



## Information om rörlig ersättning

Fair Investments Sweden AB (Fair) är ett värdepappersbolag och ska enligt de krav som ställs upp i externa regler som gäller för värdepappersbolag ha en formell ersättningspolicy. Reglerna återfinns i Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2011:1, den delegerade förordningen (EU) 604/2014 om kriterier för att fastställa risktagare, direktiv 2013/36/EU, förordningen (EU) nr 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersbolag (tillsynsförordningen) och tillämpliga riktlinjer från EBA och ESMA. En översyn av regelverket sker minst en gång per år och därutöver i samband med förändringar av externa regler eller interna förutsättningar. Årligen ska Bolaget också göra en analys där anställda som har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil identifieras.

En ersättningspolicy ska syfta till att främja en sund och effektiv riskhantering och motverka överdrivet risktagande. Något förenklat görs detta främst genom att sätta upp specifika regler för hur och när rörlig ersättning och bonus får betalas ut. Fairs ersättningssystem ska överensstämja med Fairs långsiktiga intressen, uppmuntra till goda prestationer och bibehålla samt kunna rekrytera kompetent personal med rätt kompetens.

Fairs ersättningspolicy har antagits av styrelsen. Fair tillämpar individuell lönesättning och för vissa anställda finns möjlighet till rörlig ersättning. Det övergripande målet med ersättningssystemet är att styra verksamheten på ett sätt som tar hänsyn både till risker och till kundnytta. Ersättningssystemet ska främja en sund verksamhet, en effektiv riskhantering och inte ge incitament för ett överdrivet risktagande. Den totala rörliga ersättning som utbetalas till Fairs medarbetare får inte bli så stor att den begränsar Bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. Den rörliga ersättningen till anställda ska per år maximalt uppgå till 50 % av den fasta årslönen för den anställde. Styrelsen får bevilja undantag från detta förhållande varvid ska beaktas att den rörliga ersättningen maximalt får uppgå till 100 % av den fasta årslönen.

En särskilt utsedd styrelseledamot granskar förslagen rörlig ersättning och tar hänsyn till gällande kapitalkrav och att det uppstått ett positivt årsresultat innan förslaget läggs fram och beslutas av styrelsen.