvantitativa kriterier (exempelvis endast försäljningsvolym). Även kvalitativa kriterier ska bedömas.
2. Incitament för rörlig ersättning får inte utformas så att det ges en extra ersättning till anställda för att sälja viss produkt eller att uppmuntra kunder att köpa nya produkter som mer gynnar Bolaget än kunderna.
3. Incitament för rörlig ersättning får inte utformas så att det uppmuntrar anställda att genomföra olämpliga eller onödiga transaktioner för fondernas räkning exempelvis genom att anställda erbjuds bonus som ser olika ut beroende på hur många transaktioner som genomförs.
4. Incitament för rörlig ersättning får inte utformas så att olämpliga krav påverkar om bonus ska betalas ut, exempelvis genom att ställa krav på att sälja ett visst antal av en

viss produkt för att få bonus vilket innebär en risk för att hänsyn inte tas till kundens bästa.

5. Incitament för rörlig ersättning får inte utformas så att den fasta ersättningen kan variera (upp och ned) utifrån den anställdes förmåga att uppnå försäljningsmålen exempelvis genom att villkoren för rörlig ersättning innebär att den anställdes fasta ersättning minskar kraftigt om försäljningsmålen inte uppnås vilket innebär en risk för att den anställda, rekommenderar kunder olämpliga produkter för att undvika detta.
6. Incitament för rörlig ersättning får inte utformas så att det skapas oproportionerliga vinster för marginella försäljningsökningar exempelvis genom att den anställda måste sälja ett visst antal produkter för att få bonus och där bonusen därefter blir proportionellt större när försäljningen når vissa bestämda gränser.

8. Fast ersättning

Med fast ersättning menas ersättning med ett i förväg fastställt belopp. Fast ersättning ska vara:

- Marknadsmässig
- Baserad på befattningshavarens kompetens, ansvarsområden, arbetsuppgifter, samt
- Samarbetsförmåga

Vid lönerevision ska, förutom det som sagts ovan, den anställdes arbetsinsats bedömas utifrån

- Noggrannhet
- Initiativförmåga
- Kundnöjdhet, och
- Regelefterlevnad

9. Rörlig ersättning

Finansiella kriterier:

- Bolaget skall ha gått med vinst under verksamhetsåret
- Bolagets kapitaltäckningskvot ska vara uppfylld
- Förvaltningsvolymen skall ha utvecklats positivt för aktuell period

Icke finansiella kriterier:

Den anställda skall ha efterlevt de externa och interna regler som styr Bolagets verksamhet för att rörlig ersättning skall utgå. Den anställda skall även ha bidragit till:

- Att stärka Bolagets varumärke genom att vid varje tidpunkt uppträda professionellt och leverera hög service gentemot Bolagets kunder och samarbetspartners.

- Att Bolaget har nöjda kunder genom ett attraktivt produktutbud och levererad förväntad avkastning.
- Att lämna affärsidéer, förslag om produktutveckling etc. som kan skapa värde för kunder och/eller Bolaget.
- Inga kundklagomål skall ha resulterat i en ersättningsskyldighet för Bolaget.
- Maximalt fem kundklagomål får ha inkommit under året.

Samtliga dessa bidrag behöver inte ha uppfyllts för att rörlig ersättning skall utgå utan Bolaget skall göra en samlad bedömning rörande varje anställds möjlighet att lämna dessa bidrag utifrån den anställdes bakgrund, kompetens och ansvarsområde.

En av förvaltarna har endast **provisionsbaserad ersättning** som inte likställs med rörlig ersättning och omfattas därför inte av dessa regler.

10. Beslut om ersättning

Styrelsen ska besluta om ersättning till den verkställande ledningen (VD och förvaltare). Styrelsen beslutar även om uppskjutande av utbetalning av rörlig ersättning och om bortfall helt eller delvis av rörlig ersättning till verkställande ledningen. Styrelsen beslutar slutligen om åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bolagets ersättningspolicy.

VD beslutar om ersättning till övrig personal.

Bolagsstämman beslutar om ersättning till styrelsens ledamöter.

11. Resultatbedömning och riskjustering

Bolagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. I bedömningen ska Bolaget även ta hänsyn till de faktiska kostnaderna för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver.

När Bolaget beslutar hur stor del av de totala ersättningarna som ska vara rörlig ska 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.

För att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv ska nedanstående regler om uppskjutande av utbetalning av rörlig ersättning samt bortfall och justering av ersättning gälla.

12. Uppskjutande och utbetalning av rörlig ersättning

Bolaget ska skjuta upp minst 60% av den rörliga ersättningen till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil om den rörliga ersättningen överstiger 100 000 kronor. Beloppet ska skjutas upp i minst tre och högst fem år innan det betalas ut.

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 i förekommande fall 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.

13. Bortfall eller justering av ersättning

Uppskjuten ersättning får bara betalas ut om det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och motiverat med hänsyn till Bolagets och den anställdes resultat. Om det inte är försvarbart eller motiverat kan den uppskjutna delen helt eller delvis falla bort.

14. Information till anställda

Alla anställda ska informeras om innehållet i denna policy och hur de anställdas resultat bedöms samt vilka finansiella och icke finansiella kriterier som Bolaget lägger till grund för ersättningen.

15. Offentliggörande

Bolaget ska på sin hemsida förklara hur det uppfyller de krav på ersättningspolicy och ersättningssystem som ställs i regelverket.