

17. Ersättningspolicy

<i>Fastställd av</i>	Styrelsen
<i>Datum</i>	5 mars 2013
<i>Senast fastställd</i>	15-7 mars 2023 2024
<i>Fastställs</i>	Årligen eller vid behov
<i>Tillämpningsområde</i>	Alla anställda i Crescit AM
<i>Informationstyp</i>	Intern
<i>Rättslig grund</i>	8 kap. 22 § LAIF och 9 kap. FFFS 2013:10
<i>Kontakt</i>	Styrelsen

1 Inledning

- 1.1 En förvaltare av alternativa investeringsfonder ska, enligt 9 kap. 4 § FFFS 2013:10, ha 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.

Ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till förvaltarens storlek och interna organisation samt verksamhets art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska överensstämma med affärsstrategi, mål, värderingar och intressen för förvaltarens och den förvaltade investeringsfonden eller andelsägarna i den alternativa investeringsfonden, samt innehålla en förteckning över åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter.

Enligt Artikel 5 i Europaparlamentets och Rådets Förordning (EU) 2019/2088 av den 27 november 2019 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn ("Disclosureförordningen"), framgår att Crescit i egenskap av finansmarknadsaktör bör främja en sund och effektiv riskhantering när det gäller integrering av hållbarhetsrisker i förvaltningen. Samtidigt bör inte ersättningsstrukturen uppmuntra till överdrivet risktagande när det gäller hållbarhetsrisker som är kopplad till det riskjusterade resultatet.

- 1.2 Denna policy avser att fastställa rutiner för att säkerställa att Crescit AM uppfyller kraven för en ersättningspolicy enligt ovan. Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda som därmed anses utgöra Särskilt Reglerad Personal. Eftersom Crescit AM har delegerat samtliga kontrollfunktioner

till externa uppdragstagare kommer denna policy inte att beröra Ersättning till anställda vid kontrollfunktioner.

Definierade uttryck ska ha den betydelse som framgår i avsnitt 9 nedan. Provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Crescit AMs eller fondens resultat- eller balansräkning omfattas inte av denna policy.

2 Ansvarsområden och rapportering

2.1 Styrelsen ska besluta om:

- totalt belopp som ska utbetalas i Rörlig Ersättning i Crescit AM varje år,
- bortfall av Rörlig Ersättning enligt avsnitt 5.5 nedan,
- åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna policy, samt
- undantag från Rörlig Ersättning enligt avsnitt 4.8 nedan.

2.2 En särskilt utsedd ledamot i Styrelsen ska ansvara för att bereda beslut enligt avsnitt 2.1 ovan. Denna särskilt utsedda ledamot i Styrelsen bör vara oberoende i förhållande till Crescit AM.

2.3 Regelefterlevnadsfunktionen ska bistå Styrelsen med att kontrollera att denna policy efterlevs av Crescit AM samt kontrollera att Crescit AMs ersättningsystem överensstämmer med policyn. Regelefterlevnadsfunktionen ska säkerställa att denna policy minst årligen ses över och vid behov uppdateras. Vid en genomgång ska Regelefterlevnadsfunktionen även se över effektiviteten i rutinerna, åtgärderna, metoderna och liknande som följer av policyn. Vid behov av uppdateringar av denna policy ska Regelefterlevnadsfunktionen förbereda och föreslå skriftliga förslag till Styrelsen.

2.4 Regelefterlevnadsfunktionen ska minst årligen rapportera till Styrelsen och VD avseende:

- eventuella överträdelser av policyn,
- effektiviteten i rutinerna, åtgärderna, metoderna och liknande som följer av policyn, och
- eventuella ändringar i det Externa Regelverket som har relevans för policyn.

3 Ersättningsfilosofi och riskanalys

Allmänna överväganden

- 3.1 Denna policy grundar sig på insikten om att framgångsrik och långsiktig verksamhet grundar sig på att Crescit AMs värderingar stöds av samtliga anställda.
- 3.2 Vid bestämmande av Ersättningar ska Styrelsen ta hänsyn till och tillämpa följande principer:
- 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 Crescit AMs tillgång till anställda med den kompetens som behövs så att de får för Crescit AMs 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.
 - Crescit AMs totala Ersättningar för en enskild period ska inte äventyra Crescit AMs förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel.
 - Ersättning till enskilda anställda ska inte motverka Crescit AMs långsiktiga intressen.

Risikanalys

- 3.3 Crescit AM bedriver förvaltning av alternativa investeringsfonder. Verksamheten bedrivs i Sverige. Ett sunt risktagande ingår som en del i Crescit AMs affärsstrategi. Konkurrenskraftiga ersättningssystem kan, i vissa fall, vara en viktig del i arbetet att attrahera, behålla och motivera den bästa kompetensen. Rörliga Ersättningar till de anställda riskerar å andra sidan att leda till oproportionerligt risktagande. Samtidigt kan Rörliga Ersättningar utgöra ett viktigt styrmedel för att förverkliga Crescit AMs affärsstrategi och stimulera de anställda till insatser utöver det vanliga som stärker Crescit AMs långsiktighet. Det är mot bakgrund av samtliga dessa omständigheter som denna policy beslutats.
- 3.4 Styrelsens beslut om införande av denna policy har föregåtts och grundats på en analys av vilka risker som är förenade med Crescit AMs ersättningssystem. Inom bolaget betalas både rörliga och fasta ersättningar samt provisioner ut till anställda, den fasta delen av ersättningen utgör den primära delen av ersättningen. Christer Franzén är

ansvarig styrelseledamot för beredning av rörliga ersättningsfrågor i bolaget.

- 3.5 Rörlig ersättning till särskilt reglerad personal (enligt definitionen i LAIF) och som innehar ett förvaltningsmandat med ett sammanlagt riskmandat uttryckt i VaR som Styrelsen bedömer som ringa medför att Styrelsen anser att detta mandat inte väsentligen kan påverka Crescit AM eller Fondernas riskprofil, därför är den anställde inte särskilt reglerade personal hos Crescit AM trots att denne är risktagare. Följaktligen ska inte heller rörlig ersättning som underskrider 100 000 SEK skjutas upp eller investeras i fondandelar.

4 Ersättningar

Allmänt

- 4.1 Crescit AM kan utbetala både Rörlig Ersättning, Provisioner och Fast Ersättning. Styrelsen ska fatta beslut om Ersättning till Verkställande ledningen i Crescit AM. Styrelsen skall även besluta om samtlig Rörlig Ersättning i Crescit AM.
- 4.2 Ersättning till anställda ska fastställas med hänsyn till den anställdes arbetsuppgifter, vad och hur den anställde presterar samt marknadsförhållandena.

Fast Ersättning

- 4.3 Den fasta delen av Ersättningen utgör den primära delen av Ersättningen.
- 4.4 Vid uppsägning av anställd ska Fast Ersättning under uppsägningstiden inte överstiga vad som överenskommit i den anställdes anställningsavtal.

Rörlig Ersättning

- 4.5 Rörlig Ersättning ska vara kopplad till relevanta, förutbestämda och mätbara kriterier, utformade i syfte att främja Crescit AM s långsiktiga värdeskapande och således med hänsyn tagen till hur dessa Ersättningar kan påverka Crescit AMs resultat på lång sikt. Med *mätbara* avses att det ska vara möjligt att i efterhand utvärdera i vilken grad kriterierna uppfyllts.

- 4.6 Den totala Rörliga Ersättningen får inte bli så stor att den begränsar Crescit AMs förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.
- 4.7 Ingen anställd ska vara garanterad Rörlig Ersättning. Endast i samband med nyanställning får garanterad Rörlig Ersättning lämnas. För det fall garanterad Rörlig Ersättning lämnas ska garantin vara begränsad till det första anställningsåret.
- 4.8 Anställd som säger upp sig eller blir uppsagd eller av annan anledning lämnar Crescit AM har som huvudregel inte rätt till utbetalning av Rörlig Ersättning.
- 4.9 Vid beslut om Rörlig Ersättning ska säkerställas att Crescits *Instruktion för hantering av intressekonflikter* beaktas och efterlevs.
- 4.10 För Särskilt reglerad personal ska minst 50 procent av den Rörliga Ersättningen bestå av andelar i fonder som förvaltas av Crescit.

Balans mellan Fast Ersättning och Rörlig Ersättning

- 4.11 För Ersättning till anställd som utgörs av Fast Ersättning och Rörlig Ersättning ska det finnas en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar av Ersättningen. Den Fasta Ersättningen ska stå för en så stor del av den anställdes Ersättning att det ska vara möjligt att sätta ned den Rörliga Ersättningen till noll. Den Rörliga Ersättning får i förhållande till den Fasta Ersättningen högst utgöra 200 procent räknat på årsbasis.
- 4.12 Undantag från förhållandet mellan Fast Ersättning och Rörlig Ersättning i punkten 4.11 ovan ska i varje enskilt fall godkännas av Styrelsen.

Resultatbedömning och riskjustering vid fastställande av rörlig ersättning

- 4.13 För varje anställd som kan få Rörlig Ersättning ska ett maximalt utfall vara individuellt förutbestämt och beroende av bland annat funktion den anställda tillhör och den anställdes individuella befattning och/eller ansvarsområden.
- 4.14 Resultatbedömning som läggs till grund för beräkning av Rörlig Ersättning ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. Vidare ska även hänsyn tas till de faktiska kostnaderna för det kapital och likviditet som verksamheten kräver. För det fall subjektiva bedömningar används för justering av resultat utifrån risk, ska de överväganden som ligger till grund för justeringen vara väl avvägda och dokumenterade.

- 4.15 Resultatbedömningen som läggs till grund för beräkning av Rörlig Ersättning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att säkerställa dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels fonden/fondernas och/eller investeringsportföljernas investeringsrisker, inklusive intergrering av hållbarhetsrisker beaktas när den resultatbaserade Ersättningen betalas ut.
- 4.16 Rörlig Ersättning ska baseras på såväl den anställdes individuella resultat, fonden/fondernas och/eller investeringsportföljernas resultat som Crescits AM resultat. Därvid ska vid bedömningen av den anställdes resultat beaktas både finansiella och icke-finansiella kriterier, innefattande bland annat ett antal beteendevariabler kopplade till Crescits värderingar, däribland hur väl den anställdes efterlevt tillämpliga regler, såväl Interna Regelverket som det Externa Regelverket. De finansiella och icke-finansiella kriterier som läggs till grund för beslut om Rörlig Ersättning ska specificeras och dokumenteras.

5 Uppskjutande av Rörlig Ersättning

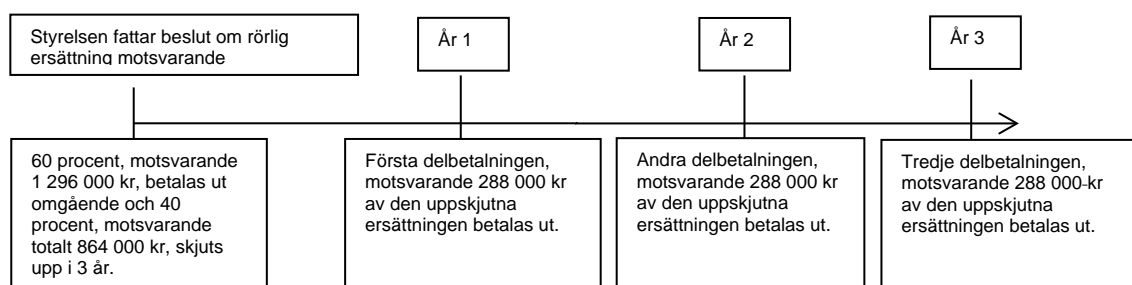
Beslut om uppskjutande

- 5.1 För det fall Styrelsen fattar beslut om utbetalning av Rörlig Ersättning till en anställd vars Rörliga Ersättning under ett år uppgår till minst 100 000 kronor ska minst 40 procent av den Rörliga Ersättningen skjutas upp minst tre till fem år. Minst 60 procent av den Rörliga Ersättningen ska skjutas upp om den Rörliga Ersättningen uppgår till ett betydande belopp. Den del av den Rörliga Ersättningen som inte ska skjutas upp, får betalas ut omgående.
- 5.2 Särskilt reglerad personal som erhåller Rörlig Ersättning ska minst 50 % bestå av av andelar i bolagets fonder, om det är möjligt med hänsyn till fondbestämmelser. Den anställde får inte förfoga över andelarna under ett år efter det att äganderätten till andelarna har gått över till den anställde. Styrelsen kan besluta om att förfoganderätten till andelarna ska övergå vid en senare tidpunkt om det är motiverat av Crescit AMs, fonden/fondernas eller investerarnas långsiktiga intressen. Detta gäller oavsett om den Rörliga Ersättningen har skjutits upp eller inte.
- 5.3 Vid bestämmande av hur mycket av den Rörliga Ersättning som ska skjutas upp och hur länge ska följande kriterier beaktas:
- investeringsriskerna i fonden/fonderna,
 - den anställdes ansvar och arbetsuppgifter, och
 - storleken på den Rörliga Ersättningen.

- 5.4 Rörlig Ersättning som ska skjutas upp ska utbetalas en gång om året jämnt fördelat över den tid som Ersättningen skjuts upp (pro rata). Den första utbetalningen av den uppskjutna Rörliga Ersättningen får göras först ett år efter det att Styrelsen tog beslut om den Rörliga Ersättningen. Följande exempel illustrerar hur utbetalningen av Rörlig Ersättningen ska fördelas sett över den tid som den Rörliga Ersättningen skjuts upp:

Räkneexempel

- Anställd (som inte utgör Särskilt reglerad personal) har en Fast Ersättning om 90 000 kronor i månaden.
- Styrelsen fattar beslut om utbetalning av Rörlig Ersättning motsvarande 2 160 000, det vill säga 200 procent i förhållande till den Fasta Ersättningen.
- Styrelsen fattar beslut om att 40 procent av den rörliga ersättningen ska skjutas upp och betalas ut, jämt fördelat, en gång per år under tre år:



- 5.5 För att den del av den Rörliga Ersättningen vars utbetalning har skjuts upp ska betalas ut ska åtminstone följande villkor vara uppfyllda vid utbetalningstidpunkten:

- Utbetalningen ska anses försvarbar med hänsyn till Crescit AMs finansiella situation.
- Utbetalningen ska anses motiverad med hänsyn till resultatet för:
 - Crescit AM,
 - Fonden/fonderna,
 - berörd anställd.
- De resultat och prestationer samt övrig kriterieuppfyllelse på vilka intjänandet av den Rörliga Ersättningen grundats ska ha visat sig vara hållbara över tid.

Bortfall av Rörlig Ersättning

- 5.6 Före och i nära anslutning till varje utbetalning av uppskjuten Rörlig Ersättning ska prövas huruvida villkoren enligt avsnitt 5.5 ovan är uppfyllda eller inte. Om och till den del samtliga villkor inte är uppfyllda ska den uppskjutna Rörliga Ersättningen helt eller delvis falla bort.

Anställds risksäkringsstrategier

- 5.7 Varje anställd är skyldig att förbinda sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som är kopplade till Rörlig Ersättning och ansvar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten Rörlig Ersättning justeras eller bortfaller.

6 Offentliggörande av uppgifter om Ersättningar

- 6.1 Crescit AM ska informera samtliga anställda om vilka principerna som styr de anställdas Ersättning samt om hur deras resultat bedöms.
- 6.2 Crescit ska offentliggöra en redogörelse för Crescits Ersättningar i samband med att årsberättelsen fastställs. Redogörelsen ska ha det innehåll som anges i 10 kap. 6 § LAIF.

7 Arkivering

Följande handlingar ska arkiveras hos VD:

- rapporter till Styrelsen och VD från Regelefterlevnadsfunktionen enligt avsnitt 2.3 ovan.
- väsentliga ersättningsbeslut som fattas enligt denna policy.

8 Allmänna bestämmelser

- 8.1 Denna policy är en del av Crescit AMs Interna Regelverk som utgör och som sätter den eftersträvade standarden för Crescit AMs verksamhet och för dess interna kontrollmiljö inklusive Crescit AMs arbete för att identifiera, mäta, leda och kontrollera dess risker.
- 8.2 Denna policy är tillämplig utöver det Externa Regelverket.
- 8.3 För det fall denna policy och det Externa Regelverket är oförenliga (inklusive tvingande bestämmelser i bolagsordning), ska de senare äga företräde.

- 8.4 Anställd kan vända sig till Regelefterlevnadsfunktionen eller Styrelsen när tveksamheter uppstår ifråga om tolkning av eller tillämpning av denna policy.
- 8.5 Regelefterlevnadsfunktionen ska tillse att anställda hos Crescit AM kontinuerligt informeras om innehållet i denna policy. Nyanställda ska skyndsamt informeras om innehållet i denna policy.
- 8.6 Denna policy kan revideras av Styrelsen från tid till annan.

9 Definitioner

Följande uttryck ska ha den betydelse som framgår nedan.

Crescit AM: Crescit Asset Management AB

Disclosureförordningen: Europaparlamentets och Rådets Förordning (EU) 2019/2088 av den 27 november 2019 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn

Ersättning: Alla typer av och förmåner från Crescit AM till anställd. Med ersättningar och förmåner från Crescit AM avses till exempel kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av andelar eller aktier i en alternativ investeringsfond, eller ett instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap som andelar eller aktier i en alternativ investeringsfond, pensionsavsättningar, avgångsvederlag eller bilförmåner

Externt Regelverk: Skyldigheter som följer av LAIF och andra författningar, EU lagstiftning, förordningar, föreskrifter från Finansinspektionen och andra myndigheter samt relevanta rekommendationer från Europeiska värdepappersmyndigheten (ESMA)

Fast Ersättning: Ersättning som inte utgör Rörlig Ersättning

FFFS 2013:10: Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:1) om förvaltare av alternativa investeringsfonder

Förordningen: Kommissionens delegerade förordning 231/2013 av den 19 december 2012

Hållbarhetsrisk: En miljörelaterad, social eller styrningsrelaterad händelse eller omständighet som, om den skulle inträffa, skulle ha en faktisk eller potentiell betydande negativ inverkan på investeringens värde.

Internt Regelverk: Policy- och styrdokument, riktlinjer, instruktioner eller andra skriftliga dokument som fastställts av Styrelsen eller VD och genom vilken verksamheten i Crescit AM styrs

LAIF: Lagen (2013:561) om förvaltare av alternativa investeringsfonder

Regelefterlevnadsfunktionen: Funktionen för regelefterlevnad inom Crescit AM

Rishtagare: En anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över Crescit AMs eller fondens riskprofil; här avses normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för Crescit AM eller för fondens räkning, eller på annat sätt påverka Crescits eller fondens risk

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 Crescit AMs eller fondens resultat- eller balansräkning

Styrelsen: Crescit AMs styrelse

Särskilt reglerad personal: Den verkställande ledningen och anställda i följande personalkategorier som Crescit AM har identifierat som särskilt reglerad personal:

- anställda i ledande strategiska befattningar,
- anställda med ansvar för kontrollfunktioner,
- risktagare, och
- anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen

Verkställande ledningen: VD och dennes ställföreträdare samt andra personer i Crescit AMs ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför Styrelsen eller VD.

VD: Crescit AMs verkställande direktör
