

## Redogörelse för Coelis ersättningar 2014

---

### Innehåll

Regelverk för ersättningar.....	2
Ersättningspolicy .....	2
Risکانالys.....	2
Berednings- och beslutsprocess.....	2
Lön och arvoden.....	2
Tjänstepensioner.....	2
Uppsägningsvillkor och avgångsvederlag.....	3
Anställda som kan påverka COELIs risknivå.....	3
Inlåsningsvillkor för rörlig ersättning för vissa anställda och riskjusterad utbetalning.....	3

## **REGELVERK FÖR ERSÄTTNINGAR**

---

Denna redogörelse om Coeli ABs ersättningar har upprättats i enlighet med tillsynsförordning (EU) 575/2013 och Finansinspektionens föreskrifter om tillsynskrav och kapitalbuffertar (FFFS 2014:12). Finansinspektionen har utfärdat föreskrifter om ersättningsystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1 och FFFS 2014:22).

## **ERSÄTTNINGSPOLICY**

---

Styrelsen fastställer ersättningspolicyn och är ansvarig för att den tillämpas och följs upp. Coeli ("Bolaget") har utsett styrelsens ordförande att bl.a. bereda beslut om ersättningar. En kontrollfunktion granskar årligen att Bolagets ersättningar överensstämmer med ersättningspolicyn. Kontrollfunktionen rapporterar resultatet av granskningen till styrelsen i samband med att årsredovisningen fastställs.

Bolagets styrelseordförande gör vidare en oberoende bedömning av ersättningspolicyn och ersättningsystemet. Kontrollfunktioner deltar i lämplig utsträckning i denna bedömningsprocess.

## **RISKANALYS**

---

Verkställande direktör, personer i bolagets ledningsgrupp samt fondförvaltarna är i en sådan position att var och en av dem väsentligen kan påverka företagets risknivå. Vad gäller anställda med ansvar för kontrollfunktioner utgörs dessa av Chief compliance officer och Chief risk officer. Dessa, och även andra anställda inom dessa funktioner, är att betrakta som risktagare och ska ingå i kretsen av särskilt reglerad personal.

## **BEREDNINGS- OCH BESLUTSPROCESS**

---

Det åligger styrelsens ordförande att i vart fall årligen utföra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningsystem. I denna bedömnings- och utvärderingsprocess ska funktionen för riskkontroll och funktionen för regelefterlevnad delta.

Någon av bolagets kontrollfunktioner ska minst årligen granska om Bolagets ersättningsystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Funktionen ska senast i samband med att årsredovisningen fastställts rapportera resultat av granskningen till styrelsen.

## **LÖN OCH ARVODEN**

---

Till styrelsens ledamöter utgår arvode enligt bolagsstämmans beslut. Till ledamöter som är anställda i bolaget utgår inga arvoden. Styrelsen ska besluta om ersättning till den verkställande ledningen samt ersättningen till ansvariga för funktionerna för regelefterlevnad, riskkontroll och internrevision.

## **TJÄNSTEPENSIONER**

---

Samtliga anställdas pensioner tryggas genom avgiftsbestämda planer, pensionsåldern är 65 år.

## **UPPSÄGNINGSVILLKOR OCH AVGÅNGSVEDERLAG**

---

Enligt avtal mellan bolaget och verkställande direktören uppgår uppsägningstiden till 6 månader. Om uppsägningen sker från bolagets sida uppgår den till 12 månader. Under uppsägningstiden har verkställande direktören rätt till samtliga anställningsförmåner. Om under uppsägningstiden verkställande direktören har varit arbetsbefriad och erhållit ny inkomst från anställning eller annan förvärvsverksamhet skall sådana nya inkomster räknas av från lönen under uppsägningstiden.

Övriga ledande befattningshavare har uppsägningstid i enlighet med avtal och har inte rätt till avgångsvederlag.

## **ANSTÄLLDA SOM KAN PÅVERKA COELIS RISKNIVÅ**

---

Mot bakgrund av den analys som genomförts har följande personer identifierats som särskilt reglerad personal. Verkställande direktör, övriga personer i Bolagets ledningsgrupp, samtliga anställda inom funktionerna för regelefterlevnad och riskhantering samt anställda fondförvaltare. Personal på riskkontroll och regelefterlevnad erhåller ingen rörlig ersättning.

## **INLÄSNING AV RÖRLIG ERSÄTTNING FÖR VISSA ANSTÄLLDA OCH RISKJUSTERAD UTBETALNING**

---

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

För särskilt reglerad personal som inte ingår i Bolagets ledningsgrupp, ska 40 procent av rörlig ersättning som under ett år överstiger 100 000 kr skjutas upp under tre år.

För andra personer i ledningsgruppen än den verkställande direktören, chefen för affärsområdet kapitalrådgivning, samt chefen för kapitalförvaltningen ska 60 procent av rörlig ersättning som under ett år överstiger 100 000 kr skjutas upp under tre år.

För den verkställande direktören, chefen för kapitalrådgivning och chefen för kapitalförvaltningen ska 60 procent av rörlig ersättning som under ett år överstiger 100 000 kr skjutas upp under fem år.

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.

Personalkostnader	2014	2013
Löner och andra ersättningar	48 551	46 418
Pensionskostnader	3 502	5 600
Sociala kostnader	14 967	13 384
<b>Summa</b>	<b>67 020</b>	<b>65 402</b>

Personalkostnader	Grundlön	Rörlig ersättning	pensionskostnad
företagsledning	-	2 623	-
Ledningspersoner	-	2 660	-
Förvaltare	-	3 275	-
Intern styrning och kontroll	-	1 463	-
Övriga anställda	-	48 297	5 200
	-	<b>58 318</b>	<b>5 200</b>

Medelantalet anställda	2014	2013
Medelantal anställda under räkenskapsåren har varit, (varav kvinnor)	71 (23)	76 (25)
<i>Känsfördelning för styrelseledamöter och övriga ledande befattningshavare</i>		
	<b>2014</b>	<b>2013</b>
	Antal	Varav män
Styrelseledamöter	3	3
Verkställande direktör	1	1
Övriga befattningshavare	3	2

Pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande lön	2014	2013
	avgifts bestämd	förmåns bestämd
Verkställande direktör (1 st)	14% -	15%
Andra ledande befattningshavare (3 st)	11%	9%

Lån till personer i ledande ställning
Inga lån till styrelse, ledande befattningshavare eller andra anställda.

Kostnadsförda totalbelopp fördelat på verkställande ledning, andra personer som kan påverka risknivån samt övriga anställda	Företagsledning	Ledningspersoner	Förvaltare	Intern styrning/kontroll	Summa
-Antal anställda (särskilt reglerad personal)	4	3	4	3	14
-Antal (särskilt reglerad personal) som fått rörlig ersättning					
-Fast ersättning	2 623	2 660	3 275	1 463	10 021