

Ersättningspolicy för Ericsson & Partners Förmögenhetsförvaltning AB

Denna policy gäller för ersättningssystem hos Ericsson & Partners Förmögenhetsförvaltning AB (Ericsson & Partners) och gäller för samtliga anställda. Instruktionen utgår från bestämmelser i lagen om värdepappersmarknaden, från Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565 av den 25 april 2016 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU vad gäller organisatoriska krav och villkor för verksamheten i värdepappersföretag, och definitioner för tillämpning av det direktivet ("den delegerade förordningen") och Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning samt FFFS 2014:22 om ändring av FFFS 2011:1.

Policyn omfattar följande områden:

- A. Beslutsprocess**
- B. Affärsstrategi och mål**
- C. Riskanalys**
- D. Ersättningar**
- E. Kontroll**
- F. Uppskjutande**
- G. Offentliggörande**

Vid utformningen av denna policy har styrelsen beaktat den verksamhet Ericsson & Partners bedriver samt verksamhetens komplexitet och omfattning.

A. Beslutsprocess

Styrelsens ordförande och VD har ansvaret för att styrelsen årligen fastställer en ersättningspolicy, efter att ha inhämtat rådgivning från bolagets Compliance Officer. Inför beslut ska underlag och dokumentation utarbetas av VD som informerar styrelsen om gällande avtal och strukturen på ersättningssystem. Styrelsen ska besluta om ersättningar till VD, vice VD och till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Ericsson & Partners kontrollfunktioner samt om åtgärder för att följa upp denna ersättningspolicy. Styrelsens beslut ska tillsammans med beslutsunderlag arkiveras tillsammans med styrelseprotokoll. VD ansvarar för den dagliga tillämpningen av ersättningspolicy och övervakningen av efterlevnadsrisker relaterade till policyn.

B. Affärsstrategi och mål

Ericsson & Partners är experter på att ta fram individanpassade och bolagsspecifika lösningar avseende förmögenhetsförvaltning. Ericsson & Partners verksamhet ska alltid bedrivas med låg risk och god intern kontroll.

C. Riskanalys

Styrelsens ordförande och VD har ansvaret för att Ericsson & Partners årligen gör en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bolagets

riskprofil. I denna analys beaktas samtliga risker som Ericsson & Partners är eller kan komma att bli exponerat för vilket även innefattar de risker och eventuella intressekonflikter som är förenade med denna ersättningspolicy och Ericsson & Partners ersättningssystem. Denna riskanalys ska dokumenteras. Av denna riskanalys framgår att Ericsson & Partners har bedömt att bolagets VD och vice VD samt portföljförvaltare har en väsentlig påverkan på bolagets riskprofil. Ericsson & Partners bedriver inte handel med finansiella instrument för egen räkning, tar inte emot medel på konto, lämnar ej krediter eller bedriver garantigivning vilket medför att risknivån i egen balansräkning är mycket begränsad.

D. Ersättningar

Ericsson & Partners ersättningssystem ska främja en sund och effektiv riskhantering samt motverka överdrivet risktagande. Systemet ska uppmuntra till långsiktighet och stabilitet i verksamheten. Ericsson & Partners ersättningssystem syftar vidare till att individuella personer ej ska ha incitament att ta onödiga risker. Ersättningssystemet får inte vara utformat så att de anställda belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med bolagets skyldighet att iaktta kundernas intressen.

Den totala ersättningen ska bestå av fast ersättning inkluderande pensionsavsättningar och andra förmåner. Utöver nämnda ersättning kan enskilda anställda, från tid till annan, även erhålla rörlig ersättning.

Fast ersättning

Alla anställda erhåller en fast på förhand bestämd ersättning som månadslön. Fast ersättning ska vara individuell, marknadsanpassad och konkurrenskraftig samt vara differentierad utifrån relevant yrkeserfarenhet och ansvarsområde enligt vad som anges i den anställdes arbetsbeskrivning. Den fasta ersättningen ska alltid stå för en tillräckligt stor del av den anställdes totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta den eventuella rörliga ersättningen till noll.

De anställda erhåller tjänstepension på marknadsmässiga villkor.

Andra ersättningar än kontanta ersättningar kan bestå av bilförmån, sjukförsäkring och bidrag för friskvård m.m.

Rörlig ersättning

Utöver fast ersättning kan VD, vice VD, portföljförvaltare och/eller investeringsrådgivare även erhålla rörlig ersättning. Rörlig ersättning ska återspegla en hållbar och riskjusterad prestation samt prestation utöver det som krävs för att uppfylla kraven i den anställdes arbetsbeskrivning. Rörlig ersättning ska vara förenlig med en sund och effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande.

De totala rörliga ersättningarna ska inte överstiga 100 % av de fasta ersättningarna. Begränsningen gäller individuellt per anställd. Mätningen av sådant resultat som ska ligga till grund för rörlig ersättning ska vara grundad på en period om minst ett kalenderår. Rörlig ersättning kan i vissa fall vara pensionsgrundande.

Kriterierna för rörlig ersättning får inte utformas så att de kan skapa incitament som kan påverka bolagets anställda att främja sitt eget eller bolagets intresse på ett sätt som kan vara skadligt för bolagets kunder. Kriterierna får inte heller vara utformade så att de anställda väljer att investera i ett visst finansiellt instrument när ett annat instrument bättre passar kunden och kundens portfölj. Rörlig ersättning får därför inte vara kopplad vissa produkter.

Den rörliga ersättningen, som inte är på förhand bestämd till belopp eller storlek, fastställs för varje enskild anställd utifrån resultatet av den anställdes individuella prestationer, i relation till för den anställdes uppsatta individuella mål. De individuella målen baseras på den anställdes och bolagets övergripande mål och baseras både på finansiella och icke-finansiella kriterier. De finansiella och icke-finansiella kriterier som beaktas ska specificeras och dokumenteras i den enskilde anställdes anställningsavtal.

Rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil, inbegripet ersättning som skjutits upp, får endast betalas ut eller övergå till den anställda om det är försvarbart med hänsyn till bolagets finansiella situation och motiverat enligt bolagets resultat och den anställdes arbetsinsats. Bolaget har även rätt att återta meddelad men ej utbetald rörlig ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil om synnerliga skäl föreligger. Med synnerliga skäl avses att grunden för beräkningen av den rörliga ersättningen är felaktig eller den anställda har begått allvarliga regelöverträdelser.

Vidare kontrollerar styrelsen och VD med hjälp av Compliance Officer att totala rörliga ersättningar inte begränsar bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

E. Styrning

Styrelsens ordförande ska utföra en oberoende bedömning av bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem, bereda styrelsebeslut om ersättning till VD, vice VD och till eventuella anställda som har det övergripande ansvaret för någon av företagets kontrollfunktioner samt bereda styrelsebeslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av företagets ersättningspolicy. I beredningen ska styrelsens ordförande ta hänsyn till aktieägares, investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen. Styrelsens ordförande måste ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och ersättning för att kunna utföra denna funktion och får inte ingå i bolagets verkställande ledning.

F. Kontroll

Av styrelsen utsedd person ska minst en gång årligen granska om företagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicy. Denna utsedda person ska senast i samband med att årsredovisningen fastställs rapportera resultatet av granskningen till styrelsen. Löpande kontroller av Ericsson & Partners verksamhet görs av bolagets Compliance Officer, Risk Controller och VD samt från tid till annan av bolagets internrevisor.

G. Uppskjutande

För anställda som erhåller rörlig ersättning ska utbetalning av rörlig ersättning som under ett år uppgår till minst 100 000 kronor ske i enlighet med 4 kap. 6 § i FFFS 2011:1. Utbetalning ska även ske efter att en anställd slutat sin anställning om ersättningen är hänförlig till den anställdes tid i bolaget.

Bolaget kommer att utnyttja möjligheten till pro rata-utbetalning av rörliga ersättningar i enlighet med FFFS 2011:1. Den uppskjutna ersättning kommer att betalas ut en gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras först ett år efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

Ingen anställd som erhåller uppskjuten rörlig ersättning får använda sig av en personlig risksäkringsstrategi eller försäkringar som kompenserar för den eventuellt uteblivna ersättningen. Detta dokumenteras i den enskilde anställdes anställningsavtal.

H. Offentliggörande

Ersättningspolicyn finns tillgänglig på Ericsson & Partners hemsida. Ericsson & Partners ska även på sin hemsida förklara hur de krav på ersättningspolicy och ersättningssystem som ställs på bolaget uppfylls.

Malmö den 11 februari 2020
Styrelsen

Ericsson & Partners Förmögenhetsförvaltning AB