

# Information om ersättningar

## **Inledning**

Denna redogörelse har upprättats i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning, FFFS 2011:1, 8 a kap. Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9) om värdepappersfonder, Svensk Kod för Fondbolag samt artikel 450 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 av den 26 juni 2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag.

Redogörelsen innehåller information om ersättningsregler som antagits av styrelserna i Alfred Berg Asset Management AB, Alfred Berg Kapitalförvaltning AB och Alfred Berg Fonder AB samt hur de berörda bolagen uppfyller de krav på ersättningspolicy och ersättningssystem som ställs i Finansinspektionens ovannämnda föreskrifter.

## **Beslutsprocessen**

Styrelsen i Alfred Berg Asset Management AB har beslutat om en koncerngemensam ersättningspolicy, vilken antagits av styrelserna i dotterbolagen Alfred Berg Kapitalförvaltning AB och Alfred Berg Fonder AB. Respektive styrelse är ansvarig för att se till att ersättningspolicyen tillämpas och följs upp. Styrelserna har utsett internrevisionsfunktionen att årligen självständigt granska om koncernbolagens ersättningar överensstämmer med bolagets ersättningspolicy och att rapportera resultatet till styrelsen.

Respektive styrelse har utsett en särskild ledamot att utföra en oberoende bedömning av bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem samt att bereda styrelsebeslut om ersättning och åtgärder för att följa upp tillämpningen av bolagets ersättningspolicy.

## **Bolagets ersättningssystem**

Alfred Bergs ersättningssystem baseras på moderbolaget BNPP IPs ersättningssystem. BNPP IPs finansiella resultat utgör grunden för den rörliga ersättningen.

Alfred Bergs ersättningssystem syftar till att ha de ersättningsnivåer och de anställningsvillkor som erfordras för att rekrytera och behålla anställda med kompetens och kapacitet att leverera i enlighet med Alfred Berg-koncernens långsiktiga mål. Ersättningssystemet består av flera delar och syftar till att belöna och uppmuntra prestationer som varit värdeskapande för Alfred Berg i form av resultat och/eller uppförande. Den största delen består av fast ersättning i form av lön. Därutöver kan i vissa fall utgå rörlig ersättning för att belöna i förväg överenskomna mål- och individrelaterade prestationer. Den rörliga ersättningen kan maximalt uppgå till 100 % av den fasta delen av den totala ersättningen för varje enskild person.

Ersättningssystemet ska främja en sund verksamhet och effektiv riskhantering och är utformad för att undvika risktagande som överstiger den totala risktoleransnivån fastställd av respektive styrelse. Ersättningssystemet skall också uppmuntra till långsiktighet och stabilitet i verksamheten.

Ersättningskriterierna tar hänsyn till risktagande och prestationer på fyra nivåer: Alfred Berg-koncernen, bolaget, affärsområdet och den anställde. Ersättningskriterierna består av både finansiella (kvantitativa) och icke-finansiella (kvalitativa) mål.

För ansvariga personer inom funktionerna för risk och regelefterlevnad utgår ingen rörlig ersättning.

För anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil ska minst 60 procent av den kontanta rörliga ersättningen skjutas upp och betalas ut pro rata under tre år. För rörlig ersättning som understiger 500 000 kr och som betalas ut till risktagare som inte är medlem av verkställande ledningen får 60 procent av den kontanta rörliga ersättningen betalas ut och resterande 40 procent skjutas upp och betalas ut pro rata under tre år. Rörlig ersättning som understiger 100 000 kr per anställd får betalas ut direkt.

För anställda som har en väsentlig inverkan på fondbolagets eller förvaltade fonders riskprofil gäller följande. Den rörliga ersättningen skjuts upp 40 till 60 procent under minst tre år. Minst 50 procent av den rörliga ersättningen ska bestå av andelar i värdepappersfonder eller instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap som andelar i de berörda värdepappersfonderna. Rörlig ersättning i form av fondandelar är föremål för kvarhållandepolicy om minst ett år. Kvarhållandepolicyn ska tillämpas både på rörlig ersättning som skjuts upp och på rörlig ersättning som inte skjuts upp.

Uppskjuten rörlig ersättning ska endast betalas ut om ersättningskriterierna som den rörliga ersättningen baserats på fortfarande är uppfyllda samt att Alfred Bergs finansiella situation inte försämrats sedan beslutet om rörlig ersättning fattades så att utbetalning inte är försvarbar.

För att säkerställa att Alfred Berg-koncernens ersättningsystem tillämpas i enlighet med ersättningspolicyn granskas ersättningsystemet samt utbetalning av ersättning årligen av internrevisorn.

#### *Uppgifter om ersättningar intjänade 2016*

### **Alfred Berg Kapitalförvaltning AB**

Under 2016 kostnadsförda totalbelopp för fasta respektive rörliga ersättningar inom kategorin anställda i verkställande ledning (3 st) uppgår till 1 664 tkr respektive 1 172 tkr.

Under 2016 kostnadsförda totalbelopp för fasta respektive rörliga ersättningar inom kategorin övriga anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil 7 st uppgår till 8 936 tkr respektive 3 154 tkr.

För övriga anställda 22 uppgår kostnadsförda fasta ersättningar under 2016 till 16 666 tkr och rörliga ersättningar till 2 841 tkr. Bolaget är inte uppdelat i affärsområden eller andra resultatenheter. Därför redovisas de kostnadsförda totalbeloppen enbart på bolagsnivå.

Totala kostnadsförda fasta respektive rörliga ersättningar uppgår till 27 266 tkr respektive 7 168 tkr. Av de kostnadsförda rörliga ersättningarna för 2016 har utbetalning under 2017 hittills skett med 5 893 tkr och utbetalning av 2 367 tkr skjutits upp enligt gällande regler.

Under 2016 har 6 669 tkr betalats ut i ersättning som hade hållits inne från tidigare år. Per den 31 december 2016 fanns 4 979 tkr innehållit i uppskjuten ersättning från tidigare år. Av dessa har hittills 2 328 tkr betalats ut under 2017 och 2 651 tkr återstår. Ingen uppskjuten rörlig ersättning har fallit bort enligt kriterierna i gällande regler.

Inga avgångsvederlag har kostnadsförts under 2016. Några utfästelser om avgångsvederlag eller garanterade rörliga ersättningar har inte lämnats under året. Ingen enskild person har fått en ersättning på motsvarande 1 miljon euro eller mer under räkenskapsåret.

## Alfred Berg Fonder AB

Under 2016 kostnadsförda totalbelopp för fasta respektive rörliga ersättningar inom kategorin anställda i verkställande ledning (2 st) uppgår till 2 010 tkr respektive 633 tkr.

För övriga anställda 3 st uppgår kostnadsförda fasta ersättningar under 2016 till 1 329 tkr och rörliga ersättningar till 181 tkr. Bolaget är inte uppdelat i affärsområden eller andra resultatenheter. Därför redovisas de kostnadsförda totalbeloppen enbart på bolagsnivå.

Totala kostnadsförda fasta respektive rörliga ersättningar uppgår till 3 339 tkr respektive 814 tkr. Av de kostnadsförda rörliga ersättningarna för 2016 har utbetalning under 2017 hittills skett med 348 tkr och utbetalning av 251 tkr skjutits upp enligt gällande regler.

Under 2016 har 574 tkr betalats ut i ersättning som hade hållits inne från tidigare år. Per den 31 december 2016 fanns 671 tkr innehålllet i uppskjuten ersättning från tidigare år.

Inga avgångsvederlag har kostnadsförts under 2016. Några utfästelser om avgångsvederlag eller garanterade rörliga ersättningar har lämnats under året. Ingen enskild person har fått en ersättning på motsvarande 1 miljon euro eller mer under räkenskapsåret.