

# Redogörelse för ersättningar i Coeli Frontier Markets AB 2016

## Inledning

Detta dokument om ersättningar i värdepappersbolaget Coeli Frontier Markets AB, org.nr. 556930-8447, (nedan "Coeli" eller Bolaget"), har upprättats och offentliggjorts i enlighet med artikel 450 i Europaparlamentets och Rådets tillsynsförordning (EU) 575/2013 (CRR), Finansinspektionens föreskrifter om tillsynskrav och kapitalbuffertar (FFFS 2014:12) och Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut och värdepappersbolag (FFFS 2011:1). Dokumentet syftar till att redogöra för Coelis ersättningspolitik och -praxis.

Information om Bolagets ersättningssystem avseende verksamhetsåret 2016 lämnas också i årsredovisningen för verksamhetsåret 2016.

Väsentliga begrepp definieras i slutet av dokumentet.

## Ersättningssystemet i Coeli

### Allmänt om ersättningar inom Coeli

Coeli hade under verksamhetsåret 2016 två anställda, verkställande direktör (VD) och vice verkställande direktör (vice VD). VD och vice VD ersätts genom fast och i förekommande fall rörlig ersättning.

Med fast ersättning avses fastställd grundlön eller timarvode. Lönen alternativt timarvodet fastställts på individuell basis med beaktande av relevant yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar enligt vad som anges i den anställdes arbetsbeskrivning, utbildning, senioritet, nivå på expertis och skicklighet samt marknadslön för den relevanta positionen.

Samtliga anställda i Bolaget, med undantag för anställda i kontrollfunktioner, kan komma att erhålla rörlig ersättning. Rörlig ersättning ska baseras på relevanta och i förhand fastställda kriterier som är mätbara (såväl finansiella som icke-finansiella). Kriterierna ska återspegla en hållbar och riskjusterad prestation samt prestation utöver det som krävs för att uppfylla kraven i den anställdes arbetsbeskrivning som en del av anställningsavtalet. Rörlig ersättning ska inte uppmuntra till överdrivet risktagande.

### Ersättningspolicy

Coeli har, i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1), upprättat en skriftlig ersättningspolicy. Av Coelis ersättningspolicy framgår grunderna och principerna för hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp samt för hur Coeli definierar anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

Coelis ersättningspolicy ska främja en sund och effektiv riskhantering, motverka ett överdrivet risktagande och uppmuntra till ett långsiktigt positivt resultat och lönsamhet för Bolaget och Coeli-koncernen.

### Beslutsprocess för Coelis ersättningspolicy

Styrelsen fastställer ersättningspolicyn årligen och är ansvarig för att den tillämpas och följs upp. Nuvarande ersättningspolicy antogs av styrelsen i mars 2017.

Vidare beslutar styrelsen om:

- Ersättning till den verkställande ledningen,
- Ersättning till ansvariga för funktionerna för regelefterlevnad, riskkontroll och internrevision. Om någon av dessa funktioner har outsourcats åligger det VD att säkerställa att arvode utbetalas utan inslag av rörlig ersättning, och
- Åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bolagets ersättningspolicy

Om det anses lämpligt kan beslut avseende ersättningar delegeras till bolagsstämman.

Förslag till beslut avseende förändringar av ersättningspolicy, ersättningssystem, underlag för utfall av rörlig ersättning samt för underlag för riskjustering av uppskjuten rörlig ersättning inför utbetalning av sådan ersättning ska tas fram av VD eller den som VD delegerat denna uppgift till.

Till styrelsens ledamöter utgår arvode enligt bolagsstämmans beslut.

### **Intern kontroll avseende ersättningssystemet**

Bolagets funktion för regelefterlevnad eller funktion för internrevision 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. Bolagets funktion för regelefterlevnad har utfört en granskning avseende verksamhetsåret 2016. Resultatet och arbetet presenterades för styrelsen i mars 2017.

Vidare åligger det Bolaget att utse en särskild styrelseledamot i styrelsen som, i vart fall årligen, ska göra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Avseende verksamhetsåret 2016 utsågs Bolaget styrelsens ordförande, Åsa Leander Skållén, att utföra denna granskning. Resultatet och arbetet presenterades för styrelsen i mars 2017.

### **Riskanalys**

Bolaget ska årligen göra en riskanalys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, så kallad *särskilt reglerad personal*. Bolaget ska i riskanalysen beakta samtliga risker som företaget är eller kan komma att bli exponerade för inklusive de risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem.

Mot bakgrund av den riskanalys som genomfördes under 2016 har följande funktioner/personer identifierats som särskilt reglerad personal i Bolaget avseende verksamhetsåret 2016:

- Styrelseledamöter
- VD och vice VD
- Andra anställda och uppdragstagare som ingår i Bolagets verkställande ledning (inkl. COO, CFO, HR-chef, IT-chef, och Legal Counsel)
- Portföljförvaltare (samma personer som VD och vice VD)
- Anställda och uppdragstagare inom kontrollfunktioner (risk, compliance och internrevision)

I riskanalysen beaktar Bolaget även huruvida det finns andra risktagare i Coeli-koncernen som kan utöva en väsentlig påverkan på Bolagets riskprofil. I 2016 års analys identifierades följande funktioner i andra koncernbolag som risktagare i Bolaget:

- Styrelseledamöter och VD i Coeli Asset Management AB
- Majoritetsägare till Coeli Holding AB
- Styrelseledamöter och VD i Coeli Holding AB
- Chief Investment Officer i Coeli Asset Management AB
- Funktioner inom Middle Office i Coeli Asset Management AB (operations, legal)

Styrelseledamöter i Coeli Asset Management AB och Coeli Holding AB erhåller enbart styrelsearvode. Majoritetsägare och VD i Coeli Holding AB är en och samma person. Denne var under verksamhetsåret 2016 anställd i Coeli Shared Services AB, men uppbar lön enbart i form av fast ersättning under året.

Övriga risktagare inom koncernen omfattas av Coeli Asset Management AB:s ersättningspolicy, som har utformats i enlighet med bestämmelser avseende ersättningar enligt AIFM-direktivet.

### **Resultatbedömning och riskjustering av rörlig ersättning**

Bolagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. I bedömningen ska företaget även ta hänsyn till de faktiska kostnaderna för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver. Resultatbedömning ska göras med ett flerårigt perspektiv för att säkerställa dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att Bolagets underliggande konjunkturcykel och affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut.

Rörlig ersättning till särskilt reglerad personal ska baseras på såväl den anställdes resultat som företagets resultat och Coeli-gruppens totala resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas. De finansiella och icke-finansiella kriterier som företaget lägger till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras.

### **Relationen mellan fast och rörlig ersättning**

Ersättningsmodeller som kan förekomma i Bolaget ska ha en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar. 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. För anställda som erhåller rörlig ersättning ska den rörliga ersättningen inte i något fall vara större än den fasta ersättningen.

Ingen av Bolagets anställda har under 2016 erhållit rörlig ersättning som överstiger 100 % av den fasta ersättning.

### **Uppskjutande av rörlig ersättning till vissa anställda**

För att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv hos anställda ska följande gälla avseende särskilt reglerad personal som under ett år erhåller rörlig ersättning som uppgår till minst 100 000 kronor:

- För särskilt reglerad personal som inte ingår i Bolagets ledningsgrupp, ska 40 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp i tre år;
- För personer i ledningsgruppen samt för särskilt reglerad personal som erhåller rörlig ersättning på ett särskilt högt belopp (fastställt som rörlig ersättning på 500 000 kronor eller mer under ett år ska 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp under tre år.)

### **Riskjusterad utbetalning av uppskjuten rörlig ersättning**

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. Bolaget ska innan rörlig ersättning, inklusive uppskjuten rörlig ersättning, betalas ut till den anställde göra en bedömning av huruvida den rörliga ersättningen bör justeras eller helt falla bort om det har visat sig att den rörliga ersättningen fastställts på felaktiga grunder eller om en utbetalning av uppskjuten rörlig ersättning inte anses lämplig mot bakgrund av Bolagets resultat eller finansiella ställning.

Under 2016 gjordes inga utbetalningar av uppskjuten rörlig ersättning.

### **Kontrollfunktioners ersättningar under 2016**

Funktionen för regelefterlevnad och funktionen för riskkontroll var under 2016 utkontrakterade till annat bolag i Coeli-koncernen. Ingen medarbetare inom funktionerna erhöll rörlig ersättning under året. Funktionen för internrevision, som upprätthålls genom uppdragsavtal med KPMG AB, erhåller konsultarvode enligt avtal.

## **Ersättningsutfall 2016**

### **Total ersättning under 2016**

Total ersättning under 2016 uppgick till cirka 9.8 MSEK (inkl. sociala avgifter och inklusive lön uppbyggen av VD och vice VD under deras anställning i Coeli Asset Management AB).

Den totala rörliga ersättningen uppgick till cirka 5.5 MSEK (inkl. sociala avgifter), vilket utgör ca 55 % av den totala ersättningen under 2016. Av den rörliga ersättningen är cirka 2.5 MSEK uppskjuten till betalning kommande år.

<b>Ersättning till den verkställande ledningen (belopp i TSEK, exkl. sociala avgifter)</b>						
2016	Verkställande ledning (VD och vice VD*)		Övrig särskilt reglerad personal (riskpersoner) och annan personal		Totalt	
	Belopp	Antal	Belopp	Antal	Belopp	Antal
Totalt samtliga ersättningar	7 485	2	Inga andra riskpersoner såsom ovan identifierade uppbar ersättning från Bolaget under 2016. Bolaget hade inga andra anställda utöver VD och vice VD under 2016.		7 486	2
Totalt fasta ersättningar utbetalda under 2016	3 332	2			3 332	2
Totalsumma rörliga ersättningar fastställda på 2016 års resultat	4 153	2			4 153	2
Totalsumma rörliga ersättningar fastställda på 2016 års resultat, utbetalda 2017	1 661	2				
Totalsumma uppskjutna rörliga ersättningar baserade på 2016 års resultat, att betalas ut under åren 2018 - 2020	2 492	2			2 492	2
Totalsumma rörliga uppskjutna ersättningar baserade på resultat från åren innan 2016	0	0			0	0
Totalsumma rörliga uppskjutna rörliga ersättningar baserade på resultat från åren innan 2016, ännu ej utbetalda	0	0			0	0

\* VD och vice VD var även anställd i Bolagets systerbolag Coeli Asset Management AB under perioden januari till juli 2016 varifrån de uppbringade lönen på totalt 1 430 TKR. Deras totala fasta ersättning från Coeli-koncernen uppgick således till 4 762 tkr. Deras rörliga ersättning understiger därmed 100 % av den totala fasta ersättningen.

## Övrigt

- Inga avgångsvederlag har betalats ut eller kostnadsförts under 2016.
- Garanterad rörlig ersättning i samband med nyanställning har inte förekommit.
- Rörlig ersättning är inte pensionsgrundande. VD och vice VD erhåller inte tjänstepensionsavsättningar från Bolaget eller annat Bolag i Coeli-koncernen.
- Ingen anställd har under 2016 erhållit ersättning överstigande 1 miljon euro.

- All ersättning som har betalats ut under 2016 har betalats ut i kontanta medel. Den uppskjutna rörliga ersättningen som baseras på 2016 års resultat investeras till 50 procent i andelar i fonden Coeli SICAV I Frontier Markets Fund, som Bolaget förvaltar på uppdrag av MDO Management Company S.A i Luxemburg.
- Med hänsyn till Bolagets storlek och verksamhetens omfattning och komplexitet har styrelsen beslutat att Bolaget inte behöver inrätta en ersättningskommitté.
- Aktiebaserade kompensationsprogram har inte förekommit under 2016.

## **Definitioner av väsentliga begrepp**

- Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil eller Särskild reglerad personal: Anställda som företaget har identifierat enligt 2 kap. 3 § i FFFS 2011:1 eller enligt kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014 av den 4 mars 2014 som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil.
- Ersättning: Alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, bilförmåner).
- Kontrollfunktion: Företagets funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.
- 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 företagets resultat- eller balansräkning.
- Verkställande ledning: Verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i företagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

**\*\*\*\***