

CAPTOR

Ersättningspolicy

Antagen av styrelsen för Captor Investment Management AB den 14 december 2017



1. Förtydliganden

Detta dokument beskriver ersättningspolicyn för Captor Investment Management AB ("Captor" eller "Bolaget").

I denna policy ska termer och beteckningar ha följande betydelse:

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).

Ersättningspolicy: Grunder och principer för hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp samt för hur företaget definierar anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

Relevanta personer: Anställda med en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, vilka identifierats i enlighet med kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 av den 4 mars 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.

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 Bolagets resultat- eller balansräkning.

Verkställande ledning: Verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i Bolagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

2. Inledning

Syftet med denna ersättningspolicy är att skapa en företagskultur som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande.¹

Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet. Den ska överensstämja med Bolagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

Styrelsen i Captor har mot bakgrund av ovan beslutat att anta denna ersättningspolicy.

3. Styrning och kontroll

Styrelsen har det övergripande ansvaret för tillämpningen och uppföljningen av ersättningspolicyn. Styrelsen ska besluta om ersättning till den verkställande ledningen samt ersättningen till ansvariga för funktionerna för regelefterlevnad, riskkontroll och internrevision, om dessa är anställda i Bolaget. 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.

Bolagets verkställande direktör beslutar om ersättning till de anställda för vilka det inte ankommer på styrelsen att besluta om ersättning till.

¹ 8 kap 8e § och 9 kap 10 § LVM

Det åligger en oberoende styrelseledamot att i vart fall årligen utföra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Den oberoende styrelseledamoten ska dessutom bereda sådana styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan. I denna bedömnings- och utvärderingsprocess ska funktionen för riskhantering och funktionen för regelefterlevnad delta.

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.

4. Policyns målgrupp

Ersättningspolicyn omfattar samtliga anställda i Bolaget.

5. Riskanalys

Bolaget har identifierat att utformningen av ersättningssystem kan påverka utförandet av de anställdas arbetsuppgifter och därigenom potentiellt skapa konflikter med kundernas intressen. Den potentiella intressekonflikten hanteras främst genom det faktum att flertalet av Bolagets medarbetare är delägare i Captor. Det finns ett långsiktigt intresse för medarbetarna att arbeta i kundens bästa intresse, snarare än att ta risker för att få en kortsiktig ekonomisk vinning. Bolaget har även utformat sitt ersättningssystem med beaktande av de risker som verksamheten är förenad med.

6. Anställda med en väsentlig inverkan på företagets riskprofil

I [Bilaga 1](#) listas de roller som behandlas som Relevanta personer.

Bolagets riskansvarige bereder, och den verkställande direktören beslutar, årligen om de anställda ska anses vara Relevanta personer. Bolaget ska i analysen som görs i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på dess riskprofil beakta samtliga risker som Bolaget är eller kan komma att bli exponerat för, inklusive de risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Analysen behöver inte dokumenteras.

7. Ersättningens struktur

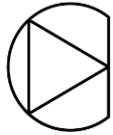
Samtliga anställda på Captor har ersättning endast i form av fast lön och ingen form av provisionsbaserad ersättning, rörlig ersättning eller bonus utgår.

8. Utvärdering och uppdatering av ersättningspolicyn

Ersättningspolicyn ska utvärderas och uppdateras minst en gång årligen, för vilket den verkställande direktören ansvarar.

9. Offentliggörande av information om ersättningspolicyn m.m.

En redogörelse av Bolagets ersättningar ska offentliggöras i enlighet med 8 kap. Finansinspektionens föreskrifter (2014:12) om tillsynskrav och kapitalbuffertar.



CAPTOR

Bilaga 1

Relevanta Personer

Nedan listas de personer som anses vara relevanta personer och därmed har väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Vid fastställande av listan har samtliga risker som Bolaget är, eller kan komma att bli, exponerat för beaktats, inklusive de risker som är förenade med Bolagets ersättningsystem och ersättningspolicy.

- 1) Förvaltare – Daniel Karlgren och Daniel Eriksson
- 2) Ledning – Fredrik Edlund
- 3) Säljare – Martin Karrin, Bidita Chakraborty
- 4) Compliance – Helena Norstedt