

## Policy nr 15

### Ersättningspolicy

<i>Fastställd av</i>	Styrelsen
<i>Fastställs</i>	Årligen eller i tillägg vid behov
<i>Senast fastställd</i>	11 december 2025
<i>Tillämpningsområde</i>	Alla anställda i Nordkinn
<i>Informationstyp</i>	Intern
<i>Rättslig grund</i>	8 kap. 22 § LAIF, 9 kap. FFFS 2013:10, ESMA's Riktlinjer om en sund ersättningspolicy (ESMA/2013/232 03.07.2013)
<i>Kontakt</i>	Styrelsen

## 1 Inledning

1.1 En förvaltare av alternativa investeringsfonder ska, enligt 9 kap. 4 § FFFS 2013:10, ha en dokumenterad ersättningspolicy som är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering och som ska motverka ett risktagande som är oförenligt med den förvaltade alternativa investeringsfondens riskprofil och fondbestämmelser.

Denna ersättningspolicy utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till förvaltarens storlek och interna organisation samt verksamhets art, omfattning och komplexitet.

Denna policy ska överensstämma med affärsstrategi, mål, värderingar och intressen för förvaltaren och den förvaltade investeringsfonden eller andelsägarna i den alternativa investeringsfonden, samt innehålla en förteckning över åtgärder som ska vidtas för att undvika intressekonflikter. Vidare skall för ersättningar hänsyn tas avseende integrering och hantering av hållbarhetsrisker i bolaget och fonderna.

- 1.2 Denna policy avser att fastställa rutiner för att säkerställa att Nordkinn uppfyller kraven för en ersättningspolicy enligt ovan. Denna policy omfattar samtliga anställda.
- 1.3 Nordkinn har delegerat kontrollfunktioner till externa uppdragstagare och denna policy kommer inte att beröra Ersättning till anställda hos dessa då Ersättning till dessa uppdragstagare betalas i form av fastställt månadsarvode utifrån avtal.

Definierade uttryck ska ha den betydelse som framgår i avsnitt 9 nedan.

## 2 Ansvarsområden och rapportering

- 2.1 Styrelsen ska för samtliga anställda besluta om:
  - Fast Ersättning
  - Rörlig Ersättning
  - Åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna policy.
- 2.2 Styrelsens beslut om all Ersättning skall beredas av Ersättningskommittén i enlighet med principerna i denna policy. Ersättningskommittén utses årligen av Styrelsen, med det antal ledamöter som Styrelsen finner passande. En av de oberoende ledamöterna i Styrelsen ska agera ordförande i Ersättningskommittén.
- 2.3 Regelefterlevnadsfunktionen ska ha ett övergripande ansvar för att regelbundet kontrollera att Nordkinns ersättningssystem överensstämmer med denna policy och externa regler. Vid kontroll ska Regelefterlevnadsfunktionen även se över effektiviteten i rutinerna, åtgärderna, metoderna och liknande som följer av policyn.
- 2.4 Regelefterlevnadsfunktionen ska årligen gå igenom policyn samt påpeka eventuella brister. Regelefterlevnadsfunktionen skall även löpande rapportera om eventuella ändringar i det Externa Regelverket som har relevans för policyn samt säkerställa att sådana ändringar reflekteras i policyn.
- 2.5 Vid behov av uppdateringar av denna policy ska COO förbereda och föreslå skriftliga förslag till Styrelsen.
- 2.6 Regelefterlevnadsfunktionen ska efter genomförd kontroll utifrån fastställd årsplan rapportera till Styrelsen och VD avseende:
  - ersättningssystemets överensstämmelse med policyn och externa regler och eventuella överträdelser av policyn,

- effektiviteten i rutinerna, åtgärderna, metoderna och liknande som följer av policyn.

### 3 Ersättningsfilosofi och riskanalys

#### *Allmänna överväganden*

- 3.1 Denna policy grundar sig på insikten om att långsiktig framgångsrik verksamhet grundar sig på att Nordkinns värderingar stöds av samtliga anställda.
- 3.2 Vid bestämmande av Ersättningar, vilka föreslås av VD, ska Styrelsen ta hänsyn till och tillämpa följande principer:
- Ersättning ska vara förenlig med och främja en effektiv riskhantering samt inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande.
  - Ersättning ska vara förenlig med och främja hållbarhet både avseende fonderna och bolaget.
  - Ersättning till anställda ska vara marknadsmässig och säkerställa Nordkinns tillgång till anställda med den kompetens som behövs för Nordkinns verksamhet och mål.
  - Ersättning ska utformas så att den främjar samarbete och på ett sådant sätt att den inte medför intressekonflikter i verksamheten.
  - Ersättning ska utformas så att Ersättningen uppmuntrar anställd att nå individuella mål.
  - Nordkinns totala Ersättningar för en enskild period ska inte äventyra Nordkinns förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel.
  - Ersättning till enskilda anställda ska inte motverka Nordkinns långsiktiga intressen.
  - Ersättning ska utformas utan hänsyn till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

#### *Riskanalys*

- 3.3 Nordkinn bedriver förvaltning av alternativa investeringsfonder. Verksamheten bedrivs i Sverige och Norge. Ett sunt risktagande ingår som en del i Nordkinns affärsstrategi. Konkurrenskraftiga ersättningsystem kan, i vissa fall, vara en viktig del i arbetet att attrahera, behålla och motivera den bästa kompetensen. Det är av stor vikt att säkerställa att total Ersättning till de anställda inte riskerar att leda till oproportionerligt risktagande. Det är mot bakgrund av samtliga dessa omständigheter som denna policy beslutats.

- 3.4 Enligt FFFS 2013:9 och FFFS 2013:10] utgör följande personalkategorier som särskilt reglerad personal: Den verkställande ledningen och anställda i följande personalkategorier som Bolaget har identifierat som särskilt reglerad personal enligt: 1. anställda i ledande strategiska befattningar, 2. anställda med ansvar för kontrollfunktioner, 3. risktagare, och 4. anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen
- 3.5 Nordkinn ska på grundval av analysen av de risker som bedömts förenade med Nordkinns ersättningspolicy och ersättningssystem, utifrån individuella arbetsuppgifter identifiera de personer inom verkställande ledningen samt anställda i nedan angivna personalkategorier som *inte väsentligen* anses kunna påverka Nordkinns eller Nordkinns fonders riskprofil, och därför inte ska anses tillhöra Nordkinns särskilt reglerade personal. Analysen görs utifrån Bilaga 1, Riskanalysen, vilken även ska omfatta dokumentation och särskild motivering till ställningstagandet.
1. *anställda i ledande strategiska befattningar*, anställda som, utöver den verkställande ledningen, leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i Nordkinn.
  2. *anställda med ansvar för kontrollfunktioner*, såsom Nordkinns funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad (compliance) och internrevision.
  3. *risktagare*, anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över Nordkinns eller en av Nordkinns förvaltade fonders riskprofil.
  4. *anställda vars totala ersättning uppgår till*, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.
- 3.6 Nordkinn ska med samma analys som under 3.4. utifrån individuella arbetsuppgifter även identifiera de personer som anses kunna påverka Nordkinns eller Nordkinns fonders riskprofil. Om så är fallet, ska dessa personer tillhöra Nordkinns särskilt reglerade personal. Analysen görs utifrån Bilaga 1, Riskanalysen, vilken även ska omfatta dokumentation och särskild motivering till ställningstagandet.
- 3.7 Styrelsens beslut om införande av denna policy har föregåtts och grundats på en analys av vilka risker som är förenade med Nordkinns ersättningssystem.
- 3.8 På uppdrag av Styrelsen ska Ersättningskommittén genomföra en riskanalys i enlighet med Bilaga 1, som följer ESMA:s riktlinjer om en sund ersättningspolicy enligt AIFM-direktivet (03.07.2013

ESMA/2013/232) av risker samt övriga aspekter kopplade till Fast och Rörlig Ersättning.

#### 4 Ersättningar

##### *Allmänt*

- 4.1 Bolagets Partners erhåller endast Fast Ersättning (i enlighet med gällande aktieägaravtal).
- 4.2 Rörlig Ersättning skall endast utgå i det fall Styrelsen tagit beslut om det i enlighet med avsnitt 2.1, och då bara för anställda som inte är Partners.
- 4.3 Nivån på Fast Ersättning till Partners fastställs av Ersättningskommittén.
- 4.4 Ersättning till styrelseledamöter samt arvode till Nordkinns externa revisor fastställs på Nordkinns årsstämma. Nordkinns styrelseledamöter erhåller ett fast årligt styrelsearvode. Nordkinns revisor erhåller ett rörligt arvode utifrån fastställt timarvode.
- 4.5 Ersättning till anställda ska fastställas med hänsyn till den anställdes arbetsuppgifter, vad och hur den anställda presterar samt marknadsförhållandena.
- 4.6 Bolaget får inte lämna garanterad Rörlig Ersättning annat än i samband med nyanställning. Vid uppsägning av anställd ska Ersättning under uppsägningstiden inte överstiga vad som överenskommit i den anställdes anställningsavtal. Ersättning som utgår till en anställd i samband med att anställningen upphör ska stå i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden.

##### *Balans mellan Fast Ersättning och Rörlig Ersättning*

Vid Rörlig Ersättning gäller kravet på att Fast Ersättning ska stå för en så stor del av den anställdes Ersättning att det ska vara möjligt att sätta ned den Rörliga Ersättningen till noll.

Den Rörliga Ersättningen som betalas till en anställd som identifierats som särskilt reglerad personal kan som mest uppgå till en gång den Fasta Ersättningen. Eventuella undantag från detta ska beslutas av Styrelsen

##### *Åtgärder för att undvika intressekonflikt*

- 4.7 För att undvika intressekonflikt vid utformning av Ersättning/Rörlig Ersättning skall följande beaktas vid utformning av de individuella målen:

De individuella målen skall utformas på ett sådant sätt att de är förenliga med:

- intressena för Nordkinns investerare,
- Nordkinns långsiktiga intressen,
- Ersättningsstrukturen för kontrollfunktionernas personal får inte äventyra deras oberoende eller ge upphov till intressekonflikter i personalens funktion som rådgivare åt ersättningskommittén, tillsynsfunktionen och/eller ledningsorganet. Om ersättningen till kontrollfunktionerna omfattar en del som grundas på AIF-förvaltarens allmänna resultatkriterier ökar risken för intressekonflikter,
- hållbarhetsrisker,
- riskprofilen för de fonder Nordkinn förvaltar, samt
- med fondbestämmelserna för de fonder Nordkinn förvaltar

Vidare har bolaget fastställt en instruktion för hantering av intressekonflikter, se *Instruktion för hantering av intressekonflikter* samt för en logg över faktiska identifierade intressekonflikter.

## 5 Uppskjutande

### *Särskilt reglerad personal*

För att åstadkomma ett långsiktigt riskperspektiv ska följande gälla för särskilt reglerad personal.

Om inte Styrelsen beslutar annat, ska för särskilt reglerad personal minst 40 % av utdelningen eller överlåtelsen av rörlig ersättning skjutas upp under tre år, innan den betalas ut eller äganderätten till andelar går över på den anställde.

När Nordkinn beslutar om hur stor del av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp och hur länge, ska hänsyn tas till den innehavsperiod som rekommenderas till investerare i den berörda värdepappersfonden eller, i förekommande fall, den alternativa investeringsfonden.

Bolaget ska betala ut uppskjuten ersättning en gång om året jämnt fördelat över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den

första utbetalningen får göras först ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

### *Övrig personal*

Beträffande personal som inte ingår i kretsen av särskilt reglerad personal behöver utbetalning av beslutad rörlig ersättning inte skjutas upp. Ersättning behöver dessutom inte till någon del utgöras av andelar i en fond som förvaltas av Bolaget.

## **6 Utbetalning i fondandelar**

Nordkinn ska se till att minst 50 % av den rörliga ersättningen till särskilt reglerad personal består av andelar i den alternativa investeringsfond som den anställde utför arbetsuppgifter för.

Den anställde får inte förfoga över tilldelade andelar under minst ett år efter det att äganderätten till instrumenten har gått över till den anställde.

## **7 Bortfall av ersättning**

För det fall det i efterhand framkommer att underlaget för resultatmätningen för visst år är felaktigt, gäller att rörlig ersättning som uppskjutits ska kunna minskas eller helt ställas in. Rörlig ersättning ska endast betalas ut, eller övergå till den anställde, till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och motiverat med hänsyn till den berörda värdepappersfondens, affärsenhetens och den anställdes resultat.

Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna falla bort helt av samma skäl.

## **8 Offentliggörande av uppgifter om Ersättningar**

8.1 Nordkinn ska informera samtliga anställda om vilka principerna som styr de anställdas Ersättning samt om hur deras resultat bedöms.

8.2 Nordkinn ska offentliggöra en redogörelse för Nordkinns Ersättningar i samband med att årsberättelsen fastställs. Redogörelsen ska ha det innehåll som anges i 10 kap. 6 § LAIF.

5.3 Nordkinn ska på sin hemsida offentliggöra information sin om hur ersättningspolicyn är förenlig med integrering av hållbarhetsrisker. Redogörelsen ska ha det innehåll som anges i Artikel 5, SFDR.

## 9 Arkivering

Följande handlingar ska arkiveras hos VD:

- Rapporter till Styrelsen och VD från Regelefterlevnadsfunktionen enligt avsnitt 2.3 ovan.
- Genomförd riskanalys i enlighet med Bilaga 1.
- Väsentliga ersättningsbeslut som fattas enligt denna policy.

## 10 Allmänna bestämmelser

- 10.1 Denna policy är en del av Nordkinns Interna Regelverk som utgör och som sätter den eftersträvade standarden för Nordkinns verksamhet och för dess interna kontrollmiljö inklusive Nordkinns arbete för att identifiera, mäta, leda och kontrollera dess risker.
- 10.2 Denna policy är tillämplig utöver det Externa Regelverket.
- 10.3 För det fall denna policy och det Externa Regelverket är oförenliga (inklusive tvingande bestämmelser i bolagsordning), ska de senare äga företräde.
- 10.4 Anställd kan vända sig till Regelefterlevnadsfunktionen, Ersättningskommittén eller Styrelsen när tveksamheter uppstår ifråga om tolkning av eller tillämpning av denna policy.
- 10.5 Regelefterlevnadsfunktionen ska tillse att anställda hos Nordkinn kontinuerligt informeras om ändringar i denna policy. Nyanställda ska vid anställning informeras om innehållet i denna policy.

## 11 Definitioner

Följande uttryck ska ha den betydelse som framgår nedan:

**Ersättning:** Alla typer av och förmåner från Nordkinn samt alla belopp som betalas direkt av fonden (inklusive särskild vinstandel) till anställd. Med ersättningar och förmåner från Nordkinn avses till exempel kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av andelar eller aktier i en alternativ investeringsfond, eller ett instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap som andelar eller aktier i en alternativ investeringsfond, pensionsavsättningar, avgångsvederlag eller bilförmåner.

**Ersättningskommittén:** Kommitté som utses årligen av styrelsen enligt avsnitt 2.2.

**Externt Regelverk:** Skyldigheter som följer av LAIF och andra författningar, EU lagstiftning, förordningar, föreskrifter från

Finansinspektionen och andra myndigheter samt relevanta rekommendationer från Europeiska Värdepappersmyndigheten (ESMA).

**Fast Ersättning:** Ersättning som inte utgör Rörlig Ersättning.

**FFFS 2013:10:** Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:1) om förvaltare av alternativa investeringsfonder.

**Förordningen:** Kommissionens delegerade förordning 231/2013 av den 19 december 2012.

**Internt Regelverk:** Policy- och styrdokument, riktlinjer, instruktioner eller andra skriftliga dokument som fastställts av Styrelsen eller VD och genom vilken verksamheten i Nordkinn styrs.

**LAIF:** Lagen (2013:561) om förvaltare av alternativa investeringsfonder.

**Nordkinn:** Nordkinn Asset Management AB.

**Partners:** Arbetande delägare i Nordkinn.

**Regelefterlevnadsfunktionen:** Advisense AB.

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

**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 Nordkinns eller fondens resultat- eller balansräkning.

**SFDR:** Disclosureförordningen (EU) 2019/2088

**Styrelsen:** Nordkinns styrelse.

**Särskilt reglerad personal:** medarbetarkategorier, inbegripet den verkställande ledningen, rishtagare, kontrollfunktioner och alla anställda vars totala ersättning är så hög att de hamnar i samma ersättningsklass som den verkställande ledningen och rishtagare, som i tjänsten utför verksamhet som väsentligt påverkar riskprofilen eller riskprofilerna för de AIF-fonder som de förvaltar samt medarbetarkategorier i den eller de enheter till vilka portföljförvaltnings- eller riskhanteringsfunktioner har delegerats, som i tjänsten utför verksamhet som väsentligt påverkar riskprofilen eller riskprofilerna för de AIF-fonder som förvaltas av

AIF-förvaltaren.

**Verkställande ledningen:** VD och dennes ställföreträdare samt andra personer i Nordkinns ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför Styrelsen eller VD.

**VD:** Nordkinns verkställande direktör.

\*\*\*\*\*

## Bilaga 1, Riskanalys

ERSÄTTNINGSKOMMITTÉNS PROTOKOLL	Datum:	
Ersättningskommitténs medlemmar Peter Hansson, Nordkinns ordförande Karin Söderqvist Lindoff, Ledamot	Inkomstår:	
	Anställd:	

### Total ersättning ÅÅÅÅ

Fast ersättning ÅÅÅÅ
Rörlig ersättning ÅÅÅÅ
Total ersättning ÅÅÅÅ

### Riskanalys av Ersättningskommittén

#### Bedömning av ersättningens rimlighet

Ersättningskommittén har inför fastställande av Förnamn Efternamns totala ersättning säkerställt att den:

- följer 9 kap. 4§ FFFS 2013:10, ESMA:s riktlinjer angående en sund ersättningspolicy samt Nordkinns interna ersättningspolicy,
- är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering,
- är förenlig med och främjar hållbarhet både avseende fonderna och bolaget,
- motverkar ett risktagande som är oförenligt med den förvaltade alternativa investeringsfondens riskprofil och fondbestämmelser,
- överensstämmer såväl med andelsägarnas intresse som med Nordkinns strategi, mål, värderingar och intressen samt
- rörliga delen av ersättningen är diskretionär och beaktar den anställdes utförda arbete utefter mål fördefinierade i MBOs (Management by Objectives)

#### Identifiering om särskild reglerad personal

Identifiering om Förnamn Efternamn tillhör någon av de personalkategorier som anges i FFFS 2013:10 1 kap. 9 § 10 p:

	Omfattas av definitionen	Omfattas inte av definitionen
Verkställande ledning		
Anställd i ledande strategisk befattning		
Anställd med ansvar för kontrollfunktioner		
Risntagare		
Total ersättning uppgår till eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen		

#### Bedömning av personens möjlighet att påverka AIF-förvaltarens eller de förvaltade alternativa investeringsfondernas riskprofil

I enlighet med FFFS 2013:10, 9 kap 5 §, om anställd i någon av de personalkategorier som anges ovan, inte väsentligen anses kunna påverka Nordkinns eller de av Nordkinn förvaltade alternativa investeringsfondernas riskprofil, och därför inte ska anses tillhöra Nordkinns särskilt reglerade personal skall detta motiveras och dokumenteras:

	Analys	Motivering
Anställdes grad av inflytande på Nordkinns riskprofil		

Anställdes grad av inflytande på riskprofilen i de fonder Nordkinn förvaltar			
<p><i>Ersättningskommitténs slutsatser</i></p> <p>Utifrån ovanstående analys gör Ersättningskommittén bedömningen att den anställda skall/inte skall klassas som särskilt reglerad personal.</p>			