

Bakgrund

Solidar Fonder ABs ("bolaget" eller "Solidar") ersättningsregler är utformade i enlighet med de krav som ställs i externa regler gällande de verksamheter som bolaget bedriver, främst Finansinspektionens föreskrifter (FFFS) 2013:9.

I policyn anges grunder och principer för hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp samt för hur bolaget definierar vilka anställda som kan påverka bolagets risknivå. Bolaget offentliggör information om ersättningar och ersättningspolicyn enligt FFFS 2013:9 och dess tillämpning på det sätt som är lämpligt.

Denna redogörelse offentliggörs i samband med att årsredovisningen offentliggörs.

Solidars ersättningspolicy reglerar hur bolaget ska hantera rörliga ersättningar. Policyn omfattar alla anställda. I redogörelsen för ersättningar ska det finnas med en analys av vilka risker som är förenade med bolagets ersättningssystem.

Allmänt om bolagens ersättningssystem

Ett väl fungerande och konkurrenskraftigt ersättningssystem för medarbetarna är avgörande för att kunna rekrytera, motivera och behålla personal på den marknad och inom det segment där Solidar verkar. Systemet ska främja såväl individuella prestationer som uppmuntra till ett långsiktigt värdeskapande för Solidar, bidra till ett balanserat risktagande och motverka intressekonflikter.

I bolagets ersättningsmodell ingår följande delar:

- Fast lön
- Pensionsförmåner
- Övriga förmåner
- Rörlig lön

Styrelsen fastställer årligen den eventuella rörliga andelen som diskretionärt ska tillfalla de anställda och principerna där för. Om bolaget redovisar förlust lämnas ingen diskretionär rörlig ersättning till anställda. Vid fastställande av storleken på den rörliga ersättningen så ska styrelserna säkerställa bolagets förmåga att vara långsiktigt lönsamma. Om bolaget och koncernen som helhet inte visar stabil vinst kommer det inte att vara aktuellt med någon diskretionär rörlig ersättning.

Beslut mm

Bolagets styrelse har beslutat om policyn. Beslutet är baserat på en analys av den eventuella risk som ersättningssystemet kan ha på bolagets förmåga att fullgöra sina förpliktelser. Policyn uppdateras minst årligen och oftare vid behov, t ex vid förändringar på marknaden eller i bolagens verksamhet.

Långsiktighet

Policyn är utformad så att ersättningar till enskilda anställda inte ska motverka bolagets långsiktiga intressen. Policyn har beaktat att bolagets totala ersättningar för en enskild period inte äventyrar bolagets förmåga att sammantaget redovisa vinst.

Risker förknippade med ersättningssystemet

Koncernens tillståndspliktiga bolag bestod vid utgången av året av två värdepappersbolag, ett fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning och ett livförsäkringsaktiebolag. Bolagens riskhantering ska säkerställa att bolagens förmåga att fullgöra sina förpliktelser inte äventyras.

Bolagen ska i sin riskhanteringsverksamhet implementera rutiner för att identifiera, mäta, styra och rapportera risker som uppkommer till följd av bolagens ersättningssystem.

Solidar bedriver främst fondförvaltning. Bolaget tillhandahåller även diskretionär portföljförvaltning. Verksamheten hos Solidar bedöms inte kunna hota den övergripande finansiella stabiliteten.

Givet Solidars verksamhet så är bland annat följande risker av relevans:

- Konjunktur (intjäning)
- Operativa och legala risker
- Marknadsrisker
- Likviditetsrisk och refinansieringsrisk

En av de större riskerna med portföljförvaltnings- och fondverksamhet är att verksamheten till stor del är konjunkturkänslig och cyklisk. Det innebär bland annat att det är svårt att prognostisera hur intäkterna kommer att se ut i framtiden eftersom dessa beror på konjunktur och marknadsutveckling. En viss möjlighet till rörlig ersättning bidrar till att reducera den risken, helt enkelt genom att det inte blir aktuellt med diskretionärt rörlig ersättning om det inte går bra för bolaget.

Det finns inget i bolagets ersättningssystem som på ett signifikant sätt bidrar till att öka operativa och legala risker till en sådan nivå att bolagets finansiella ställning, soliditet eller likviditet hotas.

När det gäller marknadsrisk så har bolaget gjort bedömningen att marknadsrisken inte kan hota bolagets möjligheter att fullgöra sina förpliktelser på grund av att bolaget själva inte tar på sig marknadsrisk i väsentlig omfattning i den egna balansräkningen. Ersättningssystemet påverkas därför inte av marknadsrisker.

Enligt Solidars bedömning så medför ersättningssystemet inget annat än en marginell påverkan på likviditets- och refinansieringsriskerna. Ersättningssystemet medför inga incitament för de anställda att öka riskerna med koppling till likviditet och refinansiering.

Särskilt reglerad personal

På grundval av bolagets riskanalys så har bolaget identifierat så kallad särskilt reglerad personal inklusive verkställande ledning. Bolaget har gjort en förutsättningslös analys av verksamheten och de anställda. Bolagets funktioner för regelefterlevnad har genomfört analysen. Analysen har sedan presenterats för bolagets styrelser. Bolaget har på detta sätt identifierat den personal som ska ingå i gruppen särskilt reglerad personal respektive verkställande ledning. Kretsen av särskilt reglerad personal består under 2017 av totalt sju (7) personer.

Balans mellan fast och rörlig ersättning

Bolaget eftersträvar en lämplig balans mellan fast och rörlig ersättning. Ersättningen innefattar i första hand fast lön, pensionsavsättningar och sådana förmåner som normalt erbjuds anställda på arbetsmarknaden. Dessa betecknas som fast ersättning och ska stå för en tillräckligt stor del av medarbetarens totala ersättning för att det ska vara möjligt att fastställa den rörliga ersättningen. Efter särskilda beslut som angivits ovan kan ersättning även innefatta rörlig resultatbaserad ersättning. Rörlig ersättning ska bestämmas på så sätt att den är neutral utifrån ett kundperspektiv.

Bolaget beaktar även följande faktorer vid beslut av hur stor del som ska utgöra eventuell rörlig ersättning:

- storleken av och kostnaden för det extra kapital som krävs för att täcka de risker som påverkat periodens resultat,
- möjligheten att förväntningar om framtida intäkter inte realiseras, och
- den totala rörliga ersättningen inte är så stor att den begränsar bolagens förmåga att stärka sin kapitalbas

Resultatbedömning

Den eventuella diskretionära rörliga ersättningen ska grundas på såväl den enskilda anställdes prestation som bolagets totala resultat. Bolaget har tydliga resultatredovisningar och kan besluta om utbetalning av diskretionärt rörlig ersättning endast om bolagen går med vinst. Bolaget använder sig inte av några operativa, redovisningsbaserade eller aktiekursrelaterade vinstmått. Bolaget beaktar dock även andra kriterier vid resultatmätningen. Utöver resultatbaserade kriterier så använder sig bolagen även av så kallade kvalitativa kriterier. Bolaget kommer i bedömningen av de anställda att beakta den enskildes bidrag till att skapa kundnöjdhet, en god arbetsplats, deltagande i internt arbete samt regelefterlevnad. Med det senare avses hur väl den anställda följer interna och externa regler. Regelansvarig bereds alltid möjlighet att lämna synpunkter på fördelningen innan den beslutas. Bolaget strävar efter att utbetalning av rörlig ersättning anpassas till tidshorizonten för potentiellt risktagande.

Uppskjutande av ersättning och riskjustering

Av ersättningspolicyn följer att bolaget ska skjuta upp utbetalningen av en andel av den rörliga ersättningen för

bolagets särskilt reglerade personal. För dessa ska bolagen se till att minst 40 procent av den rörliga ersättningen, när den uppgår till minst 100 000 kronor, skjuts upp i minst tre år innan den betalas ut. Avseende anställda i den verkställande ledningen ska minst 60 procent skjutas upp i minst tre år. Någon rörlig ersättning har inte utbetalats inom fondbolaget sedan de nya regler för fondbolagets anställda började gälla 1 november 2016. Bolaget har i normalfallet inga anställda som erhåller ersättning som överstiger den totala ersättningen till någon i verkställande ledning, men i sådant fall ska minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp. Styrelsen kan besluta om att den rörliga ersättningen skjuts upp ytterligare.

Innan beslut tas om eventuell rörlig ersättning gör bolaget en prövning av om den anställda har tagit risker som inte är förenliga med risknivå som bolagets ledning har beslutat om eller om den anställda har agerat på ett sätt som är oförenligt med bolagets ersättningspolicy.

Innan uppskjuten rörlig ersättning betalas ut så gör bolaget en förnyad riskprövning. Om det vid denna prövning framkommer att den anställda har tagit överdrivet mycket risk så kan bolaget innehålla hela eller delar av eventuell uppskjuten rörlig ersättning.

Solidar betalar ut innehållen del av ersättningen en gång per år jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjuts upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras först ett år efter att den rörliga ersättningen fastställdes.

2017	Verkställande ledning		Särskilt reglerad personal (exkl verkställande ledning)		Övriga anställda		Totalt	
	tkr	antal pers	tkr	antal pers	tkr	antal pers	tkr	antal pers
Kostnadsförda totalbelopp avseende intjänade ersättningar								
Fast ersättning	1 759 788	1	5 751 144	6	5 013 275	15	12 524 207	22
Rörlig ersättning	0	0	0	0	0	0	0	0
Samtliga ersättningar	1 759 788		5 751 144		5 013 275		12 524 207	22
Total uppskjuten ersättning 2017	0	0	0	0	0	0	0	0
Total uppskjuten ersättning 2016	0	0	0	0	0	0	0	0
Total uppskjuten ersättning 2015	45 600	1	150 078	2	0	0	195 678	3
Total uppskjuten ersättning 2014	44 000	1	78 995	3	0	0	122 995	4
Utbetalda ersättningar 2017 fördelade på:								
- fast ersättning intjänad 2017	1 759 788	1	5 751 144	6	5 013 275	15	12 524 207	22
- rörlig ersättning intjänad 2016	0	1	0	0	0	0	0	1
- rörlig ersättning intjänad 2015	22 800	1	75 039	2	0	0	97 839	3
- rörlig ersättning intjänad 2014	44 000	1	78 995	3	0	0	122 995	4
- rörlig ersättning intjänad 2013	41 600	1	0	0	0	0	41 600	1
Justerade ersättningar 2017	-	-	-	-	-	-	-	-
Övrigt								
Avgångsvederlag 2017	-	-	-	-	-	-		
Garanterade rörliga ersättningar	-	-	-	-	-	-		
Utfästa avgångsvederlag	-	-	-	-	-	-		
Högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget	-	-	-	-	-	-		

Rörlig ersättning definieras som kortfristiga rörliga kontantersättningar. All annan ersättning rapporteras som fast ersättning och består av lön, arvoden, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och förmåner som till exempel bilförmåner. I de rapporterade ersättningarna ingår inte sociala avgifter eller förändring av semesterlöneskulden. Bolaget har för närvarande inte några långfristiga aktierelaterade incitamentsprogram för ersättningar utan den rörliga ersättningen består till 100 procent av kontantersättningar.