

Prior & Nilsson Fond och Kapitalförvaltning AB

ERSÄTTNINGSPOLICY

Fastställd av styrelsen för Prior & Nilsson Fond och Kapitalförvaltning AB
vid styrelsemöte den 31 januari 2020

1 INLEDNING

Prior & Nilsson Fond och Kapitalförvaltning AB ("Bolaget") är ett fondbolag med tillstånd för portföljförvaltning. Bolaget har även tillstånd som AIF-förvaltare. Av 8 a kap. 3 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9) om värdepappersfonder och 9 kap. 3 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder framgår det att Bolaget ska ha en ersättningspolicy.

Bolaget har vid upprättandet av denna ersättningspolicy beaktat ovannämnda föreskrifter, liksom Europeiska värdepappers- och marknadsmyndighetens ("ESMA") riktlinjer om en sund ersättningspolicy enligt UCITS- respektive AIFM-direktivet. Mot bakgrund av Bolagets tillstånd för portföljförvaltning har Bolaget vid upprättandet av denna ersättningspolicy även beaktat Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565 av den 25 april 2016 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU vad gäller organisatoriska krav och villkor för verksamheten i värdepappersföretag, och definitioner för tillämpning av det direktivet ("Delegerade förordningen").

Bolagets ersättningspolicy ska dels vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering, dels motverka ett överdrivet risktagande. Vidare följer av artikel 1 i jämförelse med artikel 27 Kommissionens delegerade förordning 2017/565 av den 25 april 2016, att Bolaget avseende portföljförvaltningen ska fastställa och genomföra en ersättningspolitik och ersättningspraxis enligt ändamålsenliga interna förfaranden som tar hänsyn till alla Bolagets kunder, i syfte att se till att kunderna behandlas rättvist och att deras intressen inte påverkas negativt av den ersättningspolitik som Bolaget vidtagit på kort, medellång eller lång sikt.

Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet. Ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till Bolagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen för förvaltaren, värdepappersfonderna och de förvaltade alternativa investeringsfonderna (specialfonderna) eller investerarna i de alternativa investeringsfonderna, samt innehålla en förteckning över åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter. Ersättningspolicyn och tillämpningen av den får inte hindra Bolaget från att uppfylla sin skyldighet att agera i fondandelsägarnas intresse.

I förhållande till Bolagets portföljförvaltningskunder får ersättningspolicyn inte utformas på ett sådant sätt att den skapar intressekonflikter eller incitament som kan leda till att

relevanta personer gynnar sina egna intressen eller Bolagets intressen vilka är till potentiell nackdel för portföljförvaltningskunderna.

Bolaget ska vidare analysera vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem, se bilaga 1. Bolaget ska identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil.

Mot bakgrund av detta har Bolagets styrelse antagit denna ersättningspolicy.

Bolagets styrelse, ska efter att ha inhämtat rådgivning från funktionen för regel efterlevnad godkänna Bolagets ersättningspolicy. Styrelsen har det yttersta ansvaret för att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp åtminstone årligen. Bolagets verkställande direktör ansvarar å sin sida för den dagliga tillämpningen av ersättningspolicyn och övervakningen av efterlevnadsrisker relaterade till denna strategi.

2 POLICYNS MÅLGRUPP

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i Bolaget.

Vidare gäller ersättningspolicyn för alla andra berörda personer med direkt eller indirekt påverkan på den portföljförvaltningstjänst som tillhandahålls av Bolaget, eller på Bolagets agerande, oavsett typen av kunder, i den mån ersättningen till dessa personer och liknande incitament kan ge upphov till en intressekonflikt som uppmuntrar dem att agera i strid med intressena hos Bolagets kunder. Bolaget redogör i avsnitt 3.2 för potentiella intressekonflikter av denna typ.

3 GRUNDLÄGGANDE ANALYS AVSEENDE VILKA RISKER SOM ÄR FÖRENADE MED BOLAGETS ERSÄTTNINGSPOLICY OCH ERSÄTTNINGSSYSTEM

3.1 Grundläggande analys

Av regelverket framgår att Bolaget ska analysera vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem, bilaga 1. Bolaget ska på grundval av analysen identifiera särskilt reglerad personal hos förvaltaren.

Inom ramen för analysarbetet ska 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. Av analysen framgår huruvida någon av de personalkategorier som anges i föreskrifterna inte väsentligen anses kunna

påverka Bolaget, de förvaltade värdepappersfonderna eller de alternativa investeringsfondernas riskprofil och därför inte ska 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 ska utgöra särskilt reglerad personal hos Bolaget. I det fall personal nyanställs under året ska den verkställande direktören tillse att en prövning görs om den nyanställde ska ingå i kretsen av särskild reglerad personal och i tveksamma underställa styrelsen frågan för beslut.

Bolaget har gjort följande analys avseende vilken personal som ska utgöra särskilt reglerad personal.

- Verkställande direktör och centralt funktionsansvarig, Lars-Ove Wijk
- Riskansvarig, Tomas Sjöberg
- Ansvarig förvaltare, Per-Olof Nilsson
- Ansvarig förvaltare, Torgny Prior
- Ansvarig förvaltare och analytiker Martin Lindqvist
- Assisterande förvaltare och analytiker Gustav Sällberg

Den verkställande direktören, tillika centralt funktionsansvarig, är i en sådan position att han väsentligen kan påverka både Bolagets risknivå och respektive fonds risknivå. De ansvariga förvaltarna, Torgny Prior, Martin Lindqvist och Per-Olof Nilsson, kan likaledes påverka fondernas risknivå.

Vad gäller anställda med ansvar för kontrollfunktioner innehar Tomas Sjöberg rollen som funktionen för riskhantering och är enligt definitionen att betrakta som särskilt reglerad personal.

3.2 Åtgärder för att hantera 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 Bolaget, 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 försäkras om att dess ersättningspolicy och ersättningssystem är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering. Ett led i detta arbete är att identifiera och redovisa vilka åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter. Nedan redovisas vilka åtgärder som Bolaget kommer att vidta.

Personer som deltar i förvaltningen eller utför andra tjänster skulle potentiellt med ett dåligt utformat ersättningssystem kunna ta överdriven risk eller bryta mot fondbestämmelserna och Bolagets interna regler i syfte att kortsiktigt öka sin egen ersättningsnivå. Vidare skulle fondtillgångarna kunna värderas till högre belopp än marknadspris i syfte att öka fondbolagets avgiftsuttag.

Den potentiella intressekonflikten hanteras genom att Bolaget antagit en ersättningspolicy, som noga reglerar när och hur ersättning ska utgå.

Bolaget har vidare identifierat att dess intresse är att generera vinst till sina ägare samtidigt som kunds intresse är att få en så god avkastning som möjligt på sitt investerade kapital i förhållande till risknivå och till lägsta möjliga kostnad. Detta kan få till följd att incitamenten för kund och beslutsfattare i Bolaget inte sammanfaller och att Bolaget eller individer i Bolaget kan ta risk med kunds tillgångar i syfte att skapa egen vinning samt tjäna mer på en uppgång än de förlorar på en nedgång. För att söka likställa parternas intressen skall avgifterna därför vara tydliga. Förväntad risk och placeringsbegränsningar är specificerade och får inte överskridas.

4 STYRNING, KONTROLL OCH BESLUTSGÅNG

Styrelsen ska besluta om fast och rörlig ersättning till särskilt reglerad personal medan den verkställande direktören, eller den person som han eller hon har delegerat ansvaret till, ska besluta om fast ersättning till personal som inte ingår i kretsen av särskilt reglerad personal.

Mot bakgrund av Bolagets storlek, storleken på de av Bolaget förvaltade fonderna, Bolagets interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet gör Bolaget bedömningen att Bolaget inte har behov att bilda en särskild ersättningskommitté. Det åligger istället styrelsen att utse en ledamot med särskilt ansvar för att bereda styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan. I denna bedömnings- och utvärderingsprocess ska funktionen för regelefterlevnad delta. Den särskilt utsedda styrelseledamoten får inte ingå i Bolagets verkställande ledning och ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet av frågor om ersättning och riskhantering.

Det åligger vidare den särskilda styrelseledamoten att i övrigt bereda styrelsens beslut som rör denna policy. Vid beredning av styrelsens beslut ska hänsyn tas till andelsägarnas/kundernas och övriga intressenters långsiktiga intressen, liksom allmänhetens intresse.

Styrelseledamoten ska dessutom, i vart fall årligen, i samråd med funktionen för regelefterlevnad, utföra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Bolagets styrelse, ska efter att ha inhämtat rådgivning från funktionen för regelefterlevnad godkänna Bolagets ersättningspolitik.

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.

Om anställda i kontrollfunktioner får rörlig ersättning enligt nedan, ska styrelsen och den verkställande direktören se till att den bestäms utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen, oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar.

Vid beslut som skulle innebära en jävssituation för en anställd eller styrelsemedlem ska personen avstå att delta i beslutet. Detta kan till exempel gälla beslut om egen ersättning eller beslut om affärstransaktioner där man bedömer att en jävssituation föreligger.

5 ERSÄTTNINGENS STRUKTUR

5.1 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 bedömningen att en sådan ersättning inte i något fall ska kunna sättas till ett högre belopp än motsvarande tolv månadslöner. Undantag från denna princip får endast beslutas av styrelsen.

5.2 Berättigade till rörlig ersättning, m.m.

Samtliga anställda ska 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 Bolagets resultat- eller balansräkning.

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 Bolagets funktion för regelefterlevnad. Sådan ersättning ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

5.3 Kriterier för fast och rörlig ersättning

Bolaget har fastställt kriterier för fast respektive rörlig ersättning, se [bilaga 2](#). Det åligger styrelsen att till berörda personer kommunicera kriterierna för rörlig ersättning innan starten på den period som ersättningen avser.

5.4 Resultatbedömning och riskjustering

Enligt Finansinspektionens föreskrifter ska de finansiella och icke-finansiella kriterier som Bolaget lägger till grund för beslut om ersättning till särskild reglerad personal specificeras och dokumenteras, och biläggas det styrelseprotokoll där beslutet om rörlig ersättning har fattats.

I föreskrifterna anges följande: Bolagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning, ska baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas.

Om Bolaget använder sig av subjektiva bedömningar för justering av resultat utifrån risk, ska de överväganden som ligger till grund för justeringen vara väl avvägda och dokumenterade.

Bolagets resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv, bl.a. anpassat till livscykeln för de alternativa investeringsfonder som förvaltas. Det ska därigenom säkerställas dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att företagets underliggande konjunkturcykel samt de förvaltade alternativa investeringsfondernas inlösenpolicy och investeringsrisker beaktas när den rörliga ersättningen betalas ut.

Bolaget ska basera den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal på den anställdes resultat, på den berörda affärsenhetens, värdepappersfonden eller den alternativa investeringsfondens (specialfondens) resultat och risker samt på Bolagets totala resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas. De finansiella och icke-finansiella kriterier som läggs till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras, se bilaga 2.

Det åligger utsedd styrelseledamot att vid sin beredning av sådana styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan i avsnitt 5 ange de finansiella och i förekommande fall icke-finansiella kriterier som ska ligga till grund för styrelsens beslut om ersättning.

Det åligger den verkställande direktören, eller den person som han eller hon har delegerat ansvaret till, att vid beslut om ersättning till personal som inte ingår i kretsen av särskilt reglerad personal beakta de finansiella och i förekommande fall icke-finansiella kriterier som ska ligga till grund för styrelsens beslut om ersättning enligt föregående stycke.

Enligt 8 kap. 23 a § Aktieföretagslagen (2005:551) åligger det bolagsstämman att besluta om ersättning för styrelseuppdrag.

5.5 Uppskjutande

Särskilt reglerad personal

För att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv ska följande gälla avseende särskilt reglerad personal.

För särskilt reglerad personal ska 40 procent av utdelningen eller överlåtelsen av den rörliga ersättningen skjutas upp under tre år, innan den betalas ut eller äganderätten till andelar enligt nedan avsnitt går över på den anställde. När Bolaget beslutar om hur stor del av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp och hur länge ska det ta hänsyn till den innehavsperiod som rekommenderas investerare i den berörda värdepappersfonden eller, i förekommande fall, den alternativa fonden (specialfonden).

I det fall en person som ingår i kretsen av särskild reglerad personal erhåller en rörlig ersättning till ett särskilt högt belopp¹ ska 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp under tre år, innan den betalas ut eller äganderätten till fondandelar enligt nedan avsnitt går över på den anställde.

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.

Vilka som utgör särskilt reglerad personal framgår ovan, av avsnitt 3.1.

Övrig personal

Beträffande personal som inte ingår i kretsen av särskilt reglerad personal behöver utbetalning av beslutad rörlig ersättning inte skjutas upp. Ersättning behöver dessutom inte till någon del utgöras av andelar i en fond som förvaltas av Bolaget. Den verkställande direktören ska dock ha behörighet att för en eller flera anställda besluta

¹ Det belopp som i förhållande till övriga ersättningar i företaget, de ersättningsnivåer som historiskt sett varit vanliga i företaget samt omständigheterna i övrigt framstår som särskilt högt.

om uppskjutande av ersättning på samma sätt som för särskilt reglerad personal, om den verkställande direktören gör bedömningen att detta är nödvändigt för att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv.

5.6 Andelar i fonder som förvaltas av Bolaget

Bolaget ska se till att minst 50 procent av den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal består av andelar i de värdepappersfonder eller alternativa fonder, dvs. specialfonder, som den anställde utför arbetsuppgifter för eller annars består av instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap som andelar i ovannämnda fonder. Med instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap avses instrument som sätter innehavaren i en ägarlik position och förenar dennes, fondbolagets, värdepappersfondens och investerarnas intressen. Utförs arbetsuppgifter för fler än en fond ska tilldelningen av andelar ske pro rata mellan de olika fonderna.

Första stycket ska tillämpas både på rörlig ersättning som skjuts upp och rörlig ersättning som inte skjuts upp.

Den anställde får inte förfoga över tilldelade andelar under minst ett år efter det att äganderätten till instrumenten har gått över till den anställde. Detta gäller oavsett om den rörliga ersättningen har skjutits upp eller inte.

5.7 Bortfall av ersättning

Bolaget ska 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.

6 OFFENTLIGGÖRANDE AV INFORMATION OM ERSÄTTNINGSPOLICYN M.M.

6.1 Offentliggörande i årsredovisning och på webbplats

Bolaget ska i årsredovisningen och på sin hemsida, exempelvis genom en allmän beskrivning och en hänvisning till årsredovisningen, som utgångspunkt offentliggöra information om ersättningspolicyn och företagets ersättningar i enlighet med vid var tid gällande bestämmelser i 29 kap. 2 § FFFS 2013:9, 13 kap. 6 § FFFS 2013:10 och 8 kap. 1 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2014:12) om tillsynskrav och kapitalbuffertar, med iakttagande av relevanta bestämmelser i tillsynsförordningen.

BILAGA 1 – RISKANALYS

1. INLEDNING

Bolaget har upprättat följande riskanalys i syfte att säkerställa att Bolaget har en ersättningspolicy som främjar en effektiv riskhantering samtidigt som den varken direkt eller indirekt uppmuntrar till oönskat risktagande.

Analysen omfattar vilka risker som finns inom Bolaget och inom vilka verksamhetsområden de främst aktualiseras. Analysen inkluderar även de risker som är förenade med Bolagets ersättningssystem och ersättningspolicy.

2. RISKER INOM BOLAGET OCH DE OLIKA VERKSAMHETSOMRÅDEN

Risker som Bolaget identifierat i sin verksamhet framgår av riktlinjerna för riskhantering. När Bolaget bedömer huruvida rörlig ersättning ska utgå eller ej tar Bolaget i beaktande de risker som anges i nämnda riktlinjer.

3. RISKER FÖRENADE MED BOLAGETS ERSÄTTNINGSSYSTEM OCH ERSÄTTNINGSPOLICY

3.1 Ledning

Bolagets ledning ansvarar löpande för hantering av Bolagets skötsel och fattar beslut som kan påverka Bolagets ekonomiska ställning och stabilitet. Ledningen kan erhålla rörlig ersättning och anses vara särskilt reglerad personal.

3.2 Försäljning och marknad

Bolagets medarbetare inom försäljning och marknad påverkar inte riskprofilen i de förvaltade fonderna. De påverkar i begränsad omfattning risknivån avseende operativa risker och regelverksrisker. De anses inte vara särskilt reglerad personal.

3.3 Förvaltare

Förvaltare och analytiker påverkar direkt riskprofilen i fonderna och diskretionära förvaltningsuppdrag. De kan erhålla rörlig ersättning men anses ingå i särskilt reglerad personal.

3.4 Administration

Administrativ personal påverkar inte riskprofil i fonderna eller portföljförvaltningen. De påverkar i begränsad omfattning risknivån avseende operativa risker och regelverksrisker. De anses inte vara särskilt reglerad personal.

3.5 Kontrollfunktion

Riskansvarig anses utgöra särskilt reglerad personal och kan erhålla rörlig ersättning.

3.6 Övergripande riskanalys

Bolagets ersättningspolicy ska inte uppmuntra ett överdrivet risktagande utan främja en effektiv riskhantering. Avseende förvaltningen finns interna policys och placeringsregler som hanterar och bestämmer risknivåerna avseende marknadsrisker, kreditrisker och likviditetsrisker. Inom givna limiter påverkar dock förvaltarna risknivåerna.

Förvaltare och Bolagets ledning har en övervägande del av finansiella tillgångar investerade i Bolagets fonder. Detta är ett effektivt sätt att se till att kunder, förvaltare och ledning har gemensamma intressen.

Bolaget balansräkning exponeras till en ringa omfattning av marknads-, kredit- och likviditetsrisker och hanteras av interna regler och gällande regelverk. Bolaget är väl kapitaliserat.

Bolaget eller koncernen har inga incitament att göra affärer med en speciell motpart och agerar aldrig själv motpart i en transaktion för fonder eller portföljförvaltning.

Bolaget exponeras för operativa risker i flera funktioner och processer. Dessa hanteras genom interna kontroller och regler avseende t ex incidentrapportering, IT-system, kontinuitetsplanering.

Det ligger i Bolagets intresse att implementera lämpliga åtgärder för att löpande hantera operativa risker då en allvarlig incident skulle påverka Bolagets lönsamhet.

BILAGA 2 – FINANSIELLA OCH ICKE-FINANSIELLA KRITERIER

1. INLEDNING

Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas. De finansiella och icke-finansiella kriterier som läggs till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras.

Bolaget utgår vid sin bedömning från nedan kriterier.

2. BEDÖMNINGSKRITERIER VID RÖRLIG ERSÄTTNING

2.1 Finansiella kriterier

Bolaget ska basera den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal på den anställdes resultat, på den berörda affärsenhetens, värdepappersfonden eller den alternativa investeringsfondens (specialfondens) resultat och risker. Till grund för beslut om rörlig ersättning ligger vidare Bolagets riskjusterade vinstmått för föregående räkenskapsår, som ligger till grund för vad den rörliga ersättningen ska baseras på. Processen för att fastställa rörlig ersättning ska ta höjd för samtliga risker som följer av Bolagets verksamhet (se bilaga 1), inklusive kostnader för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver. Det riskjusterade vinstmättet utgörs av resultatet.

När Bolaget bedömer rörlig ersättning till särskilt reglerad personal, baserat på den anställdes resultat, inkluderas följande ekonomiska faktorer:

- Förvaltningsresultat för den eller de fonder för vilka den anställda utför arbetsuppgifter
- Bolagets lönsamhet för den eller de fonder för vilka den anställda utför arbetsuppgifter

2.2 Icke-finansiella kriterier

Storleken av ersättningen till anställd baseras vidare på en bedömning av den anställdes prestation under året kopplad till icke-finansiella kriterier. Vid bedömningen tar Bolaget hänsyn till nedan faktorer uppdelade på kategorierna:

- Kategori 1: Bidrag till verksamheten

- Kategori 2: Prestation i sin roll

Kategori 1: Bidrag till verksamheten

- Arbets effektivitet
- Engagemang och initiativtagande
- Arbetstider
- Låg felprocent
- Kunskapsdjup
- Kunskapsbredd
- Support till kollegor
- Kundbemötande

Kategori 2: Prestation i sin roll

- Noggrannhet
- Genomförande av uppgifter
- Regelefterlevnad
- Attityd och inställning
- Nya arbetsuppgifter under året
- Nettoförsäljning om relevant för tjänsten