



### 1. Bakgrund

Av 9 kap. 3 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder, 8a kap. 3 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9) om värdepappersfonder och Svensk Kod för fondbolag framgår att Tundra Fonder AB ("Bolaget") ska ha en ersättningspolicy.

Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten (ESMA) har även utfärdat riktlinjer om ersättningspolicy enligt AIFM- respektive UCITS V-direktivet. Bolagets ersättningspolicy, utbetalt belopp och dess tillämpning ska offentliggöras senast i samband med att årsberättelsen för specialfonderna respektive årsredovisningen för Bolaget offentliggörs. Informationen ska avse förhållandena per balansdagen.

Enligt de ovan nämnda föreskrifterna ska Bolaget ha en ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande. Tillämpningen av ersättningspolicyn får inte hindra Bolaget från att uppfylla sin skyldighet att agera i fondandelsägarnas intresse.

Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och följas upp åtminstone årligen. Ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till Bolagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med affärsstrategi, mål, värderingar och intressen för värdepappersfonderna och den förvaltade specialfonden eller investerarna samt innehålla åtgärder för att undvika intressekonflikter.

Bolaget ska vidare analysera vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningsystem. Bolaget ska identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil.

Mot bakgrund av detta har Bolagets styrelse antagit denna ersättningspolicy ("Ersättningspolicyn").

### 2. Policyns målgrupp

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i Bolaget.



### 3. Grundläggande analys avseende vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem

#### 3.1 Grundläggande analys

Av regelverket framgår att Bolaget ska analysera vilka risker som är förenade med Bolagets Ersättningspolicy och ersättningssystem. Bolaget ska på grundval av analysen identifiera särskilt reglerad personal hos förvaltaren.

Inom ramen för analysarbetet ska Bolaget dokumentera och särskilt motivera vilka anställda som ska anses ingå i någon av kategorierna ledande strategiska befattningar, anställda med ansvar för kontrollfunktioner, risktagare, och anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen och därför ska anses tillhöra Bolagets särskilt reglerade personal. Av analysen framgår huruvida någon av de personalkategorier som anges i föreskrifterna väsentligen anses kunna påverka Bolagets, de förvaltade värdepappersfondernas, specialfondens eller de diskretionära mandatens riskprofil och därför ska anses tillhöra Bolagets särskilt reglerade personal.

Det åligger Bolagets verkställande direktör att varje år genomföra ovan angiven analys och presentera ett skriftligt underlag till styrelsen, som fattar beslut om vilken personal som ska utgöra särskilt reglerad personal hos Bolaget. I det fall personal nyanställs under året ska den verkställande direktören tillse att en prövning görs om den nyanställde ska ingå i kretsen av särskilt reglerad personal och i tveksamma underställa styrelsen frågan för beslut.

Bolagets styrelse har i bilaga 1 till denna Ersättningspolicy fastställt en analys avseende vilken personal som ska utgöra särskilt reglerad personal.

#### 3.2 Åtgärder för att hantera intressekonflikter

Ett system som ger en stor ersättning till en enskild anställd som bidragit till goda resultat i det korta perspektivet, men vars beslut på längre sikt kan leda till förluster för Bolaget, kan snedvrider de anställdas perspektiv och kan få dem att bortse från Bolagets bästa i det långa loppet.

En felaktig utformning av ersättningssystem och betalningar av rörliga ersättningar kan dessutom påverka Bolagets likviditet negativt och få till följd att Bolaget inte uppfyller kraven i regelverket.

Mot denna bakgrund är det av största vikt att ett företag försäkras sig om att dess ersättningspolicy och ersättningssystem är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering. Ett led i detta arbete är att identifiera och redovisa vilka åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter. Nedan redovisas vilka åtgärder som Bolaget kommer att vidta.

Personer som deltar i förvaltningen eller utför andra tjänster skulle potentiellt med ett dåligt utformat ersättningssystem kunna ta överdriven risk eller bryta mot fondbestämmelserna och Bolagets interna regler i syfte att kortsiktigt öka sin egen ersättningsnivå. Vidare skulle fondtillgångarna kunna värderas till högre belopp än marknadspris i syfte att öka Bolagets avgiftsuttag.



## Sammanfattning av ersättningspolicy

---

Den potentiella intressekonflikten hanteras genom att rörlig ersättning inte utgår till ovan nämnda personer direkt baserat på dess förvaltningsresultat. Vidare har Bolaget etablerat interna kontrollfunktioner vars uppgift är att övervaka att förvaltningen sköts enligt fondbestämmelser, m.m. Därutöver görs det en oberoende värdering av fonderna.

Bolaget har vidare identifierat att dess intresse är att generera vinst till sina ägare samtidigt som kunds intresse är att få en så god avkastning som möjligt på sitt investerade kapital i förhållande till risknivå och till lägsta möjliga kostnad. Detta kan få till följd att incitamenten för kund och beslutsfattare i Bolaget inte sammanfaller och att Bolaget eller individer i Bolaget kan ta risk med kunds tillgångar i syfte att skapa egen vinning samt tjäna mer på en uppgång än de förlorar på en nedgång. För att söka likställa parternas intressen ska avgifterna därför vara tydliga. Förväntad risk och placeringsbegränsningar är specificerade och får inte överskridas.

### 4. Styrning och kontroll

Styrelsen ska besluta om fast och rörlig ersättning till särskilt reglerad personal medan den verkställande direktören, eller den person som han eller hon har delegerat ansvaret till, ska besluta om fast ersättning till personal som inte ingår i kretsen av särskilt reglerad personal.

Mot bakgrund av Bolagets storlek, storleken på de av Bolaget förvaltade fonderna, Bolagets interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet gör Bolaget bedömningen att Bolaget inte har behov att bilda en särskild ersättningskommitté. Det åligger istället styrelsen att utse en oberoende styrelseledamot med särskilt ansvar för att bereda styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan. I denna bedömnings- och utvärderingsprocess ska funktionen för riskhantering och funktionen för regelefterlevnad delta. Styrelseledamoten ska dessutom, i vart fall årligen, i samråd med funktionen för regelefterlevnad, utföra en oberoende bedömning av Bolagets Ersättningspolicy och ersättningssystem. Den särskilt utsedda styrelseledamoten får inte ingå i Bolagets verkställande ledning och ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet av frågor om ersättning och riskhantering.

Det åligger vidare den särskilda styrelseledamoten att i övrigt bereda styrelsens beslut som rör denna policy. Vid beredningen av styrelsens beslut ska hänsyn tas till andelsägarnas och övriga intressenters långsiktiga intressen, liksom allmänhetens intresse.

Bolagets funktion för regelefterlevnad ska minst årligen granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med Ersättningspolicy. Funktionen ska senast i samband med att årsredovisningen fastställts rapportera resultat av granskningen till styrelsen.

Om anställda i kontrollfunktioner får rörlig ersättning enligt nedan, ska styrelsen och den verkställande direktören se till att den bestäms utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen, oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar.

Vid beslut som skulle innebära en jävssituation för en anställd eller styrelsemedlem ska personen avstå att delta i beslutet. Detta kan till exempel gälla beslut om egen ersättning eller beslut om affärstransaktioner där man bedömer att en jävssituation föreligger.



### 5. Ersättningens struktur

#### 5.1 Balans mellan fast och rörlig ersättning

Ersättningsmodeller som kan förekomma i Bolaget ska ha en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar. En garanterad rörlig del ska endast förekomma i undantagsfall och endast vid nyanställningar. En sådan ersättning ska begränsas till det första anställningsåret.

De fasta delarna ska stå för en tillräckligt stor del av den anställdes totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll. Bolaget ska i sin Ersättningspolicy ange hur stora de rörliga delarna högst kan bli i förhållande till de fasta delarna för samtliga kategorier av anställda som kan få rörlig ersättning. Bolaget har här gjort bedömningen att en sådan ersättning högst kan bli två gånger den fasta delen. Undantag från denna princip får endast beslutas av styrelsen.

Bolaget avsätter medel till rörlig ersättning de räkenskapsår ett positivt resultat före skatt genereras. Avsättningen utgörs av 20 % av Bolagets resultat före skatt. I de fall resultatet före skatt understiger 500 000 kronor hålls betalningen av den rörliga ersättningen inne till kommande år. Bolagets styrelse beslutar om hur stor andel av avsättningen som ska tilldelas verkställande ledning. Verkställande ledning definieras som verkställande direktör och vice verkställande direktör. Bolagets verkställande direktör fördelar därefter återstoden av avsättningen mellan samtliga övriga anställda. Denna ersättningsmodell säkerställer att såväl den enskilda anställda som Bolagets resultat beaktas.

Om en anställd får en total ersättning (fast plus rörlig ersättning) som uppgår till eller överstiger den totala ersättning till någon i den verkställande ledningen ska den anställde ses som särskilt reglerad personal.

Bolaget utdelar inga diskretionära pensionsförmåner.

#### 5.2 Berättigade till rörlig ersättning, m.m.

Samtliga anställda kan komma att erhålla rörlig ersättning.

Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning.

I det fall ersättning utöver avtalsenlig lön och upplupen semesterersättning utgår till en anställd i samband med att anställningen upphör får sådan ersättning endast beslutas av den verkställande direktören, efter samråd med Bolagets funktion för regelefterlevnad. Sådan ersättning ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

#### 5.3 Resultatbedömning och riskjustering

Enligt ovan nämnda föreskrifter ska de finansiella och icke-finansiella kriterier som Bolaget lägger till grund för beslut om ersättning till särskilt reglerad personal specificeras och dokumenteras, och biläggas det styrelseprotokoll där beslutet om rörlig ersättning har fattats.

I föreskrifterna anges följande: Företagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning, ska baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas.



## Sammanfattning av ersättningspolicy

---

Om ett företag använder sig av subjektiva bedömningar för justering av resultat utifrån risk, ska de överväganden som ligger till grund för justeringen vara väl avvägda och dokumenterade.

Ett företags resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv, bli anpassat till livscykeln för de värdepappersfonder och alternativa investeringsfonder som förvaltas. Det ska därigenom säkerställas dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att företagets underliggande konjunkturcykel samt de förvaltade värdepappersfondernas och alternativa investeringsfondernas inlösenpolicy och investeringsrisker beaktas när den rörliga ersättningen betalas ut.

Ett företag ska basera den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal på den anställdes resultat, på den berörda affärsenhetens, värdepappersfondens eller den alternativa investeringsfondens resultat och risker samt på företagets totala resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas.

Bolaget har definierat kriterierna för rörlig ersättning i bilaga 2 till denna Ersättningspolicy.

Det åligger utsedd styrelseledamot att vid sin beredning av sådana styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan i avsnitt 4 pröva föreslagen rörlig ersättning mot de finansiella och i förekommande fall icke-finansiella kriterier som ska ligga till grund för styrelsens beslut om ersättning (bilaga 2).

Det åligger den verkställande direktören, eller den person som han eller hon har delegerat ansvaret till, att vid beslut om ersättning till personal som inte ingår i kretsen av särskilt reglerad personal beakta de finansiella och i förekommande fall icke-finansiella kriterier som ska ligga till grund för styrelsens beslut om ersättning enligt föregående stycke.

Enligt 8 kap. 23 a § Aktiebolagslagen (2005:551) åligger det bolagsstämman att besluta om ersättning för styrelseuppdrag.

### 5.4 Uppskjutande

#### *Särskilt reglerad personal*

För att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv ska följande gälla avseende särskilt reglerad personal.

För särskilt reglerad personal ska 40 procent av utdelningen eller överlåtelsen av den rörliga ersättningen skjutas upp under fem år, innan den betalas ut eller äganderätten till fondandelar enligt nedan avsnitt går över på den anställde.

I det fall en person som ingår i kretsen av särskilt reglerad personal erhåller en rörlig ersättning till ett särskilt högt belopp<sup>1</sup> ska 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp under fem år, innan den betalas ut eller äganderätten till fondandelar enligt nedan avsnitt går över på den anställde.

Bolaget ska betala ut uppskjuten ersättning en gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata).

---

<sup>1</sup> Med särskilt högt belopp avses det belopp som i förhållande till övriga ersättningar i företaget, de ersättningsnivåer som historiskt sett varit vanliga i företaget samt omständigheterna i övrigt framstår som särskilt högt.



## Sammanfattning av ersättningspolicy

---

Bolaget ska i förekommande fall genom skriftligt avtal med den anställde säkerställa att den anställde förbinder sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

### *Övrig personal*

Beträffande personal som inte ingår i kretsen av särskilt reglerad personal behöver utbetalning av beslutad rörlig ersättning inte skjutas upp. Ersättning behöver dessutom inte till någon del utgöras av andelar i en fond som förvaltas av Bolaget. Den verkställande direktören ska dock ha behörighet att för en eller flera anställda besluta om uppskjutande av ersättning på samma sätt som för särskilt reglerad personal, om den verkställande direktören gör bedömningen att detta är nödvändigt för att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv.

### 5.5 Andelar i fonder som förvaltas av Bolaget

Bolaget ska se till att minst 50 procent av den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal består av andelar i den eller de fonder som den anställde utför arbetsuppgifter för eller annars består av instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap som andelar i dessa fonder. Med dylika instrument avses instrument som sätter innehavaren i en ägarlik position och förenar dennes, Bolagets, fondernas och innehavarens intressen. Utförs arbetsuppgifter för fler än en fond ska tilldelningen av andelar ske pro rata mellan de olika fonderna.

Första stycket ska tillämpas både på rörlig ersättning som skjuts upp och rörlig ersättning som inte skjuts upp.

Den anställde får inte förfoga över tilldelade andelar under minst ett år efter det att äganderätten till instrumenten har gått över till den anställde. Detta gäller oavsett om den rörliga ersättningen har skjutits upp eller inte.

### 5.6 Bortfall av ersättning

Bolaget ska i skriftligt avtal med den anställde säkerställa att rörlig ersättning som skjutits upp endast betalas ut eller övergår till den anställde till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och om det är motiverat med hänsyn till den berörda fondens, diskretionära mandatets och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl.

## 6. OFFENTLIGGÖRANDE AV INFORMATION OM ERSÄTTNINGSPOLICYN M.M.

Bolaget ska i årsredovisningen och på sin webbplats offentliggöra följande information om Ersättningspolicyen och Bolagets ersättningar:

1. Information om hur Ersättningspolicyen beslutats och den riskanalys som ligger till grund för hur Ersättningspolicyen utformats och den eventuella ersättningskommitténs sammansättning och befogenheter, uppgifter om externa konsulter som anlåtats för framtagandet av Ersättningspolicyen samt relevanta intressenters roll,
2. Information om sambandet mellan resultat och ersättning,



## Sammanfattning av ersättningspolicy

---

3. Information om hur ersättningssystemet utformats i huvuddrag, inklusive kriterierna för resultatbedömning och riskjustering, för uppskjuten utbetalning och för när äganderätten till uppskjuten ersättning övergår på den anställde,
4. Information om de resultatkriterier som ligger till grund för ersättning i form av aktier, aktierelaterade instrument, finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar,
5. De huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningssystemet och andra icke kontanta förmåner,
6. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden eller motsvarande resultatenheter,
7. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka företagets risknivå och övriga anställda, enligt följande:
  - a) intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning,
  - b) rörliga ersättningar fördelade på kontanter, aktier, aktierelaterade instrument och andra finansiella instrument samt andra rörliga delar,
  - c) uppskjuten ersättning med angivande hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över,
  - d) utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,
  - e) avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning,
  - f) utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.

Uppgifterna ska offentliggöras på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden, vilket innebär att informationen enligt ovan i förekommande fall kan behöva begränsas.



### 7. Utbetalad ersättning 2017

<b>Utbetalda ersättningar till samtliga anställda 2017</b>	<b>Belopp</b>	<b>Antal anställda</b>
Fast ersättning	7 584 271	15
Rörlig ersättning till anställda som ingår i antal anställda och som inte har klassificerats som särskild reglerad personal	0	0
Total ersättning samt antal anställda	7 584 271	15
<b>Utbetalda ersättningar till särskild reglerad personal 2017</b>		
a) anställda i ledande strategiska befattningar	2 308 699	2,5
b) anställda med ansvar för kontrollfunktioner. Kontrollfunktioner är outsourcade	0	0
c) risktagare	2 827 396	4,75
d) anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.	0	0