

Ersättningspolicy

Crescits styrelse har mot bakgrund av Finansinspektionens föreskrifter 9 kap. 4 § FFFS 2013:10, upprättat en dokumenterad ersättningspolicy som är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering och som ska motverka ett risktagande som är oförenligt med den förvaltade alternativa investeringsfondens riskprofil och fondbestämmelser.

Crescits styrelse ska ta hänsyn till följande parametrar vid bestämmande om ersättning:

- Ersättning till anställda ska vara konkurrenskraftig och marknadsmässig.
- Ersättning ska utformas så att Ersättningen uppmuntrar anställd att nå individuella mål och med syfte att säkerställa Crescits tillgång till anställda med den kompetens som behövs så att de får för Crescits verksamhet avsedda effekter.
- Ersättning ska inte utformas så att det medför intressekonflikter i verksamheten.
- Ersättning ska utformas utan hänsyn till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.
- Ersättning ska vara förenlig med och främja en effektiv riskhantering samt inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande.
- Crescits totala Ersättningar för en enskild period ska inte äventyra Crescits förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel.
- Ersättning till enskilda anställda ska inte motverka Crescits långsiktiga intressen.

Crescit kan utbetala både Rörlig Ersättning och Fast Ersättning. Styrelsen ska fatta beslut om Ersättning till Verkställande ledningen i Crescit.

Ersättning till anställda ska fastställas med hänsyn till den anställdes arbetsuppgifter, vad och hur den anställda presterar samt marknadsförhållandena.

Styrelsens beslut om införande av denna policy har föregåtts och grundats på en analys av vilka risker som är förenade med Crescits ersättningssystem. Inom bolaget betalas både rörliga och fasta ersättningar ut till anställda, den fasta delen av ersättningen utgör den primära delen av ersättningen.