

Information om ersättningar i Monyx Asset Management AB 2016

Organisationsnummer 556643-6209

*Enligt Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) och
Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013*



Bakgrund

Denna redogörelse upprättas i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1 med ändringar enligt FFFS 2014:22) och Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 artikel 450 om offentliggörande av ersättningsinformation.

Allmänt om ersättningar inom Monyx Asset Management

Bolagets ambition med de fastställda ersättningarna är att dessa skall skapa förutsättningar för att attrahera och behålla personal med rätt kunskap och erfarenhet så att verksamheten skall kunna bedrivas på ett ändamålsenligt sätt. Ersättningsystemet skall främja anställda att agera i enlighet med de mål, strategier och riktlinjer som bolaget beslutat. Vidare skall ersättningsystemet främja en effektiv riskhantering och inte uppmuntra till överdrivet risktagande.

Monyx Asset Management erbjuder samtliga medarbetare en fast ersättningsdel samt vissa nyckelpersoner en rörlig ersättningsdel. Målsättningen är att uppnå en balans mellan den rörliga och den fasta ersättningen. Samtliga medarbetare i bolaget omfattas av kollektivavtal.

Ersättningspolicy

Monyx Asset Management styrelse har antagit en ersättningspolicy som antas av styrelsen minst årligen eller vid behov. Denna anger grunderna och principerna för hur ersättningar inom Bolaget ska fastställas. Monyx Asset Management ersättningspolicy ska säkerställa att Bolagets totala rörliga ersättningar inte begränsar förmågan för Bolaget att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. Policyn innehåller för detta syfte, bland annat regler om riskjustering och beaktande av kostnader för likviditetsbehov och kapital, vid beräkning av storleken på beloppet som är tillgängligt för rörlig ersättning samt regler för uppskjuten utbetalning och bortfall av ersättning i vissa fall.

Nuvarande ersättningspolicyn antogs på styrelsemöte i mars 2016

I samband med upprättandet av ersättningspolicyn har en riskanalys gjorts av bolagets ersättningsssystem i syfte att granska om detta skulle kunna ge effekter i form av överdrivet risktagande som kan påverka Bolagets risknivå. Riskanalysen har bland annat legat till grund för bedömningen om vilka anställda som anses vara personer som ingår i den grupp som anses ha väsentlig påverkan på bolagets risknivå. Rörlig ersättning till sådan personal som identifierats som denna grupp omfattas av fler restriktioner än andra kategorier av anställda. Mot bakgrund av den övergripande riskanalysen har vid fastställandet av vilka anställda som skall omfattas av definitionen personer med väsentlig påverkan på bolagets risknivå, också beaktats de kvalitativa och kvantitativa kriterier som framgår av Kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014.

Beslutsgång och ansvarsområden

Styrelsen har det övergripande ansvaret för att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp. Styrelsen har beslutat att utse ett ersättningsutskott där två personer från styrelsen ingår. Ersättningsutskottet ansvarar för att det regelbundet sker en uppföljning och bedömning av ersättningspolicyn och ersättningsystemet samt har till uppgift att bereda ersättningsbeslut som skall beslutas av styrelsen.

Styrelsen skall alltid besluta om:

- a) Ersättningspolicy,
- b) Ersättningssystem för rörlig ersättning,
- c) Ersättning till den verkställande ledningen,
- d) Ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av bolagets kontrollfunktioner,
- e) Utfall rörlig ersättning, och
- f) Åtgärder för att följa upp tillämpningen av bolagets ersättningspolicy.

Förslag till beslut avseende förändringar av ersättningspolicy, ersättningssystem, underlag för utfall av rörlig ersättning samt konsekvensanalys för bolaget vid utbetalning av rörlig ersättning ska tas fram av VD eller den i verkställande ledning som VD delegerat denna uppgift till.

Resultatkriterier rörlig ersättning

Rörlig ersättning är kopplad till, i förhand beslutade kvantitativa och kvalitativa mål. Den rörliga ersättningen är maximerad utifrån nivån på den fasta ersättningen och ska inte överstiga 100 % av den fasta delen av den totala ersättningen för varje enskild person.

Monyx Asset Management har två typer av rörlig ersättning:

- Allmän rörlig ersättning vilken utgår baserat på individens måloppfyllelse enligt förutbestämda kriterier samt bolagets resultat i förhållande till målsättning.
- Rörlig ersättning för kapitalförvaltningspersonal utgår baserat på kriterier avseende resultatet i förvaltningsverksamheten.

I utvecklingssamtal ska årligen personliga mål fastställas och ligga till grund för den anställdes rörliga ersättning. VD gör i efterhand en bedömning av hur den anställda infriat de personliga målen och denna bedömning ligger till grund för eventuell rörlig ersättning baserad på personliga prestationer.

Principer för uppskjuten utbetalning m.m.

För anställda i den verkställande ledningen och andra anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, som har rörliga ersättningsdelar på ett särskilt högt belopp, ska 60 procent av rörlig ersättning som överstiger 100 000 SEK skjutas upp i tre år från tilldelningstillfället. Detsamma gäller för tidpunkten för slutgiltigt förvärv av aktier, aktieoptioner eller andra aktierelaterade instrument i de fall sådana skulle komma att ingå i den rörliga ersättningen. Utbetalning av uppskjuten rörlig ersättning får göras pro rata. Detta innebär att ersättning som skjuts upp i tre år kan betalas ut med en tredjedel vart och ett av de följande åren med början ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutats.

För anställda som av bolaget är definierade som personer med väsentlig påverkan på bolagets risknivå och som inte ingår i den verkställande ledningen ska 40 procent av rörlig ersättning som överstiger 100 000 SEK skjutas upp i tre år från tilldelningstillfället enligt de villkor som anges i punktens första stycke.

Monyx Asset Management ska säkerställa att rörlig ersättning som skjuts upp endast betalas ut eller övergår till den anställda till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och motiverat enligt Bolaget, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl.

Ersättningsutfall 2016

Under 2016 resultatfördes totalt 31 563 968 kronor i ersättningar, varav rörliga uppgick till 9 841 777 kronor. Av den rörliga delen är 4 750 800 uppskjuten till betalning kommande år. Bolagets resultat efter skatt uppgick under samma period till 44 023 347 kronor.

Information om ersättning till samtliga anställda som erhåller rörlig ersättning inklusive anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på bolagets riskprofil

TOTAL ERSÄTTNING (SEK)	Ledningsorgan med tillsynsfunktion	Ledningsorgan	Kapitalförvaltning (Asset Management)	Övriga risktagare	Övriga anställda	Summa
Antal personal	6	1	9	8	4	28
Antal personal heltidsanställda	0	1	9	8	4	22
Total ersättning	1 211 116	4 014 208	15 884 462	7 832 271	2 621 911	31 563 968
Varav: fast ersättning, kontant	1 211 116	2 444 208	10 814 333	5 238 112	2 014 422	21 722 191
varav: rörlig ersättning, kontant	0	1 570 000	5 070 129	2 594 159	607 489	9 841 777
Totalt belopp för rörlig uppskjuten ersättning år 2016	0	942 000	2 233 590	1 350 234	224 976	4 750 800
Ytterligare information avseende storleken på den totala rörliga ersättningen						
Artikel 450 h (iii) i Tillsynsförordningen (CRR) - Totalt belopp på utestående uppskjuten rörlig ersättning intjänad tidigare perioder och inte under år 2016	0	1 433 760	4 095 623	1 872 866	322 154	7 724 403
Total ex post justering under år 2016 av ersättning som tjänats in och skjutsits upp under tidigare år	0	875 680	3 966 098	1 589 159	569 411	7 000 347

Definitioner

Ledningsorgan med tillsynsfunktion – Definieras som styrelse

Ledningsorgan – Definieras som verkställande direktör

Kapitalförvaltning (Asset management) – Definieras som ansvariga förvaltare

Övriga risktagare – Definieras som CFO, COO, Ekonomichef, HR chef, IT chef, marknadschef

Övriga anställda – Anställda som erhåller rörlig ersättning och inte ingår i någon av ovanstående definitioner.

Ovanstående redovisade kostnadsförda fasta och rörliga ersättningar tar inte hänsyn till sociala avgifter mm vilka ingår i totala löner och ersättningar enligt not 8 i årsredovisningen för 2016.