

Ersättningspolicy

för Söderberg & Partners Wealth Management AB, org. nr. 556674-7456, nedan benämnt Bolaget.

1. Inledning

Värdepappersbolag ska ha en ersättningspolicy som styr hur Rörliga Ersättningar (enlig definitionen nedan) till anställda hanteras. Syftet med ersättningspolicyn är att den ska främja en sund och effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande bland anställda. Vidare beskriver ersättningspolicyn hur ersättningssystemet är uppbyggt, dess tillämpning och uppföljning.

Denna ersättningspolicy har upprättats i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter 2014:22 om ersättningssystem i bl.a. värdepappersbolag, nedan benämnda Föreskrifterna. Vidare har ESMA:s samt EBA:s riktlinjer beaktats vid framtagandet av denna policy.

Bolaget ska beskriva, dokumentera och öppet redovisa hur Bolagets ersättningar till anställda fastställs.

2. Definitioner m.m.

Affärsområden: Bolaget är uppdelat i fyra affärsområden: Kapitalrådgivning, Förmögenhetsrådgivning, Humle och Institutionell rådgivning.

Anställda i ledande strategiska befattningar: Ledningsgruppen samt ansvariga för kontrollfunktioner.

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner till en anställd (t.ex. kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag eller bilförmåner).

I Bolaget förekommer följande typer av Ersättning: avgångsvederlag, Rörlig Ersättning, friskvårdsbidrag, kontant lön, pensionsavsättningar och bilförmåner. I Bolaget förekommer ej diskretionära pensionsförmåner. Garanterade Rörliga Ersättningar kan i undantagsfall förekomma i samband med nyanställning. Sådana ersättningar är i sådana fall begränsade till de första 6 månaderna. Vid anställningens upphörande ska Bolaget göra en bedömning av den anställdes prestationer under anställningstiden varvid uppskjutandereglerna och utbetalningsreglerna enligt nedan ska tillämpas på samma sätt som om den anställda fortsatt vara anställd i Bolaget.

Extraordinär ersättning: Sådan ersättning som avses i Artikel 4 punkt 1 och punkt 5 i kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014.

Funktioner: Enheter i Bolaget vars tjänster nyttjas inom flera Affärsområden. Bolgets tre Funktioner utgörs av Investment Management, IT och Operations.

Kriterier risktagare: De kriterier som anges i Artikel 3 (604/2014), Artikel 4 (604/2014) samt eventuella andra kriterier som identifierats i Bolagets årliga analys som görs i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter väsentligen kan påverka Bolagets riskprofil.

Ledningsgruppen: Verkställande direktör, vice verkställande direktör, Affärsområdesansvariga, chef Operations samt ansvariga för Investment Management

Särskilt reglerad personal¹: Anställda som träffas av Kriterier risktagare. Normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för Bolagets räkning eller på annat sätt påverka Bolagets risker.

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 resultat- eller balansräkning.

Uppskjuten Ersättning: Sådan Ersättning som i enlighet med Föreskrifterna ska skjutas upp i minst tre till fem år innan den utbetalas till den relevanta anställde.

Verkställande ledning: Verkställande direktör, vice verkställande direktör, Affärsområdesansvariga, chef Operations samt ansvariga för Investment Management

3. Bolagets verksamhet

Bolaget tillhandahåller investeringsrådgivning och portföljförvaltning till såväl icke-professionella som professionella kunder. Bolaget bedriver även investeringstjänster genom anknutna ombud. Vidare har Bolaget tillstånd att bedriva försäkringsförmedling avseende livförsäkringar.

Bolaget har följande tillstånd; diskretionär portföljförvaltning, placering av finansiella instrument utan fast åtagande, utföra valutatjänster i samband med investeringstjänster, utarbeta och sprida analyser, ta emot kunders medel på konto, förvara finansiella instrument och ta emot medel med redovisningsskyldighet, försäkringsförmedling, utförande av order, investeringsrådgivning, lämna kredit för genomförande av transaktion och förvaltare av fondandelar och mottagande och vidarebefordran av order.

Bolaget köper in tjänster avseende ekonomi, kommunikation & HR, juridik, IT och internrevision från andra bolag.

¹ I denna riktlinje definieras Särskild reglerad personal utifrån kriterierna för risktagare i 604/2014. Notera att definitionen i denna riktlinje således skiljer sig från definitionen av Särskilt reglerad personal i grundförfattningen FFFS 2011:1.

4. Risker i Bolagets verksamhet

Bolaget har antagit riktlinjer för hantering och kontroll av risker. Bolaget har gjort bedömningen att följande risker som identifieras och utvecklas närmare i dessa riktlinjer är relevanta och kan ha påverkan på ersättningspolicyn och de ersättningssystem som finns i Bolaget:

- Operativ risk, med vilket avses risker för förluster till följd av inte ändamålsenliga eller inte fungerande interna förfaranden eller system eller p.g.a. mänskliga fel eller yttre händelser. I operativ risk innefattas:
 - risker relaterade till rådgivning och förvaltning,
 - implementationsrisker,
 - legala risker,
 - risker relaterade till avtal och rättshandlingar
 - regelefterlevnad
 - rättsliga processer
 - fysiska risker och säkerhet,
 - risker i interna processer,
 - IT-relaterade risker inklusive risker relaterade till modeller, och
 - risker relaterade till oegentligheter
- Affärsrisk; med vilken avses ryktesrisk och strategisk risk.
 - Bolagets ryktesrisk är hänförlig till situationer då Bolaget av någon anledning får dåligt rykte på marknaden, t.ex. genom missnöjda kunder.
 - Bolagets strategiska risk är hänförlig till strukturella förändringar i grundförutsättningarna för marknaden och Bolagets affärsstrategier samt risker kopplade till Bolagets affärsmodeller och resultatvolatilitet. Bolagets strategiska risk omfattar även risker hänförliga till cykler i konjunkturen.
- Marknadsrisk, vilken utgörs av ränterisker, aktiekursrisker och valutarisker.
 - Bolagets ränterisk är hänförlig till situationer då ränteläget påverkar Bolagets kostnader och intäkter för lån och krediter samt inlåning.
 - Bolagets valutarisk är hänförlig till situationer då värdet på tillgångar och skulder i utländsk valuta omräknat till svenska kronor förändras på ett för Bolaget ofördelaktigt vis när växelkurser ändras.
- Likviditetsrisk, med vilken avses risken för att inte kunna infria sina betalningsförpliktelser vid förfallotidpunkten utan att kostnaden för att erhålla betalningsmedel ökar avsevärt.

5. Riktlinjer för ersättningar

Bolagets ersättningssystem ska vid var tid vara utformat så att det dels gynnar Bolagets långsiktiga intressen, dels överensstämmer med de regler och principer som har upprättats i syfte att skydda Bolagets kunder, investerare och aktieägare. De ersättningar som Bolaget betalar ut får inte äventyra Bolagets långsiktiga resultat och ekonomiska ställning.

Ersättningar till anställda i Bolaget kan indelas i följande kategorier:

- Fast ersättning
- Rörlig Ersättning

Ersättningspolicyn ska även tillämpas på eventuella ersättningspaket som används i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningskontrakt.

Ingen personalkategori tillåts erhålla rörlig ersättning som överstiger den fasta ersättningen. Det förekommer anställda vars Rörliga Ersättningar bedöms över en längre period än årligen. I dessa fall ska den fasta ersättningen sättas i relation till den Rörliga Ersättningen omräknad till jämförbart belopp på årsbasis.

Bolagets bedömning är att den primära risken med dess ersättningsystem är att det förekommer Rörliga Ersättningar som i vissa fall kan uppgå till betydande belopp. Bolaget hanterar detta genom att ersättningspolicyn anvisar en lämplig balans mellan fast och Rörlig Ersättning, genom att de ersättningar som betalas ut inte får äventyra Bolagets långsiktiga resultat och ekonomiska intressen samt genom att den Uppskjutna Ersättningen kan utgå helt om utbetalning inte är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och resultat. Vidare står de fasta ersättningar som Bolaget utbetalar för en tillräckligt stor del av samtliga anställdas totala ersättning, vilket möjliggör att den Rörliga Ersättningen sätts till noll. De fasta ersättningarna ska sättas utifrån den anställdes kompetens, kvalifikationer och ansvarsområden. Vidare ska den anställda alltid definieras som Särskilt reglerad personal om den anställda erhåller ersättning på sådan nivå att ersättningen uppfyller kriterierna för Extraordinär ersättning.

6. Genomgång av personalkategorier i förhållande till Särskilt reglerad personal

Följande personalkategorier träffas av definitionen Särskilt reglerad personal:

Verkställande direktör och Vice Verkställande direktör

Affärsområdeschef

Chef Operations

Ansvariga Investment Management

Ansvariga för IT

Ansvarig för kontrollfunktion - Regelefterlevnad (ansvarig Compliance Officer)

Ansvarig för kontrollfunktion – Riskansvarig

Kreditansvarig

Följande personalkategorier träffas normalt inte av definitionen Särskilt reglerad personal:

Analytiker

Portföljförvaltare

Rådgivare

Övriga specialister och övriga chefer

Administratörer och annan administrativ personal

7. Styrning

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

Bolaget har utsett styrelseledamoten Gustaf Rentzhog 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, investerarens och övriga intressenters långsiktiga intressen.

8. Uppföljning och kontroll

Bolaget har utsett funktionen för internrevision att utgöra oberoende kontrollfunktion såvitt avser uppföljning och kontroll av Bolagets ersättningspolicy.

Den oberoende kontrollfunktionen ska årligen granska huruvida Bolagets ersättningssystem överensstämmer med denna 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.

Vid den bedömnings- och utvärderingsprocess som utförs i enlighet med vad som angivits ovan i avsnittet om styrning ska lämpliga kontrollfunktioner delta.

9. Resultatbedömning och riskjustering

Bolaget ska tillse att Rörliga Ersättningar står i lämplig balans till de fasta ersättningar som Bolaget utger. Samtliga anställda i Bolaget ska ha fasta ersättningar som är tillräckligt höga för att den Rörliga Ersättningen ska kunna sättas till noll eller helt bortfalla.

Enligt Finansinspektionens föreskrifter ska bedömning av resultat som ligger till grund för beräkningen av Rörlig Ersättning bl.a. baseras på riskjusterade vinstmått. Verksamheten är uppbyggd kring förmedling och rådgivning samt kapitalförvaltning av kunders medel. De risker som finns är därmed kopplade till främst operativa risker, i form av anställningar, kundförluster m.m. Varje års uppnått

och fastställt resultat kan därmed inte komma att påverkas av händelser som inträffar under kommande år. Bolagets resultatbedömning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att dels säkerställa att bedömningen baseras på långsiktiga resultat, dels att Bolagets underliggande konjunkturcykel samt affärsrisker beaktas när den resultatbaserade ersättningen betalas ut. Mot bakgrund av den verksamhet Bolaget bedriver kan varje års uppnådda och fastställda resultat inte komma att påverkas av händelser som inträffar under kommande år. Bolagets verksamhet, i kombination med hur den är organiserad, bedöms vara av sådan karaktär att anställda inte har möjlighet att ta risker som väsentligen kan påverka Bolagets kapital. Mot denna bakgrund kan Bolaget inte indentifierat anställda där det finns grund att tillämpa riskjusterade vinstmått.

Bolaget ska basera den Rörliga Ersättningen till Särskilt reglerad personal på såväl i) den anställdes resultat som ii) den berörda resultatenshetens och Bolagets totala resultat. Vid bedömningen ska såväl finansiella som icke- finansiella kriterier beaktas.

De finansiella och icke-finansiella kriterier som Bolaget lägger till grund för beslut om ersättning specificeras och dokumenteras genom de årliga utvecklingssamtal som hålls mellan en Särskild reglerad person och dennes närmaste chef. Hur kriterierna definieras liksom hur utvärdering och dokumentation ska ske framgår av särskild instruktion. Målen är direkt kopplade till verksamhetens övergripande mål och visioner och den anställdes bidrag till uppnående av dessa enligt individuella fastställda kriterier. 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 kan komma att äventyras. Eventuell Rörlig Ersättning till Kreditansvarig får inte kopplas direkt eller indirekt till de volymer som beviljas i kreditverksamheten.

Bolaget ska årligen analysera och beakta risker kopplade till anställda som kan påverka Bolagets Ersättningspolicy. Analysen ska dokumenteras. Anställda som träffas anges under punkt 6.

10. Utbetalning av Rörlig Ersättning till Särskilt reglerad personal

För Särskilt reglerad personal ska minst 60 procent av den Rörliga Ersättningen skjutas upp.

Reglerna avseende Uppskjuten Ersättning ska tillämpas på personal vars Rörliga Ersättning under ett år uppgår till minst 100 000 kr.

Uppskjuten Ersättning ska endast betalas ut eller övergå till den anställda till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation och motiverat enligt Bolagets, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den Uppskjutna Ersättningen ska även kunna utgå helt av samma skäl.

Bolaget kommer att utnyttja möjligheten till pro rata-utbetalning av Rörliga Ersättningar i enlighet med Föreskrifterna. Den Uppskjutna Ersättning ska betalas ut en gång om året jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjuts upp (pro rata). Den första utbetalningen av den uppskjutna Rörliga

Ersättningen ska göras först ett år efter det att den Rörliga Ersättningen beslutades. Den uppskjutna Rörliga Ersättningen ska utbetalas under minst 3 år.

Den anställdes rätt till utbetalning av sedan tidigare beslutad uppskjuten Rörlig Ersättning ska inte påverkas av huruvida anställningen har avslutats.

Ej utbetald Rörlig Ersättning kan komma att utgå helt, och utbetald Rörlig Ersättning kan komma att återtas:

1. om det är fel i det underlag för resultatberäkningen som genererat den Rörliga Ersättningen,
2. om det uppkommer oförutsedda kostnader i Bolaget som kan hänföras till handlande som genererat den Rörliga Ersättningen och detta är hänförligt till handlande av den som tagit emot eller skulle ha tagit emot den aktuella den Rörliga Ersättningen,
3. om det visar sig att verksamheten hamnar i en ansträngd situation vad gäller soliditet, likviditet och/eller i förhållande till Bolagets kapitalbas och det inte är försvarbart med hänsyn till Bolagets regler för likviditetsrisk- och riskhantering att utbetala den Rörliga Ersättningen (gäller dock inte redan utbetald Rörlig Ersättning), eller
4. om det i efterhand visar sig att den Anställd erhållit Rörlig Ersättning på felaktiga grunder, d.v.s. om det i efterhand kommer fram uppgifter som hade lett till en annan bedömning vid bedömnings-tillfället.

11. Vinstandelsstiftelse

Anställda i Bolaget omfattas av ett ersättningsprogram via en stiftelse. Ersättningsprogrammet syftar till långsiktighet och utfallet baseras på koncernens resultat och kundnöjdhet.

12. Anknutna ombud

Bolaget ska som huvudregel tillse att den ersättning de anknutna ombuden erhåller för utförda investeringstjänster inte tillåts variera utifrån vilka finansiella instrument som handlas till följd av utförd tjänst. Eventuella undantag ska regleras i riktlinjer antagna av den verkställande direktören.

13. Information om ytterligare krav på den anställd

Den anställd får inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

14. Offentliggörande

Offentliggörande av Ersättningar följer av kraven i Föreskrifterna. Hur Bolaget offentliggör information om dess ersättningsystem m.m. regleras i Bolagets Riktlinjer för offentliggörande av information.

Vidare ska en sammanfattning av Bolagets Ersättningspolicy finnas tillgänglig på Bolagets webbplats.

15. Information och tillgängliggörande

Bolaget ska informera samtliga anställda om dels de kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms. Ersättningspolicyn ska även hållas tillgänglig på Bolagets intranät för samtliga anställda och verksamma i Bolaget.