

AGCM:s ersättningspolicy

AGCM har antagit en ersättningspolicy som innehåller kriterier för fast och rörlig ersättning till anställd personal. Syftet med ersättningspolicyen är i) att befrämja sund och effektiv riskkontroll och att motverka överdrivet risktagande hos bolagets anställda, samt ii) att förhindra att anställda, som arbetar med företagets investeringsverksamhet, agerar på ett sätt som står i strid med investerarnas långsiktiga intressen.

Rörlig ersättning som utbetalas av företaget är, enligt ersättningspolicyen, huvudsakligen baserad på AGCM:s totala resultat efter lämplig riskjustering. Ifråga om anställda vars arbetsuppgifter kan ha väsentlig påverkan på företagets riskprofil tar beräkningen av ersättning också hänsyn till den anställdas individuella prestation. Rörlig ersättning ska alltid baseras på såväl kvantitativa faktorer (d.v.s. företagets och den anställdas resultat) och kvalitativa faktorer (d.v.s. den anställdas efterlevnad av externa och interna regler). Den rörliga ersättningen ska normalt inte överstiga den fasta ersättningen eller, ifråga omanställda som inte kan väsentligen påverka företagets riskprofil, den fasta ersättningen multiplicerad med tre. Utbetalning av rörlig ersättning till anställda som väsentligen kan påverka företagets riskprofil skjuts delvis (med minst 40-60 procent) upp under minst tre år.

Ersättningspolicyen har antagits av styrelsen och har upprättats med biträde av svensk advokatbyrå. Företaget har utsett styrelseledamoten Hans Boberg att ansvara för oberoende utvärdering av ersättningspolicyen och ersättningssystemet och att bereda styrelsens beslut om rörlig ersättning.