

Ersättningspolicy

Optimized Portfolio Management Stockholm AB (Bolaget)

Antagen av styrelsen den 12 september 2018



Definitioner i Ersättningspolicy

I denna policy 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. anställda 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. 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: Funktionen för riskkontroll, funktionen för regelefterlevnad och funktionen för internrevision.

Rishtagare: En anställd som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över Bolaget, en förvaltd värdepappersfonds eller en förvaltd alternativ investeringsfonds riskprofil; här avses normalt anställda som kan 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.

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.

Inledning till ersättningspolicy

Optimized Portfolio Management AB ("Bolaget") är bundet av bestämmelser i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9) om värdepappersfonder ("FFFS 2013:9") samt Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder ("FFFS 2013:10").

Enligt föreskrifterna ska Bolaget ha en ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar 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 den diskretionära förvaltningen 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 företagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska 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 ska vidtas för att undvika intressekonflikter.

Bolaget ska vidare analysera vilka risker som är förenade med företagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Bolaget ska på grundval av analysen identifiera särskilt reglerad personal hos företaget.

Ändamålet med denna policy är att säkerställa att Bolaget uppfyller kraven i nämnda föreskrifter. Bolaget har även beaktat innehållet i de riktlinjer som upprättats av ESMA, European Securities and Markets Authority, vilka publicerades i oktober 2016. Mot denna bakgrund har Bolaget antagit denna ersättningspolicy.

Policyns målgrupp

Ersättningspolicyn omfattar vid policyns fastställande samtliga anställda i Bolaget.

- Svante Linder
- Susanne Aavik
- Roger Johansson
- Simon Reinius
- Martin Alm
- Henrik Hedlund
- Peter Schlegel
- Tom Berggren
- Emanuel Furubo
- Max Odlander
- Katrin Boström

Analys avseende väsentliga risker förenade med ersättningssystem

Av regelverket framgår att Bolaget ska analysera vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. 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 VD eller Vice VD, i någon av de personalkategorier som anges i föreskrifterna inte väsentligen anses kunna påverka Bolagets eller de förvaltade fondernas riskprofil och därför inte ska anses tillhöra Bolagets särskilt reglerade personal.

Identifierad personal

Bolaget har elva anställda varav tio mot bakgrund av riskanalysen nedan samt ersättningspolicyn i övrigt anses tillhöra kategorin särskilt reglerad personal;

- Svante Linder
- Susanne Aavik
- Roger Johansson
- Simon Reinius
- Martin Alm
- Henrik Hedlund
- Tom Berggren
- Emanuel Furubo
- Max Odlander
- Katrin Boström

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 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 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 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 och som stimulerar långsiktigt agerande. Vidare görs det en oberoende värdering av den alternativa investeringsfonden.

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. Vidare regleras risklimiter och andra placeringsbegränsningar så att det inte heller finns möjlighet till risktagande utöver vad kunden kan förvänta sig utifrån det som regleras i fondbestämmelser.

Styrning och kontroll

Styrelsen ska besluta om ersättning till särskilt reglerad personal. Detta avser såväl fast som rörlig ersättning.

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

Bolagets styrelse fastställer rörlig ersättning till all 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. Styrelsen har istället utsett styrelseordförande att ha särskilt ansvar inom detta område. I detta ansvar ingår det att bereda underlag för styrelsebeslut rörande ersättning.

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.

Ersättningsstruktur

Balans mellan fast och rörlig ersättning

Ersättningsmodeller som kan förekomma i bolaget skall ha en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar. En garanterad rörlig del skall 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.

Berättigade till rörlig ersättning, m.m.

Samtliga anställda ska kunna 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 företagets 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.

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: Företagets 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 ett företag 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.

Ett företag ska basera den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal på den anställdes resultat, på den berörda affärsenhetens eller den alternativa investeringsfondens resultat och på företagets totala resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas.

Det åligger styrelsen att vid sin beredning av sådana styrelsebeslut om ersättning 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.

System för rörlig ersättning

För anställda i Bolaget som tidigare hade sin anställning i OPM gäller att rörlig ersättning baseras på att 30% av verksamhetsgrenen OPMs rörelseresultat (kostnadsställe 1, 2 och 3) avsätts till rörlig ersättning och fastställs i samband med att årsbokslutet fastställs. Systemet säkerställer att rörlig ersättningen endast kan betalas ut om bolaget som helhet går bra och därmed har de finansiella resurser som krävs. Vidare ger systemet incitament för långsiktigt agerande för de anställda.

Nivån om 30% i rörlig ersättning förutsätter att verksamhetsgrenen OPM har en normal långsiktig fondverksamhet och en riskprofil i linje med detta. I det fall att verksamheten förändras så att risken i verksamheten ökar skall nivån på rörlig ersättning anpassas efter denna nya risknivå. Om verksamheten får en annorlunda riskprofil skall hela systemet ses över. Ett exempel på en strategi med annorlunda och högre riskprofil är en verksamhet som involverar ägande av krediter. Detta då sådana värdepapper ej alls följer en normalfördelning och där flertalet år innebär mycket små kreditförluster för att sedan följas av höga kreditförluster enstaka år. Att i detta läge betala ersättning på resultat enskilda år kan ge incitament som inte alls följer denna policy.

För anställda i Bolaget som tidigare hade sin anställning i Carneo gäller att den rörliga ersättningen är diskretionär och beslutas av styrelsen.

Den rörliga ersättningen får maximalt uppgå till kostnaden för 200% av den fasta ersättningen för särskilt reglerad personal, inklusive pensionsavsättningar. Om den rörliga ersättningen det föregående året varit lägre än denna nivå kan detta belopp sparas så att beloppet ett enskilt år blir högre. Över två år får den rörliga ersättningen dock maximalt uppgå till 400% av den årliga fasta ersättningen för särskilt reglerad personal, inklusive pensionsavsättningar.

Den anställde har möjlighet att få rörlig ersättning utbetald som pensionsavsättning. Detta förutsätter dock att den avställda har sådant utrymme enligt gällande lagstiftning om sådana avsättningar. Den anställde kan även välja att erhålla en del som pensionsavsättning och en del som lön.

Uppskjutande för särskilt reglerad personal och utbetalning av ersättning i fondandelar

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 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 det ta hänsyn till den innehavsperiod som rekommenderas 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 procent 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. Bolaget ska dock ha behörighet att för en eller flera anställda besluta om uppskjutande av ersättning på samma sätt som för Särskilt reglerad personal, om han eller hon gör bedömningen att detta är nödvändigt för att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv.

Utbetalning i fondandelar

Bolaget ska från och med rörlig ersättning gällande kalenderåret 2017 till att minst 50 procent 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.

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.

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.

Offentliggörande av information om ersättningspolicy

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

Funktionsansvarig

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

Risikanalys

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 så motto att Bolagets intäkter består av fasta förvaltningsarvoden 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 ersättning 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 riktlinjer för ersättning ger Bolaget 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 för ersättningar ska också främja en sund och effektiv riskhantering i fonderna och inte uppmuntra till risktagande i strid med fondernas riskprofil, placeringsinstruktion, placeringsstrategi eller fondbestämmelser. Riskhanteringsfunktionen följer 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. 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 likviditets-

förvaltning. Då inga direkta värdepappersaffärer ska ske i Bolaget föreligger inte denna typ av motpartsrisk.

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. Definitionen inkluderar legal risk och compliancerisk.

Fonderna är utsatta för operativa risker främst i samband med fel eller avbrott leder till försämrat resultat i fonderna, till exempel som en följd av att en tänkt placering inte kan genomföras.

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

Upplysningskrav för alternativa investeringsfonder enligt AIFM-förordningen

Bolaget förvaltar två alternativ investeringsfond i form av OPM Omega och OPM Vega. 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.

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.

I riktlinjerna för ersättning har Bolaget identifierat intressekonflikter som kan uppstå och beslutat om hanteringsåtgärder. Nedan lämnas generell information om detta.

Intressekonflikt kan uppstå om ersättningssystemet är konstruerat på ett sätt som uppmuntrar ett överdrivet risktagande eller motverkar en sund och effektiv riskhantering. Intressekonflikt kan uppstå om det inte finns tillräckliga incitament för att på begränsa risktagande på ett lämpligt sätt.

Bolagets riktlinjer syftar till att främja en effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande i Bolaget. Riktlinjerna ska också främja en sund och effektiv riskhantering i fonderna och inte uppmuntra till risktagande i strid med fondernas riskprofil eller fondbestämmelser. Detta syfte genomsyrar riktlinjernas utformning. Riktlinjernas bestämmelser om resultatbedömning och riskjustering, uppskjutande, beslutsgång etc. är konstruerade för att uppnå syftet med riktlinjerna.

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. Fondbestämmelserna reglerar vilka kostnader som får belasta en fond. 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. Förfördelning kan ske genom felaktig allokering av affärer eller på något annat sätt. Bolaget har i sina riktlinjer för hantering av intressekonflikter samt incitament redogjort för identifierade intressekonflikter och hur dessa ska hanteras.

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