

ERSÄTTNINGSPOLICY

PEAK AM ALTERNATIVE INVESTMENTS AB

FASTSTÄLLD AV STYRELSEN 2019-03-06

PEAK

1. 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 företaget, t.ex. anställda ansvariga för portföljförvaltning, personal, administration eller marknadsföring.

Diskretionär pensionsförmån: En pensionsförmån som ett företag på individuell basis beviljar en anställd som en del av hans eller hennes rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som den anställda tjänat in enligt villkoren i företagets pensionssystem.

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner från företaget samt alla belopp som betalas direkt av fonden (inklusive särskild vinstandel) till en anställd. Med ersättningar och förmåner från företaget 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.

Kontrollfunktion: Ett företags funktion eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

Rishtagare: En anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över ett företags eller en förvaltd alternativ investeringsfonds riskprofil; här avses normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för AIF-förvaltaren eller för en förvaltd alternativ investeringsfonds räkning, eller på annat sätt påverka förvaltaren eller den förvaltd fondens risk.

Särskilt reglerad personal: Den verkställande ledningen och anställda i följande personalkategorier som företaget har identifierat som särskilt reglerad personal

- a. anställda i ledande strategiska befattningar,
- b. anställda med ansvar för kontrollfunktioner,
- c. rishtagare och
- d. 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 som 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.

2. INLEDNING

Peak AM Alternative Investments AB ("Bolaget") är ett bolag som har tillstånd som AIF-förvaltare. Av 3 kap. 22 § samt 9 kap. 3 § i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder framgår att en AIF-förvaltare ska ha en ersättningspolicy. Mot denna bakgrund har Bolaget antagit denna ersättningspolicy. Mot bakgrund av Bolagets tillstånd för portföljförvaltning har Bolaget vid upprättandet av denna ersättningspolicy även beaktat Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565 av den 25 april 2016 ("Delegerade förordningen").

Enligt föreskrifterna ska Bolaget ha en ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande. Vidare följer av artikel 1 i jämförelse med artikel 27 i den Delegerade förordningen, att Bolaget avseende portföljförvaltningen ska fastställa och genomföra en ersättningspolicy och ersättningspraxis enligt ändamålsenliga interna förfaranden som tar hänsyn till alla Bolagets kunder, i syfte att se till att kunderna behandlas rättvist och att deras intressen inte påverkas negativt av den ersättningspolitik som Bolaget vidtagit på kort, medellång eller lång sikt.

Ersättningspolicyn ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till företagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Ersättningspolicyn ska även överensstämma med företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen och får inte utformas på ett sådant sätt att den skapar intressekonflikter eller incitament som kan leda till att relevanta personer gynnar sina egna intressen eller Bolagets intressen vilka är till potentiell nackdel för kunderna.

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

Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet. Bolagets styrelse, ska efter att ha inhämtat rådgivning från funktionen för regellefterlevnad godkänna Bolagets ersättningspolicy. Styrelsen har det yttersta ansvaret för att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp åtminstone årligen. Bolagets verkställande direktör ansvarar å sin sida för den dagliga tillämpningen av ersättningspolicyn och övervakningen av efterlevnadsrisker relaterade till denna strategi.

Ändamålet med denna policy är att säkerställa att Bolaget uppfyller ovannämnda krav. Bolaget

har även beaktat innehållet i de riktlinjer som upprättats av ESMA, European Securities and Markets Authority, vilka publicerades i juli 2013.

3. POLICYNS MÅLGRUPP

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i Bolaget.

Vidare gäller ersättningspolicyn för alla andra berörda personer med direkt eller indirekt påverkan på den portföljförvaltningstjänst som tillhandahålls av Bolaget, eller på Bolagets agerande, oavsett typen av kunder, i den mån ersättningen till dessa personer och liknande incitament kan ge upphov till en intressekonflikt som uppmuntrar dem att agera i strid med intressena hos Bolagets kunder. Bolaget redogör i avsnitt 4.2 för potentiella intressekonflikter av denna typ.

4. GRUNDLÄGGANDE ANALYS AVSEENDE VILKA RISKER SOM ÄR FÖRENADE MED BOLAGETS ERSÄTTNINGSPOLICY OCH ERSÄTTNINGSSYSTEM

4.1. 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 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 i någon av de personalkategorier som anges i föreskrifterna inte väsentligen anses kunna påverka Bolagets eller de förvaltade alternativa investeringsfondernas riskprofil och därför inte 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 och i förekommande fall gör uppdateringar av denna policy. I det fall personal nyanställs under året ska den verkställande direktören tillse att en prövning görs om den nyanställde ska ingå i kretsen av särskild reglerad personal och i tveksamma fall underställa styrelsen frågan för beslut.

Bolagets styrelse har gjort följande analys avseende vilken personal som ska utgöra särskilt reglerad personal.

- Per Djerf (verkställande direktör och förvaltare)
- Anders Ekberg (förvaltare)
- Arpad Földessy (förvaltare)

Ovannämnda personer är i sådana positioner att de väsentligen kan påverka respektive fonds risknivå. Samtliga anställda som är delägare i Bolaget, inklusive den verkställande direktören, är i en sådan position att var och en av dem väsentligen kan påverka Bolagets risknivå.

Vad gäller ansvariga för Bolagets kontrollfunktioner utgör dessa per definition särskilt reglerad personal. Bolaget utbetalar inte någon rörlig ersättning till kontrollfunktionerna, vilka samtliga är outsource.

4.2. ÅTGÄRDER FÖR ATT UNDVIKA 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 företaget, kan snedvrیدا de anställdas perspektiv och kan få dem att bortse från bolagets bästa i ett längre perspektiv.

Bolaget har identifierat att en felaktig utformning av ersättningssystem och betalningar av rörliga ersättningar skulle kunna påverka Bolagets likviditet negativt och få till följd att Bolaget inte uppfyller kraven i regelverket avseende bl. a kapitaltäckning samt skapa konflikter med andelsägarnas intressen. Risktagare 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 tillgångarna i Bolagets fonder potentiellt kunna värderas till ett högre belopp än marknadspris i syfte att öka Bolagets avgiftsuttag.

Mot denna bakgrund är det av största vikt att ett Bolaget 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 har vidtagit för att undvika dessa intressekonflikter:

Bolagets riskansvarig granskar all värdering och uttag av fast och rörligt arvode i fonderna löpande för att säkerställa att reglerna gällande värdering samt intressekonflikter efterlevs.

Riskansvarig och ansvarig förvaltare granskar fondernas risker oberoende av varandra. Vidare stresstestar riskansvarig fondernas exponeringar regelbundet.

Funktionen för regelefterlevnad granskar årligen Bolagets ersättningssystem.

5. STYRNING OCH KONTROLL

Styrelsen ska besluta om ersättning till särskilt reglerad personal. Detta avser såväl fast som rörlig ersättning. Bolagsstämman ska besluta om ersättningen till styrelsen. Detta avser såväl fast som rörlig ersättning.

Om någon av dessa funktioner har outsourcats åligger det den verkställande direktören att säkerställa att arvode utbetalas utan inslag av rörlig ersättning. Styrelsen ska även besluta om åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bolagets ersättningspolicy.

Den verkställande direktören, eller den person som han eller hon har delegerat ansvaret till, 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 styrelsens ordförande eller annan oberoende styrelseledamot som ordförande utser att bereda sådana styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan. I denna bedömnings- och utvärderingsprocess ska funktionen för riskhantering och funktionen för regelefterlevnad delta. Styrelsens ordförande ska dessutom, i vart fall årligen, i samråd med funktionen för regelefterlevnad, utföra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem.

Bolagets funktion för regelefterlevnad 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 den verkställande direktören se till att den bestäms utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen, oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar.

6. ERSÄTTNINGENS STRUKTUR

6.1. 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 gjort följande bedömning.

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 inte i något fall ska kunna sättas till ett högre belopp än motsvarande fem årslöner. Undantag från denna princip får endast beslutas av styrelsen.

6.2. BERÄTTIGADE TILL RÖRLIG ERSÄTTNING

Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden som kan komma att ändra företagets 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 compliance officer. Sådan ersättning ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

6.3. 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 den mån sådan införs i framtiden.

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.

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, bl. a anpassat till livscykeln för de alternativa investeringsfonder som förvaltas. Det ska därigenom säkerställas dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att företagets underliggande konjunkturcykel samt de förvaltade 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 eller den alternativa investeringsfondens resultat och på företagets totala resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas.

De finansiella och icke-finansiella kriterier som ska ligga till grund för styrelsens beslut om ersättning framgår av Bilaga 1 till denna policy.

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.

När Bolaget beslutar hur stor del av de totala ersättningarna som ska vara rörlig ska Bolaget alltid säkerställa att dess totala ersättningar inte begränsar Bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. Detta innebär att Bolaget bl.a. ska beakta

- storleken och kostnaden för det extra kapital som krävs för att täcka de risker som påverkat periodens resultat,
- storleken av och kostnaden för likviditetsrisken och
- möjligheten att förväntningarna om framtida intäkter inte realiserar.

6.4. UPPSKJUTANDE OCH BORTFALL AV ERSÄTTNING

Särskilt reglerad personal

För att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv ska 40 procent av rörlig ersättning som under ett år överstiger 100 000 kr skjutas upp under tre år.

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

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.

6.5. ANDELAR I FONDEN SOM FÖRVALTAS AV BOLAGET

Bolaget ska, i den mån rörliga ersättningar tillämpas i framtiden, se till att minst 50 procent av den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal består av andelar i den eller de alternativa investeringsfonder som den anställde utför arbetsuppgifter för. Utförs arbetsuppgifter för fler än en fond ska ersättningen fördelas lika 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.

6.6. BORTFALL AV ERSÄTTNING

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

Mot denna bakgrund ska Bolaget 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 motiverat enligt Bolagets, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska

även kunna falla bort helt av samma skäl.

7. OFFENTLIGGÖRANDE AV INFORMATION OM ERSÄTTNINGSPOLICYN M.M.

Bolaget ska i årsredovisningen och på sin webbplats offentliggöra följande information om ersättningspolicy och Bolagets ersättningar i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2014:12) om tillsynskrav och kapitalbuffertar, artikel 450 i förordning (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag (Tillsynsförordningen) och i övrigt med vid var tid gällande lagstiftning.

Uppgifterna ska offentliggöras på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden.

8. BILAGOR

1. Kriterier för beslut om rörliga ersättningar
-

BILAGA 1: KRITERIER FÖR BESLUT OM RÖRLIGA ERSÄTTNINGAR

Bolaget ska basera den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal på den anställdes resultat, på den berörda affärsenhetens eller den alternativa investeringsfondens resultat och på företagets totala resultat. Vid bedömningen av den anställdes resultat ska följande icke-finansiella och finansiella kriterier beaktas.

ICKE-FINANSIELLA KRITERIER

Vid bedömning av icke-finansiella kriterier beaktas både den anställdes bidrag till verksamheten (kategori 1) och den anställdes prestation i sin egen roll (kategori 2).

Inom kategori 1 beaktas bland annat

- Engagemang
- Arbetstider
- Kunskapsbredd
- Bidrag till kompetenshöjande åtgärder för kollegor
- Hjälp och stöd till kollegor
- Bidrag till verksamhet som stärker bolagets ställning på marknaden

Inom kategori 2 beaktas bland annat

- Effektivitet
- Noggrannhet
- Regelefterlevnad
- Nya arbetsuppgifter och projekt

FINANSIELLA KRITERIER

Vid bedömning av finansiella kriterier beaktas den anställdes bidrag till mätbara ekonomiska resultat.

Sådana ekonomiska resultat inkluderar bland annat

- Förvaltningsresultat för den eller de fonder för vilka den anställda utför arbetsuppgifter
- De resultatbaserade arvoden Bolaget erhåller från dessa fonder
- Bolagets totala resultat