

Pareto Asset Management AB

ERSÄTTNINGSPOLICY

Fastställd av styrelsen för Pareto Asset Management AB vid styrelsemöte
den 27 september 2024

DEFINITIONER

I denna policy ska termer och beteckningar ha följande betydelse.

Anställda i ledande strategiska befattningar: Anställda, som utöver den Verkställande ledningen, leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i Bolaget, t.ex. anställda ansvariga för portföljförvaltning, personal, administration eller marknadsföring.

Diskretionär pensionsförmån: En pensionsförmån som Bolaget på individuell basis beviljar anställda som en del av deras Rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som anställda tjänat in enligt villkoren i Bolagets pensionssystem.

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner från Bolaget. Med ersättningar och förmåner från Bolaget avses t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av andelar eller aktier i en värdepappersfond eller en alternativ investeringsfond, eller ett instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap som andelar eller aktier i en alternativ investeringsfond, pensionsavsättningar, avgångsvederlag eller bilförmåner.

Hållbarhetsrisk: En miljörelaterad, social eller styrningsrelaterad händelse eller omständighet som, om den skulle inträffa, skulle ha en faktisk eller potentiell betydande negativ inverkan på investeringens värde.

Kontrollfunktion: Funktionen för riskkontroll, funktionen för regelefterlevnad och funktionen för internrevision.

Rishtagare: En anställd som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över Bolaget, en förvaltd värdepappersfonds eller en förvaltd alternativ investeringsfonds riskprofil; här avses normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för Bolagets, en värdepappersfonds eller för en förvaltd alternativ investeringsfonds räkning, eller på annat sätt påverka Bolagets eller en förvaltd fonds risk.

Särskilt högt belopp: 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.

Särskilt reglerad personal: Den Verkställande ledningen och anställda i följande personalkategorier som Bolaget har identifierat som Särskilt reglerad personal:

- anställda i 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.

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 vilka kan komma att ändra Bolagets, en värdepappersfonds eller en alternativ investeringsfonds resultat- eller balansräkning.

Verkställande ledning: VD och dennes ställföreträdare samt andra personer i företagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller VD.

INLEDNING OCH TILLÄMPLIGA BESTÄMMELSER

Bolaget är ett fondbolag med tillstånd enligt lagen (2004:46) om värdepappersfonder. Bolaget har även tillstånd för AIF-förvaltning enligt lagen (2013:561) om förvaltare av alternativa investeringsfonder. Av 8 a kap. Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9) om värdepappersfonder och 9 kap. 3 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder framgår att Bolaget ska ha en ersättningspolicy. Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten (ESMA) har vidare utfärdat riktlinjer om ersättningspolicy enligt AIFM-direktivet, vilka omfattar Bolaget. Därtill följer av Europaparlamentet och Rådets förordning (EU) 2019/2088 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn ("Disclosureförordningen") att Bolagets ersättningspolicy ska innehålla information om hur policyn är förenlig med Bolagets integrering av hållbarhetsrisker.

Bolaget förvaltar både specialfonder och värdepappersfonder. Vid framtagandet av denna policy har Bolaget därför beaktat såväl FFFS 2013:9, som FFFS 2013:10 samt ESMA:s riktlinjer om en sund ersättningspolicy enligt UCITS-respektive AIFM-direktivet, liksom artikel 5 i Disclosureförordningen.

Enligt ovannämnda föreskrifter och riktlinjer ska Bolaget ha en ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande. Vidare ska policyn vara förenlig med Bolagets integrering av hållbarhetsrisker.

Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet, minst 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 överensstämja med affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen för förvaltaren, värdepappersfonderna, specialfonderna och investerarna i dem, samt innehålla en förteckning över åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter. Ersättningspolicyn och tillämpningen av den får inte hindra Bolaget från att uppfylla sin skyldighet att agera i kundernas intresse.

Bolaget ska vidare årligen analysera vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Bolaget ska på grundval av analysen identifiera Särskilt reglerad personal hos Bolaget.

Mot denna bakgrund har Bolaget antagit denna ersättningspolicy. Ersättningspolicyn ska fastställas av styrelsen. Styrelsen har det yttersta ansvaret för att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp åtminstone årligen.

Bolaget ingår i samma koncern som Pareto Asset Management AS ("Pareto"), som lyder under ett annat men snarlikt regelverk än Bolaget. Bolaget har ändå i möjligaste mån, inom ramen för svenska regelverk, anpassat Bolagets policy till Paretos policy på samma område.

POLICYNS MÅLGRUPP

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i Bolaget.

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

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. Bolagets riskanalys framgår av *Bilaga 1*.

Inom ramen för analysarbetet ska Bolaget dokumentera och särskilt motivera om anställda i 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. Av analysen framgår huruvida någon av de personalkategorier som anges i föreskrifterna inte väsentligen anses kunna påverka Bolagets eller de förvaltade fondernas riskprofil och därför inte ska anses tillhöra Bolagets Särskilt reglerade personal. Bolagets analys av vilka personer som utgör Särskilt reglerad personal framgår av *Bilaga 2*.

Det åligger Bolagets VD att varje år genomföra ovan angiven identifieringsprocess 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 VD se till att en prövning görs om den nyanställda ska ingå i kretsen av särskild reglerad personal och i tveksamma fall underställa styrelsen frågan för beslut.

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 Bolaget försäkrar sig om att dess ersättningspolicy och ersättningssystem är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering där hållbarhetsrisker utgör en del. Ett led i detta arbete är att identifiera och redovisa vilka åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter. Bolaget har i sin instruktion för hantering av intressekonflikter samt incitament redogjort för identifierade intressekonflikter och hur dessa ska hanteras.

STYRNING, KONTROLL OCH BESLUTSGÅNG

Styrelsen ska besluta om ersättning till Särskilt reglerad personal.

VD ska besluta om 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 ska istället åligga en särskilt utsedd styrelseledamot att bereda sådana styrelsebeslut om ersättning och

åtgärder som angetts ovan. Den särskilt utsedda styrelseledamoten får inte ingå i Bolagets verkställande ledning och ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet av frågor om ersättning och riskhantering, inklusive hållbarhetsrisker.

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. Avseende rörliga ersättningar hänförliga för det aktuella räkenskapsåret är styrelseledamoten Svend Egil Bergh utsedd till att bereda ersättningsfrågor å styrelsens vägnar.

Bolagets funktion för internrevision ska minst årligen granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn. 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 VD se till att den bestäms utifrån mål som är kopplade till Kontrollfunktionen, oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar.

GENOMGÅNG AV PERSONALKATEGORIER MED INRIKTNING PÅ ANSTÄLLDA SOM ANSES UTGÖRA SÄRSKILT REGLERAD PERSONAL

VD

VD (Anställd i ledande strategiska befattningar) träffas av definitionen Risktagare och utgör därmed Särskilt reglerad personal.

Förvaltare

Samtliga förvaltare träffas av definitionen Risktagare och utgör därmed Särskilt reglerad personal.

Ansvariga för Kontrollfunktioner

Vad gäller övriga Kontrollfunktioner konstaterar Bolaget att dessa upprätthålls av uppdragstagare. Funktionen för regelefterlevnad är utlagd till Harvest Advokatbyrå AB, funktionen för internrevision till PwC och funktionen för Riskkontroll till FCG.

Försäljning

Försäljningsfunktionen träffas inte av definitionen Risktagare och bedöms inte heller av annan anledning utgöra Särskilt reglerad personal.

Operationspersonal

Operationspersonalen träffas inte av definitionen Risktagare och bedöms inte heller av annan anledning utgöra Särskilt reglerad personal.

Marknadsassistent

Marknadsassistenten träffas inte av definitionen Risktagare och bedöms inte heller av annan anledning utgöra Särskilt reglerad personal.

ERSÄTTNINGENS STRUKTUR

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. Av regelverket följer att Styrelsen ska besluta om hur stora de rörliga delarna högst kan bli i förhållande till de fasta delarna för samtliga kategorier av anställda som kan få Rörlig ersättning. Styrelsen har gjort följande bedömning. Utifrån de kriterier för fast och rörlig ersättning som redovisas nedan följer att underlaget för rörlig ersättningen kan bli högt, i det fall Bolaget ett visst år uppnår ett betydande rörelseresultat. Mot denna bakgrund har styrelsen beslutat att de rörliga delarna kan uppgå till ett belopp som motsvarar högst 15 årslöner för en anställd. Oavsett nivå på den rörliga ersättningen ska en eventuell rörlig ersättning endast tilldelas efter en prövning i enlighet med vad som anges nedan i avsnittet Resultatbedömning och rörlig ersättning.

Samtliga anställda ska vara berättigade till 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. Rörlig ersättning ska inte innehålla Diskretionära pensionsförmåner.

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 VD, efter samråd med Bolagets funktion för reglefterlevnad. Sådan ersättning ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

KRITERIER FÖR FAST OCH RÖRLIG ERSÄTTNING

Bolaget har fastställt kriterier för fast respektive Rörlig ersättning. Bolaget har upprättat "Riktlinjer för fastställande av fast och Rörlig ersättning" som anger de kriterier som ligger till grund för fastställande av fast respektive Rörlig ersättning inom Bolaget, *Bilaga 3*. Det åligger styrelsen att till berörda personer kommunicera kriterierna för Rörlig ersättning innan starten av ett nytt räkenskapsår, vilket är mätperioden för rörliga ersättningar inom Bolaget.

Den totala Rörliga ersättningen att fördela mellan samtliga bonusberättigade anställda uppgår till 47 procent av Bolagets rörelseresultat före skatt enligt den beräkning som följer av *Bilaga 4* med följande justeringar:

1. Rörelseresultatet ska såvitt avser lön och pension beräknas baserat på Pareto 700-modellen, se *Bilaga 4* för en exemplifiering av vilka justeringar detta innebär om Bolagets kostnader för lön och pension överstiger denna modell.
2. Eventuell intjänad bonus som ska återbetalas av anställd året efter intjänandeåret ("Utbetalningsåret") ska i sin helhet tillkomma bonusberättigade anställda under Utbetalningsåret, se *Bilaga 4* för en exemplifiering av vilka justeringar detta innebär.
3. Rörelseresultat ska även justeras så att eventuella rörelsefrämmande poster utanför Bolagets ordinarie affärsverksamhet och eventuella transaktioner med Bolagets (direkt eller indirekta) ägare som inte skett på armlängds avstånd tas bort.

Den Rörliga ersättningen fördelas mellan bonusberättigade anställda (inklusive avräkning för eventuella förskott) enligt vad som framgår i Bilaga 3 samt vad som i övrigt särskilt kommuniceras till respektive anställd årligen.

RESULTATBEDÖMNING OCH RISKJUSTERING

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

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

Om Bolaget 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.

Bolagets resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv, bland annat anpassat till livscykeln för de fonder som förvaltas. Det ska därigenom säkerställas dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att Bolagets underliggande konjunkturcykel, fondernas investeringsrisker samt fondernas inlösenpolicy beaktas när den Rörliga ersättningen betalas ut.

Bolaget ska basera den Rörliga ersättningen till Särskilt reglerad personal på den anställdes resultat, på den berörda affärsenhetens eller fondens resultat och risker samt på Bolaget totala resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas. De finansiella och icke-finansiella kriterier som läggs till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras, *Bilaga 3*.

Det åligger den särskilt utsedda styrelseledamoten att vid sin beredning av sådana styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan ange de finansiella och i förekommande fall icke-finansiella kriterier som ska ligga till grund för styrelsens beslut om ersättning.

Det åligger VD, 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.

UPPSKJUTANDE

Särskilt reglerad personal

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

För Särskilt reglerad personal ska 50 procent av utdelningen eller överlåtelsen av Rörlig ersättning skjutas upp under tre år, innan den betalas ut eller äganderätten till andelar går över på den anställda. När Bolaget beslutar om hur stor del av den Rörliga ersättningen som ska skjutas upp och hur länge ska det ta hänsyn till den innehavsperiod som rekommenderas investerare i den berörda fonden.

I det fall en person som ingår i kretsen av Särskild reglerad personal erhåller en Rörlig ersättning till ett Särskilt högt belopp ska istället 60 procent av den Rörliga ersättningen skjutas upp under tre år, innan den betalas ut eller äganderätten till andelar går över på den anställda. Med Bolagets nuvarande nivå av omsättning och resultat, samt med hänsyn till på vilka högstannivåer rörliga ersättningar utbetalats nyligen, har Bolaget bestämt att 5 MSEK ska utgöra gränsen för "särskilt högt belopp". Beloppsgränsen ska omprövas årligen i anslutning till fastställandet av denna policy.

Bolaget ska betala ut uppskjuten ersättning en gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras först ett år efter det att den Rörliga ersättningen beslutades och utbetalades.

Bolaget ska genom skriftligt avtal med den anställda säkerställa att den anställda 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 Särskild 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. VD ska dock ha behörighet att för en eller flera anställda besluta om uppskjutande av ersättning på samma sätt som för Särskild reglerad personal, om han eller hon gör bedömningen att detta är nödvändigt för att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv.

ANDELAR I VÄRDEPAPPERSFONDER ELLER ALTERNATIVA INVESTERINGSFONDER SOM FÖRVALTAS AV BOLAGET

Bolaget ska se till att minst 50 procent av den Rörliga ersättningen till Särskild reglerad personal investeras i de fonder som den anställda utför arbetsuppgifter för eller instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap som andelsägarna i Bolagets fonder. Bolaget har upprättat en bilaga, som beskriver investeringar i Bolagets fonder såvitt avser uppskjuten rörlig ersättning, se *Bilaga 5*.

Första stycket ska tillämpas både på Rörlig ersättning som skjuts upp och Rörlig ersättning som inte skjuts upp. Den anställda får inte avyttra fondandelar som avses i första stycket under minst ett år efter förvärvningspunkten. Detta gäller oavsett om den Rörliga ersättningen har skjutits upp eller inte. Det är Bolaget som slutligen bestämmer den individuella sammansättningen av fonder som uppskjutna rörliga ersättningarna ska investeras i. Men den enskilde medarbetaren ska kunna framföra önskemål om investeringar som faller inom de överenskomna ramarna.

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

OFFENTLIGGÖRANDE AV INFORMATION OM ERSÄTTNINGSPOLICYN M.M

Det följer av 4 kap. 15 §, 4 kap. 16 a § respektive 4 kap. 18 lagen (2004:46) om värdepappersfonder att Bolaget ska offentliggöra viss information om bl.a. ersättningspolicy respektive ersättningar på webbplatsen, i informationsbroschyrer, faktablad och årsberättelsen. Vidare följer av Disclosureförordningen att Bolaget på sin hemsida ska offentliggöra information om hur Bolagets ersättningspolicy är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker i enlighet med artikel 5.