

1. REDOGÖRELSE FÖR ERSÄTTNINGAR I COELI AB – 2015

Innehåll

| | |
|--|---|
| Regelverk för ersättningar | 2 |
| Ersättningspolicy | 2 |
| Definitioner | 2 |
| Analys av särskilt reglerad personal | 2 |
| Identifiering av särskilt reglerad personal..... | 3 |
| Generellt om ersättning och ersättningssystemet samt Resultatbedömning och riskjustering | 3 |
| beslutsprocess, Styrning och kontroll | 4 |
| Uppsägningsvillkor och avgångsvederlag..... | 4 |
| Inlåsning av rörlig ersättning för vissa anställda och riskjusterad utbetalning..... | 5 |
| Information om ersättning | 5 |
| Information om ersättning till samtliga anställda som erhåller rörlig Ersättning inklusive anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på bolagets riskprofil | 5 |
| Förändring av skuld för rörlig ersättning..... | 6 |
| Avgångsvederlag och betalningar i samband med nyanställningar | 6 |
| Könsfördelning ledande befattningshavare | 6 |
| Anställda uppdelat på kundansvarig respektive övriga anställda. | 6 |
| Totala Personalkostnader | 7 |

REGELVERK FÖR ERSÄTTNINGAR

Denna redogörelse om ersättningar i Coeli AB (nedan "Coeli" eller Bolaget") har upprättats i enlighet med Europaparlamentets och Rådets tillsynsförordning (EU) 575/2013 (CRR) och Finansinspektionens föreskrifter om tillsynskrav och kapitalbuffertar (FFFS 2014:12).

Finansinspektionen har utfärdat föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1). I föreskrifterna finns bestämmelser om hur ett bolag skall mäta, styra, rapportera och kontrollera de risker som är kopplade till ersättningssystemet. Företagen skall, i enlighet med föreskrifterna, anpassa sitt ersättningssystem till riskerna.

ERSÄTTNINGSPOLICY

Ersättningspolicyn utgör grunderna och principerna för hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp samt för hur företaget definierar anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

Syftet med ersättningspolicyn är att främja en sund och effektiv riskhantering, motverka ett överdrivet risktagande och uppmuntra till ett långsiktigt positivt resultat och lönsamhet för Bolaget, Coeli-koncernen och de finansiella instrument, såsom fondprodukter, som Bolaget förvaltar. Ersättningspolicyn skall överensstämma med företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen. Ersättningspolicyn skall utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till Bolagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

Styrelsen fastställer ersättningspolicyn och är ansvarig för att den tillämpas och följs upp. Nuvarande ersättningspolicy antogs av styrelsen i februari 2016.

DEFINITIONER

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil eller Särskild reglerad personal: Anställda som företaget har identifierat enligt 2 kap. 3 § i föreskrifterna eller enligt kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014 av den 4 mars 2014 som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil.

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner).

Kontrollfunktion: Företagets funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

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 resultat- eller balansräkning.

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

ANALYS AV SÄRSKILT REGLERAD PERSONAL

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 snedvrída 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. Ersättningens roll i riskupbyggnaden i finansiella företag är fundamental.

Som en följd av detta är företagens förmåga att identifiera sådan personal som ovan definierats som särskilt reglerad personal avgörande för bedömningen av om ett företags ersättningspolicy och ersättningssystem uppfyller kraven på en sund och effektiv riskhantering.

Bolaget ska årligen göra en analys (Riskanalys), i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Bolaget ska i Riskanalysen beakta samtliga risker som företaget är eller kan komma att bli exponerade för inklusive de risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. När Riskanalysen är genomförd ska VD presentera den för styrelsen som fattar beslut om vilka anställda som ska anses utgöra Bolagets särskilt reglerade personal.

Bolaget har gjort en Riskanalys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil avseende verksamhetsåret 2015 och styrelsen har fattat beslut om särskilt reglerad personal avseende verksamhetsåret 2015.

IDENTIFIERING AV SÄRSKILT REGLERAD PERSONAL

Mot bakgrund av den Riskanalys som genomförts har följande personer identifierats som särskilt reglerad personal i Bolaget avseende verksamhetsåret 2015.

- Styrelseledamöter
- VD
- Övriga personer i Bolagets ledningsgrupp (se nedan)
- Samtliga anställda inom funktionerna för regelefterlevnad och riskkontroll
- Fondförvaltare (inkl. Chief Investment Officer)
- Chief Information Officer
- Kontorschefer
- Anställd ansvarig för Investor Relations
- Medlemmar i Bolagets *Risk and Investment Committee* och *Motpartscommittee*
- Centralt funktionsansvarig för penningtvätt
- Samtliga anställda inom funktionen för oberoende riskkontroll
- Samtliga anställda inom funktionen för regelefterlevnad
- Samtliga anställda inom internrevision
- VD för Coelis Private Equity verksamhet
- Coeli koncernens huvudägare

I Bolagets *verkställande ledning* ingår följande funktioner:

- VD
- CFO
- Head of Wealth
- Head of Administration
- Senior Advisor

GENERELLT OM ERSÄTTNING OCH ERSÄTTNINGSSYSTEMET SAMT RESULTATBEDÖMNING OCH RISKJUSTERING

Bolaget ersätter sina anställda genom fast och i förekommande fall rörlig ersättning. Med fast ersättning avses fastställd grundlön eller timarvode. Lönen alternativt timarvodet sätts individuellt med beaktande av relevanta yrkeserfarenheter och organisatoriskt ansvar enligt vad som anges i den anställdes arbetsbeskrivning som en del av anställningsavtalet.

Samtliga anställda i Bolaget, med undantag för anställda i kontrollfunktioner, kan komma att erhålla rörlig ersättning. Rörlig ersättning ska baseras på relevanta och i förhand fastställda kriterier som är mätbara. Kriterierna ska återspegla en hållbar och riskjusterad prestation samt prestation utöver det som krävs för att uppfylla kraven i den anställdes arbetsbeskrivning som en del av anställningsavtalet. Rörlig ersättning ska inte uppmuntra till överdrivet risktagande.

Bolagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmätt. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. I bedömningen ska företaget även ta hänsyn till de faktiska kostnaderna för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver. Resultatbedömning ska göras med ett flerårigt perspektiv för att säkerställa dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att Bolagets underliggande konjunkturcykel och affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut.

Rörlig ersättning till särskilt reglerad personal ska baseras på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenhets och företags totala resultat beaktas. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas. De finansiella och icke-finansiella kriterier som företaget lägger till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras.

Bolaget ska informera sina anställda om dels vilka kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms. HR är ansvarig för att tillse att relevanta kriterier och resultatbedömning tas fram av den anställdes chef samt att samtliga anställda förses med denna information. Samtliga anställda inom Bolaget bedöms på samma kriterier däribland den anställdes bidrag till att Coeli uppnår sina mål, hur väl och professionellt den anställda utför sina arbetsuppgifter och hur väl målen för den anställda har uppnåtts, allmänt uppträdande bland kollegor och mot kunder och om den anställda är ansvarig för eller medverkat till att Bolaget åsamkats eller riskerar att åsamkas en kostnad, förlust eller bad-will på grund av brott mot uppföranderegler eller interna eller externa regelverk.

Varje anställd utvärderas årligen utifrån dess prestation i förhållande till ovannämnda kriterier.

Ersättningsmodeller som kan förekomma i Bolaget ska ha en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar. 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. För anställda som erhåller rörlig ersättning ska den rörliga ersättningen inte i något fall vara större än den fasta ersättningen.

Vid fastställandet av lön respektive timarvode ska även utbildning, senioritet, nivå på expertis och skicklighet och marknadslön för den relevanta positionen beaktas. För anställda inom vissa positioner utgår även sjukvårdsförsäkring. Alla anställda över en viss ålder omfattas av Coelis vid var tid gällande pensionspolicy. Pensionsåldern är 65 år.

Till styrelsens ledamöter utgår arvode enligt bolagsstämmans beslut. Till ledamöter som är anställda i bolaget utgår inga arvoden.

Under 2015 har inga aktiebaserade kompensationsprogram förekommit.

BESLUTSPROCESS, STYRNING OCH KONTROLL

Styrelsen fastställer ersättningspolicy och är ansvarig för att den tillämpas och följs upp. Vidare beslutar styrelsen om:

- Särskilt reglerad personal i Bolaget (baserad på Riskanalysen),
- ersättning till den verkställande ledningen,
- ersättning till ansvariga för funktionerna för regelefterlevnad, riskkontroll och internrevision. Om någon av dessa funktioner har outsourcats åligger det den verkställande direktören att säkerställa att arvode utbetalas utan inslag av rörlig ersättning,
- åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bolagets ersättningspolicy.

Bolagets funktion för regelefterlevnad eller funktion för internrevision ska minst årligen granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicy. Funktionen ska senast i samband med att årsredovisningen fastställts rapportera resultat av granskningen till styrelsen.

Vidare åligger det Bolaget att utse en särskild styrelseledamot i styrelsen som, i vart fall årligen, ska göra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Den särskilda styrelseledamoten ska dessutom bereda sådana styrelsebeslut om ersättning till verkställande ledningen, ansvariga för funktionerna för regelefterlevnad, riskkontroll och internrevision samt föreslå åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bolagets ersättningspolicy.

Avseende verksamhetsåret 2015 utsåg Bolaget styrelsens ordförande, Mikael Smedeby, att utföra de arbetsuppgifter som framgår ovan. Arbetet utfördes i samband med funktionen för regelefterlevnads årliga granskning av om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicy. Resultatet och arbetet presenterades för styrelsen i början av 2016.

UPPSÄGNINGSVILLKOR OCH AVGÅNGSVEDERLAG

Enligt avtal mellan Bolaget och VD uppgår uppsägningstiden till 6 månader uppsägningstiden gäller för båda parter. Under uppsägningstiden har VD rätt till samtliga anställningsförmåner. Om under uppsägningstiden VD 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.

INLÄSNING AV RÖRLIG ERSÄTTNING FÖR VISSA ANSTÄLLDA OCH RISKJUSTERAD UTBETALNING

För att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv hos anställda ska följande gälla avseende särskilt reglerad personal som under ett år erhåller rörlig ersättning som uppgår till minst 100.000 kronor

- För särskilt reglerad personal som inte ingår i Bolagets ledningsgrupp, ska 40 procent av den rörlig ersättning skjutas upp i tre år.
- För personer i ledningsgruppen, den verkställande direktören och den vice verkställande direktören samt för särskilt reglerad personal som erhåller rörlig ersättning på ett särskilt högt belopp (d.v.s. rörlig ersättning på 500.000 kronor eller mer under ett år) ska 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp under tre 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 innan rörlig ersättning, inklusive uppskjuten rörlig ersättning, betalas ut till den anställde göra en bedömning av huruvida den rörliga ersättningen bör justeras eller helt falla bort om det har visat sig att den rörliga ersättningen fastställts på felaktiga grunder eller om en utbetalning av uppskjuten rörlig ersättning inte anses lämplig mot bakgrund av Coelis resultat eller finansiella ställning.

INFORMATION OM ERSÄTTNING

Total ersättning under 2015 uppgick till 65 msek (inkl. sociala avgifter). Den totala rörliga ersättningen uppgick till ca 1,8 msek (inkl. sociala avgifter), vilket utgör ca 4 % av den totala ersättningen under 2015. Av den rörliga ersättningen är 0,5 msek uppskjuten till betalning kommande år. Bolagets resultat efter skatt uppgick under samma period till 7 msek.

INFORMATION OM ERSÄTTNING TILL SAMTLIGA ANSTÄLLDA SOM ERHÅLLER RÖRLIG ERSÄTTNING INKLUSIVE ANSTÄLLDA VARS ARBETSUPPGIFTER HAR EN VÄSENTLIG PÅVERKAN PÅ BOLAGETS RISKPROFIL

| Anställda | Styrelse och VD | Ledande befattningshavare | Förvaltare | Intern styrning och kontroll | Övrig särskild reglerad personal | Övriga |
|---|------------------------|----------------------------------|-------------------|-------------------------------------|---|---------------|
| Antal särskilt reglerad personal som fått rörlig ersättning | 1 | 2 | 3 | 0 | 2 | 4 |
| Fast ersättning | 3 251 | 2 858 | 9 013 | 1 786 | 1 486 | 3710 |
| Fastställd total rörlig ersättning baserad på 2015 års resultat | 462 | 111 | 396 | | 290 | 153 |

För räkenskapsåret 2015 finns det inga avgångsvederlag eller garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställning.

Ingen anställda har erhållit rörlig ersättning som överstiger 100 % av fast ersättning.

Bolagets verksamhet är inte uppdelad på affärsområden eller liknande resultatenheter.

Ovanstående redovisade kostnadsförda fasta och rörliga ersättningar tar inte hänsyn till sociala avgifter m.m vilka ingår i totala löner och ersättningar enligt Årsredovisningen 2015 not 8.

FÖRÄNDRING AV SKULD FÖR RÖRLIG ERSÄTTNING

| Ingående balans 2015-01-01 | Anställda i ledande position | Riskpersoner | övriga | Totalt |
|--|------------------------------|--------------|------------|--------------|
| | 214 | 63 | 207 | 484 |
| Beräknad avsättning för intjänande rörliga ersättningar under året | 753 | 916 | 187 | 1 856 |
| Utbetalda uppskjutna ersättningar under året | -49 | -16 | -84 | -149 |
| Utgående balans 2015-12-31 | 918 | 963 | 310 | 2 191 |

Belopp inklusive sociala avgifter. Ingen uppsjuten ersättning som har utbetalats under året har varit föremål för resultatjustering.

AVGÅNGSVERDERLAG OCH BETALNINGAR I SAMBAND MED NYANSTÄLLNINGAR

Inga avgångsverderlag har kostnadsförts eller utbetalats under 2014 eller 2015

Inga betalningar har under 2014 eller 2015 betalats i samband med nyanställningar.

KÖNSFÖRDELNING LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

| Löner, andra ersättningar och sociala kostnader | 2015 | 2014 |
|--|------|------|
| Medelantal anställda under räkenskapsåren har varit, | 78 | 71 |
| (varav kvinnor) | (31) | (23) |

Könsfördelning för styrelseledamöter och övriga

| ledande befattningshavare | 2015 | | 2014 | |
|---|-------|-----------|-------|-----------|
| | Antal | Varav män | Antal | Varav män |
| Styrelseledamöter | 3 | 3 | 3 | 3 |
| VD och övriga ledande befattningshavare | 5 | 3 | 1 | 1 |

ANSTÄLLA UPPDELAT PÅ KUNDANSVARIG RESPEKTIVE ÖVRIGA ANSTÄLLDA.

Anställda som inte definieras som särskilt reglerad personal

| | Kundansvariga | Övriga anställda | Summa |
|---|---------------|------------------|--------|
| -Antal anställda (som ej definieras som särskilt reglerad personal) | 30 | 48 | 78 |
| -Antal (ej särskilt reglerad personal) som fått rörlig ersättning | 3 | 1 | 4 |
| -Fast ersättning | 19 573 | 4 068 | 23 641 |
| -Fastställd total rörlig ersättning baserad på 2015 års resultat | 87 | 36 | 123 |

Ingen enskild person har erhållit ersättningen om 1 meur eller mer.

TOTALA PERSONALKOSTNADER

Personalkostnader Styrelse och VD

| | | |
|----------------------------------|--------------|--------------|
| - löner och ersättningar | 2 940 | 2 446 |
| - pensionskostnader | 546 | 264 |
| - övriga skattepliktiga förmåner | 232 | 246 |
| - sociala kostnader | 1 112 | 966 |
| Summa | 4 830 | 3 922 |

Personalkostnader Anställda

| | | |
|----------------------------------|---------------|---------------|
| - löner och ersättningar | 42 368 | 46 688 |
| - pensionskostnader | 3 603 | 2 721 |
| - övriga skattepliktiga förmåner | 466 | 840 |
| - sociala kostnader | 14 216 | 14 365 |
| Summa | 60 653 | 64 614 |

| | | |
|--------------------------------|---------------|---------------|
| Summa personalkostnader | 65 483 | 68 536 |
|--------------------------------|---------------|---------------|