

# Information om ersättningar i Monyx Asset Management AB 2018

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

Monyx 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 enligt de mål, strategier och riktlinjer som bolaget beslutat. Vidare skall ersättningsystemet främja en effektiv riskhantering och inte uppmuntra till överdrivet risktagande.

Monyx 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 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 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 ersättningspolicy antogs på styrelsemöte i mars 2019.

I samband med upprättandet av ersättningspolicyn har en riskanalys gjorts, av Monyx ersättningssystem 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 uppföljning av bolagets ersättningsssystem samt har till uppgift att bereda förslag till ersättningar för beslut av styrelsen.

Styrelsen ska alltid besluta om:

- a) Ersättningspolicy,
- b) Ersättningsystem 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 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 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.