

---

## ERSÄTTNINGSPOLICY VCG INVESTMENT MANAGEMENT AB

### 1. Allmänt

- 1.1 Denna ersättningspolicy ("Ersättningspolicyn") har antagits av styrelsen i VCG Investment Management AB ("VCGIM") och beskriver VCGIM:s ersättningssystem. Ersättningspolicyn innehåller bestämmelser om hur VCGIM i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning ("Föreskrifterna") mäter, styr, rapporterar och kontrollerar de risker som VCGIM:s ersättningssystem kan medföra.
- 1.2 Ersättningspolicyn omfattar alla bolagets anställda. Den ska alltid beaktas vid nyanställningar. VCGIM får inte ingå eller omförhandla anställningsavtal i strid med denna policy.
- 1.3 Om tvingande bestämmelser i lag eller andra författningar som styr bolagets verksamhet inte överensstämmer med bestämmelser i Ersättningspolicyn ska policyn ge vika. En sådan avvikelse från Ersättningspolicyn ska rapporteras till VCGIM:s funktion för regelefterlevnad. Ersättningspolicyn påverkar inte heller Bolagets skyldigheter enligt tillämplig avtals- och arbetsrätt. Den har inte heller någon inverkan på de rättigheter som arbetsmarknadens parter har vid kollektivavtalsförhandlingar.

### 2. Definitioner

I Ersättningspolicyn avses med.

**Anställda i ledande strategiska befattningar:** Anställda, som utöver den verkställande ledningen, leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i VCGIM, t.ex. affärsområdeschefer.

**Diskretionär pensionsförmån:** En pensionsförmån som VCGIM på individuell basis beviljar en anställd som en del av hans eller hennes rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som den anställde tjänat in enligt villkoren i VCGIM:s pensionssystem.

**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).

**Rishtagare:** En anställd som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över VCGIM:s risknivå.

**Särskilt reglerad personal:** Den verkställande ledningen och anställda i följande personalkategorier som VCGIM har identifierat som särskilt reglerad personal enligt avsnitt 3.6.

**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 VCGIM:s resultat- eller balansräkning

### 3. Analys av risker till följd av ersättningssystemet

- 3.1 VCGIM har möjlighet att betala ut rörliga ersättningar till sina anställda. Syftet med den rörliga ersättningen är bl.a. att motivera anställda att ta en aktiv del i VCGIM:s utveckling och premiera en god, långsiktig avkastning på VCGIM:s förvaltning. Att erbjuda rörlig ersättning är också en del av VCGIM:s mål att vara en attraktiv arbetsgivare som har möjlighet att erbjuda sina anställda attraktiva arbetsvillkor och för att kunna rekrytera kompetent och erfaren personal.
- 3.2 VCGIM:s ersättningssystem får inte premiera kortsiktig avkastning. VCGIM får inte heller basera investeringsbesluten för stiftelsernas räkning på andra faktorer än att maximera kundnyttan.
- 3.3 VCGIM har tillstånd av Finansinspektionen för investeringsrådgivning och diskretionär portföljförvaltning. Kundbasen utgörs av pensionsstiftelser inom Volvo-koncernen. En av dessa stiftelser äger VCGIM till etthundra procent. VCGIM tar inte emot medel på konto, garanterar inte emissioner och bedriver inte heller någon egenhandel i fråga om finansiella instrument. VCGIM har enbart professionella kunder. Det är därför styrelsens uppfattning att VCGIM:s verksamhet ska anses ha låg risknivå ur ersättningssynpunkt.
- 3.4 Rörlig ersättning i ett värdepappersbolag kan orsaka intressekonflikter eller innebära incitament för de anställda att bryta mot de regler som styr bolagets verksamhet, i syfte att styra över de variabler som bestämmer den rörliga ersättningen. Detta kan exempelvis ske genom att man inte ger kunder tillfredställande information, för att på så sätt öka bolagets försäljningssiffror, eller genom att man tillhandahåller en kund dyrare eller sämre investeringsprodukter i syfte att maximera egen provision eller andra fördelar för bolaget som inte kommer kunden till del.
- 3.5 Som ovan nämnts bedriver inte VCGIM någon handel med finansiella instrument för egen räkning och har inte heller så omfattande verksamhet att eventuellt fallissemang hos VCGIM skulle orsaka allvarliga effekter på den övriga finansmarknaden. VCGIM bedriver i dagsläget inte någon aktiv marknadsföring och kommer inte att ha konsumenter eller andra icke-professionella investerare som kunder.
- 3.6 Styrelsen har identifierat följande personer som ”särskilt reglerad personal” i enlighet med Föreskrifterna:
- (i) VD
  - (ii) Anställda förvaltare

- (iii) Riskansvarig
- (iv) Anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger den totala ersättningen till VD

#### 4. Ansvar

- 4.1 Det är VCGIMs styrelse som är ytterst ansvarig för att Ersättningspolicyn efterlevs.
  - 4.2 Styrelsen ska utse en ansvarig styrelseledamot som ska förbereda beslut om VCGIM:s ersättningssystem.
  - 4.3 Styrelsen ska besluta om
    - (i) Totalt belopp som ska utbetalas i rörlig ersättning för varje räkenskapsår.
    - (ii) Ersättning till VD och anställda i kontrollfunktioner.
    - (iii) Åtgärder för att följa upp tillämpningen av Ersättningspolicyn.
  - 4.4 Styrelsens beslut ska i tillämpliga fall följa vad bolagsstämman beslutat i fråga om ersättning i VCGIM.
  - 4.5 Styrelsen ska vid behov, och minst en gång årligen, utvärdera Ersättningspolicyn. Vid utvärderingen ska särskilt följande faktorer beaktas:
    - (i) Grunderna och principerna för hur rörlig ersättning fastställs.
    - (ii) Vilka av VCGIM:s anställda som kan anses påverka bolagets risknivå och/eller vara ”särskilt reglerad personal” enligt 3.6.
  - 4.6 Funktionen för regelefterlevnad ska årligen granska om VCGIM:s ersättningssystem överensstämmer med Ersättningspolicyn. Styrelsen kan också besluta att någon annan av VCGIM:s kontrollfunktioner ska utföra granskningen.
  - 4.7 Om en person inom en kontrollfunktion (regelefterlevnad, riskkontroll och internrevision) är anställd i bolaget ska eventuell rörlig ersättning till en sådan person bestämmas utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen, oberoende av resultatet av den verksamhet den kontrollerar.
- #### 5. Pensionspolicy
- 5.1 Om VCGIM överlåter eller betalar ut diskretionära pensionsförmåner ska det ske i form av aktier.
  - 5.2 Diskretionära pensionsförmåner som överlåts på en anställd i samband med att den anställda går i pension, ska omfattas av en tidsperiod på minst fem år inom vilken den anställda inte får förfoga över instrumenten.

5.3 Om VCGIM överlåter diskretionära pensionsförmåner till en anställd innan den anställda går i pension, på grund av att anställningen upphör av annat skäl, ska de diskretionära pensionsförmånerna omfattas av kravet på uppskjutande i minst fem år.

## 6. Rörlig ersättning

### 6.1 Principer för den rörliga ersättningen

6.1.1 VCGIM ska säkerställa att dess totala rörliga ersättningar inte begränsar VCGIM:s förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

6.1.2 Garanterad rörlig ersättning får bara förekomma i samband med nyanställning och får då bara omfatta det första anställningsåret.

6.1.3 Anställda ska i samband med anställning förbinda sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

6.1.4 Ersättning som utgår till en anställd i samband med att anställningen upphör ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

### 6.2 Balans mellan fast och rörlig ersättning

6.2.1 Det ska finnas en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar av ersättningen. De fasta delarna ska alltid stå för en tillräckligt stor del av den anställdes totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll. Som huvudregel får den rörliga delen aldrig överstiga två (2) gånger den fasta delen. Styrelsen får besluta om undantag från regeln.

### 6.3 Resultatbedömning och riskjustering

6.3.1 Resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning, ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. I bedömningen ska VCGIM även ta hänsyn till de faktiska kostnaderna för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver.

6.3.2 Om VCGIM 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.

6.3.3 Resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att säkerställa dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att VCGIM:s underliggande konjunkturcykel och affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut.

6.3.4 VCGIM ska basera den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal på såväl den anställdes resultat som VCGIM:s totala resultat. De kriterier som VCGIM lägger till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras.

#### 6.4 Uppskjutande av rörlig ersättning

6.4.1 Minst 40 procent av den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal, vars rörliga ersättning under ett år uppgår till minst 100 000 kronor, ska skjutas upp minst tre till fem år innan den betalas ut eller äganderätten går över på den anställde. När VCGIM beslutar om hur stor del av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp, och hur länge, ska VCGIM ta hänsyn till dess konjunkturcykel, de risker affärsverksamheten medför, den anställdes ansvar och arbetsuppgifter samt storleken på den rörliga ersättningen.

6.4.2 VCGIM ska skjuta upp minst 60 procent av den rörliga ersättningen för VD och andra anställda som har rörliga ersättningsdelar på ett särskilt högt belopp.

6.4.3 VCGIM betalar ut uppskjuten ersättning en gång om året, jämnt fördelat över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen ska göras först ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

#### 6.5 Justering av rörlig ersättning

6.5.1 Rörlig ersättning som skjutits upp ska endast betalas ut eller övergå till den anställde till den del det är försvarbart med hänsyn till VCGIM:s finansiella situation vid tiden för utbetalningen, och om det är motiverat enligt VCGIM:s och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl.