Ersättningspolicy för Ericsson & Partners Förmögenhetsförvaltning AB

Version:	2025:1
Fastställd av:	Styrelsen
Fastställelsedatum:	2025-09-11
Intervall fastställande:	Årligen eller vid behov
Tidigare fastställd:	2024-09-11
Konfidentialitet:	Intern
Rättslig grund:	Lag (2007:528) om värdepappersmarknaden, Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565, Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/2088.
Ägare:	Styrelsen

1. Bakgrund

Denna policy gäller för ersättningssystem hos Ericsson & Partners Förmögenhetsförvaltning AB (”Ericsson & Partners”) och gäller för samtliga anställda. Instruktionen utgår från bestämmelser i lagen om värdepappersmarknaden, från Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565[1] och Europaparlamentets och Rådets förordning (EU) 2019/2088[2].

2. Beslutsprocess

Ericsson & Partners styrelse ska fastställa och övervaka en policy för ersättning till samtliga personer som deltar i tillhandahållandet av tjänster till kunder, vilken ska syfta till att främja ansvarsfulla affärsmetoder och en rättvis behandling av kunder och till att undvika intressekonflikter i förbindelserna med kunderna. Styrelsens ordförande och VD har ansvaret för att styrelsen årligen fastställer en ersättningspolicy, efter att ha inhämtat rådgivning från bolagets Compliance Officer.

Styrelsen ska besluta om ersättning till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil. Styrelsen ska även besluta om reservering och utbetalning av ersättningen. Det är styrelsens ordförande som ska ansvara för att bereda styrelsebeslut i ersättningsfrågor. Styrelsens beslut ska tillsammans med beslutsunderlag arkiveras tillsammans med styrelseprotokoll.

Bolagets VD beslutar om ersättningar till övriga anställda. VD ansvarar för den dagliga tillämpningen av ersättningspolicyn och övervakningen av efterlevnadsrisker relaterade till policyn.

Vid beslut om ersättning ska styrelsen och VD ta hänsyn till aktieägares, investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen.

3. Riskanalys

Styrelsens ordförande och VD har ansvaret för att Ericsson & Partners årligen gör en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil. I denna analys beaktas samtliga risker som Ericsson & Partners är eller kan komma att bli exponerat för vilket även innefattar de risker och eventuella intressekonflikter som är förenade med denna ersättningspolicy och Ericsson & Partners ersättningssystem. Denna riskanalys ska dokumenteras.

[1] Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565 av den 25 april 2016 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU vad gäller organisatoriska krav och villkor för verksamheten i värdepappersföretag och definitioner för tillämpning av det direktivet (”den delegerade förordningen”).
[2] Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/2088 av den 27 november 2019 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn (”Disclosure-förordningen”).

Av denna riskanalys framgår att Ericsson & Partners har bedömt att bolagets VD och vice VD har en väsentlig påverkan på bolagets riskprofil i deras egenskap av anställda tillika styrelseledamöter som ingår i den verkställande ledningen vilket innebär att deras rörliga ersättning begränsas till att inte vara större än den fasta ersättningen.

4. Ersättningar

Ericsson & Partners ersättningssystem syftar till att individuella personer ej ska ha incitament att ta onödiga risker även inkluderat hållbarhetsrisker. Ersättningssystemet får inte vara utformat så att de anställda belönas eller bedöms på ett sätt som kommer i konflikt med bolagets skyldighet att iaktta kundernas intressen.

Den totala ersättningen ska bestå av fast ersättning inkluderande pensionsavsättningar och andra förmåner. Utöver nämnda ersättning kan enskilda anställda, från tid till annan, även erhålla rörlig ersättning.

Fast ersättning

Alla anställda erhåller en fast på förhand bestämd ersättning som månadslön. Fast ersättning ska vara individuell, marknadsanpassad och konkurrenskraftig samt vara differentierad utifrån relevant yrkeserfarenhet och ansvarsområde enligt vad som anges i den anställdes arbetsbeskrivning. Den fasta ersättningen ska alltid stå för en tillräckligt stor del av den anställdes totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta den eventuella rörliga ersättningen till noll.

De anställda erhåller tjänstepension på marknadsmässiga villkor.

Andra ersättningar än kontanta ersättningar kan bestå av bilförmån, sjukförsäkring och bidrag för friskvård m.m.

Rörlig ersättning

Utöver fast ersättning kan styrelseordförande, VD, portföljförvaltare och/eller investeringsrådgivare även erhålla rörlig ersättning. Rörlig ersättning ska återspegla en hållbar och riskjusterad prestation samt prestation utöver det som krävs för att uppfylla kraven i den anställdes arbetsbeskrivning.

De totala rörliga ersättningarna för varje enskild anställd ska inte överstiga 100 % av de fasta ersättningarna. Undantag från detta kan i varje enskilt fall godkännas av styrelsen för anställda vars arbetsuppgifter inte har en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil, förutsatt att det fortsatt finns en balans mellan den rörliga och fasta ersättningen som inte kan resultera i att kundernas intresse påverkas negativt.

Den rörliga ersättningen, som inte är på förhand bestämd till belopp eller storlek, fastställs för varje enskild anställd utifrån resultatet av den anställdes individuella prestationer, i relation till för

den anställdes uppsatta individuella mål. De individuella målen baseras på den anställdes och bolagets övergripande mål och baseras både på finansiella och icke-finansiella kriterier. De finansiella och icke-finansiella kriterier som beaktas ska specificeras och dokumenteras i den enskilde anställdes anställningsavtal. Även den anställdes efterlevnad av bolagets policy för integrering av hållbarhetsrisker i dess investeringsprocess ska beaktas.

Kriterierna för rörlig ersättning får inte utformas så att de kan skapa incitament som kan påverka bolagets anställda att främja sitt eget eller bolagets intresse på ett sätt som kan vara skadligt för bolagets kunder. Kriterierna får inte heller vara utformade så att de anställda väljer att investera i ett visst finansiellt instrument när ett annat instrument bättre passar kunden och kundens portfölj. Mätningen av sådant resultat som ska ligga till grund för rörlig ersättning ska i huvudsak vara grundad på en period om minst ett kalenderår. Rörlig ersättning får inte vara kopplad till enskilda produkter. Rörlig ersättning kan i vissa fall vara pensionsgrundande.

Rörlig ersättning till samtliga anställda får endast betalas ut eller övergå till den anställde om det är försvarbart med hänsyn till bolagets finansiella situation och motiverat enligt bolagets resultat och den anställdes arbetsinsats, Bilaga 1.

Bolaget har även rätt att återta meddelad men ej utbetald rörlig ersättning om synnerliga skäl föreligger. Med synnerliga skäl avses att grunden för beräkningen av den rörliga ersättningen är felaktig eller den anställde har begått allvarliga regelöverträdelser.

Vidare kontrollerar styrelsen och VD att totala rörliga ersättningar inte begränsar bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

5. Kontroll

Av styrelsen utsedd person ska årligen granska om företagets ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Denna utsedda person ska senast i samband med att årsredovisningen fastställs rapportera resultatet av granskningen till styrelsen.

Bilaga 1

Årets vinst som överstiger 1,2 mkr före skatt kan betalas ut i rörliga ersättningar. Om årets vinst inte tillåter att alla rörliga ersättningar kan betalas ut, görs utbetalningar pro rata i relation till hur stor respektives rörliga ersättning är. Ingen rörlig ersättning skjuts på framtiden. Samtliga rörliga ersättningar ska alltid beräknas på betalande AUM, dvs ej på avtal om portföljförvaltning med noll procent arvode. Detta omfattar alla årliga rörliga ersättningar och samtliga anställda som har avtal med rörliga ersättningar oavsett om dessa är kopplade till kapital under förvaltning eller förvaltningens resultat.