

Sivers Urban Fonder AB

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Inledning

Syftet med dessa riktlinjer är att säkerställa att Sivers Urban Fonder AB (bolaget) skall uppfylla de krav som uppställs i 9 kap. 3 § FFFS 2013:10, avseende bolagets ersättningspolicy för anställda i ledande strategiska befattningar och för anställd som kan påverka företagets risknivå.

Ersättningspolicyn skall vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering. Den skall motverka ett risktagande som är oförenligt med fondens riskprofil, fondbestämmelser, bolagsordning eller motsvarande regelverk.

Analys av särskilt reglerad personal

Bolaget har två anställda som kan anses påverka risknivån, nämligen VD och portföljförvaltaren som äger 49,9 respektive 50,1 procent i bolaget. Båda har intresse av att få så hög avkastning som möjligt och därmed så hög ersättning till bolaget som möjligt eller alternativt få mer i lön/rörlig ersättning.

Dock innebär strävan efter så hög avkastning som möjligt också ett högre risktagande, vilket kan vara till nackdel för andelsägarna om det slår fel. Därför finns placeringsbegränsningar i fondbestämmelserna samt interna riktlinjer för val och uppföljning av investeringar som anger de ramar som fondens placeringar skall hållas inom. En grundläggande placeringsbegränsning utgörs av Value at Risk (VaR) med ett gränsvärde på 4 procent. Vidare tillämpas ett riskmål om en standardavvikelse på mellan 15 - 25 procent samt sharpekvot för att beräkna fondens riskjusterade avkastning.

Riktlinjer för ersättning

För anställd i bolaget utgår fast lön. Lönen bestäms årsvis och förväntas följa utvecklingen på arbetsmarknaden för liknande arbetsuppgifter

Rörlig ersättning eller så kallad bonus utgår ej.