



Konfidentiellt

Ersättningspolicy för anställda inom Agenta Investment Management AB

Antagen av styrelsen vid styrelsemöte 2023-03-09

1. Bakgrund och gällande regler

Enligt FFFS 2013:10 ska en AIF-förvaltare ha en dokumenterad ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en effektiv riskhantering, inklusive hantering av hållbarhetsrisker, dels inte uppmuntrar till ett risktagande som är oförenligt med förvaltade alternativa investeringsfondernas fondbestämmelser. Policyn ska omfatta alla anställda.

Ersättningspolicyn bör utformas så att ersättningen till enskilda anställda inte motverkar företagets långsiktiga intressen.

Agenta Investment Management (AIM) har utformat följande ersättningspolicy i syfte att uppnå detta.

2. Ersättningsstruktur inom Agenta Investment Management AB

Riskanalys

Riskerna som är förknippade med utformningen av ersättningspolicyn i ett företag som AIM är främst kopplade till om särskilda personalkategorier erhåller ersättning som inte är förenlig med och inte främjar en sund och effektiv riskhantering, eller leder till ett överdrivet risktagande i verksamheten, inklusive att hållbarhetsrisker inte beaktas på ett tillfredställande sätt. Styrelsen i AIM gör bedömningen att framförallt rörlig ersättning har en inneboende risk som behöver beaktas vid upprättandet av en ersättningspolicy.

För att minimera den risken strävar AIM efter en ersättningspolicy där den anställdes förmåga att bidra till företagets långsiktiga värdeskapande ställs i fokus, snarare än begränsade kvantitativa mål som riskerar att leda till kortsiktigt risktagande och potentiella nackdelar för AIMS kunder. Policyn avser sådan personal som genom sin roll i organisationen har ett väsentligt inflytande på AIMS risknivå och som i FFFS 2013:10 benämns ”Särskilt reglerad personal”. Med *Särskilt reglerad personal* hos AIM förstås, i enlighet med FFFS 2013:10, 1:9 p.8 den verkställande ledningen och sådana anställda som *väsentligen* anses kunna



Konfidentiellt

påverka företags risknivå. I AIM har följande personal identifierats som *Särskilt reglerad personal*:

- VD samt styrelsens ordförande
- Ansvarig(a) förvaltare (risktagare) samt
- Ansvarig för riskkontroll, regelefterlevnad och internrevision.

För det fall att endast *Särskilt reglerad personal* åsyftas, anges detta specifikt.

Fast och rörlig ersättning

Enligt FFFS 2013:10 1 kap p10 definieras rörlig ersättning som ”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 en AIF-förvaltares eller en alternativ investeringsfonds resultat- eller balansräkning”.

AIM erbjuder anställda en fast lön som ses över vid årlig lönerevision. Därtill kan en temporär och på förhand överenskommen tilläggsersättning beslutas, ex vid förändrade arbetsuppgifter. Provisionsbaserad lön kan förekomma om den är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra AIMs eller AIMs fonders resultat- eller balansräkning. Denna provisionsbaserade lön samt ev på förhand överenskommen tilläggsersättning redovisas som fast lön enligt gällande regelverk.

Den enskildes förmåga att bidra till företagets långsiktiga värdeskapande ska beaktas i årlig lönerevision.

Information till särskilt reglerad personal

AIM ska informera *särskilt reglerad personal* dels om vilka kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyn ska vara tillgänglig för alla anställda som utgör *särskilt reglerad personal*.

Intressekonflikter



Konfidentiellt

AIM har att redogöra för de åtgärder som vidtas i syfte att hantera möjliga intressekonflikter till följd av ersättningssystemets utformning. Mot bakgrund av bolagets beslut om att inte tillhandahålla rörlig ersättning elimineras de intressekonflikter som finns kopplade till rörlig ersättning.

Beredning, uppföljning och efterlevnad

Styrelseordförande för AIM ska årligen bereda förslag till ersättningspolicy för beslut i styrelsen samt rapportera efterlevnaden av denna policy. Styrelsen beslutar, på förslag av Styrelseordförande, om ersättning till verkställande ledning och annan särskilt reglerad personal.

Styrelsen för AIM ska årligen fastställa ersättningspolicyn och se över behovet av eventuella uppdateringar.

Funktionen för regelefterlevnad ska årligen granska om AIM:s ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Resultatet av granskningen ska rapporteras till styrelsen.

3. Offentliggörande av uppgifter om ersättningar

En redogörelse för AIMs ersättningar till de anställda ska lämnas i årsberättelsen för fonderna.