

# Riktlinjer för ersättningssystem

## Fair Investments Sweden AB

<i>Fastställd av</i>	Styrelse
<i>Senast fastställd</i>	2024-04-23
<i>Fastställs</i>	Årligen eller vid behov
<i>Tillämpningsområde</i>	Alla anställda i Bolaget
<i>Distribution</i>	Intern server (:G)
<i>Informationstyp</i>	Intern
<i>Dokumentägare</i>	Regelefterlevnadsfunktionen

1.	Inledning .....	4
2.	Syfte .....	4
3.	Omfattning .....	4
4.	Ansvar .....	5
5.	Ersättningsprinciper och riskanalys .....	6
6.	Offentliggörande av information om Ersättningar .....	11
7.	Styrning och kontroll m.m. ....	12
8.	Arkivering .....	12
9.	Allmänna bestämmelser .....	12
10.	Definitioner .....	13

## 1. Inledning

Fair Investments Sweden AB ("Fair" eller "Bolaget") har fastställt dessa riktlinjer ("Riktlinjerna") för att fastställa Bolagets hantering av ersättningar. Bolaget ska säkerställa att ersättningssystemet inte riskerar att missgynna kundernas bästa intresse. Dessa riktlinjer anger grunderna och principerna för hur Ersättningar inom Bolaget ska fastställas, hur Riktlinjerna ska tillämpas och följas upp samt hur Bolaget identifierar vilka anställda som ska anses vara riskpåverkande personal och för vilka särskilda regler om Rörlig Ersättning ska gälla. Syftet är att dessa riktlinjer ska främja en sund och effektiv riskhantering samt motverka överdrivet risktagande. Riktlinjerna gäller för samtliga anställda och omfattar även i vissa fall personer som agerar för Bolagets räkning, exempelvis eventuella anknutna ombud.

Bolaget inkluderar en sund riktlinje för ersättningssystem som en del av sin strategi för hållbarhet och för att möta de hållbarhetsrisker som finns. Ersättningssystemet ska inte främja ett överdrivet risktagande när det gäller hållbarhetsrisker. Riktlinjerna utgår ifrån att alla anställda ska behandlas på lika vis och ha samma förutsättningar avseende beslutsprocessen för ersättning. Anställda får likvärdig lön för samma eller likvärdigt arbete. Det finns nolltolerans mot alla former av diskriminering på grund av såväl kön, som av andra grunder. För att uppnå en social hållbar arbetsplats i ett långsiktigt perspektiv bygger ersättningssystemet på lika möjligheter för anställda oavsett bakgrund, vilket innebär att anställda erbjuds samma möjligheter i fråga om anställning och yrke.

Dessa riktlinjer har beslutats i enlighet med FFFS 2017:2 och ändringsföreskrifterna i 2021:27. I övrigt utgår Riktlinjerna från Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565), Värdepappersförordningen (EU) 2019/2033 (IFR), Värdepappersbolagsdirektivet (EU) 2019/2034 (IFD), ESMA's riktlinjer för ersättningspolicy under MiFID (ESMA35-43-3565)), EBA's riktlinje för en sund ersättningspolicy (2021/13), ESMA's riktlinjer för regelefterlevnadsfunktionen samt Disclosureförordningen (EU) 2019/2088.

Risکانalysen (Bilaga 1) i denna riktlinje är utformad på grundval av EBA's riktlinje för en sund ersättningspolicy (2021/13) samt Kommissionens delegerade förordning (EU) 2021/2154.

Bolaget tillämpar inte Rörlig Ersättning som innehåller diskretionära pensionsförmåner. Bolaget betalar inte ut avgångsvederlag.

Samtliga anställda i Bolaget förväntas agera i enlighet med Riktlinjerna och kringgående av eller agerande som står i strid med Riktlinjernas syfte är inte tillåtna. Bolaget ska tillse att eventuell utbetalning av Rörlig Ersättning inte sker genom arrangemang som innebär ett kringgående av ersättningsreglerna.

## 2. Syfte

Syftet med Riktlinjerna är att se till att Bolaget agerar i enlighet med gällande lagkrav avseende ersättningssystem. För att hantera detta behöver Bolaget en standardiserad process som mitigerar risken för regelefterlevnadsbrister samt att kunders intressen missgynnas.

## 3. Omfattning

Dessa riktlinjer omfattar Bolagets styrelse, ledning, alla anställda, konsulter, partners, och agenter vid

utförande av investeringstjänster. Riktlinjerna ska tillämpas på hela Bolagets verksamhet.

## **4. Ansvar**

### **4.1 Styrelsen**

Bolagets riktlinje för ersättningssystem ska fastställas av styrelsen, som har det yttersta ansvaret för tillämpning och uppföljning av Riktlinjerna. Styrelsen ansvar även för utformningen, tillämpningen och uppföljning av ersättningssystemet. Då bolaget inte behöver upprätta en ersättningskommitté tillfaller det styrelsen att med hänsyn till proportionalitetsprincipen uppfylla förpliktelserna som åligger ersättningskommittén i EBA's riktlinje för en sund ersättningspolicy (2021/13). Det tillfaller styrelsen att fatta beslut om ersättningsutbetalningar.

Om resultatet av de interna granskningarna påvisar brister ska styrelsen upprätta en åtgärdsplan som fastställs och implementeras i god tid.

### **4.2 Verkställande direktör**

Det åligger VD att tillse att Riktlinjerna hålls tillgängliga för samtliga som berörs av dem. Ansvaret innebär att tillse att anställda, konsulter, samarbetspartners, ombud och uppdragstagare som berörs av Riktlinjerna, känner till och följer innehållet i denna.

VD är ansvarig för att Bolagets ersättningssystem följer dessa riktlinjer. Därutöver är VD ansvarig för att verifiera att fastställda prestations- och resultatmål är mätbara, att måluppfyllelse vederbörligen följs upp och kommuniceras till berättigad personal under bedömningsprocessen samt för att utbetalning av uppskjuten Rörlig Ersättning föregås av en analys av om och i vilken utsträckning de i Riktlinjerna angivna villkoren för utbetalning är uppfyllda. Den eller de personer med personalansvar ska vidare tillse att bedömningsprocessen dokumenteras, samt tillse att alla anställda erhåller information om dels vilka kriterier som styr deras Ersättning, dels hur deras resultat bedöms. VD i samråd med kontrollfunktionerna ansvarar för att lägga fram beslutsunderlag till styrelsen avseende ersättningsutbetalningar.

### **4.3 Kontrollfunktioner**

Ersättningspolicyn ska åtminstone årligen vara föremål för en central och oberoende intern granskning genom kontrollfunktioner. Rapportering ska ske senast i samband med att Styrelsen fastställer årsredovisningen för Bolaget.

#### **4.3.1 Riskfunktionen**

Riskfunktionen ska assistera och informera styrelsen i ersättningssystemets effekt på Bolagets riskprofil och riskkultur i relation till kapitaltäckningsreglerna. Riskfunktionen är ansvarig för genomförandet av riskanalysen i enlighet med vad som framgår av dessa riktlinjer. Därtill ska Riskfunktionen vara behjälplig med riskjustering av resultatet enligt ovan.

#### **4.3.1 Regelefterlevnadsfunktionen**

Regelefterlevnadsfunktionen ska analysera hur Riktlinjerna för ersättningssystem påverkas av Bolagets efterlevnad av regelverk, interna riktlinjer och riskkultur. Funktionen ska rapportera de identifierade bristerna och compliancerisker till Styrelsen. Styrelsen ska ta hänsyn till funktionens rapport vid antagande, utvärdering och översynsprocess av Riktlinjerna. Utvärdering och analys ska utföras årligen. Förslag på lämpliga och nödvändiga ändringar och tillägg i Riktlinjerna görs till VD. VD föreslår därefter

ändringar och tillägg till Styrelsen.

#### 4.3.2 Internrevisionen

Internrevisionen ansvarar för att utföra en oberoende granskning av utformningen av ersättningsystemet, implementeringen och effekterna som Riktlinjerna har på Bolagets riskprofil och hur dessa hanteras. Kontrollen ska göras årligen. I samband med den årliga kontrollen ska internrevisionen även granska att utbetalningar har skett i enlighet med Riktlinjerna samt styrelsens beslut.

## 5. Ersättningsprinciper och riskanalys

### 5.1 Om Bolagets riskanalys

Bolaget är ett värdepappersbolag vars huvudverksamhet utgörs av att tillhandahålla diskretionär portföljförvaltning. Verksamheten bedrivs i Sverige. Ett sunt risktagande ingår som en del i Bolagets affärsstrategi. Konkurrenskraftiga ersättningssystem utgör en viktig del i arbetet att attrahera, behålla och motivera den bästa kompetensen. Rörliga Ersättningar till de anställda riskerar å andra sidan att leda till oproportionerligt risktagande. Samtidigt kan Rörliga Ersättningar utgöra ett viktigt styrmedel för att förverkliga Bolagets affärsstrategi och stimulera de anställda till insatser utöver det vanliga som stärker Bolagets långsiktighet. Det är mot bakgrund av samtliga dessa omständigheter som dessa riktlinjer beslutats.

Styrelsens beslut om införandet av dessa riktlinjer har föregåtts av en analys av vilka risker som Bolaget är eller kan komma att bli exponerade för, inklusive de risker som är förenade med dessa riktlinjer och Bolagets ersättningsystem. Styrelsens beslut om ändringar av Riktlinjerna ska även de grundas på en riskanalys, om det inte uppenbarligen är obehövligt med hänsyn till beslutets ringa betydelse och omfattning. Bolagets riskanalys framgår av bilaga 1.

Analysen ska genomföras minst årligen och dokumenteras.

### 5.2 Identifieringsprocessen av riskpåverkande personal

Bolaget ska identifiera vilka anställda som ska anses utgöra riskpåverkande personal. Vid identifiering av riskpåverkande personal ska Bolaget utgå ifrån och de kvalitativa och kvantitativa kriterierna i Kommissionens delegerade förordning (EU) 2021/2154 samt Värdepappersbolagsdirektivet (IFD). I det fall en anställd faller inom ramen för kriterierna för en period på minst tre månader av ett finansiellt år ska de behandlas som en riskpåverkande person.

Denna bedömning ("egenbedömning") bör vara tydlig, konsekvent, korrekt dokumenterad och uppdateras regelbundet. Vid identifiering av vilka anställda som ska anses vara riskpåverkande personal ska alla typer av risker som kan ha en negativ påverkan på det ekonomiska resultatet eller den finansiella ställningen beaktas. Även risker som hör samman med att anställda kan bryta mot regler eller limiter eller begår fel eller brottsliga handlingar och andra operativa risker som i förlängningen skulle kunna påverka resultatet eller den finansiella ställningen negativt ska beaktas, även om anställdas möjligheter och incitament att påverka nivån avseende operativ risk i normalfallet får betraktas som liten.

Dokumentationen av egenbedömningen bör omfatta antalet identifierade anställda, inklusive anställda som har identifierats för första gången, arbetsansvar och verksamhet, namn och tilldelning inom Bolaget av den identifierade personalen och en jämförelse med resultaten av föregående års bedömning. Av

personuppgiftsrättsliga skäl framgår enbart vilka kategorier av anställda som ska anses utgöra riskpåverkande personal i Bilaga 1. Dokumentationen av egenbedömningen finns i ett separat dokument som enbart Styrelsen samt de funktioner som utför identifieringsprocessen har tillgång till.

Identifiering av vilka anställda som ska anses vara riskpåverkande personal ska utföras åtminstone årligen och av VD tillsammans med Riskfunktionen och Regelefterlevnadsfunktionen.

### **5.3 Styrelsens beslut av Riskpåverkande personal**

Styrelsen ska besluta vilka anställda som ska anses utgöra riskpåverkande personal. Styrelsen har, baserat på ovannämnda riskanalys samt identifieringsprocess gjort bedömningen att anställda som närmare anges i bilaga 1 ska anses utgöra riskpåverkande personal. I det fall en anställd faller inom ramen för kriterierna för en period på minst tre månader av ett finansiellt år ska de behandlas som en riskpåverkande person.

Styrelsen har beslutat vilka kategorier av anställda som ska anses utgöra Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil (riskpåverkande personal). Vid denna bedömning har följande omständigheter beaktats:

- vad som framkommit vid Bolagets riskanalys
- i vilken mån det i verksamheten ingår att ta fram produkter som innefattar oklara eller svårkvantifierade risker som i väsentlig utsträckning kan inverka på risknivån i Bolaget, och verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

VD ska se till att det finns en uppdaterad sammanställning över samtliga anställda som ska anses vara riskpåverkande personal.

### **5.4 Ramar för Anknutna ombud**

Fair bör tillse att utbetalningar till eventuella Anknutna ombud inte innebär något incitament för överdrivet risktagande eller vilseledande försäljning av produkter. Anknutna ombud bör upprätta egna riktlinjer för Ersättningar som ska tillämpas på deras ersättningsmodeller för att säkerställa att inga Ersättningar påverkar Bolagets kunder eller Bolaget negativt. En årlig uppföljning av ombuden samt kontroll av eventuella rådgivningsprotokoll ska säkerställa detta.

### **5.5 Ersättningar – Allmänt**

Bolaget kan besluta om Fast Ersättning och Rörlig Ersättning.

Vid beslut om Ersättningar, oavsett typ av Ersättning, ska säkerställas att Bolagets Riktlinjer för hantering av intressekonflikter beaktas och efterlevs. Bolaget ska i detta avseende även ta hänsyn till ESMA:s riktlinjer för ersättningspolicy och ersättningspraxis samt EBA:s riktlinjer för en sund ersättningspolicy. Bolaget ska säkerställa att intressekonflikter förknippade med Ersättningar identifieras och hanteras på lämpligt sätt. Anställda ska informeras om vilka kriterier som styr deras Ersättning och hur deras resultat bedöms. Varje anställd ska ha tillgång till den bedömningsprocess som ligger till grund för bestämmande av Ersättningar.

### **5.6 Uppsägning**

Vid uppsägning av anställd ska Ersättning under uppsägningstiden inte överstiga vad som överenskommits i den anställdes anställningsavtal. Ersättning som utgår i samband med att en anställning upphör ska stå i

relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och beräknas så att den inte belönar osunt risktagande.

Att en anställd sagt upp sig, blivit uppsagd eller av annan anledning lämnat Bolaget ska inte påverka tillämpningen av bestämmelser i dessa riktlinjer avseende exempelvis justering av Rörlig Ersättning.

### **5.7 Ersättningspaket**

Bolaget ska säkerställa att ersättningspaket som används i syfte att ersätta eller lösa in tidigare anställningsavtal är förenliga med dessa riktlinjer. Med ”ersättningspaket” avses alla former av Ersättning som Bolaget, i egenskap av ny arbetsgivare, utger eller utfäster sig att utge som en del i överenskommelsen för anställningen och som är avsedd att kompensera för sådan Ersättning som den anställde annars skulle ha fått ta del av i sin tidigare anställning.

### **5.8 Fast Ersättning**

Den fasta delen av Ersättningen ska utgöra den primära delen av Ersättningen. Ersättningen på individnivå ska fastställas med hänsyn till kriterierna som framgår av Riktlinjerna. Fast Ersättning baserat på en utvärdering av de individuella prestationerna. Bolaget tillämpar följande huvudsakliga kriterier för bestämmande av Fast Ersättning;

- Yrkeserfarenhet
- Organisatoriskt ansvar
- Marknadsförhållanden

### **5.9 Rörlig Ersättning**

#### **5.9.1 Allmänt**

Rörlig Ersättning ska vara kopplad till relevanta, förutbestämda och mätbara kriterier, utformade i syfte att främja Bolagets långsiktiga värdeskapande och således med hänsyn tagen till hur dessa Ersättningar kan påverka Bolagets resultat på lång sikt. Bolagets uppsatta mål och kriterier syftar till att inte skapa Med mätbara avses att det ska vara möjligt att i efterhand utvärdera i vilken grad kriterierna uppfyllts. Tidsperspektiv och utbetalningstider ska fastställas och vara kända på förhand liksom metoder för bedömning, dokumentation och uppföljning. Utbetalning av rörlig ersättning ska utgå efter perioden vilket den anställda har uppfyllt de uppsatta kriterierna för utbetalning.

Det totala beloppet för Rörliga Ersättningar i Bolaget får inte bli så stort att det begränsar Bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

Garanterad Rörlig Ersättning får inte förekomma annat än i samband med nyanställning och om det finns särskilda skäl för detta och i sådant fall i form av sign-on-ersättning som betalas ut under det första anställningsåret. Vad som utgör särskilda skäl ska prövas i det enskilda fallet.

Gratifikationer får inte förekomma som en ersättningskomponent. Förbehåll för utbetalning av Rörlig Ersättning ska framgå av anställningsavtal eller ingå i eventuella allmänna villkor för viss tilldelad Rörlig Ersättning.

Eventuell Rörlig Ersättning till anställda inom administrativa funktioner (med undantag för anställda i Kontrollfunktioner) ska bestämmas utifrån mål som är kopplade till respektive funktion och spegla Bolagets

övergripande lönsamhet och risknivå.

De interna Kontrollfunktionerna bör vara oberoende och ha tillräckliga resurser, kunskaper och erfarenheter för att fullgöra sitt uppdrag med avseende på Bolagets Riktlinjer för ersättningsystem. Vidare bör Kontrollfunktionerna samarbeta med avseende på de risker som kan uppstå till följd av dessa riktlinjer. Ersättning till personal i de oberoende Kontrollfunktionerna bör möjliggöra för Bolaget att anställa kvalificerad och erfaren personal till dessa funktioner samt bör till övervägande del vara fast. Metoder som används för att fastställa Rörlig Ersättning till Kontrollfunktionerna bör inte hota personalens objektivitet och oberoende. Eventuell Rörlig Ersättning till anställda i Kontrollfunktioner ska bestämmas utifrån mål som är kopplade till respektive Kontrollfunktion, oberoende av resultaten i de affärsområden som de kontrollerar. De kriterier som används för att bedöma resultat och risker bör till övervägande del baseras på den interna Kontrollfunktionens mål. Eventuell Rörlig Ersättning till Kontrollfunktioner bör i huvudsak följa kontrollmålen.

#### 5.9.2 Kriterier för bestämmande av Rörlig Ersättning

Rörlig Ersättning ska inte uteslutande eller till övervägande del baseras på kvantitativa affärskriterier (som t.ex. endast förvaltningsvolym), utan även baseras på ändamålsenliga kvalitativa kriterier. Kvalitativa kriterier ska väga tungt när ersättningsnivån ska bedömas.

Den rörliga ersättningen ska återspegla en hållbar och riskjusterad prestation samt eventuell prestation utöver vad som krävs för att uppfylla kraven i den anställdes arbetsbeskrivning. Vid beslut om Rörlig Ersättning ska följande kriterier beaktas och uppfyllas:

- Hållbar och riskjusterad avkastning
- Bolagets resultat
  - Innebärande att de ersättningar som betalas ut inte äventyrar Bolagets långsiktiga resultat och finansiella ställning.
- Efterlevnad av bestämmelser och interna regler
  - Den anställde ska ha efterlevt tillämpliga lagar och regler samt Bolagets interna regler.
- Den anställdes individuella prestation, inklusive prestationer utöver vad som kan förväntas av den anställde
- Rättvis behandling av kunder, innebärande att den anställda ska behandla alla kunder lika och ingen kund ska ha gynnats framför någon annan i enlighet med Bolagets *Riktlinjer för hantering av intressekonflikter*.
- Kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunder.
- Marknadsförhållanden

#### 5.9.3 Rörlig Ersättning till rådgivare

Bolagets rådgivare har möjlighet att erhålla Rörlig Ersättning. Utöver de kriterier som anges i 5.9.2 ska även följande kriterier beaktas och uppfyllas vid bestämmande av Rörlig Ersättning till rådgivare:

- Kundnöjdhet och god kundvård, innebärande att rådgivaren;
  - prioriterat och mött kunders behov (t.ex. varit tillmötesgående vid frågor från kund)
  - kommunicerat tydligt och respektfullt med kunder,
  - proaktivt identifierat och löst frågor eller feedback från kund,
  - inte erhållit kundklagomål hänförliga till rådgivarens individuella insatser.
- Närvaro, innebärande att rådgivaren;
  - varit närvarande på arbetet enligt överenskommen arbetstid och schema
  - informerat närmaste chef om orsak till frånvaro och när rådgivaren förväntas återgå till arbete.
- Kunskapsdelning och coaching, innebärande att rådgivaren;
  - aktivt delat med sig av relevant kunskap och erfarenhet med kollegor i syfte att främja



- kompetensutveckling,
- agerat stöd och erbjudit vägledning till kollegor för att främja deras utveckling
- aktivt bidragit med idéer eller förslag till förbättringar för olika delar av verksamheten.

I de fall en rådgivare utgör riskpåverkande personal ska även nedansträend kriterier i 5.9.4 vara uppfyllda för att rådgivaren ska ha möjlighet att erhålla Rörlig Ersättning.

#### 5.9.3.1 Uppskjuten Rörlig Ersättning

Bolagets genomsnittliga tillgångar inom och utanför balansräkningen under de föregående fyra åren innan räkenskapsåret understiger 100 miljoner EUR. Bolaget omfattas således av undantaget enligt led a art. 32.4 i direktiv (EU) 2019/2034 vilket innebär att Bolaget inte behöver betala ut rörliga ersättningar i instrument eller skjuta upp delar av de rörliga ersättningarna. Bolaget har dock av affärsmässiga skäl valt att den Rörliga Ersättningen som rådgivare har möjlighet att erhålla ska skjutas upp.

Utbetalning av Rörlig Ersättning till rådgivare ska skjutas upp viss tid efter utgången av den ersättningsgrundande perioden. Uppskjutandeperioden börjar efter beviljandet (t.ex. vid utbetalningen av den del av den Rörliga Ersättningen som ska betalas ut direkt) samt slutar när beviljade Rörliga Ersättningen har gått över eller när beloppet har sänkts till noll. Bolaget ska utbetala Rörlig Ersättning som är uppskjuten en gång om året jämnt fördelat över den tid som den Rörliga Ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen av uppskjuten Rörlig Ersättning får göras först ett år efter det att den Rörliga Ersättningen beslutades. Rörlig Ersättning till rådgivare ska skjutas upp med 60 procent i tre till fem år. Dvs rörlig ersättning som hör till år 1 kan efter styrelsebeslut år 2 utbetalas till 40%. De resterande 60 % kan utbetalas i tre delar fördelat på år 3, 4 och 5 förutsatt att kriterierna enligt dessa riktlinjer är uppfyllda.

Den uppskjutna Rörliga Ersättningen till rådgivare är en möjlighet till framtida Ersättning och inte ett skuldförhållande mellan rådgivaren och Bolaget. I de fall en rådgivare avslutar sin anställning hos Bolaget upphör rådgivarens möjlighet att erhålla tidigare uppskjuten Rörlig Ersättning. Detta med undantag från då en rådgivare avslutar sin anställning på grund av att denna går i ålderspension. I detta undantagsfall har rådgivaren möjlighet att erhålla all tidigare uppskjuten Rörlig Ersättning efter nästkommande styrelsebeslut om Rörlig Ersättning, förutsatt att kriterierna enligt dessa riktlinjer är uppfyllda.

#### 5.9.4 Rörlig ersättning till riskpåverkande personal

Rörlig Ersättning till riskpåverkande personal ska baseras på den anställdes resultat, resultatet för den berörda resultatenheten samt företagets totala resultat. Vid bedömning av den anställdes resultat ska såväl finansiella som icke-finansiella kriterier beaktas i enlighet med vad som anges i 5.9.2. Utöver dessa kriterier ska Rörlig Ersättning till riskpåverkande personal, åtminstone följande villkor vara uppfyllda vid utbetalningstidpunkten varje år:

- Utbetalningen ska anses försvarbar med hänsyn till Bolagets finansiella situation.
- Utbetalningen ska anses motiverad med hänsyn till resultatet för (i) Bolaget, (ii) berörd resultatenhet eller funktion samt (iii) berörd anställd.
- De resultat och prestationer samt övrig kriterieuppfyllelse på vilka intjänandet av den Rörliga Ersättningen grundats ska ha visat sig vara hållbara över tid.

Före och i nära anslutning till varje utbetalning av Rörlig Ersättning ska prövas om villkoren ovan är uppfyllda eller inte. Om och till den del samtliga villkor inte är uppfyllda ska den uppskjutna Rörliga Ersättningen helt eller delvis falla bort.

Riskpåverkande personal på Bolaget åtar sig att avstå från att använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar för att motverka riskjusteringseffekterna genom att följa dessa riktlinjer.

VD ska se till att det finns fastställda rutiner för tillämpningen och efterlevnaden av bestämmelserna ovan.

#### 5.9.5 Balans mellan Fast Ersättning och Rörlig Ersättning

För Ersättning till anställd som utgörs av Fast Ersättning och Rörlig Ersättning ska det finnas en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar av Ersättningen. Den Fasta Ersättningen ska som huvudregel stå för en så stor del av den anställdes Ersättning att det ska vara möjligt att sätta ned den Rörliga Ersättningen till noll. Bolaget ska fastställa lämpliga kvoter mellan fasta och rörliga delar av den totala ersättningen, genom att beakta bolagets affärsverksamhet och de risker som den är förenad med, samt den inverkan som

den riskpåverkande personalen har på bolagets riskprofil.

Följande kvoter har valts:

- Rörlig Ersättning till riskpåverkande personal får inte vara större än den Fasta Ersättningen.
- Rörlig Ersättning ska för samtliga personalkategorier i Bolaget inte överstiga den Fasta Ersättningen.

Bolaget har anställda som erhåller Ersättning i form av provision, däribland kundanskaffare och rådgivare. Dessa anställda kan erhålla både Fast Ersättning och Provisionsbaserad Ersättning. Bolagets bedömning av dessa anställdas Ersättningar framgår av bilaga 1.

#### 5.9.6 Resultatbedömning och riskjustering

Resultatbedömningen som läggs till grund för beräkning av Rörlig Ersättning ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått. Såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. Vidare ska även hänsyn tas till de faktiska kostnaderna för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver. För det fall att subjektiva bedömningar används för justering av resultat utifrån risk, ska de överväganden som ligger till grund för justeringen vara väl avvägda och dokumenterade.

Resultatbedömningen som läggs till grund för beräkning av Rörlig Ersättning ska göras i ett flerårigt perspektiv för att säkerställa dels att bedömningen baseras på långsiktigt hållbara resultat, dels att underliggande konjunkturcykel och affärsrisker beaktas när den resultatbaserade Ersättningen betalas ut. Vid beslut om Ersättningar ska hänsyn även tas till hållbarhetsrisker i enlighet med Bolagets *Hållbarhetsriktlinjer*. Bolagets ersättningsstruktur ska inte uppmuntra till överdrivet risktagande när det gäller hållbarhetsrisker och är kopplad till det riskjusterade resultatet. Då Bolaget för närvarande endast integrerar hållbarhetsrisker i sina investeringsbeslut genom att exkludera vissa verksamheter som i sin natur har negativa konsekvenser för hållbarhet, anser Bolaget att hållbarhetsrisker inte har en väsentliga inverkan på riskjusteringen vid beräkning av Rörlig Ersättning.

För riskpåverkande personal ska Rörlig Ersättning baseras på såväl den anställdes individuella resultat som den berörda resultatenshetens och Bolagets totala resultat. Därvid ska vid bedömningen av den anställdes resultat beakta både finansiella och icke-finansiella kriterier, innefattande bland annat ett antal beteendevariabler kopplade till Bolagets värderingar, däribland hur väl den anställde efterlevt tillämpliga regler, såväl interna som externa. De finansiella och icke-finansiella kriterier som läggs till grund för beslut om Rörlig Ersättning ska specificeras och dokumenteras.

Riskjusteringar som görs i efterhand bör svara mot det faktiska riskutfallet eller förändringar i kvarstående risker för Bolaget, affärsområdet eller personalens verksamhet. Bolaget ska analysera om den ursprungliga riskjusteringen på förhand varit tillräcklig (t.ex. om risker utelämnats eller underskattats eller om nya risker har identifierats eller oväntade förluster har uppstått).

## 6. Offentliggörande av information om Ersättningar

Bolaget ska på sin hemsida förklara hur det uppfyller de krav på ersättningspolicy och ersättningsystem som ställs på värdepappersrörelse i FFFS 2017:2 och övriga tillämpliga externa regelverk.

Bolaget ska även, i enlighet med artikel 51 i värdepappersbolagsförordningen, offentliggöra information om sin ersättningspolicy och ersättningspraxis, inbegripet aspekter som rör könsneutralitet och lönegapet mellan kvinnor och män, för de personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på

värdepappersföretagets riskprofil (se bilaga 2). Informationen ska offentliggöras minst årligen och i samband med offentliggörandet av Bolagets årsredovisning.

Bolagets VD ansvarar för att informationen som här avses publiceras.

## **7. Styrning och kontroll m.m.**

Styrelsen ska utöver att besluta om dessa riktlinjer, tillse att de tillämpas och följs upp i Bolaget.

Styrelsen ska besluta om:

- Totalt belopp som ska utbetalas i Rörlig Ersättning i Bolaget för varje räkenskapsår.
- Ersättning till anställda i den Verkställande ledningen.
- Ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av Kontrollfunktionerna.
- Åtgärder för att följa upp tillämpningen av dessa riktlinjer, vilket sker på sätt som anges i Riktlinjerna.

Styrelsens beslut ska i tillämpliga fall följa vad bolagsstämman beslutat i fråga om Ersättning i Bolaget. Då Bolaget inte har krav av att införa en ersättningskommitté tillfaller det ansvaret styrelsen att:

- Utföra en oberoende bedömning av Riktlinjerna och Bolagets ersättningssystem.
- Bereda sådana styrelsebeslut om Ersättning och åtgärder som avses i Riktlinjerna.
- Dokumentera alla sina förslag och liknande dokument.

I beredningen av styrelsebeslut ska det tas hänsyn till aktieägares, investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen. Styrelsen ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och Ersättningssystem.

## **8. Arkivering**

Följande handlingar ska arkiveras hos VD:

- riskanalyser,
- underlag för bedömning av riskpåverkande personal,
- resultatbedömning av anställda,
- underlag samt förteckning över uppskjuten Rörlig Ersättning,
- underlag för beslut om utbetalning av Rörlig Ersättning,
- underlag och beslut samt kontroller och granskningar utförda av Regelefterlevnadsfunktionen enligt ovan.

## **9. Allmänna bestämmelser**

Dessa riktlinjer är en del av Bolagets Interna Regelverk som utgör och som sätter den eftersträvade standarden för Bolagets verksamhet och för dess interna kontrollmiljö inklusive Bolagets arbete för att identifiera, mäta, leda och kontrollera dess risker.

Dessa riktlinjer är tillämplig utöver det Externa Regelverket. För det fall dessa riktlinjer och det Externa Regelverket är oförenliga (inklusive tvingande bestämmelser i bolagsordning), ska de senare äga företräde.

VD ska tillse att anställda hos Bolaget kontinuerligt informeras om innehållet i dessa riktlinjer, samt att Riktlinjerna finns tillgänglig för samtliga anställda. Nyanställda ska skyndsamt informeras om innehållet i

dessa riktlinjer. Genom att ta till sig innehållet i dessa riktlinjer åtar sig riskpåverkande personer på Bolaget att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att uppskjuten Ersättning justeras eller bortfaller.

## 10. Definitioner

Följande uttryck ska ha den betydelse som framgår nedan:

**Bolaget:** Fair Investments Sweden AB

**EBA:s riktlinjer:** Riktlinjer för en sund ersättningspolicy (EBA/GL/2021/13)

**EBA RTS:** EBA's RTS för identifiering av riskpåverkande personal (2013/11)

**Ersättning:** Alla ersättningar och förmåner till en anställd (till exempel kontant lön, andra kontantaersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och bilförmåner)

**ESMA:s riktlinjer:** Riktlinjer om vissa aspekter av ersättningskraven i Mifid II-direktivet (ESMA35-43-3565).

**Externt Regelverk:** Skyldigheter som följer av lag, författningar, EU- lagstiftning, förordningar, föreskrifter från Finansinspektionen och andra myndigheter, samt relevanta rekommendationer från europeiska värdepappersmyndigheten (ESMA) etc.

**Fast Ersättning:** En Ersättning som är på förhand fastställd till belopp eller storlek. För ytterligare vägledning kan följande tyda på att en Ersättning är fast. Ersättningen:

- a. baseras på i förväg fastställda kriterier,
- b. är icke-diskretionär och avspeglar den anställdes yrkeserfarenhet och tjänsteår,
- c. är transparent i fråga om det enskilda belopp som beviljas den enskilde anställde,
- d. är permanent, dvs. upprätthålls över en period som är knuten till den specifika rollen och de specifika ansvarsområdena i organisationen,
- e. går inte att återkalla och det permanenta beloppet kan endast ändras genom kollektiva förhandlingar eller efter omförhandling i enlighet med nationella kriterier för lönesättning,
- f. går inte att sänka, innehålla eller upphäva av Bolaget,
- g. ger inte incitament för risktagande, eller
- h. är inte beroende av resultat.

**FFFS 2017:2:** Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2017:2) om värdepappersrörelse

**Förordningen:** Europeiska kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 av den 4 mars 2014 som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil

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

**Kontrollfunktioner:** Funktionen för riskhantering, funktionen för regelefterlevnad och internrevisionen

**Riskpåverkande personal:** Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil eller på riskprofilen för de tillgångar som det förvaltar, inbegripet personer i ledande befattning, risktagare, personal som utövar kontrollfunktioner och alla anställda vars totala ersättning åtminstone är i nivå med den lägsta ersättningen för personer i ledande befattning eller risktagare samt andra anställda som företaget har identifierat enligt tekniska standarder som antagits av Europeiskakommissionen enligt artikel 30.4 i värdepappersbolagsdirektivet.

**Rörlig Ersättning:** En 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- och balansräkning.

**Särskilt högt belopp:** Det belopp som Styrelsen fattar beslut om i samband med fastställandet av utfallet av Rörlig Ersättning för ett visst år

**Tillsynsförordningen:** Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 av den 26 juni 2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag och om ändring av förordning (EU) nr 648/2012

**Verkställande ledning:** VD och vice VD i Bolaget samt andra befattningshavare i Bolagets ledningsgrupp eller liknande organ som är ansvariga direkt inför Styrelsen eller VD

**VD:** Bolagets verkställande direktör

\*\*\*\*\*