

Redogörelse för ersättningar i Coeli Asset Management AB

Verksamhetsåret 2016

Inledning

Det här dokumentet har tagits fram av Coeli Asset Management AB (org.nr. 556608-7648, "Coeli" eller "Bolaget"). Dokumentet innehåller den information om ersättningar som förvaltare av värdepappersfonder och alternativa investeringsfonder ska offentliggöra på sin webbplats att tillhandahålla investerarna tydlig och neutral information om bolagets ersättningspolicy- och praxis. Information om ersättningar lämnas också i Coelis årsredovisning och i årsberättelserna för de fonder som Bolaget förvaltar.

Coelis ersättningspolicy

Coeli har fastställt *Riktlinjer för ersättningar* ("Riktlinjerna"). Riktlinjerna fastställs med beaktande av bolagets affärsstrategi, mål, värderingar och intressen. Riktlinjerna ska inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande i förhållande till de begränsningar som följer av riskprofiler, fondbestämmelser, bolagsordning eller motsvarande regelverk för de av Bolaget förvaltade fonderna och diskretionära investeringsportföljerna.

Riktlinjerna fastställs av Bolagets styrelse. De nuvarande Riktlinjerna fastställdes av styrelsen den 16 februari 2017. Dessa tillämpas på ersättningar som tjänas in under verksamhetsåret 2017 och framåt. De riktlinjer som ligger till grund för fastställande och utbetalning av ersättningar under verksamhetsåret 2016 fastställdes av styrelsen den 18 februari 2016.

Risakanalys

Coeli genomför åtminstone en gång per år en analys för att identifiera risker som är förenliga med Bolagets ersättningspolicy- och praxis. Inom ramen för analysen identifieras *särskilt reglerad personal*, dvs. funktioner som anses kunna ha en väsentlig påverkan på Bolagets och de av Bolaget förvaltade fondernas och diskretionära investeringsportföljers riskprofil. I samband med nyanställning görs en bedömning av huruvida den nya medarbetaren anses utgöra särskilt reglerad personal. Rörlig ersättning till särskild reglerad personal som överstiger 100 000 kronor är föremål för uppskjutande enligt nedan principer.

I 2016 års analys identifierades följande funktioner som särskilt reglerad personal:

- Den verkställande ledningen, däribland VD, Head of Operations, Head of Legal och Chief Financial Officer
- Ledande strategiska befattningar, däribland Chief Investment Officer, Head of Administration/HR, chef för fondadministrationen och Head of IT
- Risktagare, däribland Coelis förvaltare av fonder och diskretionära investeringsportföljer samt Coeli-koncernens huvudägare
- Kontrollfunktioner, däribland Chief Risk Officer, Chief Compliance Officer och funktionen för internrevision

- Andra risktagare, däribland portföljadministratör/trader och medarbetare inom institutionell försäljning
- Anställda med hög ersättning

Vissa av ovan nämnda funktioner var under större delen av 2016 utkontrakterade till det icke-reglerade systerbolaget Coeli Shared Services AB. Funktionen för internrevision upprätthålls genom uppdragsavtal med KPMG AB.

Ersättningens struktur

Bolaget ersätter sina anställda genom fast och i förekommande fall rörlig ersättning. Med fast ersättning avses fastställd grundlön eller timarvode.

Samtliga anställda i Bolaget kan, om inget annat anges i Riktlinjerna eller andra interna styrdokument, 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.

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. Den rörliga ersättningen får inte i något fall vara större än den fasta ersättningen. Rörlig ersättning till särskilt reglerad personal ska vara resultatbaserad och riskanpassad.

Den högsta kvoten mellan fast och rörlig ersättning uppgick under 2016 till 57 procent.

Uppskjutande av rörlig ersättning

Bolaget skjuter upp rörlig ersättning till särskilt reglerad personal som överstiger 100 000 kronor. För medlemmar i den verkställande ledningsgruppen gäller att 60 procent av den rörliga ersättningen skjuts upp i tre år, emedan 40 procent skjuts upp i tre år för övrig särskilt reglerad personal.

Utbetalning av rörlig ersättning i fondandelar

Förvaltare anses utgöra risktagare och faller därmed under kategorin särskilt reglerad personal. För förvaltare som erhåller rörlig ersättning överstigande 100 000 kronor gäller att den uppskjutna delen betalas ut i andelar i fonder som bolaget förvaltar, i enlighet med Bolagets riktlinjer för ersättningar avseende verksamhetsåret 2016.

Styrning och kontroll avseende ersättningsystemet – beslut och uppföljning

Ersättning till den verkställande ledningen

Styrelsen beslutar om ersättning till medarbetare som ingår i Coelis verkställande ledning

Kontrollfunktioners ersättningar

Styrelsen beslutar om all ersättning till personer inom Coelis kontrollfunktioner (risk, compliance och internrevision). Kontrollfunktionerna kan inte erhålla rörlig ersättning. Om någon av dessa funktioner har utkontrakterats åligger det VD att säkerställa att funktionerna ersätts utan inslag av rörlig ersättning.

Ersättning till övrig särskilt reglerad personal

Fast ersättning till övrig särskilt reglerad personal som inte ingår i den verkställande ledningen eller arbetar inom kontrollfunktioner ska beslutas av VD. Det gäller såväl fast som rörlig ersättning.

Granskning av ersättningssystemet

Varje år genomför en oberoende styrelseledamot en granskning av Bolagets ersättningssystem. Avseende år 2016 genomfördes denna granskning av Bolagets styrelseordförande, Stefan Renno. Likaså ska en kontrollfunktion granska ersättningssystemet en gång per år. Granskningen avseende verksamhetsåret 2016 utfördes av Bolagets Chief Compliance Officer, Emelie Laurin.

Sambandet mellan resultat och ersättning

Bolagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. I bedömningen ska Bolaget 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 resultatenshetens och företagets 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 anställde utför sina arbetsuppgifter och hur väl målen för den anställde har uppnåtts, allmänt uppträdande bland kollegor och mot kunder och om den anställde är ansvarig för eller medverkat till att Bolaget åsamkas 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 dessa kriterier.

Information om ersättningar* till särskilt reglerad personal och övriga anställda under 2016

Kategori	Antal anställda	Utbetald total fast ersättning	Utbetald total rörlig ersättning under 2016.	Uppskjuten rörlig ersättning baserat på 2016 års resultat	Andel av uppskjuten rörlig ersättning i instrument****
Den verkställande ledningen	4	2 747	270	252	0
Anställda i ledande strategiska befattningar	4	2 012	126	68	68
Anställda med ansvar för kontrollfunktioner**	2	1 386	0	0	0
Rishtagare	10	6 060	254	2 596	2 596
Anställda med den överstigande totala ersättningen***	13	1 564	159	0	0

*Redovisade kostnadsförda fasta och rörliga ersättningar tar inte hänsyn till sociala avgifter m.m. vilka ingår i totala löner och ersättningar enligt Årsredovisningen 2016 not 8. Samtliga belopp anges i KSEK.

**Kontrollfunktionerna risk och compliance var under andra halvåret utkontrakterade till ett icke-reglerat systerbolaget Coeli Shared Services AB. Bolaget väljer likväl att redovisa

*** Anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen. Av dessa 13 personer ingår 11 i kategorierna verkställande ledningen, ledande strategiska befattningar, kontrollfunktioner eller rishtagare redovisat ovan. De angivna ersättningsbeloppen omfattar därför enbart de 2 personer som inte ingår i dessa kategorier.

****Förvaltare vars rörliga ersättning överstiger 100 000 kronor får den uppskjutna delen utbetald i andelar i fonder som står under deras förvaltning, i enlighet med 2016 års Riktlinjer.

Avgångsvederlag

Inga avgångsvederlag kostnadsfördes eller betalades ut under 2016.

Garanterad rörlig ersättning

Ingen garanterad rörlig ersättning beviljades eller betalades ut under 2016.

Styrelsearvoden* under 2016

Till styrelsens ledamöter utgår arvode enligt bolagsstämmans beslut. Till ledamöter som är anställda i bolaget utgår inga arvoden. Styrelsen har erhållit arvode enligt följande:

Antal ledamöter som erhållit arvode	Utbetald total fast ersättning	Utbetald total rörlig ersättning
3	267	0

*Redovisade kostnadsförda fasta och rörliga ersättningar tar inte hänsyn till sociala avgifter m.m. Samtliga belopp anges i KSEK.

Övrigt

Under 2016 har inga aktiebaserade kompensationsprogram förekommit

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

Bolagets verksamhet är inte uppdelad på affärsområden eller liknande resultatenheter.

Totala personalkostnader under 2016

Personalkostnader Styrelse och VD	
löner och ersättningar	1 877
pensionskostnader	113
övriga skattepliktiga förmåner	37
sociala kostnader	617
Summa	2 644
Personalkostnader Anställda	
löner och ersättningar	29 453
pensionskostnader	2 869
övriga skattepliktiga förmåner	303
sociala kostnader	9 715
Summa	42 160
Summa personalkostnader	45 020

Samtliga belopp anges i KSEK.
