

Information om ersättningspolicy och ersättningssystem

Bakgrund och syfte

Detta dokument har upprättats i enlighet med kraven på offentliggörande av information om ersättningspolicy och ersättningssystem, enligt Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning ("ersättningsföreskrifterna"). Dokumentet syftar till att beskriva hur Movestic Kapitalförvaltning AB ("Bolaget") lever upp till kraven rörande ersättningar som bl.a. framgår av lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden och av ersättningsföreskrifterna.

Ersättningspolicy - beslutsprocess och omfattning

Bolagets styrelse har beslutat en ersättningspolicy som reglerar fasta och rörliga ersättningar till samtliga anställda samt kriterier för anställda med en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Policyn, som är konstruerad för att främja en sund och effektiv riskhantering, ses över och beslutas årligen av Bolagets styrelse mot bakgrund av en dokumenterad analys över de risker som Bolaget är eller kan komma att bli exponerat för, inklusive risker förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem.

Utformning

Ersättningspolicyn har utformats, och tillämpas, mot bakgrund av Bolagets storlek, verksamhet och komplexitet. I utformningen av ersättningspolicyn har även Bolagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen beaktats.

Kriterier för fast respektive rörlig ersättning

Bolaget ska ha de marknadsmässiga ersättningsnivåer och anställningsvillkor som krävs för att rekrytera och behålla medarbetare med kompetens och kapacitet att leverera i enlighet med Bolagets mål. Vidare ska Bolaget vid var tid säkerställa att en lämplig balans mellan fast och rörlig ersättning upprätthålls.

Rörlig ersättning avser ersättning som på förhand inte är fastställd till belopp eller storlek. Provisionsbaserad lön utan koppling till sådana framtida riskåtaganden som kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning faller utanför Bolagets definition av rörlig ersättning. Bolaget kan vidare, om särskilda skäl föreligger, utlova garanterad rörlig ersättning. Denna ersättningsform ska dock endast användas vid nyrekrytering av ledande befattningshavare och ska då begränsas till det första anställningsåret.

En enskild anställds rörliga lönedel får inte överstiga 50 % av den totala lönen. Bolagets styrelse kan besluta om undantag i varje enskilt fall. Den rörliga ersättningen ska kunna sättas till noll.

Rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil ska baseras på i förväg överenskomna målrelaterade prestationer på bolags-, enhets-

och individuell nivå. Vid bedömningen av sådan anställds resultat ska Bolaget specificera och dokumentera att såväl finansiella som icke-finansiella kriterier, som ligger till grund för beslutet om ersättning, har beaktats.

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil

Bolaget ska genomföra en årlig analys för att identifiera sådana anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Kriterier för rörlig ersättning ska tas fram för varje ersättningsberättigad person. Föreslagna kriterier ska redovisas för styrelsen som därefter beslutar dessa.

För anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil och vars rörliga ersättning som intjänats under ett år överstiger 100 000 kronor ska 40 % av den rörliga ersättningen skjutas upp. Om den rörliga ersättningen till sådan anställd uppgår till ett särskilt högt belopp ska minst 60 % av den rörliga ersättningen skjutas upp. För VD ska minst 60 % av den rörliga lönedelen alltid skjutas upp. I samband med fastställandet av rätten till ersättning ska Bolaget fastställa hur lång tid den rörliga lönedelen ska skjutas upp. Uppskjutandeperioden ska fastställas till som minst tre till fem år.

Året efter det aktuella intjänandeåret ska en resultatanalys genomföras i syfte att säkerställa att såväl finansiella, som icke-finansiella kriterier, som ligger till grund för beslutet om ersättning, har beaktats. I analysen ska Riskkontrollfunktionen involveras och vid behov även CFO. Resultatet av analysen ska dokumenteras och presenteras för Bolagets styrelse.

Beslutsordning samt uppföljning och kontroll

Styrelsen har utsett en särskild ledamot för beredande av beslut om ersättningar samt beslut om åtgärder att följa upp tillämpningen av Bolagets ersättningspolicy. Beslut om ersättning till Bolagets VD fattas av Bolagets styrelse. Beslut om ersättning till övriga anställda fattas av VD.

Bolagets funktion för oberoende granskning (internrevision) ska årligen följa upp att Bolagets ersättningssystem överensstämmer med dess ersättningspolicy och rapportera resultatet av granskningen till styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

Movestic Kapitalförvaltning AB
Information om ersättningspolicy och ersättningssystem