

# Ersättningar

Ersättningsprinciper hos Catella Fondförvaltning AB

## ”Beslutsprocessen”

Styrelsen i Catella Fondförvaltning AB, Bolaget, fastställde i mars 2019 en uppdaterad ersättningspolicy som grundar sig på Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9) om värdepappersfonder samt (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder. Bolaget ingår i en konsoliderad situation med Catella Bank S.A. som ansvarigt institut och har därför även tagit i beaktande de regelverk som gäller för den konsoliderade situationen.

I enlighet med dessa regelverk har Bolaget en ersättningspolicy som omfattar alla anställda i Bolaget och möjliggör dels konkurrenskraftiga ersättningar på de marknader där Bolaget konkurrerar om kompetent och erfaren personal och dels är upprättad i syfte att främja en sund och effektiv riskhantering samt att tjäna Bolagets långsiktiga intressen. Definition av anställd som kan påverka bolagets risknivå är gjord efter noggranna analyser av verksamheten samt genomgång av Bolagets policys. Enligt denna policy definieras årligen, via styrelsebeslut, de anställda som bedöms kunna påverka Bolagets risknivå, som särskilt reglerad personal. Detta omfattar bland annat den verkställande ledningen, anställda med ansvar för kontrollfunktioner samt risktagare. Som risktagare har Bolaget identifierat samtliga förvaltare samt Bolagets Senior Sales Managers Sales Manager. För särskilt reglerad personal ska 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp och betalas ut i lika delar per år under de tre efterföljande åren.

Styrelsen har utsett en Ersättningskommitté bestående av styrelsens ordförande samt en särskild ledamot i styrelsen. Ersättningskommittén har hållit ett möte avseende 2018 års rörliga ersättning. Ersättningskommittén gör en oberoende bedömning av ersättningspolicyn och Bolagets ersättningssystem samt, tillsammans med VD, bereder styrelsens beslut om ersättning och åtgärder i enlighet med ersättningspolicyn.

Bolagets internrevision granskar självständigt, som oberoende kontrollfunktion, att Bolagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Rapportering sker till styrelsen vid behov och i vart fall årligen innan årsredovisningen fastställs på årsstämman.

## ”Samband mellan lön och resultat”

Bolaget erbjuder ersättningar som till utformning och innehåll är konkurrenskraftiga på de marknader där Bolaget konkurrerar om kompetent och erfaren personal. Generellt gäller att ersättning till anställda i Bolaget är fast lön samt rörlig ersättning relaterat till utvecklingen i Bolaget och individuell prestation. Ersättningarna är vidare utformade så att Bolagets förmåga att uppnå god lönsamhet på kort och lång sikt möjliggörs. Kombinationen av fast och rörlig ersättning varierar mellan olika personalkategorier.

## **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.

Bolaget ska basera den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal på såväl den anställdes resultat, den berörda resultatenhets eller den fondens resultat och på Bolagets totala resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas.

Bolaget har tagit fram en process för riskjustering av den rörliga ersättningen som tar hänsyn till Bolagets, affärsenheternas och/eller fondernas/diskretionära mandatens samt individens resultat och Bolagets kapital- och likviditetsbehov. Med fonder avses här samtliga fonder Bolaget förvaltar. Syftet är att:

- Främja en positiv riskkultur
- Främja proaktivitet i att identifiera och hantera risker
- Främja samarbete och gemensamt ansvar för att hantera gemensamma risker
- Minska incitament för att dölja risker eller brister
- Ta hänsyn till fondandelsägares/kunders och externa intressenters intressen

Riskjusteringen av resultatet på affärsnivå görs för samtliga anställda. För förvaltare görs justeringen även på fondnivå eller diskretionär nivå.

## **Uppskjutande av ersättning**

Bolaget har bedömt att en treårig horisont för uppskjutande av rörlig ersättning är lämplig och tillräcklig utifrån Bolagets riskprofil och överensstämmer även med Bolagets framåtblickande horisont vid prognostiseringen av framtida kapital och likviditetsbehov. Bolaget bedömer även att tre år är en rimlig horisont för att bedöma effekten av dagens risktagande på fondernas framtida resultat och ge möjlighet att justera beslutad uppskjuten rörlig ersättning i efterhand.

Avseende den del som ska skjutas upp har det bedömts vara tillräckligt att skjuta upp 60 procent av den rörliga ersättningen till berörda personalkategorier för att uppnå ett tillräckligt långsiktigt perspektiv och uppnå intressegemenskap mellan de anställda och Bolagets kunder och andelsägare.

Den del av den rörliga ersättningen som skjuts upp ska vara villkorad av att det resultat som legat till grund för beslutet om rörlig lön inte ändrats i efterhand, att en utbetalning av ersättningen är fortsatt motiverad med hänsyn till Bolagets, den berörda enheten eller fondens och den anställdes resultat samt av att Bolagets finansiella ställning möjliggör en utbetalning av hela eller delar av beloppet. Den uppskjutna delen av den rörliga ersättningen kan om dessa villkor inte är uppfyllda helt eller delvis komma att falla bort. Samtliga anställda som är berättigade till rörlig ersättning har en fast lön på en nivå som gör det möjligt att sätta den rörliga delen till noll och den rörliga ersättningen kan således för en enskild individ vid låg lönsamhet eller brister i måluppfyllelsen uppgå till noll.