

Ersättningssystem och ersättningspolicy

Sentat Asset Management AB ("Bolaget") har tillstånd att driva fondverksamhet enligt lagen (2004:46) om värdepappersfonder samt tillstånd till diskretionär portföljförvaltning avseende finansiella instrument enligt ovan nämnd lag. Av 2 kap 1 § i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning framgår att Bolaget ska ha en ersättningspolicy. Bolaget ska dessutom på sin webbplats förklara hur det uppfyller de krav på ersättningspolicy och ersättningssystem som ställs på Bolaget. Bolaget vill av den anledningen framhålla följande.

Bakgrund

Bolagets styrelse har antagit en ersättningspolicy för Bolagets räkning. Policyn har som mål att främja en sund och effektiv riskhantering samt motverka ett överdrivet risktagande hos dem som är verksamma i Bolaget. Policyn omfattar samtliga anställda i Bolaget. Bolaget har i enlighet med ovannämnda föreskrifter identifierat s.k. särskilt reglerad personal, dvs. anställda i ledande strategiska befattningar, anställda med ansvar för kontrollfunktioner, risktagare samt anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen. Av policyn framgår bland annat hur Bolaget avser att hantera ersättningarnas struktur, uppskjutande av rörlig ersättning samt bortfall av ersättning för berörd personal. Styrelsen har utsett en styrelseledamot – Joakim Oscarsson – som ansvarar för ersättningsfrågor i styrelsen. Det åligger den ansvarige ledamoten att utföra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Därutöver granskar funktionen för regelefterlevnad årligen att Bolagets ersättningssystem och ersättningspolicy följer tillämpliga lagar och andra författningar. Bolagets ersättningspolicy kan tillhandahållas på begäran. Sådan begäran ska tillställas Bolaget skriftligen. Uppgift om utbetalda ersättningar ska finnas i Bolagets årsredovisning som tillhandahålls på begäran. Bolagets styrelse har emellertid beslutat att inte betala ut några rörliga ersättningar.

Uppgifter om sambandet mellan lön och resultat

Det finns idag inget samband mellan de anställdas löner och Bolagets resultat. Bolagets anställda erhåller endast fast ersättning vars storlek beslutas på förhand utifrån arbetets omfattning, den anställdes erfarenhet och utbildning. Bolagets styrelse har dock beslutat att inte betala några rörliga ersättningar. Samtliga anställda är dock berättigade till rörlig ersättning för det fall Bolagets styrelse beslutar att betala ut det. Om styrelsen beslutar att rörliga ersättningar ska betalas ut kan en sådan ersättning inte sättas till ett högre belopp än motsvarande den anställdes tolv månadslöner.

De viktigaste särdragen i utformningen av ersättningssystemet, inklusive uppgifter om kriterierna för resultatmätning och riskjustering, är uppskovspolitik och kriterier för erhållande av rättigheter.

Resultatmätning och riskjustering

Bolagets bedömning av det 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. Bolaget ska i sådan bedömning bl.a. beakta storleken och kostnaden för

det extra kapital som krävs för att täcka de risker som påverkat periodens resultat, storleken och kostnaden för likviditetsrisken samt risken att förväntningarna om framtida intäkter inte realiseras.

Bolagets resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att säkerställa dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att Bolaget underliggande konjunkturcykel och affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut. 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.

När Bolagets styrelse fattar beslut om rörlig ersättning till särskilt reglerad personal ska såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenhets och företagets totala resultat beaktas. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke finansiella 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 av ersättning

För anställda som ingår i kategori särskilt reglerad personal ska sextio procent av rörlig ersättning som under ett år överstiger 100 000 kr skjutas upp under 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. 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.

Förhållandet mellan fast och rörlig ersättning

Bolaget ska ha en lämplig balans mellan fast och rörlig ersättning. 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 ska vara berättigade till rörlig ersättning. En sådan ersättning ska dock inte i något fall kunna sättas till ett högre belopp än motsvarande tolv månadslöner. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida risk åtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning.

Uppgifter om de kriterier som ligger till grund för rättigheter till aktier, optioner eller rörliga ersättningsdelar

Bolagets styrelse har beslutat att inte betala ut några rörliga ersättningar. För det fall styrelsen beslutar att betala ut rörlig ersättning till anställda betalad ersättningen ut i kontanta medel eller annars i enlighet med fastställda regler.

De huvudsakliga parametrarna och motiveringen för samtliga förekommande system med rörliga komponenter och andra, icke-kontanta förmåner

Bolagets styrelse har beslutat att inte betala ut några rörliga ersättningar. För det fall styrelsen beslutar att betala ut rörlig ersättning till anställda betalad ersättningen ut i kontanta medel eller annars i enlighet med fastställda regler.

Sammanlagda kvantitativa uppgifter om ersättning, uppdelat per affärsenhet

Då Bolagets styrelse har beslutat att inte betala ut några rörliga ersättningar uppgår de totala rörliga ersättningar i Bolaget till 0 kronor avseende år 2015.

Sammanlagda kvantitativa uppgifter om ersättning, uppdelade på den verkställande ledningen och den personal som väsentligt kan påverka institutets riskprofil, med angivande av följande:

Ersättningens belopp för räkenskapsåret, uppdelat på fast och rörlig ersättning, och antalet mottagare.

Fast ersättning (tSEK) 1 267 antal mottagare 5

Rörlig ersättning 0

- i) Den rörliga ersättningens belopp och form, uppdelat på kontanter, aktier och aktieanknutna instrument och övrigt. 0
- ii) Belopp för utestående uppskjuten ersättning, uppdelat på intjänade och icke intjänade delar. 0
- iii) Belopp för uppskjuten ersättning som beviljats under räkenskapsåret, utbetalade och minskade genom resultatjusteringar. 0
- iv) Betalningar i samband med nyanställningar och avgångsvederlag som erlagts under räkenskapsåret och antalet mottagare av sådana betalningar. 0
- v) Belopp för avgångsvederlag som beviljats under räkenskapsåret och det högsta vederlaget till en enskild person. 0
- vi) Antalet enskilda personer som får en ersättning på 1 miljon EUR eller mer per räkenskapsår, för ersättning mellan 1 miljon EUR och 5 miljoner EUR fördelat på lönesteg om 500000 EUR, och för ersättning på minst 5 miljoner EUR fördelat på lönesteg om 1 miljon EUR. 0