



Riktlinjer för ersättningssystem

Senast fastställd av Styrelsen 2021-03-12

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. Riktlinjerna gäller för samtliga anställda hos Bolaget. Riktlinjerna omfattar även i vissa fall personer som agerar för Bolagets räkning, exempelvis eventuella anknutna ombud.

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 utgöra s.k. Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil 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.

Dessa riktlinjer har beslutats i enlighet med FFFS 2011:1 och har utformats på grundval av bland annat den riskanalys som redogörs för i bilaga 1. I övrigt utgår Riktlinjerna från Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565, Kommissionens delegerade förordning (EU) 604/204, EBA's riktlinjer för en sund ersättningspolicy (2015/22) samt ESMA's riktlinjer för ersättningspolicy under MiFID (2013/606).

Riktlinjerna ska ses över och fastställas årligen samt vid behov. Definierade uttryck ska ha den betydelse som framgår i avsnitt 11 nedan.

Bolaget tillämpar inte Rörlig Ersättning som innehåller diskretionära pensionsförmåner.

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

Styrelsen ansvarar för upprättandet av Riktlinjerna. Riktlinjerna ska årligen fastställas av Bolagets styrelse även om inga ändringar ska beslutas.

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.

Kontroll av efterlevnaden av Riktlinjerna ska ske av Regelefterlevnadsfunktionen.

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. Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil

Styrelsen har beslutat vilka kategorier av anställda som ska anses utgöra Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil. Vid denna bedömning ("egenbedömning") 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.

Egenbedömningen bör vara tydlig, konsekvent, korrekt dokumenterad och uppdateras regelbundet.

Vid bedömningen av vilka anställda som ska anses utgöra Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil 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.

Styrelsen har, baserat på ovannämnda riskanalys och de kvalitativa och kvantitativa kriterierna i Förordningen, gjort bedömningen att anställda som närmare anges i bilaga 1 ska anses utgöra Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil.

VD ska se till att det finns en uppdaterad sammanställning över samtliga anställda som ska anses utgöra Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil. Identifiering av vilka anställda som ska anses utgöra Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil ska utföras åtminstone årligen.

5.3. 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.

5.4. 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.

5.5. 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.

5.6. 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.

5.7. 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. Bolaget tillämpar följande huvudsakliga kriterier för bestämmande av Fast Ersättning;

- Yrkeserfarenhet
- Organisatoriskt ansvar
- Marknadsförhållanden

Vilka kriterier för Fast Ersättning som är relevanta för respektive anställd kan dock i vissa fall avvika från kriterierna ovan.

5.8. Rörlig Ersättning

5.8.1. 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. Med mätbara avses att det ska vara möjligt att i efterhand utvärdera i vilken grad kriterierna uppfyllts.

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. Rörlig Ersättning som skjutits upp men ännu inte övergått till den anställde, ska på grundval av uppgifter som senare visar sig vara uppenbart felaktiga, kunna återkrävas av Bolaget. 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 ersättningssystem. 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.

5.8.2 Kriterier för bestämmande av Rörlig Ersättning

Rörlig Ersättning ska inte uteslutande eller till övervägande del baseras på kvantitativa affärskriterier, utan ta hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa kriterier. Bolaget tillämpar bland annat följande kriterier vid bestämmande av Rörlig Ersättning;

- Hållbar och riskjusterad avkastning
- Bolagets resultat
- Efterlevnad av bestämmelser och interna regler
- Den anställdes individuella prestation, inklusive prestationer utöver vad som kan förväntas av den anställda
- Rättvis behandling av kunder
- Kvaliteten på de tjänster som tillhandahåller kunder
- Marknadsförhållanden

Vilka kriterier för Rörlig Ersättning som är relevanta för respektive anställd kan dock i vissa fall avvika från kriterierna ovan.

5.9. 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.

Rörlig Ersättning till Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil 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.

5.9.1. 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 Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil 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 anställda 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).

5.9.2. Uppskjuten utbetalning av Rörlig Ersättning

Utbetalning av Rörlig Ersättning ska skjutas upp viss tid efter utgången av den ersättningsgrundande perioden i enlighet med vad som anges i Riktlinjerna. 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 fördelad 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.

För Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil och vars Rörliga Ersättning uppgår till minst 100 000 kronor ska utbetalningen av minst 40 procent av den Rörliga Ersättningen skjutas upp minst tre till fem år.

För Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil vars Rörliga Ersättning uppgår till ett Särskilt högt belopp ska utbetalningen av minst 60 procent av den Rörliga Ersättningen skjutas



upp minst tre till fem år.

Rörlig Ersättning till den Verkställande ledningen ska alltid skjutas upp med minst 60 procent i tre till fem år, även när Ersättningen inte uppgår till ett Särskilt högt belopp.

Vid bedömningen av vilken nivå av Rörlig Ersättning som utgör ett Särskilt högt belopp bör hänsyn tas till den genomsnittliga Ersättning som betalas ut inom Bolaget, EBA:s rapport om jämförelser av Ersättningar och, när sådana finns tillgängliga, resultat från nationella och andra jämförelser av Ersättningar samt de tröskelvärden som de behöriga myndigheterna har fastställt.

Styrelsen ska vid beslut om hur stor del av den Rörliga Ersättningen som ska skjutas upp, och hur länge, ta hänsyn till;

- Bolagets konjunkturcykel och egenskaperna hos Bolagets verksamhet,
- de risker verksamheten medför,
- förväntade svängningar i den ekonomiska aktiviteten samt Bolagets och affärsenhetens resultat och risker och den identifierade personalens inverkan på dessa svängningar,
- den godkända kvoten mellan de rörliga och fast delarna av den totala Ersättningen och det absoluta beloppet för den Rörliga Ersättningen,
- den anställdes ansvar, befogenheter och arbetsuppgifter samt
- storleken på den Rörliga Ersättningen.

Rörlig Ersättning till Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil 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 5.8.2. Utöver dessa kriterier ska Rörlig Ersättning till Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil, uppskjuten eller ej uppskjuten, 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.

Anställda får inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att uppskjuten Ersättning justeras eller bortfaller. Anställda hos 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.

6. Avgångsvederlag

Eventuellt avgångsvederlag bör inte vara av sådan storlek att det begränsar Bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas. Vidare ska avgångsvederlaget vara proportionerlig med hänsyn till den anställdes prestationer under tidsperioden och inte premiera misslyckanden eller försummelser. Det är Bolagets styrelse som fattar beslut om eventuella avgångsvederlag.

7. Offentliggörande av information om Ersättningar

Bolaget ska på sin hemsida förklara hur det uppfyller de krav på ersättningspolicy och ersättningssystem som ställs på värdepappersbolag i FFFS 2011:1 och övriga tillämpliga externa regelverk.

Bolaget ska även, i enlighet med artikel 450 i Tillsynsförordningen, offentliggöra information om Bolagets ersättningspolicy och rutiner för Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets 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.

8. 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.
- Bortfall av uppskjuten Rörlig Ersättning med hänsyn till Bolagets finansiella situation eller resultat.
- Åtgärder för att följa upp tillämpningen av dessa riktlinjer, vilket sker på sätt som anges i Riktlinjerna.
- Vilket belopp som ska utgöra ett Särskilt högt belopp.

Styrelsens beslut ska i tillämpliga fall följa vad bolagsstämman beslutat i fråga om Ersättning i Bolaget.

Bolaget ska inte anses vara ett betydande företag och behöver därmed inte ha en ersättningskommitté. Bolaget ska däremot utse en särskild ledamot i Styrelsen som ska:

- 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. Den av Styrelsen utsedda särskilda styrelseledamoten får inte ingå i den Verkställande ledningen och ska ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor om riskhantering och Ersättning.

8.1. Ansvarsfördelning

Den särskilt utsedde ledamoten är Göran Lundsten.

Bolagets in-house-Regelefterlevnadsfunktion ska årligen granska och utvärdera Riktlinjerna samt vid behov föreslå lämpliga och nödvändiga ändringar och tillägg till VD. VD föreslår därefter ändringar och tillägg till den av Styrelsen utsedda särskilda styrelseledamoten för bedömning och beredning inför beslut i Styrelsen.

Minst årligen ska en Kontrollfunktion granska om Bolagets ersättningssystem överensstämmer med Riktlinjerna, samt rapportera resultatet till Styrelsen. Rapportering ska ske senast i samband med att Styrelsen fastställer årsredovisningen för Bolaget. Styrelsen har uppdragit åt den outsourcade Regelefterlevnadsfunktionen att fullgöra dessa uppgifter.

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 måloffyllelse 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.

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.

Regelefterlevnadsfunktionen och Ekonomichefen ska vid behov stödja VD och den eller de personer med personalansvar i deras arbetsuppgifter beträffande ersättningar.

9. Arkivering

Följande handlingar ska arkiveras hos VD:

- riskanalyser,
- underlag för bedömning av Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil,
- 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.



10. Allmänna bestämmelser

Dessa riktlinjer är en del av Bolagets Interna Regelverk som utgör och som sätter den eftersträlvade 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 anställda hos Bolaget att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att uppskjuten Ersättning justeras eller bortfaller.

Riktlinjerna kan revideras av Styrelsen från tid till annan.

11. Definitioner

Följande uttryck ska ha den betydelse som framgår nedan:

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil: Anställda som Bolaget identifierat enligt bilaga 1 eller enligt Förordningen

Bolaget: Fair Investments Sweden AB

EBA:s riktlinjer: Riktlinjer för en sund ersättningspolicy (EBA/GL/2015/22)

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

ESMA:s riktlinjer: ESMA:s riktlinjer för ersättningspolicy och ersättningspraxis (ESMA/2013/606)

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 anställda,
- 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 2011:1: Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning

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

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
