

Ersättningspolicy för Consensus Asset Management

1. Bakgrund

Consensus Asset Management AB (Consensus) är värdepappersbolag som står under tillsyn av Finansinspektionen.

Consensus erbjuder genom sin verksamhet tjänster inom kapitalförvaltning, värdepappershandel och corporate finance med målsättningen att erbjuda sina kunder kvalitativa tjänster inom dessa områden med goda förutsättningar till en god avkastning och värdetillväxt. Verksamheten bedrivs med ett uttalat mål att ha en hög servicenivå gentemot alla kunder.

Kompetenta och engagerade medarbetare är betydande till att skapa värde för Consensus kunder och därmed bidra till bolagets långsiktiga utveckling och Consensus verkar i en marknad om stark konkurrens om kvalificerad personal. Bolaget har utifrån detta fastställt riktlinjer för en generell ersättningspolicy för bolagets anställda och Consensus ersättningsmodells huvudsyfte är att stödja en långsiktig utveckling av bolaget och värdeskapande för bolagets kunder.

Styrelsen i Consensus har beslutat en ersättningspolicy som reglerar fasta och rörliga ersättningar till personalen. Policy gäller för ersättningssystem hos Consensus och gäller för samtliga anställda. Instruktionen utgår från artikel 27 i den delegerade förordningen till MiFID 2 samt från Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2017:2 om ersättningssystem i värdepappersbolag.

2. Ersättningsprinciper

Consensus ersättningssystem ska främja en sund verksamhet, effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande. Ersättningssystemet ska uppmuntra till långsiktighet och stabilitet i Consensus verksamhet.

Ersättningsprinciperna utgår från att alla anställda ska behandlas på lika vis och ha samma förutsättningar avseende beslutsprocessen för ersättning oavsett kön eller på andra grunder.

Consensus ska alltid bedriva en verksamhet som kännetecknas av låg risk och god intern kontroll. Löpande kontroller i verksamheten görs såväl direkt i de olika affärsprocesserna som av Consensus risk- och compliance-funktion samt av Consensus internrevisor.

Consensus tillämpar individuell lönesättning med en fast grundlön. Den fasta lönesättningen utgår från den anställdes erfarenhet, kompetensnivå e.t.c.

Styrelsens samlade bedömning är att Consensus ersättningsmodell involverar parametrar av olika karaktär vilka gemensamt syftar till att en individuell personal inte ska ha incitament till och inte heller möjlighet att ta orimliga risker enbart i syfte att generera hög rörlig ersättning.

Eventuella rörliga ersättningar ska vara rimliga i förhållande till Consensus utbetalade fasta ersättningar och får aldrig vara så stor att den riskerar att urholka Consensus kapitalbas och Consensus strävar alltid efter en balans mellan en anställds fasta och rörliga ersättning.

Bolagets målsättning är att inte ha individuella rörliga ersättningar utan en generell policy för samtliga anställda inom respektive ansvarsområde. Bolaget använder sig vidare av ett antal kriterier som varje anställd ska uppfylla för att erhålla full tilldelning av rörlig ersättning. Mätningen av sådant resultat som ska ligga till grund för en eventuell rörlig ersättning ska vara grundat på en längre period (minst ett verksamhetsår).

Den rörliga ersättningen till en anställd vars funktion eller totala ersättningsnivå innebär att han eller hon kan ha en väsentlig påverkan på bolaget får – i enlighet med 8 kap. 8 f § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden - inte vara större än den fasta ersättningen.

Om individuell rörlig ersättning ska tillämpas ska sådan överenskommelse godkännas av bolagets styrelse.

Normalt sett ska några garanterade rörliga ersättningar aldrig utgå. Men om styrelsen finner särskilda skäl till att besluta om garanterad rörlig ersättning till en viss anställd, exempelvis i samband med nyanställning, ska sådan endast omfatta ett enskilt år.

3. Ersättningspolicy för rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen till en anställd vars funktion eller totala ersättningsnivå innebär att han eller hon kan ha en väsentlig påverkan på bolaget får – i enlighet med 8 kap. 8 f § lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden - inte vara större än den fasta ersättningen.

- Bolagets målsättning är att inte ha individuella rörliga ersättningsavtal utan en generell policy för samtliga anställda inom respektive ansvarsområde. Om individuell rörlig ersättning ska tillämpas ska sådan överenskommelse godkännas av bolagets styrelse.
- Om man deltar i programmet om rörlig ersättning framgår av anställningskontrakt eller efter beslut av VD eller i kombination med ledningsgruppen. Bolaget använder sig vidare av ett antal kriterier enligt nedan som varje anställd ska uppfylla för att erhålla full tilldelning av den rörliga ersättningen.
- Rörlig ersättning beräknas kalenderårsvis.

Bolagets totala belopp för rörlig ersättning beräknas enligt följande formel:

- Högst uppgå till 30% * bolagets rörelseresultat före bokslutsdispositioner och skatt dock med begränsningen enligt nedan*
- Principerna för hur programmet för rörlig ersättning skall beräknas skall beslutas av styrelsen för respektive år
- Styrelsen godkänner och fastställer det totala beloppet för rörlig ersättning
- Styrelsen kan besluta från tid till annan hur stort *totalbeloppet ska vara för rörlig ersättning* som skall utbetalas och om undantag från policyn om rörlig ersättning skall göras om särskilda skäl föreligger

För att erhålla maximal rörlig ersättning måste även följande individuella mål uppnås förutom att Bolagets regelbok efterföljs.

- a) Om intäkterna överstiger det individuellt satta målet i kronor
 - i. Arbetsinsatsen och intäktsmål anses uppnådd enligt individuell plan
- b) Om intäkterna är mindre än det satta individuella målet
 - i. "kundresor" har startat enligt individuell plan
 - ii. Volymökning enligt individuell plan
 - iii. Intäktsökning enligt individuell plan

Om kriteriet under a), eller om två av tre kriterier under b) inte uppfylls, kommer Ledningsgruppen & VD att göra en individuell prövning för eventuell justering av den rörliga ersättningen.

Rishtagare

Bolaget har enligt gällande externt regelverk identifierat så kallade reglerad personal det vill säga medarbetare som utövar väsentligt inflytande över bolaget risker. Följande personal är identifierbara som risktagare i Bolaget.

VD

Personer ingående i ledningsgruppen

Ansvarig diskretionär förvaltning

Fondförvaltare

Ekonomichef

Administrativ chef

Personal ingående i styrelsen

4. Utbetalningsplan av rörlig ersättning

I enlighet med gällande regelverk är enbart rörliga ersättningar under ett visst räkenskapsår föremål för uppskjutande. I sådana fall skall de rörliga ersättningarna enligt ersättningspolicyn skjutas enligt följande:

Om beloppet för rörlig ersättning uppgår till högst 200 000 kr + sociala avgifter betalas hela beloppet ut under beslutandeåret.

Om beloppet överstiger 200 000 kr + sociala avgifter betalas 55% ut under beslutande året och 45% betalas ut pro rata kommande tre åren (15%/år),

För personer som definieras som risktagare eller anses ha en ledande ställning gäller följande:

Om beloppet för rörlig ersättning uppgår till högst 200 000 kr + sociala avgifter betalas hela beloppet ut under beslutandeåret

Om beloppet överstiger 200 000 kr + sociala avgifter betalas 40% ut under beslutandeåret och 60% betalas ut pro rata kommande tre år (20%/år).

Inga utfästelser om garanterad rörlig ersättning eller avgångsvederlag har vare sig kostnadsförts eller lämnats under året.

5. Kontroll och granskning

Beslutade rörliga ersättningar ska följas upp och kontrolleras i samband med utbetalning. Sådan kontroll ska skötas av en av styrelsen utsedd oberoende person. Denna person ska kontrollera att beslutade ersättningar är i linje med denna policys utformning samt vid behov även kontrollera att utbetalade belopp stämmer överens med vad som beslutats av styrelsen. Om så erfordras ska den oberoende personen efter genomförd kontroll föreslå relevanta förändringar i ersättningspolicyn så att den utvecklas i takt med i företagets situation.