

# Ersättningspolicy

---

**Sirius Asset Management AB**  
Org.nr. 559211-2774

Ägare	VD
Kontrollansvar	Funktionen för regelefterlevnad
Version	2022:1
Ansvar för fastställande	Styrelsen
Fastställd	2022-12-06

## Innehållsförteckning

1. Inledning .....	3
2. Definitioner .....	3
3. Riskanalys .....	4
4. Ansvar, styrning och kontroll.....	4
4.1 Styrning och beslut.....	4
4.2 Ersättningsansvarig styrelseledamot .....	4
4.3 Kontroll.....	4
5. Ersättningspolicy .....	5
5.1 Åtgärder för undvikande av intressekonflikter .....	5
5.2 Genomförande av ersättningspolicyn .....	6
5.3 Kontrollfunktionernas oberoende.....	6
5.4 Ersättning till högre befattningshavare.....	6
6. Bolagets ersättningssystem .....	6
7. Fast ersättning.....	6
7.1 Kriterier för fastställande av fast ersättning.....	6
8. Hållbarhetsrisker gällande ersättningar.....	7
9. Pensioner och försäkringsförmåner .....	7
10. Översyn och fastställande.....	7

## 1. Inledning

Styrelsen i Sirius Asset Management AB (bolaget) har mot bakgrund av bestämmelserna i 8 kap 4 c § och 9 kap. 10 § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden (LVM), artikel 30 i direktiv 2019/2034, artikel 27 i den delegerade förordningen 2017/565 och 3 a kap. 3 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2017:2) om värdepappersrörelse, fastställt denna ersättningspolicy.

Syftet med policyn är bland annat att enligt 8 kap. 4 c § LVM ha ett ersättningssystem som främjar en sund och effektiv riskhantering.

## 2. Definitioner

I ersättningspolicyn avses med.

**Riskpåverkande personal:** anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil eller på riskprofilen för de tillgångar som bolaget förvaltar, inbegripet personer i ledande befattning, risktagare, personal som utövar kontrollfunktioner och alla anställda vars totala ersättning åtminstone är i nivå med den lägsta ersättningen för personer i ledande befattning eller risktagare samt andra anställda som företaget har identifierat enligt tekniska standarder som antagits av Europeiska kommissionen enligt artikel 30.4 i direktiv 2019/2034.

Bolaget har identifierat riskpåverkande personal:

- a) VD
- b) Anställda rådgivare/portföljförvaltare
- c) Anställda vars totala ersättning uppgår till eller överstiger den totala ersättningen till VD

**Diskretionär pensionsförmån:** en pensionsförmån som ett företag på individuell basis beviljar en anställd som en del av hans eller hennes rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som den anställde tjänat in enligt villkoren i företagets pensionssystem.

**Ersättning:** alla ersättningar och förmåner till en anställd, till exempel kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och bilförmåner.

**Kontrollfunktion:** företagets funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

**Ersättning:** alla ersättningar och förmåner till en anställd, till exempel kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och bilförmåner.

**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 som kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning.

**Verkställande ledning:** verkställande direktör, och andra personer i företagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

### **3. Riskanalys**

Bolaget genomför årligen en riskanalys för att identifiera riskpåverkande personal samt analysera de risker som är förenade med bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Riskanalysen beaktar samtliga risker som bolaget är eller kan komma att bli exponerade för utifrån bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Bolaget bedömer att bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem stödjer en effektiv riskhantering och inte uppmuntrar till ett ökat risktagande.

Se *bilaga* för riskanalys samt redogörelse för de personer som utgör riskpåverkande personal.

### **4. Ansvar, styrning och kontroll**

#### **4.1 Styrning och beslut**

Bolagets styrelse är ytterst ansvarig för att ersättningspolicyn efterlevs.

Styrelsen ska besluta om:

- i) Ersättning till VD och anställda i kontrollfunktioner
- ii) Åtgärder för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicyn

Styrelsens beslut ska i tillämpliga fall följa vad bolagsstämman beslutat i fråga om ersättning i bolaget.

#### **4.2 Ersättningsansvarig styrelseledamot**

Styrelsen ska utse en styrelseledamot som ansvarar för att bereda styrelsens beslut om ersättningspolicy och ersättningar. Styrelseledamoten ska i sitt arbete ta hänsyn till de långsiktiga intressen som gäller för bolagets kunder och övriga intressenter samt till allmänhetens intresse samt ha tillräcklig erfarenhet och kunskap i frågor om riskhantering och ersättning.

Bolaget har utsett Mattias Pettersson som ersättningsansvarig styrelseledamot.

#### **4.3 Kontroll**

Funktionen för internrevision har det övergripande ansvaret för att kontrollera om bolagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn och ska rapportera resultatet av sådan granskning till styrelsen, i enlighet med bolagets *Instruktion för internrevision*.

I syfte att underlätta för arbetet med ersättningspolicyn och revideringen av densamma ska funktionen för regelefterlevnad säkerställa att ersättningspolicyn ses över årligen och uppdateras vid behov. Vid en sådan genomgång ska även funktionen för regelefterlevnad se över effektiviteten i rutinerna, åtgärderna och metoderna som följer av ersättningspolicyn. Vid behov av uppdateringar av ersättningspolicyn ska funktionen för regelefterlevnad förbereda och lägga fram skriftligt förslag till VD och styrelsen.

## 5. Ersättningspolicy

Bolagets ersättningspolicy ska omfatta de principer som anges i 3 a kap. 4 § FFFS 2017:2 och bolaget ska iakttä de principerna som anges där när det fastställer och tillämpar sin ersättningspolicy för riskpåverkande personal.

Bolaget ska fastställa och tillämpa de principer som anges i 3 a kap. 4 § FFFS 2017:2 på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till bolagets storlek och interna organisation samt till verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

### 5.1 Åtgärder för undvikande av intressekonflikter

Potentiell intressekonflikt	Åtgärd
Rörlig ersättning kan orsaka intressekonflikter eller innebära incitament för de anställda att bryta mot regler som styr bolagets verksamhet i syfte att styra över de variabler som reglerar den rörliga ersättningen. Detta kan exempelvis ske genom att man inte ger kunder tillfredställande information, för att på så sätt öka bolagets inflöde, eller genom att man tillhandahåller en kund dyrare eller sämre tjänster i syfte att maximera egen provision eller andra fördelar för bolaget som inte kommer kunden till del.	Bolaget betalar inte rörlig ersättning till sina anställda och avser inte att betala rörlig ersättning i framtiden.
Eftersom bolaget utför både portföljförvaltning och investeringsrådgivning behöver inte incitamenten för portföljkunder och rådgivningskunder samt beslutsfattare i bolaget sammanfalla. Detta kan skapa en asymmetrisk struktur, det vill säga att bolaget eller individer i bolaget t.ex. kan ta risker med portföljkundernas tillgångar i syfte att skapa egen vinning samt tjäna mer på en uppgång än de förlorar på en nedgång, vilket kan skapa intressekonflikter.  Om det exempelvis finns incitamentsprogram som är strukturerade på visst sätt kan detta skapa incitament för anställda i bolaget att fatta beslut som är positiva för den anställde men negativa för portföljkunderna eller rådgivningskunderna.  En annan potentiell intressekonflikt är för det fall anställdas ersättning påverkas av resultatet mellan portföljförvaltningen och investeringsrådgivningen, exempelvis om ersättningen blir högre vid ett positivt resultat för portföljförvaltningen i jämförelse med investeringsrådgivningen.	Bolaget tillämpar inte ersättning som påverkas av resultatet mellan de olika investeringstjänsterna. Bolaget betalar inte rörlig ersättning.
Bolagets verkställande ledning (till exempel verkställande direktören) sitter även i styrelsen för bolaget och skulle teoretiskt sett kunna besluta om sin egen rörliga ersättning.	Bolaget tillämpar aktiebolagslagens jävsregler och en jävig styrelsemedlem får inte delta i beslutet i fråga eller i förberedelserna för beslutet, vilket innebär att VD inte kommer att delta varken i förberedelser eller beslut avseende egen rörlig ersättning.

## **5.2 Genomförande av ersättningspolicyn**

Bolagets ersättningspolicy ska årligen vara föremål för en central och oberoende intern granskning av funktionen för regelefterlevnad. Vid behov ska funktionen för regelefterlevnad få stöd av funktionen för riskhantering.

## **5.3 Kontrollfunktionernas oberoende**

Personal som utövar kontrollfunktioner ska vara oberoende i förhållande till de affärsenheter de övervakar, ha lämpliga befogenheter och få ersättning i förhållande till hur de uppnår de mål som är kopplade till dessa funktioner, oberoende av resultatet inom de affärsområden de kontrollerar.

## **5.4 Ersättning till högre befattningshavare**

Ersättningen till högre befattningshavare som ansvarar för riskhantering och regelefterlevnad ska övervakas direkt av styrelsen.

## **6. Bolagets ersättningssystem**

Bolaget betalar endast fast ersättning till sina anställda.

I dagsläget består ersättningen av följande ersättningsformer:

**Månadslön;** dvs fast lön som utgår månadsvis för ett fullgott arbete. Individens lönenivå grundar sig på de kriterier som anges nedan under avsnitt 7.

**Pension och försäkringar;** i form av företagsspecifik plan (pensionsavsättningar) som syftar till att ge medarbetarna en godtagbar levnadsstandard efter pensionering och personalförsäkringar under anställningstiden.

Bolaget betalar inte någon rörlig ersättning och betalar inte heller diskretionära pensionsförmåner. Bolaget avser inte att betala sådana ersättningar i framtiden. I det fall bolagets ställningstagande skulle förändras i framtiden, och bolaget skulle betala rörlig ersättning så ska denna styras av särskilda kriterier som ska dokumenteras och fastställas i denna ersättningspolicy. Sådan rörlig ersättning kommer i så fall endast att omfatta nyanställda medarbetare och inte bolagets befintliga anställda.

## **7. Fast ersättning**

### **7.1 Kriterier för fastställande av fast ersättning**

Den fasta ersättningen ska i första hand återspegla relevant yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar enligt vad som anges i den anställdes arbetsbeskrivning som en del av anställningsavtalet.

Den fasta delen av ersättningen ska representera en tillräckligt stor del i förhållande till den anställdes totala ersättning så att policyn dels kan genomföras fullt ut i fråga om de rörliga delarna, dels att de rörliga ersättningsdelarna kan sättas till noll.

## **8. Hållbarhetsrisker gällande ersättningar**

Ersättningssystemet har fastställda kriterier och det saknas incitament för anställda som kan öka ersättningen. Hållbarhetsrisker bedöms inte påverka ersättningen i Bolaget.

## **9. Pensioner och försäkringsförmåner**

Bolaget varken överlåter eller betalar ut diskretionära pensionsförmåner.

## **10. Översyn och fastställande**

Denna policy ska revideras årligen eller när omständighet så påkallar samt fastställas årligen av bolagets styrelse.