



RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL ANSTÄLLDA

Fastställd av	Styrelsen Spiltan Fonder AB
Fastställd datum	2021-07-09
Ersätter tidigare version fastställd	2021-03-12
Internt dokumentansvarig	VD

1. Inledning

Enligt Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9) om värdepappersfonder samt Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder ska Spiltan Fonder AB ("Bolaget") anta interna regler ("Riktlinjerna") som omfattar fast och rörlig ersättning, inklusive diskretionära pensionsförmåner. Riktlinjerna innehåller även en förteckning över åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter.

Riktlinjerna för ersättningar ska utformas och tillämpas på ett sätt som är förenligt med och främjar en sund och effektiv riskhantering. Inget överdrivet risktagande får främjas i samband med ersättningar. Riktlinjerna ska också motverka ett risktagande som är oförenligt med de förvaltade värdepappersfondernas riskprofil och fondbestämmelser. Riktlinjerna ska tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till Bolagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

Därtill följer av Europaparlamentet och Rådets förordning (EU) 2019/2088 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn ("Disclosureförordningen") att Bolagets ersättningspolicy/riktlinjer ska innehålla information om hur policyn/riktlinjerna är förenliga med Bolagets integrering av hållbarhetsrisker.

Riktlinjerna ska ses över regelbundet men minst en gång per år eller oftare vid behov. Ändringar i Riktlinjerna ska godkännas och antas av styrelsen.

2. Definitioner

I Riktlinjerna ska 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 Bolaget, t.ex. ansvariga för portföljförvaltning, personal, administration eller marknadsföring.

Diskretionär pensionsförmån: En pensionsförmån som Bolaget på individuell basis beviljar anställda som en del av deras rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som anställda tjänat in enligt villkoren i Bolagets pensionssystem.

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner från Bolaget till en anställd. Med ersättningar och förmåner från Bolaget 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: Bolagets funktion för riskkontroll, funktion för regelefterlevnad och funktion för internrevision.

Rishtagare: En anställd som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över Bolaget, en förvaltd värdepappersfonds eller en förvaltd alternativ investeringsfonds riskprofil. Den anställda ska kunna ingå avtal eller ta positioner för Bolagets, en värdepappersfonds eller för en förvaltd alternativ investeringsfonds räkning, eller på annat sätt påverka Bolagets eller en förvaltd fonds risk.

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 Bolagets, en värdepappersfonds eller en alternativ investeringsfonds resultat- eller balansräkning.

Särskilt högt belopp: 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.

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

- 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.

Verkställande ledning: VD och dennes ställföreträdare samt andra personer i företagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller VD.

Hållbarhetsrisk: En miljörelaterad, social eller styrningsrelaterad händelse eller omständighet som, om den skulle inträffa, skulle ha en faktisk eller potentiell betydande negativ inverkan på investeringsvärdet.

3. Allmänt om ersättningssystemet

Bolaget har ett ersättningssystem med både fasta och rörliga ersättningar som omfattar samtliga anställda hos Bolaget.

Bolaget förvaltar en alternativ investeringsfond, Spiltan Aktiefond Investmentbolag, vilken placerar i investmentbolag samt företag med investmentbolagskaraktär. Spiltan Aktiefond Investmentbolag är passivt förvaltd och av fondbestämmelserna framgår att fonden inte kan placera i derivat. Med hänsyn till att det finns förutbestämda vikter för fonden avseende hur stor del som ska placeras i varje emittent är det inte möjligt för fondens förvaltare att påverka fondens riskprofil i nämnvärd omfattning.

Bolagets ersättningssystem är utformat på ett sätt som inte främjar ett överdrivet risktagande och heller inte ger möjlighet för Bolagets anställda att erhålla en rörlig ersättning om de avsiktligt åsidosatt Riktlinjerna och gjort ett överdrivet risktagande. För att säkerställa detta har Bolaget ett kriterium som utvärderas när Bolaget ska ta beslut om rörlig ersättning till anställda som handlar om efterlevnad av interna och externa regelverk. Bolaget har också en process för investeringsbeslut för att kunna säkerställa att inget överdrivet risktagande sker.

Därtill syftar Bolagets ersättningssystem till en sund och effektiv riskhantering när det gäller hållbarhetsrisker i enlighet med Bolagets Riktlinjer för integrering av hållbarhetsrisker/due diligence-riktlinjer samtidigt som ersättningsstrukturen inte uppmuntrar till överdrivet risktagande när det gäller hållbarhetsrisker.

4. Sambandet mellan resultat och ersättning

Styrelsen har bedömt att det ligger i Bolagets intresse att ha ett ersättningssystem med rörliga moment. För detta finns två huvudsakliga motiv, det första är att ge Bolagets anställda incitament och i övrigt marknadsmässiga anställningsvillkor för att attrahera och behålla kompetent personal och det andra är att Bolagets ekonomiska risk begränsas om det finns en direkt koppling mellan Bolagets resultat och lönekostnaderna.

Balansen mellan fast och rörlig ersättning ska vara sådan att det ska vara möjligt med hänsyn till de anställda som berörs att sätta de rörliga delarna till noll.

5. Principer för bestämmande av rörlig ersättning

Styrelsens grundföresats med ett system med rörliga ersättningar är att systemet ska understödja Bolagets och fondernas gemensamma värdegrund där långsiktighet och stabilitet är viktiga ledord tillsammans med riskkontroll och regelefterlevnad. Bolagets resultat är korrelerat både med förvaltningsutfallet avseende Bolagets fonder, och med förmågan att attrahera nya investeringar i Bolagets fonder. Med denna utgångspunkt har styrelsen dragit följande slutsats:

- Bolaget ska basera den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal på en sammanvägd bedömning av den anställdes resultat, den berörda affärsenhetens eller den berörda värdepappersfondens resultat och risker samt Bolagets totala resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas. De finansiella och icke-finansiella kriterier som Bolaget lägger till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras.

Bolaget grundar möjligheten till rörlig ersättning på följande kriterier:

- Bolagets resultat, Bolaget ska alltid ha ett eget kapital efter utbetalning av rörlig ersättning som är förenligt med försiktighetsregeln i 17 kap. 3 § aktiebolagslagen. Beräkning av rörlig

ersättning ska vara försvarlig med hänsyn till de krav verksamhetens art, omfattning och risk ställer på storleken av det egna kapitalet, bolagets konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

- Efterlevnad av interna och externa regelverk.
- Den anställdes bidrag till Bolagets intjäningsförmåga.

Bolagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning, ska baseras på riskjusterade vinstmått där 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 anpassat till den innehavsperiod som rekommenderas investerarna i de värdepappersfonder som förvaltas av Bolaget. Bedömningen ska baseras på värdepappersfondernas långsiktigt hållbara resultat och dess investeringsrisker.

6. Beslutsgång

Styrelsen ska besluta om ersättning (såväl fast som rörlig ersättning) till den verkställande ledningen samt till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Bolagets kontrollfunktioner. VD ska besluta om ersättning till övrig 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 det inte finns ett behov av att bilda en särskild ersättningskommitté. Det ska istället åligga en särskilt utsedd styrelseledamot att bereda sådana styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan. I denna bedömnings- och utvärderingsprocess ska funktionen för riskhantering och funktionen för regelefterlevnad delta vid behov. 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 Riktlinjerna. Vid beredningen av styrelsens beslut ska hänsyn tas till andelsägarnas och övriga intressenters långsiktiga intressen, liksom allmänhetens intresse.

Om anställda i kontrollfunktioner får rörlig ersättning, ska styrelsen och VD se till att den bestäms utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen, oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar. Den rörliga ersättningen kan, på individnivå, högst utgöra 100 % av den fasta ersättningen för särskilt reglerad personal. Undantag från dessa förhållanden ska i varje enskilt fall godkännas av styrelsen.

7. Uppskjutande

Särskilt reglerad personal

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

För särskilt reglerad personal ska 40 % av utdelningen eller överlåtelsen av rörlig ersättning skjutas upp under tre år, innan den betalas ut eller äganderätten till andelar går över på den anställde. När Bolaget beslutar om hur stor del av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp och hur länge, ska hänsyn tas till den innehavsperiod som rekommenderas till investerare i den berörda värdepappersfonden eller, i förekommande fall, den alternativa investeringsfonden.

I det fall en person som ingår i kretsen av särskild reglerad personal erhåller en rörlig ersättning till ett särskilt högt belopp ska 60 % av den rörliga ersättningen skjutas upp under tre år, innan den betalas ut eller äganderätten till andelar 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 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.

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. VD ska dock ha behörighet att för en eller flera anställda besluta om uppskjutande av ersättning på samma sätt som för särskilt reglerad personal, om VD gör bedömningen att detta är nödvändigt för att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv.

8. Utbetalning i fondandelar

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

Stycket ovan 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.

9. Bortfall av ersättning

För det fall det i efterhand framkommer att underlaget för resultatmätningen för visst år är felaktigt, gäller att rörlig ersättning som uppskjutits ska kunna minskas eller helt ställas in.

Rörlig ersättning ska endast betalas ut, eller övergå till den anställde, till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och motiverat med hänsyn till den berörda värdepappersfondens, affärsenhetens och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl.

10. Offentliggörande

En redogörelse av företagets ersättningar offentliggörs i fondernas årsberättelser. Redogörelsen ska finnas tillgänglig på Bolagets webbplats i minst ett år efter att den offentliggjorts.

Bolaget publicerar på hemsidan de delar ur Riktlinjen som handlar om hur Bolagets ersättningssystem inte främjar ett överdrivet risktagande.

Vidare följer av Disclosureförfordningen att Bolaget på sin hemsida ska offentliggöra information om hur Bolagets ersättningspolicy/riktlinjer är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker i enlighet med artikel 5.

11. Funktionsansvarig

Efterlevande av riktlinjerna kontrolleras inom ramen för ordinarie revisions- och compliancekontroller. En kontrollfunktion ska årligen granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med riktlinjerna för ersättningar. Kontrollfunktionen ska rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

12. Riskanalys

Den finansiella risken i fonderna bärs av fondernas andelsägare. Begränsningar i risktagandet framgår av respektive fonds fondbestämmelser, Bolagets investeringsfilosofi, placeringsstrategierna och riskprofilen för respektive fond.

Bolaget påverkas av finansiella risker i den mån att Bolagets intäkter består av fasta förvaltningsarvodena i de fonder Bolaget förvaltar. Faller fondförmögenheten som ett resultat av att

aktie- och räntemarknaderna faller eller dålig förvaltning, kommer även Bolagets intäkter att minska. Detta är dock inte en risk Bolaget kan eller vill kontrollera på annat sätt än genom Bolagets investeringsfilosofi och det interna regelverk som gäller för fondförvaltningen. Marknadsrisken i fonderna bärs av andelsägarna och är en nödvändighet för att andelsägarna ska nå sin förväntade avkastning. Bolagets investeringsfilosofi är grundbasen i att uppnå goda förvaltningsresultat.

Det sätt Bolaget kan påverka Riktlinjerna för att i möjligaste mån hantera detta är att ha en god balans mellan fasta och rörliga ersättningar, där de rörliga ersättningarna korrelerar med Bolagets intjäningsförmåga vid fastställande av hur stort belopp som kan avsättas till rörlig ersättning för ett visst år.

Bolaget har rätt att inte betala ut rörliga ersättningar i det fall om detta skulle behövas för att trygga företagets nuvarande och framtida verksamhetsmöjligheter. Det har vidare bestämts att Bolaget ska ha en kapitalbas som vid var tid väl täcker fastställda regulatoriska kapitalkrav.

Finansiell risk för Bolaget, förutom det som är relaterat till förvaltningsintäkter, uppstår endast i det fall Bolagets egna medel exponeras mot finansiella instrument. Förvaltningen av Bolagets överlikviditet i form av Bolagets egna placeringar sker till övervägande del med låg risk för att säkerställa att Bolaget med god marginal lever upp till gällande kapitalkrav.

Riktlinjerna ska främja en sund och effektiv riskhantering i fonderna och ska inte uppmuntra till överdrivet risktagande i strid med fondernas riskprofil, riktlinjer för integrering av hållbarhetsrisker, placeringsinstruktion, placeringsstrategi eller fondbestämmelser. Riskhanteringsfunktionen följer upp regelbundet att så är fallet i fondernas normala riskhantering.

Likviditetsrisken i fonderna reduceras genom att investeringar i princip uteslutande sker i tillgångar som är upptagna till handel på en reglerad marknad. Utöver detta har Bolaget inrättat system och förfaranden för likviditetshantering, inklusive övervakning och hantering av likviditetsrisker. Bolaget har också infört begränsningar avseende likviditeten och genomför regelbundna stresstester.

Fonderna tar kreditrisker i det normala placeringsarbetet. Dessa styrs genom fondbestämmelser, förvaltningsinstruktion, placeringsstrategier och riskprofil för respektive fond. Fondernas motpartsrisker hanteras genom att affärer endast ska ske med välrenommerade motparter med sund finansiell ställning. Bolaget ska ej ta kreditrisker annat än vad som följer av den löpande verksamheten eller de indirekta kreditrisker som uppkommer genom fondinvesteringar i Bolagets likviditetsförvaltning. Med tanke på att inga direkta värdepappersaffärer ska ske i Bolaget föreligger inte denna typ av motpartsrisker.

Operativ risk är risken för förluster till följd av en inte ändamålsenlig organisation, mänskliga fel, inte ändamålsenliga eller misslyckade interna processer, felaktiga system eller externa händelser. Operativ risk inkluderar legal- och compliancerisk. Fonderna är utsatta för operativa risker främst i samband med fel eller avbrott som leder till försämrat resultat i fonderna, till exempel som en följd av att en tänkt placering inte kan genomföras.

Bolaget anser sammanfattningsvis att ersättningssystemet uppmuntrar medarbetare till en god risk- och kontrollmedvetenhet.

13. Upplyningskrav för alternativa investeringsfonder enligt AIFM-förordningen

Bolaget förvaltar en alternativ investeringsfond, Spiltan Aktiefond Investmentbolag. Spiltan Aktiefond Investmentbolag placerar i investmentbolag samt företag med investmentbolagskaraktär. Spiltan Aktiefond Investmentbolag är passivt förvaltat och av fondbestämmelserna framgår att fonden inte kan placera i derivat. Med hänsyn till att det finns förutbestämda vikter för fonden avseende hur stor del som ska placeras i varje emittent är det inte möjligt för fondens förvaltare att påverka fondens riskprofil i nämnvärd omfattning.

Bolaget har likartade processer för samtliga fonder och mandat, vilket innebär att samtliga förvaltare och analytiker arbetar direkt eller indirekt med alla typer av fonder. Således är det inte möjligt att redovisa separata uppgifter om total ersättning för de anställda i Bolaget som helt eller delvis arbetar med alternativa investeringsfonder med angivande av antal personer som omfattas samt procentuell andel av den totala ersättningen i Bolaget som härrör sig från tillståndet att förvalta alternativa investeringsfonder med angivande av antal personer som omfattas.

14. Information om den alternativa fondens riskprofil och de åtgärder som vidtas för att undvika eller hantera intressekonflikter

Riskprofilen för varje fond återges i fondens informationsbroschyr. Årsberättelsen för fonden innehåller information om väsentliga risker samt om Bolagets riskhanteringsåtgärder.

Bolaget har identifierat intressekonflikter som kan uppstå i samband med ersättningar och hanteringsåtgärder tillhörande de, vilka återges i generella drag nedan. Intressekonflikter kan uppstå om ersättningssystemet är konstruerat på ett sätt som uppmuntrar ett överdrivet risktagande eller motverkar en sund och effektiv riskhantering. Intressekonflikt kan också uppstå om det inte finns tillräckliga incitament för att begränsa risktagande på ett lämpligt sätt.

Riktlinjerna anger att Bolaget ska ha en effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande i Bolaget. Bolaget säkerställer också en sund och effektiv riskhantering i fonderna genom deras tillhörande riskprofiler och fondbestämmelser, vilka inte får frångås. Riktlinjernas bestämmelser om resultatbedömning, riskjustering, uppskjutande, beslutsgång etc. är konstruerade för att motverka att ersättningssystemet skulle främja ett överdrivet risktagande.

Intressekonflikt kan uppstå om ersättningssystemet är konstruerat på så sätt att anställda lockas att förfara på ett sätt som skapar kortsiktiga fördelar men som på längre sikt medför negativa följder. Detta kan avse bl.a. fondvärdering samt kostnadsuttag i fonder.

Bolaget har ett internt regelverk om bl.a. värdering av fondinnehav. Fondbestämmelsen för fonden reglerar vilka kostnader som får belasta fonden. För att skapa långsiktighet tillämpas, för anställda i ledande position och särskilt reglerad personal, principen om uppskjutande av rörlig ersättning. Uppskjuten rörlig ersättning kan nedjusteras om begångna fel uppmärksammas. Genom uppskjutandeförfarandet torde en långsiktighet uppnås.

Intressekonflikt kan uppstå i fall då någon anställd arbetar med flera fonder, om ersättningssystemet är konstruerat så att fördelar kan uppnås för den anställde genom att en fond gynnas på bekostnad av en annan fond. Fördelning kan ske genom felaktig allokering av affärer eller på annat sätt. Bolaget har i sina riktlinjer för hantering av intressekonflikter¹ redogjort för identifierade intressekonflikter och hur dessa ska hanteras.

Bolaget anser sammanfattningsvis att Bolaget, genom sitt interna regelverk, har vidtagit åtgärder för att säkerställa en rättvis behandling av olika fonder samt att Bolagets ersättningssystem väl uppmuntrar medarbetare till en god risk- och kontrollmedvetenhet.

¹ Riktlinjer för hantering av intressekonflikter