

Ersättningspolicy

Denna policy är fastställd av styrelsen i Elementa Management AB ("Bolaget" eller "Elementa") 2024-03-21.

Innehåll

1. Bakgrund	1
2. Utformning av ersättningsregler	2
3. Definitioner.....	2
4. Policyns målgrupp	3
5. Principer för fastställande av ersättning	3
6. Grundläggande analys avseende vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem.....	4
7. Incentive	7
8. Offentliggörande av information om ersättningspolicyn m.m.	8

1. Bakgrund

Av Bilaga II i Direktiv 2011/61/EU ("AIFMD") samt 3 kap. 22 § samt 9 kap. 3 § i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder ("FFFS 2013:10") framgår att förvaltare av alternativa investeringsfonder skall ha en ersättningspolicy. En förvaltare av alternativa investeringsfonder skall ha en ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande.

Ersättningspolicyn skall utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till företagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn skall även överensstämma med affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen för förvaltaren och de förvaltade alternativa investeringsfonderna eller investerarna i de alternativa investeringsfonderna, samt innehålla en förteckning över åtgärder som skall vidtas för att undvika intressekonflikter.

En förvaltare av alternativa investeringsfonder skall vidare analysera vilka risker som är förenade med företagets ersättningspolicy och ersättningssystem samt på grundval av analysen identifiera särskilt reglerad personal hos företaget.

Mot denna bakgrund har Bolaget antagit denna ersättningspolicy. Tillsammans med interna riktlinjer avseende Bolagets ersättningssystem, bildar denna policy det interna styrande regelverket för Bolagets ersättningssystem. Dessa riktlinjer skall vara uppdaterade och ses över regelbundet samt årligen fastställas av styrelsen.

2. Utformning av ersättningsregler

Bolagets ersättningsregler skall vara utformade enligt FFFS 2013:10 och i övrigt överensstämma med de krav som ställs i direktiv, förordningar, lagar, föreskrifter och allmänna råd som gäller för den verksamhet Bolaget bedriver.

Elementas ersättningsregler skall vara utformade så att det uppmuntrar till goda prestationer och attraherar nya medarbetare, samtidigt som det skall överensstämma med Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen. Ersättningsreglerna skall motverka överdrivet risktagande, intressekonflikter samt främja en sund och effektiv riskhantering.

Finansmarknadsaktörer ska enligt Artikel 5 i Europaparlamentets och Rådets förordning (EU) 2019/2088 av den 27 november 2019 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn (Disclosureförordningen) i sina ersättningspolicyer inkludera information om hur dessa policyer är förenliga med integreringen av hållbarhetsrisker och offentliggöra denna information på sina webbplatser. Bolaget har integrerat hållbarhetsrisker i sina bedömningar under denna policy och anser att den är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker i verksamheten. Bolaget har offentliggjort sådan information på sin webbplats. I korthet gäller att såväl fasta som rörliga lönedelar fastställs med beaktande av gemensamma, långsiktiga mål inom Bolaget, innefattande Bolagets resultat och risker. Bolagets resultat baseras på riskjusterade vinstmått i ett flerårigt perspektiv och den anställdes individuella prestation. Vid beaktande av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas och såväl kvalitativa som kvantitativa mått beaktas. I de kvalitativa målen inkluderas Bolagets övergripande hållbarhetsmål. Vid fastställandet av rörliga lönedelar ska dess påverkan på nuvarande och framtida risker i Bolaget beaktas, inklusive hållbarhetsrisker.

3. Definitioner

I denna policy skall, i enlighet med FFFS 2013:10, nedanstående termer och uttryck ha följande betydelse.

Anställda i ledande strategiska befattningar: Anställda, som utöver den verkställande ledningen, leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i företaget, t.ex. anställda ansvariga för portföljförvaltning, personal, administration eller marknadsföring.

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

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner från företaget samt alla belopp som betalas direkt av fonden (inklusive särskild vinstandel) till en anställd. Med ersättningar och förmåner från företaget 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: Ett företags funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

Rishtagare: En anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över ett företags eller en förvaltnings alternativ investeringsfonds riskprofil; här avses normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för AIF-förvaltarens eller för en förvaltnings alternativ investeringsfonds räkning, eller på annat sätt påverka förvaltaren eller den förvaltnings fondens risk.

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

- anställda i ledande strategiska befattningar,
- anställda med ansvar för kontrollfunktioner,
- rishtagare, och
- anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

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 företagets eller en alternativ investeringsfonds resultat- eller balansräkning.

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

4. Policyns målgrupp

Ersättningspolicyen omfattar samtliga anställda i Bolaget.

5. Principer för fastställande av ersättning

Bolaget skall tillämpa individuell lönesättning vars nivå skall göra det möjligt att rekrytera ny personal och behålla och motivera befintlig personal.

Fast ersättning skall bestämmas på förhand och återspegla relevant ansvar.

Eventuell provisionsbaserad ersättning skall vara utan koppling till framtida riskåtaganden.

Eventuell rörlig ersättning skall baseras på individuella prestationer i relation till uppsatta individuella mål. Den rörliga ersättningen får inte uppmuntra till ett för stort risktagande eller att hållbarhetsaspekter, enligt vid var tidpunkt gällande policy för bolaget, inte beaktas.

6. Grundläggande analys avseende vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem

6.1 Årlig riskanalys

Bolaget ska årligen analysera de risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem och på grundval därav identifiera särskilt reglerad personal. Sådan riskanalys ska även visa att Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem stödjer en effektiv riskhantering och inte uppmuntrar till ett ökat risktagande.

Inom ramen för analysarbetet skall 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 i någon av de personalkategorier som anges i föreskrifterna inte väsentligen anses kunna påverka Bolagets eller de förvaltade alternativa investeringsfondernas riskprofil och därför inte skall 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 skall utgöra särskilt reglerad personal hos Bolaget. I det fall personal nyanställs under året skall den verkställande direktören tillse att en prövning görs om den nyanställde skall ingå i kretsen av särskild reglerad personal och i tveksamma underställa styrelsen frågan för beslut.

6.2 Åtgärder för att undvika 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 företaget, kan snedvrیدا de anställdas perspektiv och kan få dem att bortse 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 försäkrar sig 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 skall vidtas för att undvika intressekonflikter. Nedan redovisas vilka åtgärder som Bolaget kommer att vidta i anledning därav.

Bolagets intresse är att generera vinst till sina ägare samtidigt som andelsägarnas intresse är att få en så god avkastning som möjligt på sitt investerade kapital. Till detta kommer att särskilt reglerad personal kan ta risk med andelsägarnas tillgångar i syfte att skapa egen vinning. För att i möjligaste mån söka omhänderta parternas intressen är avgifterna tydliga. Vidare innebär Bolagets ersättningspolicy att denna risk hanteras, och därutöver investerar reglerad personal en stor andel av sina privata pengar i Bolagets fond. Även förvaltningsbolagets kassa investeras till en stor andel i Bolagets fond och eftersom flertalet i kategorin särskilt reglerad personal även är aktieägare i bolaget så säkerställs sunt risktagande. Fondens risk- och placeringsbegränsningar är specificerade och får inte överskridas.

6.3 Styrning och kontroll

En oberoende styrelseledamot har utsetts som ansvarig för att bereda väsentliga ersättningsbeslut samt att bereda beslut om åtgärder i syfte att följa upp denna policy. Vid beredning av ersättningsbeslut ska styrelseledamoten med stöd av den externa compliancefunktionen tillse att åtgärder vidtas för att undvika eventuella intressekonflikter.

Ersättningspolicyn antas av styrelsen i Elementa baserat på en analys av vilka risker som Elementas ersättningspolicy är förknippade med. Det är även styrelsen i Elementa 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 Elementas anställda årligen. 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 Elementas vinst före skatt
- Maximal rörlig ersättning fördelat på respektive anställd

Styrelsen har utsett en särskild ledamot som årligen gör en oberoende bedömning av Elementas ersättningspolicy och ersättningsystem, samt bereder beslut om ersättning enligt nedanstående. Styrelsen i Elementa fastställer ersättning till identifierad särskild reglerad personal.

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

Företagets interna kontrollfunktioner bör när det är lämpligt och minst årligen självständigt granska att Bolagets ersättningar överensstämmer med denna policy. Rapportering till styrelsen rörande resultatet av granskning ska ske minst årligen. Resultatet av granskningen bör, när det behövs, omgående tillställas styrelsen.

6.4 Ersättningens struktur

6.4.1 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 två årslöner. Undantag från denna princip får endast beslutas av styrelsen. Rörlig ersättning för de anställda i Elementa får inte överstiga 20 % av årets vinst, före skatt och bokslutsdispositioner eller totalt 35 mkr 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 Elementas finansiella stabilitet och den motverkar ett risktagande som är oförenligt med fondens riskprofil, fondbestämmelser och Elementas bolagsordning.

6.4.2 Berättigade till rörlig ersättning, m.m.

Samtliga anställda kan 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.

Kriterier för fast och rörlig ersättning

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

- Elementas samlade resultat för mätperioden
- Den anställdes individuella prestation

En kvalitativ faktor i Elementas rörliga ersättningsystem är utöver efterlevnad av de lagar, regler och instruktioner som finns för verksamheten, minimering av incidenter och administrativa fel Elementas ersättningsystem uppmuntrar medarbetarna till att minimera de operativa riskerna samt främjar en god risk-och kontrollmedvetenhet. Inom Elementa sker en rapportering av incidenter, vilka beaktas vid bestämmande av rörlig ersättning.

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 Elementa kan attrahera och behålla kompetenta medarbetare. Anställda ska informeras om vilka kriterier som styr deras ersättning och hur deras resultat bedöms.

6.4.3 Utbetalning och uppskjutande

För särskilt reglerad personal vars rörliga ersättningar under ett år uppgår till minst 100 000 kronor (exklusive arbetsgivaravgifter) 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 24 månadslöner. Uppskjuten rörlig ersättning investeras i fonden utan dispositionsrätt för anställd. 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 Elementas finansiella situation. Rörlig ersättning som har skjutits upp betalas endast ut eller övergår till den anställda 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. Styrelsen kan besluta om att uppskjuten ersättning helt eller delvis ska bortfalla. Förutsättning för bortfall ska i sådant fall endast föreligga i den mån det i efterhand visar sig att resultatkriterierna som legat till grund för ersättningen inte uppfyllts eller att Elementas ställning försämras väsentligt, särskilt om Elementa inte längre antas kunna fortsätta sin affärsverksamhet. I den mån styrelsen beslutar om bortfall av ersättning utifrån ovanstående ska styrelsen även besluta om den andel som ska bortfalla helt eller delvis. Vid justering av resultatkriterierna ska samma princip

tillämpas om inte större bortfall motiveras av den eller de personernas inverkan på de ursprungliga felaktiga resultatkriterierna. Bortfallen ersättning ska återföras till Elementa.

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 Elementas, den berörda enhetens eller fondens och den anställdes resultat samt av att Elementas 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.

Vad som angivits ovan innebär att den anställdes rätt till uppskjuten rörlig ersättning helt eller delvis bör falla bort under följande förhållanden:

- Elementa är eller till följd av utbetalningen riskerar att bli insolvent,
- Elementa genom förpliktelsen att utbetala den uppskjutna rörliga ersättningen, eller genom att fullgöra densamma, skulle komma att ha otillräcklig kapitaltäckning eller sakna förmåga att i erforderlig mån stärka sin kapitalbas,
- den anställda i väsentligt mån har misskött sina förpliktelser mot Elementa eller dess kunder och andelsägare, samt
- att förutsättningarna för beslutet om rörlig ersättning i väsentlig mån har visat sig vara felaktiga eller oskäliga, t.ex. om det resultat som legat till grund för ersättningen behövt ändras i efterhand eller uppkommit genom att Elementas verksamhet under den aktuella resultatperioden bedrivits i strid med lag eller under förhållanden som medfört straff, sanktioner eller väsentliga skadeståndsanspråk från kunder och andelsägare.

Anställda förbinder sig att inte använda sig av risksäkringsstrategier i syfte att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller. Om en anställd avslutar sin anställning faller uppskjuten ersättning bort om inte undantag beslutas av företaget. Ersättning som utgår till en anställd i samband med att anställningen upphör ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande. Anställda som ej ingår i begreppen anställda i ledande position och anställda som kan påverka företagets risknivå har också möjlighet att erhålla rörlig ersättning.

6.4.4 Rörlig ersättning i form av fondandelar och förfogandeförbud

Elementa ska tillse att minst 50 procent av den rörliga ersättningen, som vid var tid utbetalas, till särskilt reglerad personal består av andelar eller aktier i fonden som Elementa förvaltar eller motsvarande instrument som uppnår så kallad intressegemenskap i fonden (såvida inte ett undantag gäller, t.ex. att den rörliga ersättningen understiger minimiinsättning i fonden).

Elementa ska också se till att rörlig ersättning som lämnas i form av andelar i fonden omfattas av restriktioner som innebär att den anställda inte får förfoga över instrumenten under minst ett år efter det att äganderätten övergått till den anställda. Detta gäller oavsett om den rörliga ersättningen skjuts upp eller inte.

7. Incentive

Allteftersom verksamheten utvecklas och behov uppkommer att rekrytera särskilt utvalda nyckelpersoner till Bolaget, ska det finnas möjlighet att erbjuda dylika nyckelpersoner ett incentive i form av kapitalbeskattade teckningsoptioner alternativt köpoptioner i Bolaget.

8. Offentliggörande av information om ersättningspolicyn m.m.

Bolaget skall i årsredovisningen och på sin hemsida, exempelvis genom en allmän beskrivning och en hänvisning till årsredovisningen, som utgångspunkt offentliggöra följande information om ersättningspolicyn och företagets ersättningar:

1. Information om hur ersättningspolicyn beslutats och den riskanalys som ligger till grund för hur ersättningspolicyn utformats och ersättningskommitténs sammansättning och befogenheter, uppgifter om externa konsulter som anlåtats för framtagandet av ersättningspolicyn samt relevanta intressenters roll,
2. Information om sambandet mellan resultat och ersättning,
3. Information om hur ersättningssystemet utformats i huvuddrag, inklusive kriterierna för resultatbedömning och riskjustering, för uppskjuten utbetalning och för när äganderätten till uppskjuten ersättning övergår på den anställde,
4. Information om de resultatkriterier som ligger till grund för ersättning i form av fondandelar, eller andra rörliga ersättningsdelar,
5. De huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningssystemet och andra icke kontanta förmåner,
6. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar.
7. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka företagets risknivå och övriga anställda, enligt följande:
 - a) intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning,
 - b) rörliga ersättningar fördelade på kontanter, fondandelar samt andra rörliga delar,
 - c) uppskjuten ersättning med angivande hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över,
 - d) utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,
 - e) avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning,
 - f) utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.

Uppgifterna skall offentliggöras på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden, vilket innebär att informationen enligt ovan i förekommande fall kan behöva begränsas.