

Informasjon om variabel godtgjørelse i Eika Kapitalforvaltning -

Eika Kapitalforvaltning har en variabel godtgjørelsesordning for selskapets ansatte som er vedtatt av selskapets styre. Ordningen er etablert i samsvar med forskrift til verdipapirfondloven kapittel 2, del XI.

Fast godtgjørelse til selskapets ansatte er basert på den ansattes kompetanse, erfaring og posisjon. Eika Kapitalforvaltning har som lønnspolicy å tilby konkurransedyktige betingelser uten å være lønnsledende.

Variabel godtgjørelse skal motivere de ansatte til å levere høy kvalitet, gode resultater for kunder og selskapet på kort og lang sikt. Variabel godtgjørelse fastsettes på bakgrunn av operative og strategiske mål og beregnes på grunnlag av tre faktorer:

- resultat og måloppnåelse i selskapet og kunder,
- resultat og måloppnåelse i den aktuelle avdelingen og
- resultat og måloppnåelse til den enkelte ansatte.

Vurderingen av resultat og måloppnåelse skal skje over en periode på tre år der det er naturlig.

Ledende ansatte og ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for selskapets risikoeksponering samt ansatte som har en godtgjørelse som er lik eller overstiger noen av de ledende ansatte i selskapet omfattes av den særskilte godtgjørelsesordningen. Dette omfatter foruten administrerende direktør og selskapets ledergruppe også ansatte i salgs- og markedsavdelingen, forvaltere av verdipapirfond, leder for operations, leder for oppgjør og leder for mid office.

For ansatte inkludert i den særskilte godtgjørelsesordningen, skal sammensetningen mellom fast og variabel godtgjørelse være balansert og ligge innenfor en ratio som ikke skal overstige 1:3. Den faste godtgjørelsen skal være så høy at selskapet kan unnlate å utbetale variabel godtgjørelse. Halvparten av den variable godtgjørelsen skal holdes tilbake og utbetales gradvis over en treårsperiode. Den tilbakeholdte delen blir plassert i selskapets verdipapirfond før utbetaling til den ansatte. Selskapet kan beslutte at tildelt bonus (herunder avkastning) skal reduseres eller falle helt bort dersom (a) resultatutviklingen eller risikoen i selskapet endrer seg negativt, (b) forutsetningene/premissene for bonustildelingen viser seg å være uriktige/misvisende eller (c) det foreligger særlige forhold knyttet til den aktuelle ansatte som tilsier reduksjon eller bortfall.

Godtgjørelse skal også hensynta ansattes bidrag til selskapets mål og forpliktelser knyttet til bærekraft, herunder integrering av bærekraftsrisiko i forvaltningen og investeringsrådgivningen.

Ansatte med kontrollansvar (compliance- og risikofunksjonen) mottar ikke variabel godtgjørelse. Styremedlemmer mottar kun fast godtgjørelse.