

case

Ersättningspolicy

Antagen av styrelsen 2025-02-19

DATUM:	2025-02-19
VERSION:	2
REVIDERAS:	Årligen och vid behov
ANTAS AV:	Styrelsen
ANSVARIG:	VD
LAGRUM:	8 kap. 11 och 22 §§ lag (2013:561) om förvaltare av alternativa investeringsfonder (" LAIF "), 2 kap. 17 c § lag (2004:46) om värdepappersfonder (" LVF "), 9 kap. Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder, 8 a kap. Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9) om värdepappersfonder samt artikel 13 i Direktiv 2011/61/EU om förvaltare av alternativa investeringsfonder och tillhörande bilaga II om ersättningspolicy. .

Ersättningspolicy

Styrelsen för Case Kapitalförvaltning AB ("Case" eller "Bolaget") har antagit denna ersättningspolicy.

Ersättningspolicyn ska löpande ses över och uppdateras årligen eller vid behov. VD är ansvarig för att granska lämpligheten av de åtgärder och förfaranden som anges i denna Ersättningspolicy och vid behov föreslå ändringar till policyn.

Styrelsen ska fastställa ersättningspolicyn.

1 BOLAGETS VERKSAMHET

Bolagets verksamhet är förvaltning av alternativa investeringsfonder och värdepappersfonder.

Bolaget vänder sig till både professionella och icke-professionella kunder.

2 ANALYS RÖRANDE RISK FÖRENAD MED BOLAGETS ERSÄTTNINGSSYSTEM

Syftet med Bolagets ersättningspolicy är att främja en sund och effektiv riskhantering. Grundtanken är att Bolagets ersättningssystem ska vara i linje med Bolagets affärsstrategi och de förvaltade fonderna, fondandelsägarna samt andra kunders mål, värderingar och långsiktiga intressen. Ersättningssystemet ska inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande. Möjliga risker som skulle kunna vara kopplade till Bolagets ersättningssystem motverkas genom att det är Bolagets styrelse som beslutar om ersättning till all personal och att de finansiella och icke-finansiella kriterier som ligger till grund för beslut om rörlig ersättning specificeras och dokumenteras.

Möjliga risker som skulle kunna vara kopplade till Bolagets ersättningssystem motverkas även av att del av utbetalning av rörlig ersättning till personal ska skjutas upp och att uppskjuten utbetalning kan komma att innehållas helt eller delvis. Utbetalning av rörlig ersättning ska endast ske om det överensstämmer med Bolagets vid var tid gällande affärsstrategi samt Bolagets och de förvaltade fondernas, fondandelsägarnas och andra kunders långsiktiga intressen. Vid bedömning om rörlig ersättning ska utbetalas helt eller delvis ska Bolaget beakta både underliggande konjunkturcykel samt relevanta affärsrisker.

Bolaget arbetar aktivt för att inga finansiella och icke-finansiella kriterier, samt därtill kopplad rörlig ersättning, ska uppmuntra till ett för stort risktagande eller att fondandelsägarnas eller fondernas intressen åsidosätts.

3 FÖRTECKNING ÖVER ÅTGÄRDER SOM BESLUTATS FÖR ATT UNDVIKA INTRESSEKONFLIKTER

I syfte att undvika intressekonflikter vid utformningen av ersättningssystem hos Bolaget råder förbud mot följande former av ersättningssystem:

- Incitament för rörlig ersättning får inte enbart vara beroende av finansiella kriterier. Även icke-finansiella kriterier ska bedömas.
- Incitament för rörlig ersättning får inte utformas så att det uppmuntrar anställda att genomföra olämpliga eller onödiga transaktioner för fondernas räkning exempelvis genom att anställda erbjuds bonus som ser olika ut beroende på hur många transaktioner som genomförs.

- Då Case fonders värdering sköts internt ska ersättningssystemet säkerställa att intressekonflikter motverkas och att otillbörlig påverkan på de anställda undviks, varvid den interna värderingen ska organiseras så att den är funktionellt oberoende av förvaltningen.

4 DEFINITIONER

Definition	Innebörd
Anställda i ledande strategiska befattningar	avser Bolagets VD samt de personer som ingår i Bolagets ledningsgrupp, innefattat ansvarig för fondförvaltning och ansvarig för försäljning och kundrelationer.
Särskilt reglerad personal	avser de Anställda i ledande strategiska befattningar och samtliga fondförvaltare.

5 OMFATTNING OCH ERSÄTTNINGSPRINCIPER

Ersättningspolicyn omfattar Bolagets samtliga anställda. Ansvariga för funktionerna för internrevision, regelefterlevnad och riskhantering är inte anställda av Bolaget och omfattas därmed inte av denna policy. Dessa funktioner kan således inte erhålla rörlig ersättning.

Rörlig ersättning, som utgår med stöd av denna policy, inkluderar semesterlön med belopp som följer av semesterlagen och den del av den rörliga ersättningen som avser semesterlön ska specificeras i samband med utbetalning till den berättigade.

5.1 Fast ersättning

Med fast ersättning menas ersättning med ett i förväg fastställt belopp, (fast lön, pensionsförmåner, bilersättning och liknande förmåner.). Den fasta ersättningen ska vara marknadsmässig och baserad på den anställdes kompetens, ansvarsområden, utbildningsnivå och arbetsuppgifter.

Vid lönerevision ska, förutom vad som sagts ovan, den anställdes arbetsinsats bedömas utifrån:

- noggrannhet,
- initiativförmåga,
- kundnöjdhet,
- regelefterlevnad,
- samarbetsförmåga, och
- bidrag till hållbarhet och sunt risktagande.

Den fasta delen ska stå för en så stor del av den anställdes totala ersättning att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll.

5.2 Rörlig ersättning

Rörlig ersättning är ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek, men omfattar inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets eller en fonds resultat- eller balansräkning.

5.3 Finansiella kriterier

För att rörlig ersättning ska betalas ut till de anställda ska nedanstående kriterier vara uppfyllda:

- Bolaget skall ha gått med vinst under verksamhetsåret.
- Bolagets verksamhet skall ha uppnått 25 % avkastning på ingående eget kapital.
- Förvaltningsvolymen skall ha utvecklats positivt för aktuell period.
- Bolaget ska ha uppnått de av styrelsen fastställda affärsmålen.

Uppfyller inte Bolaget samtliga finansiella kriterier ovan ska rörlig ersättning inte utgå.

5.4 Icke finansiella kriterier

Den anställde skall ha efterlevt de externa och interna regler som styr Bolagets verksamhet för att rörlig ersättning skall utgå.

Den anställde skall även ha bidragit till:

- Bolagets åtgärder för hållbara investeringar i Bolagets fonder, i den mån den anställde varit i en position att kunna bidra till dessa åtgärder, och inte ha bidragit till eller uppmuntrat osunt/överdrivet risktagande när det gäller hållbarhetsrisker.
- Att stärka Bolagets varumärke genom att vid varje tidpunkt uppträda professionellt och leverera hög service gentemot Bolagets kunder och samarbetspartners.
- Att Bolaget har nöjda kunder genom ett attraktivt produktutbud och levererad förväntad avkastning.
- Att lämna affärsidéer, förslag om produktutveckling etc. som kan skapa värde för kunder och/eller Bolaget.
- Inga kundklagomål skall ha resulterat i en ersättningskyldighet för Bolaget.
- Maximalt fem kundklagomål får ha inkommit under året.

Samtliga icke-finansiella kriterier behöver inte ha uppfyllts för att rörlig ersättning skall utgå. Bolaget skall göra en samlad bedömning rörande varje enskild anställds möjlighet att lämna dessa bidrag utifrån den anställdes bakgrund, kompetens och ansvarsområde.

6 MAXIMAL RÖRLIG ERSÄTTNING

Maximalt rörlig ersättning baseras på en avräkning av 25 % av avkastningen på ingående eget kapital från årligt resultat före skatt, varvid 20 % av resterande belopp potentiellt kan fördelas till de anställda såsom årlig rörlig ersättning.

Rörlig ersättning till en enskild anställd får inte överstiga den anställdes fasta ersättningen (undantag från denna regel ska godkännas av styrelsen).

7 GARANTERAD RÖRLIG ERSÄTTNING

Garanterad rörlig ersättning får endast lämnas i samband med nyanställning och ska begränsas till den anställdes första anställningsår.

8 BESLUT OM ERSÄTTNING

Styrelsen ska besluta om ersättning till den verkställande ledningen. Styrelsen ska även, efter samråd med VD, fatta beslut om fast och rörlig ersättning till övrig personal samt om utbetalning och uppskjutande och bortfall av rörlig ersättning.

Ersättning till ledamöterna i styrelsen beslutas av bolagsstämman.

9 UPPSKJUTANDE OCH UTBETALNING AV RÖRLIG ERSÄTTNING

Minst 40 % av rörlig ersättning till Särskilt reglerad personal ska skjutas upp i tre år innan den betalas ut eller äganderätten övergår på den anställde, under förutsättning av att den totala rörliga ersättningen till den anställde överstiger 100 000 kr. Om den rörliga ersättningen till denne uppgår till ett särskilt högt belopp ska minst 60 % skjutas upp.

Utbetalning av uppskjuten ersättning får ske en gång om året jämt fördelad över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades. Bolaget garanterar inte utbetalning av uppskjuten ersättning.

Minst 50 % av rörlig ersättning till Särskilt reglerad personal ska bestå av andelar i den eller de av Bolagets fonder som den Särskilt reglerade personalen förvaltar (om det är fråga om en förvaltare) eller samtliga fonder (övriga), proportionellt fördelat. Detta stycke ska tillämpas både på rörlig ersättning som skjuts upp och rörlig ersättning som inte skjuts upp. Den anställde får förfoga över andelarna först ett år efter utbetalning av andelarna.

10 JUSTERING AV UPPSKJUTEN ERSÄTTNING

Uppskjuten ersättning får betalas ut endast om det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och motiverat med hänsyn till den eller de berörda fondernas, affärsenhetens och den anställdes resultat. Om det inte är försvarbart eller motiverat kan den uppskjutna delen helt eller delvis falla bort.

11 ERSÄTTNINGsutskott

Bolagets ersättningsutskott utgörs av de ledamöter av Bolagets styrelse som inte ingår i Bolagets verkställande ledning. Ersättningsutskottet ansvarar för att göra en bedömning av Ersättningspolicyn och ersättningsystem samt bereda styrelsebeslut om ersättning. Medlemmarna i ersättningsutskottet ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor rörande riskhantering och ersättningar.

Ersättningsutskottet ska bereda frågor om ersättning till Anställda i ledande strategiska befattningar och om vilka åtgärder som bör vidtas för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicyn inför beslut av styrelsen.

12 RISKSÄKRINGSSTRATEGIER

Det är inte tillåtet för Bolagets anställda att använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller förfaller. Alla anställda ska skriftligen förbinda sig att inte använda sig av sådana strategier.

13 DISKRETIONÄRA PENSIONSFORMÅNER

Bolaget beviljar inte individuella diskretionära pensionsförmåner som en del av en anställds rörliga ersättning.

14 INFORMATION TILL ANSTÄLLDA

Alla anställda ska informeras om innehållet i ersättningspolicyn och hur de anställdas resultat bedöms. Alla anställda ska också informeras om de finansiella och icke-finansiella kriterier som Bolaget lägger till grund för beslut om ersättning och som framgår av denna policy. Information till de anställda lämnas årligen om att Bolagets ersättningspolicy finns att hämta på Bolagets hemsida. Information om hur den anställdes arbetsinsats bedöms erhålls vid personliga lönesamtal med VD. När det gäller den verkställande ledningen lämnas informationen av styrelsen ordförande.

15 UPPFÖLJNING OCH KONTROLL

VD ansvarar för den dagliga tillämpningen av Bolagets ersättningssystem. Bolaget ska minst årligen låta funktionen för internrevision granska om ersättningssystemet överensstämmer med denna policy. Rapportering ska ske till styrelsen rörande resultatet av granskningen minst årligen och senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

16 OFFENTLIGGÖRANDE

Bolaget ska offentliggöra hur det uppfyller de krav på ersättningspolicy och ersättningssystem som ställs enligt LAIF, LVF och FI:s föreskrifter på sin hemsida. Uppgifterna ska offentliggöras på ett sätt som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska eller andra förhållanden.