



4. Ersättningspolicy

Adrigo Asset Management AB

Fastställd av	Styrelsen
Senast fastställd	2018-12-04
Fastställs	Årligen eller vid behov
Tillämpningsområde	Alla anställda på Adrigo Asset Management AB
Informationstyp	Intern
Rättslig grund	FFFS 2013:10 9 kap. och 8 kap. 22 § LAIF
Kontakt	VD

Ersättningspolicy för Adrigo Asset Management AB

1. Inledning

Mot bakgrund av 9 kap. 3 § FFFS 2013:10 och 8 kap. 22 § lag (2013:561) om förvaltare av alternativa investeringsfonder har styrelsen i Adrigo Asset Management ("AAM") fastställt följande ersättningspolicy.

Ett fondbolag skall ha interna instruktioner där det anges vilka riktlinjer för ersättningar som fondbolaget har antagit som dels är förenliga med och främjar en effektiv riskhantering och dels inte uppmuntrar till ett överdrivet risktagande. Ersättningspolicyn gäller för samtliga anställda och syftar till att fastställa rutiner för att säkerställa att AAM följer Finansinspektionens 2013:10 9 kap. om ersättningspolicy i fondbolag.

Ersättningspolicyn omfattar följande områden:

- Beslutsprocess, mätning och kriterier som används
- Organisation, styrning och kontroll
- Ersättningspolicy
- Utbetalning
- Offentliggörande och kontroll

Vid utformningen av denna policy har styrelsen beaktat att den ska tillämpas med hänsyn till den typ av verksamhet AAM bedriver samt omfattning, storlek och komplexitet av densamma. I riskanalysen har beaktats att risknivån i bolaget är låg, påverkat bland annat av att bolagets fonder har låg risk, att bolagets fond Adrigo Hedge håller mycket hög likviditet, att flera anställda är delägare i fondbolaget och att flera anställda har betydande investeringar i dess fonder.

Ersättningspolicyn är utformad i enlighet med AAMs strategi, mål, värderingar och intressen för förvaltaren, de förvaltade investeringsfonderna, och investerare i dessa fonder.

2. Organisation, styrning och kontroll

Ersättningspolicyn antas av styrelsen i AAM baserat på en analys av vilka risker som AAMs ersättningspolicy är förknippade med. Det är även styrelsen i AAM som ansvarar för att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp.

Styrelsen har delegerat till VD att utforma ett förslag till diskretionär fördelning av rörlig ersättning till AAMs anställda årligen, med undantag för anställda som har det övergripande ansvaret för kontrollfunktioner, där rörlig ersättning bestäms av styrelsen direkt. Så långt som det är möjligt ska denna utvärdering innehålla bedömning av riskjusterade vinstmått.

Detta förslag skall innehålla förslag på:

- Total rörlig ersättning
- Total rörlig ersättning i förhållande till AAMs totala fasta ersättningar
- Rörlig ersättning fördelat på respektive anställd

Styrelsen skall årligen utse särskild ledamot som gör en oberoende bedömning av AAMs ersättningspolicy och ersättningssystem, samt bereda beslut om ersättning enligt nedanstående.

Styrelsen i AAM fastställer ersättning till:

1. Anställda i ledande position;
2. Anställda som kan påverka företagets risknivå och
3. Anställda som har det övergripande ansvaret för kontrollfunktioner.

Detta ska säkerställa att intressekonflikter undviks. Verkställande direktören för AAM ska alltid fastställa lön och andra villkor till övriga anställda, men dessa förslag ska slutligt granskas och godkännas av styrelsen.

AAMs funktion för regelefterlevnad/compliance ska när det är lämpligt, minst årligen, självständigt granska om AAMs ersättningar överensstämmer med ersättningspolicyn, och att ersättningspolicyn är förenlig med lagkrav, Finansinspektionens rekommendationer och AAMs långsiktiga intressen. Resultatet av granskningen ska rapporteras till styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

3. Ersättningspolicy och utgångspunkter avseende rörlig ersättning

AAMs ersättningspolicy skall främja en sund verksamhet, effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande. Ersättningsystemet skall uppmuntra till långsiktighet och stabilitet i AAMs verksamhet. Mätningen av sådant resultat som skall ligga till grund för en eventuell rörlig ersättning skall vara grundat på en längre period (minst ett räkenskapsår). Den rörliga ersättningen skall vara rimlig och får aldrig vara så stor att den väsentligen riskerar att försämra AAMs ekonomiska ställning.

Ersättningspolicyn skall gälla för samtliga anställda inom företaget, men principerna om uppskjuten betalning skall endast gälla för de anställda som har en funktion som innebär att de kan påverka AAMs risknivå, eller som sitter i dess ledning, i enlighet med Finansinspektionens angivna definitioner, d.v.s. kategori 1 och 2 ovan.

Riskbedömningen kan bl. a påverkas av huruvida berörd personal är betydande delägare i AAM och även andelsägare i AAMs fonder, vilket i sådana fall bidrar till att minska risknivån för fondbolag, fond och investerare i fonden.

Rörlig ersättning för de anställda i AAM får inte överstiga 20 % av årets vinst före skatt och bokslutsdispositioner eller totalt 25 mkr per år inklusive bolagets fasta löneutbetalningar. Dessa förhållanden innebär att rörlig ersättning aldrig kan bli så stor att den begränsar företagets förmåga att stärka sin kapitalbas. Denna konstruktion borgar också för att beslutade rörliga ersättningar inte äventyrar AAMs finansiella stabilitet och den motverkar ett risktagande som är oförenligt med fondernas riskprofil, fondbestämmelser och AAMs bolagsordning.

Vid bedömningen av storleken på rörlig del av en anställds ersättning skall VD beakta följande parametrar:

- AAMs samlade resultat för mätperioden
- Den anställdes individuella prestation

Vid bestämmandet av andelen rörlig ersättning ska beaktas (a) storleken av, och kostnaden av, kapitalet som krävs för att täcka de risker som påverkat periodens resultat, (b) storlek och kostnad för likviditetsrisken och (c) möjligheten att förväntningar om framtida intäkter inte realiserar.

Lön och övriga anställningsvillkor ska vara sådana att AAM kan attrahera och behålla kompetenta medarbetare. Anställda ska informeras om vilka kriterier som styr deras ersättning och hur deras resultat bedöms.

Relation mellan rörlig och fast lön

En anställds rörliga ersättning ska ha en lämplig balans med dennes fasta ersättning. Den rörliga ersättningen ska inte vara så hög att den kan främja osunt risktagande. Förhållandet mellan rörlig och fast lön kan variera mellan personalkategorier och olika förhållanden inom det område där företaget är verksamt.

Garanterade ersättningar

Inga garanterade rörliga ersättningar skall utgå. Undantag från denna regel kan endast göras vid nyanställning efter beslut av styrelsen.

Rörlig ersättning till anställda vid kontrollfunktioner

Anställda som arbetar med att granska verksamheten skall vara oberoende av de företagsenheter de övervakar, ha lämpliga befogenheter och resurser samt få rörlig ersättning oberoende av de företagsområden de kontrollerar. Rörlig ersättning för dessa personalkategorier bestäms direkt av styrelsen.

För *anställda i ledande position* och *anställda som kan påverka företagets risknivå* ska den rörliga ersättningen baseras på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenhets och företagets totala resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas. De finansiella och icke-finansiella kriterier som AAM lägger till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras.

Hur många som anses vara *anställda i ledande position* och *anställda som kan påverka företagets risknivå* framgår av Bilaga 1.

Härutöver har AAM att följa gällande arbetslagstiftning vid bestämmandet av ersättningar till anställda.

4. Utbetalning och uppskjutande

För *anställda i ledande position* och *anställda som kan påverka företagets risknivå*, vars rörliga ersättningar under ett år uppgår till minst 100 000 kronor gäller att utbetalning av en beslutad rörlig ersättning ska uppskjutas 3-5 år avseende minst 40 % av utbetalningen. Om beloppet är särskilt högt ska dock 60 % av utbetalningen skjutas upp 3-5 år. Ett särskilt högt belopp motsvarar rörlig ersättning som överstiger tre gånger den fasta ersättningen.

Den anställde kan välja att få uppskjuten rörlig ersättning utbetald i andelar i någon av AAMs fonder, utan dispositionsrätt för personalen, under 3-5 år.

Uppskjuten ersättning får betalas ut en gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen har skjutits upp (pro rata) om det anses försvarbart med hänsyn till bl. a AAMs finansiella situation.

Rörlig ersättning som har skjutits upp betalas endast ut eller övergår till den anställde till den del det är försvarbart med hänsyn till företagets finansiella situation och motiverat enligt företagets, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen kan även falla bort helt eller delvis av samma skäl.

Anställda som ej ingår i begreppen *anställda i ledande position* och *anställda som kan påverka företagets risknivå* har också möjlighet att erhålla rörlig ersättning.

6. Kontroll

Beslutade rörliga ersättningar skall följas upp och kontrolleras i samband med utbetalning. Sådan kontroll skall skötas av Bolagets compliancefunktion som skall kontrollera att beslutade ersättningar är i linje med denna policys utformning samt även kontrollera att utbetalade belopp stämmer överens med vad som beslutats av styrelsen.

Om så erfordras ska compliancefunktionen efter genomförd kontroll föreslå relevanta förändringar i ersättningspolicyen så att den utvecklas i takt med företagets situation.

7. Övrigt

I frågor som inte särskilt nämns i denna ersättningspolicy hänvisas till FFFS 2013:10

Bilaga 1 – Övriga uppgifter

Klassificering

Anställda i ledande position: 1

Anställda som kan påverka företagets risknivå: 4

Anställda i kontrollfunktioner: 1

Senaste räkenskapsårets kostnadsförda totalbelopp för ersättningar:

9,0 mkr

Fördelning mellan ovanstående kategorier

(redovisas inte f.n. beroende på att det skulle avslöja enskilda personers ekonomiska förhållanden)

Fördelning av rörliga ersättningar:

- kontantbelopp 1,9 mkr

- fondandelar 1,3 mkr

Intjänade ersättningar under det senaste räkenskapsåret

9,0 mkr

- varav rörlig ersättning som utbetalas 2017: 1,9 mkr

- varav rörlig uppskjuten ersättning: 1,3 mkr

Utbetalade ersättningar under det senaste räkenskapsåret

8,2 mkr

- varav rörlig ersättning intjänade under tidigare år:

1,1 mkr

Senaste räkenskapsårets ackumulerade utestående uppskjutna ersättningar

2,5 mkr

- varav utnyttjade rättigheter 0

- ej utnyttjade rättigheter 2,5 mkr

Senaste räkenskapsårets kostnadsförda totalbelopp för avgångsvederlag, garanterade rörliga ersättningar. Antal personer som omfattas? Motivering?

0 kr

Senaste räkenskapsårets totalbelopp utfästelser av avgångsvederlag, garanterade rörliga ersättningar. Antal personer som omfattas? Högsta sådant belopp? Motivering?

0 kr

Senaste räkenskapsårets utbetalda avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar?

0 kr