

Ersättningssystem

Madrague Capital Partners AB ("Bolaget") har Finansinspektionens tillstånd att bedriva förvaltning av alternativa investeringsfonder samt diskretionär förvaltning av investeringsportföljer.

Styrelsen i Bolaget har i enlighet med 3 kap. 22 § samt 9 kap. 3 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder antagit en ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande hos dem som är verksamma i Bolaget. Ersättningspolicyn är framtagen i samråd med Bolagets funktion för regelefterlevnad. Ersättningspolicyn ses regelbundet över och omfattar samtliga anställda i Bolaget.

Bolagets verkställande direktör genomför årligen en analys av vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem och på grundval av analysen identifieras särskilt reglerad personal. Analysen presenteras för styrelsen som fattar beslut om vilken personal som ska utgöra särskilt reglerad personal hos Bolaget. Styrelsen utför årligen en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Utlåtande avseende regelefterlevnad därvidlag inhämtas även från Bolagets funktion för regelefterlevnad. Därefter fattas beslut om ersättning till särskilt reglerad personal.

Styrelsens bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker beaktas. Resultatbedömningen görs i ett flerårigt perspektiv anpassat till livscykeln för de alternativa investeringsfonder som förvaltas av Bolaget. Därigenom säkerställs dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att Bolagets underliggande konjunkturcykel samt de förvaltade alternativa investeringsfondernas inlösenpolicy och investeringsrisker beaktas när den rörliga ersättningen betalas ut.

Styrelsen baserar den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal på den anställdes resultat, på den berörda affärsenhetens eller den alternativa investeringsfondens resultat och på Bolagets totala resultat. Vid bedömningen av anställdes resultat beaktas både finansiella och icke-finansiella kriterier, såsom bidrag till verksamheten och prestation i sin roll.

För att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv avseende särskilt reglerad personal skjuts 40 procent av den rörliga ersättningen, i det fall den under ett år överstiger 100 000 kronor, upp under tre år innan den betalas ut. För särskilt reglerad personal som har rörliga ersättningsdelar på ett belopp högre än motsvarande 24 månadslöner, skjuts 60 procent av den rörliga upp under tre år, innan den betalas ut eller äganderätten till fondandelar övergår till den anställde. Minst 50 procent av den rörliga ersättningen består av fondandelar som förvaltas av Bolaget vars andelar övergår till den anställde minst ett år efter att de blivit tilldelade. Den uppskjutna ersättningen (både kontant och fondandelar) betalas ut en gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjutits upp. Den första utbetalningen görs först ett år efter det att den rörliga ersättningen bestämdes. Den rörliga ersättningen får inte överstiga 100 procent av den fasta ersättningen.

Rörlig ersättning som skjutits upp betalas endast 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 kan även falla bort helt på samma premisser.

Den fasta ersättningen står för en tillräckligt stor del av den anställdes totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll. Den fasta ersättningen ska vara marknadsmässig och lämplig även i övrigt med hänsyn till företagets långsiktiga prognoser för lönsamhet och likviditet.

Ingen person på Bolaget får en ersättning på 1 miljon euro eller mer per räkenskapsår.

Madrague Capital Partners AB