

INFORMATION OM ERSÄTTNINGSSYSTEM

Allmänt

Av 9 kap. 3 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder och Svensk Kod för fondbolag framgår att Volt Capital Management AB ("Bolaget") ska ha en ersättningspolicy.

Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten (ESMA) har även utfärdat riktlinjer om ersättningspolicy enligt AIFM-direktivet. Bolagets ersättningspolicy, utbetalt belopp och dess tillämpning ska offentliggöras senast i samband med att årsberättelsen för specialfonden respektive årsredovisningen för Bolaget offentliggörs. Informationen ska avse förhållandena per balansdagen.

Enligt de ovan nämnda föreskrifterna ska Bolaget ha en ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande.

Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet. Ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till Bolagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med affärsstrategi, mål, värderingar och intressen för de förvaltade alternativa investeringsfonderna eller investerarna i den alternativa investeringsfonden, samt innehålla åtgärder för att undvika intressekonflikter.

Bolaget ska vidare analysera vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Bolaget ska identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil.

Mot bakgrund av detta har Bolagets styrelse antagit en ersättningspolicy

Utgångspunkter

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 någon i den verkställande ledningen. Av analysen framgår huruvida någon av de personalkategorier som anges i föreskrifterna inte väsentligen anses kunna påverka Bolaget eller den alternativa investeringsfondens riskprofil och därför inte ska 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 ska utgöra särskilt reglerad personal hos Bolaget. I det fall personal nyanställs under året ska den verkställande direktören tillse att en prövning görs om den nyanställde ska ingå i kretsen av särskild reglerad personal och i tveksamma fall underställa styrelsen frågan för beslut.

Ersättningar

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 12 månadslöner. Undantag från denna princip får endast beslutas av styrelsen.

Berättigade till rörlig ersättning, m.m.

Mot bakgrund av att Bolaget är nyetablerat har Bolagets styrelse beslutat att inte betala ut några rörliga ersättningar till Bolagets anställda som ingår i kretsen *särskilt reglerad personal*. Det kan dock inte uteslutas att sådan ersättning kan komma att aktualiseras i framtiden. För det fall Bolaget tar beslut om att införa rörlig ersättning kommer dessa riktlinjer att uppdateras med uppgift härom, liksom riktlinjerna för hantering av intressekonflikter kommer att revideras.

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.

Resultatbedömning och riskjustering

Enligt ovan nämnda 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 företags resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv, bl. a. anpassat till livscykeln för de alternativa investeringsfonder som förvaltas. Det ska därigenom säkerställas dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att företagets underliggande konjunkturcykel samt de förvaltade alternativa

investeringsfondernas inlösenpolicy och investeringsrisker beaktas när den rörliga ersättningen betalas ut.

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 utsedd styrelseledamot att vid sin beredning av sådana styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan i avsnitt 5 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.

Enligt 8 kap. 23 a § Aktiebolagslagen (2005:551) åligger det bolagsstämman att besluta om ersättning för styrelseuppdrag.

Uppskjutande

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

För särskilt reglerad personal ska 40 procent av den totala rörliga ersättningen skjutas upp under tre år om den rörliga ersättningen under ett år överstiger 100 000 kr, innan den betalas ut eller äganderätten till fondandelar enligt nedan avsnitt går över på den anställde.

I det fall en person som ingår i kretsen av särskild reglerad personal erhåller en rörlig ersättning som är mer än dubbelt så stor som genomsnittet av den rörliga ersättning som utbetalas till särskilt reglerad personal ska 60 procent av den totala rörliga ersättningen skjutas upp under tre år om den rörliga ersättningen under ett år överstiger 100 000 kr, innan den betalas ut eller äganderätten till fondandelar enligt nedan avsnitt 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 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.

Särskilt reglerad personal omfattar för närvarande de personer som angivits under 3.1 ovan.

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