

Triol Bostadskreditfond AB

ERSÄTTNINGSPOLICY

1 INLEDNING

Av 9 kap. 3 § Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder framgår att Triol Bostadskreditfond ("Bolaget") ska ha en ersättningspolicy.

Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten (ESMA) har även utfärdat riktlinjer om ersättningspolicy enligt AIFM-direktivet. Bolagets ersättningspolicy, utbetalt belopp och dess tillämpning ska offentliggöras senast i samband med att årsberättelsen för Bolaget offentliggörs. Informationen ska avse förhållandena per balansdagen.

Enligt de ovan nämnda föreskrifterna ska Bolaget ha en ersättningspolicy som dels är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering, dels motverkar ett överdrivet risktagande.

Lön och övriga anställningsvillkor ska vara sådana att Bolaget kan attrahera och behålla kompetenta medarbetare. Anställda ska informeras om vilka kriterier som styr deras ersättning och hur deras resultat bedöms.

Policyn beslutas av styrelsen och omfattar samtliga anställda i Bolaget.

2 DEFINITIONER

I denna policy ska termer och beteckningar ha följande betydelse.

Anställda i ledande strategiska befattningar: Anställda, som utöver den verkställande ledningen, leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i företaget, t.ex. anställda ansvariga för portföljförvaltning, administration eller marknadsföring.

Diskretionär pensionsförmån: En pensionsförmån som ett företag på individuell basis beviljar anställda som en del av deras rörliga ersättning. Detta omfattar inte ackumulerade förmåner som anställda tjänat in enligt villkoren i förvaltarens pensionssystem. Ingen anställd i Bolaget har för närvarande någon diskretionär pensionsförmån.

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner från företaget samt alla belopp som betalas direkt av fonden (inklusive särskild vinstandel) till en anställd. Med ersättningar och förmåner från företaget avses t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av andelar eller aktier i en värdepappersfond eller en alternativ investeringsfond, eller ett instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap

som andelar eller aktier i en alternativ investeringsfond, pensionsavsättningar, avgångsvederlag eller bilförmåner.

Kontrollfunktion: Bolagets funktion eller funktioner för riskkontroll, värdering, regelefterlevnad (compliance) och internrevision eller motsvarande.

Rishtagare: En anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över Bolagets riskprofil; här avses normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för Bolagets räkning, eller på annat sätt påverka Bolagets risk.

Särskilt reglerad personal: Den verkställande ledningen och anställda i följande personalkategorier som företaget har identifierat som särskilt reglerad personal:

- anställda i ledande strategiska befattningar,
- anställda med ansvar för kontrollfunktioner,
- rishtagare, och
- anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

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 företagets eller en alternativ investeringsfonds resultat- eller balansräkning.

Verkställande ledning: Bolagets VD och dennes ställföreträdare samt andra personer i företagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller VD.

3 GRUNDLÄGGANDE ANALYS AVSEENDE RISKER MED BOLAGETS ERSÄTTNINGSPOLICY OCH ERSÄTTNINGSSYSTEM

Av regelverket framgår att Bolaget ska analysera vilka risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Bolaget ska på grundval av analysen identifiera särskilt reglerad personal hos Bolaget.

Inom ramen för analysarbetet har Bolaget dokumenterat och särskilt motiverat om anställda i ledande strategiska befattningar, anställda med ansvar för kontrollfunktioner, rishtagare, och anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

I dagsläget finns det i bolaget ingen anställd vars totala ersättning uppgår eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen. Heltidsanställda i bolaget erhåller fast lön och sedvanlig tjänstepension.

Rörlig ersättning baserad på individuella prestationer och diskretionära pensionsförmåner förekommer i dagsläget inte.

Det åligger Bolagets VD att varje år genomföra ovan angiven analys och presentera ett skriftligt underlag till styrelsen. I det fall personal nyanställs under året ska den verkställande direktören tillse att en prövning görs om den nyanställde ska ingå i kretsen av särskild reglerad personal och i tveksamma underställa styrelsen frågan för beslut.

Bolagets styrelse har med utgångspunkt i VD:s analys beslutat att samtliga anställda ska anses utgöra särskilt reglerad personal enligt den legala definitionen ovan.

4 ERSÄTTNINGSPOLICYNS FÖRENLIGHET MED INTEGRERINGEN AV HÅLLBARHETSRISKER

I enlighet med artikel 5 i Europaparlamentets och Rådets förordning (EU) 2019/2088 ("disclosureförordningen") ska Bolaget inkludera information i denna ersättningspolicy om hur den är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker och offentliggöra denna information på Bolagets webbplats.

En hållbarhetsrisk är, enligt artikel 2.22 i disclosureförordningen, en miljörelaterad, social eller styrningsrelaterad händelse eller omständighet som, om den skulle inträffa, skulle ha en faktisk eller potentiell betydande negativ inverkan på investeringens värde.

Eftersom samtliga anställda i Bolaget endast erhåller fast ersättning som inte är kopplad till värdet på Bolagets investeringar är ersättningsmodellen förenlig med Bolagets integrering av hållbarhetsrisker.

5 ERSÄTTNING TILL KONTROLLFUNKTIONER

Kontrollfunktionerna i Bolaget är outsourcade till externa uppdragstagare. Ersättning är avtalad på förhand och påverkas inte av resultatet i Bolaget.

6 STYRNING OCH KONTROLL

Styrelsen ska besluta om fast och, om Bolaget väljer att införa det, rörlig ersättning till särskilt reglerad personal medan VD, eller den person som han eller hon har delegerat ansvaret till, ska besluta om fast ersättning till personal som inte ingår i kretsen av särskilt reglerad personal.

Mot bakgrund av Bolagets storlek, Bolagets interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet gör Bolaget bedömningen att Bolaget inte har behov att bilda en särskild ersättningskommitté. Det åligger i stället styrelsen att utse en ledamot med särskilt ansvar för att bereda styrelsebeslut om ersättning och åtgärder som angetts ovan. Bolaget har utsett styrelsens ordförande som ansvarig för beredning av besluten. I denna bedömnings- och utvärderingsprocess ska funktionen för riskhantering och funktionen för regelefterlevnad delta.

Den av styrelsen utsedda ledamoten ska dessutom, i vart fall årligen, i samråd med funktionen för regelefterlevnad, utföra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. Vid denna bedömning ska det granskas om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Funktionen för regelefterlevnad ska rapportera resultat av granskningen till styrelsen.

Vid beslut som skulle innebära en jävssituation för en anställd eller styrelsemedlem ska personen avstå att delta i beslutet. Detta kan till exempel gälla beslut om egen ersättning eller beslut om affärstransaktioner där man bedömer att en jävssituation föreligger.