

Information on ersättningssystem och -principer

för Söderberg & Partners Wealth Management AB, org. nr. 556674-7456, nedan benämnt Bolaget. Informationen grundar sig på den interna Ersättningspolicyn som Bolagets styrelse antagit. Policyn ses över och fastställs vid behov, dock minst årligen. Policyn är tillämplig för samtliga anställda i Bolaget samt samtliga anställda i Bolagets anknutna ombud.

1. Inledning

Syftet med Bolagets ersättningssystem är att det ska främja en sund och effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande bland anställda. Bolagets ersättningssystem ska vid var tid vara utformat så att det dels gynnar Bolagets långsiktiga intressen, dels överensstämmer med gällande rätt och principer som har upprättats i syfte att skydda Bolagets kunder, investerare och aktieägare. Bolagets ersättningssystem är könsneutralt innebärandes att ersättningen ska vara lika för kvinnor och män som utföra lika eller likvärdigt arbete.

Bolaget ska beskriva, dokumentera och öppet redovisa hur Bolagets ersättningar till anställda fastställs. Redovisningen ska ske årligen för föregående kalenderår och gällande Särskilt reglerad personal, som definieras av lagtext samt utvecklas av internt regelverk, ska en ytterligare redovisning offentliggöras.

2. Ersättningsuppdelning

Det ska finnas en balans mellan rörlig och fast ersättning. Den fasta ersättningen ska sättas utifrån den anställdes kompetens, kvalifikationer och ansvarsområden. Ingen personalkategori tillåts erbjuda rörlig ersättning som överstiger den fasta ersättningen och den rörliga ersättningen ska baseras på det riskjusterade vinstmålet. Ingen anställd har garanterad rörlig ersättning förutsatt att inte Verkställande direktören har gett sitt godkännande.

Rörlig ersättning till Anställda som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen får inte bestämmas utifrån antalet distribuerade försäkringar, premiernas storlek, försäkringarnas löptid eller andra kvantitativa kriterier, som direkt kan kopplas till kunders val vid tillfället för försäkringsdistribution. Rörlig ersättning får inte utformas på ett sätt som innebär en risk för att möjligheten att agera i kundens intresse försämras.

3. Resultatbedömning

De finansiella och icke-finansiella, kvalitativa kriterier som Bolaget lägger till grund för beslut om ersättning specificeras och dokumenteras genom de årliga utvecklingssamtal som hålls mellan en anställd och dennes närmaste chef. Hur kriterierna definieras liksom hur utvärdering och dokumentation ska ske framgår av särskild instruktion. Av instruktionen ska det bland annat framgå hur hållbarhetsrisker och -aspekter kan påverka ersättningen och att den anställda i sitt arbete ska verka för Bolagets fastställda hållbarhetsmål och agera enligt Bolagets upprättade Hållbarhetspolicy. Bolaget ska vidare

ta hänsyn till kostnaderna för att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. En fullgod regelefterlevnad, avseende såväl interna som externa regler, är alltid ett kriterium för att erhålla Rörlig Ersättning. Rörliga Ersättningar till anställda inom kontrollfunktioner får inte utformas så att funktionens objektivitet och integritet kan komma att äventyras.

4. Styrning

Styrelsen har det yttersta ansvaret för att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp. Styrelsen beslutar om ersättning till den Verkställande ledningen, ersättning till anställda som ansvarar för någon av Bolagets kontrollfunktioner samt om de åtgärder som ska vidtas för att följa upp tillämpningen av ersättningspolicyn.

Bolaget har utsett en styrelseledamot att ansvara för:

- i) beredning av styrelsebeslut avseende ersättning till den Verkställande ledningen,
- ii) beredning av styrelsebeslut avseende ersättning till anställda som ansvarar för någon av Bolagets kontrollfunktioner, och
- iii) beredning av styrelsebeslut avseende åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bolagets ersättningspolicy

Utsedd styrelseledamot ska årligen göra en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem. I beredningen av styrelsebeslut enligt ovan ska hänsyn tas till aktieägares, investerars och övriga intressenters långsiktiga intressen.

5. Uppföljning och kontroll

Bolaget har utsett funktionen för internrevision att utgöra oberoende kontrollfunktion avseende uppföljning och kontroll av Bolagets ersättningspolicy. Den oberoende kontrollfunktionen ska årligen granska huruvida Bolagets ersättningssystem överensstämmer med antagen Ersättningspolicy.

Resultatet av granskningen ska rapporteras till styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställs. För det fall kontrollfunktionen finner att Bolagets ersättningar till enskilda anställda avviker från denna ersättningspolicy ska rapportering till styrelsen ske omgående.