

Styrelsen i Solidar Fonder AB ("Bolaget") fastställde i februari 2017 en uppdaterad ersättningspolicy som grundar sig på Finansinspektionens föreskrifter om värdepappersfonder och Svensk Kod för Fondbolag. Policyn har utformats med hänsyn till Bolagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

Styrelsens antagna ersättningspolicy, som omfattar alla anställda i Bolaget, syftar till att stimulera medarbetarna till insatser som bidrar till att fonderna uppvisar en god riskjusterad avkastning över tid. Ersättningspolicyn ska vidare främja en sund och effektiv riskhantering och regelefterlevnad samt generellt sett premiera Bolagets och fondandelsägarnas långsiktiga intressen. Policyn är utformad för att överensstämma med affärsstrategi, mål, värderingar och intressen för Bolaget och de förvaltade fonderna.

Ersättningspolicyn syftar vidare till att åstadkomma en god balans mellan fast och eventuell rörlig ersättning. Den fasta ersättningen ska vara marknadsmässig samt tillräcklig så att den rörliga ersättningen ska kunna bestämmas till noll. Den rörliga ersättningen ska vara rimlig i proportion till såväl Bolagets sammanlagda utbetalade fasta ersättningar som till den fasta ersättning jämte övriga förmåner som tillkommer enskild. Den rörliga ersättningen kan högst motsvara 40 procent av den anställdes fasta ersättning per år.

Styrelsen fattar beslut om rörlig ersättning till samtliga anställda. Beslutet fattas på grundval av nedan beskrivna resultatbedömningar och riskjustering. Styrelsens ordförande bereder beslut om rörliga ersättningar. I beredningsarbetet inhämtar styrelseordförande information från berörda chefer samt yttranden från lämpliga kontrollfunktioner.

Mätningen av det resultat som ska ligga till grund för en eventuell rörlig ersättning ska vara grundat på en längre period (minst ett verksamhetsår).

Utbetalning av rörlig ersättning får aldrig ske i strid med det kapitalmål och det likviditetsbehov som regleras i Bolagets interna regler.

Styrelsen avgör hur stor del som ska avsättas till rörliga ersättningar ett enskilt år baserat på en samlad bedömning av hur Bolaget som helhet presterat under året.

Utöver en bedömning av Bolagets totala resultat sker en bedömning av avdelningens, enhetens eller fondens resultat. Rörlig ersättning ska vara relaterad till både Bolagets resultat och den enskildes resultat. Därutöver ska hänsyn tas till den enskildes bidrag till att skapa en god arbetsplats, deltagande i internt arbete, kundnöjdhet samt regelefterlevnad. Rörlig ersättning ska så långt möjligt bestämmas på så sätt att den är neutral utifrån ett kundperspektiv, det vill säga att den anställda saknar incitament att skapa positiva mervärden för en viss kundgrupp medan det finns starkare incitament att skapa positiva mervärden för en annan kundgrupp.

Eventuell rörlig ersättning till kontrollfunktioner bestäms i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter

utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen oberoende av resultatet i de avdelningar och enheter samt fonder som de kontrollerar. För särskilt reglerad personal som erhåller rörlig ersättning utbetalas 40 procent direkt. Resterande belopp d.v.s. 60 procent ska uppskjutas minst 3 år.

Med beaktande av om det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och motiverat med hänsyn till avdelningens, enhetens eller fondens resultat samt den anställdes resultat får det beslutas om slutlig utbetalning av uppskjuten ersättning med en tredjedel under vardera av följande år, förutsatt att den anställda kvarstår i tjänst. Inför varje delutbetalning görs således även en kvalitativ och/eller kvantitativ bedömning enligt ovan. Första delutbetalning får dock inte göras förrän ett år förflutit sedan den rörliga ersättningen beslutades.

För rörlig ersättning till särskilt reglerad personal gäller förutom att uppskjutande ska ske, också en kvarhållandeperiod. Av den rörliga ersättningen ska både avseende rörlig ersättning som skjuts upp och rörlig ersättning som inte skjuts upp, 50 procent placeras i fonder enligt den fördelning som styrelsen beslutat ska gälla vid uppskjutande. Under ett års tid från utbetalningen gäller restriktioner som innebär att den anställda inte får sälja eller på annat sätt överlåta eller pantsätta fondinnehavet. De kvarhållna medlen ska placeras i den eller de fonder som närmast sammanhänger med den anställdes arbetsuppgifter. För fondförvaltare innebär det att medel ska placeras i den eller de fonder som denne förvaltar. Är den berörda fonden stängd för insättningar eller föreligger annat bestående hinder för insättning ska medlen placeras i den mest likartade fonden. För anställda som inte arbetar med en specifik fond, ska istället medlen placeras i en portfölj av olika fonder i syfte att spegla hela Bolagets verksamhet och därmed samtliga förvaltade fonders och andelsägares intressen. Styrelsen fattar det yttersta beslutet om hur uppskjutna medel ska placeras.

Funktionen för internrevision ska årligen granska att Bolagets ersättningar överensstämmer med denna ersättningspolicy. Internrevisionsfunktionen ska skriftligen rapportera till styrelsen resultatet av granskningen. Styrelsen är ansvarig för att ersättningspolicyn regelbundet följs upp. En papperskopia av denna information om Solidar Fonders ersättningssystem, som offentliggörs på Bolagets webbplats, kan erhållas kostnadsfritt efter förfrågan till Bolagets kundtjänst.

Härutöver lämnas information om ersättningssystemet enligt följande:

Fondernas faktablad ska innehålla uppgift om att information om Bolagets ersättningspolicy är tillgänglig på Bolagets webbplats och att en papperskopia kan fås kostnadsfritt på begäran.

Information ska också lämnas i informationsbroschyrerna och årsberättelserna för fonderna.