



Ersättningspolicy

Denna instruktion har fastställts av styrelsen för Funder AB vid styrelsemöte
den 7/11 2018.

Innehåll

1	BAKGRUND OCH SYFTE.....	2
2	POLICYNS MÅLGRUPP	2
3	DEFINITIONER OCH OMFATTNING.....	2
4	RISKANALYS.....	3
5	GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER OCH RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNINGAR	4
6	BEREDNING AV BESLUT OCH UPPFÖLJNING	5
7	RESULTATBEDÖMNING OCH RISKJUSTERING.....	6
8	RÖRLIG ERSÄTTNING.....	6
9	KONTROLL.....	7
10	INFORMATION	7
11	OFFENTLIGGÖRANDE	7



1 BAKGRUND OCH SYFTE

Mot bakgrund av Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) och allmänna råd om ersättningssystem, ska ett värdepappersbolag ha en dokumenterad ersättningspolicy som bla. beskriver grunder och principer för hur ersättningar ska fastställas, tillämpas och följas upp i företaget. Ersättningspolicyn ska dels vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering och dels motverka ett överdrivet risktagande. Ersättningspolicyn ska vara uppdaterad och ses över regelbundet.

Vidare följer av lag (2007:528) om värdepappersmarknaden ("LVM") att ersättningspolicyn ska syfta till att främja ansvarsfulla affärsmetoder och en rättvis behandling av kunder och till att undvika intressekonflikter i förhållande till kunderna. Ytterligare bestämmelser finns i artikel 27 i Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565.

Syftet med föreskrifterna är att motverka olämpligt utformade ersättningssystem och ett överdrivet risktagande på alla nivåer i Bolaget. Mot bakgrund av detta har Fundler AB:s ("Bolaget") styrelse i denna policy fastställt närmare grunder, principer och riktlinjer för Bolagets ersättningar till anställda.

Funktionen för regelefterlevnad har lämnat råd och även i övrigt bistått vid utarbetandet av denna policy.

2 POLICYNS MÅLGRUPP

Samtliga anställda omfattas av innehållet i denna policy.

3 DEFINITIONER OCH OMFATTNING

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil:
Anställda, som identifierats i riskanalys i avsnitt 4 nedan.

Ersättning: Ersättning utgörs av samtliga ersättningar och förmåner till en anställd. Ersättningen kan bestå av exempelvis kontant lön, andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och bilförmåner. I Bolaget förekommer följande av ovan nämnda typer av ersättning: kontant månads lön, tjänstepensioner, timlön och ackordsersättning.

Rörlig ersättning: Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek, vanligtvis en resultatbaserad del av ersättningen. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra Bolagets resultat- eller balansräkning.



Verkställande ledning: Verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i Bolagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

4 RISKANALYS

Av regelverket framgår att Bolaget årligen ska genomföra en riskanalys i syfte att identifiera betydande risktagare inom Bolaget. Bolaget ska i analysen beakta samtliga risker som Bolaget är eller kan komma att bli exponerade för inklusive de risker som är förenade med Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem.

Bolaget bedriver ingen handel med finansiella instrument för egen räkning, lämnar inte krediter och tar inte emot inlåning, varför risknivån i egen balansräkning är mycket begränsad och antalet medarbetare som kan anses ha en väsentlig inverkan på Bolagets risknivå, såväl direkt som indirekt, är mycket begränsade. Bolaget har idag 8 tillsvidareanställda och viss ackord- eller timanställning.

Bolaget bedriver en verksamhet som styrelsen har beslutat ska kännetecknas av låg risk och god intern kontroll. Löpande kontroller i verksamheten görs både inom olika affärsprocesser och av bolagets riskfunktion, regelefterlevnad och internrevisor. De risker som Bolaget har i direkt anslutning till balansräkningen är dels operativa risker, administrativ felhantering, brott och avkastningsrisker. Risker i anslutning till resultaträkningen är knutna till intäkterna Bolaget erhåller från investeringsrådgivningen, nykundsrekrytering och utebliven finansiering. Bolagets största kostnadspost är personal, andra väsentliga kostnader är system, konsulter och lokaler.

Bolaget har analyserat samtliga anställningskategorier och vilka som har arbetsuppgifter som har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Analysen har gjorts utifrån FFFS 2011:1 2 kap. 3 § och kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014. Analysen har resulterat i följande bedömning.

Ledningsgrupp

Bolaget har en ledningsgrupp där VD, Vice VD (CRO, CCO, CFO), CMO, COO och CSO ingår.

CRO – Chief Risk Officer

CCO – Chief Compliance Officer

CFO – Chief Financial Officer

CMO – Chief Marketing Officer

COO – Chief Operations Officer

CSO – Chief Strategic Officer

Dessa personer anses genom sin ställning ha en väsentlig inverkan på företagets profil, dock har ingen utav dessa personer rörlig ersättning.

Strategiska befattningar

Bolagets CMO ansvarar för marknadsföringen av Bolaget vilket även är den största delen, personalmässigt, i bolaget. Avdelningen är av stor betydelse för bolaget då det har det



huvudsakliga ansvaret för nykundsrekrytering samt support för befintliga kunder. CMO har ingen rörlig ersättning, personen rapporterar löpande till VD som även är beslutsfattande.

Kontrollfunktion

Bolagets Vice VD är även riskfunktion samt regelansvarig. Ansvaret innefattar regelmässiga och andra grundläggande beslut gällande riskhantering, dock så är Vice VD alltid insatt i alla beslut. Vice VD har ej rörlig ersättning. Vice VDn rapporterar direkt till styrelsen kvartalsvis samt även till VD. Vice VDn är inte en del av den dagliga verksamheten gällande orderläggning, förvaltning eller kontakt med kunder, detta gör att Vice VD kan utföra kontrollen oberoende. Internrevision är ej anställd i Bolaget och omfattas således inte av Bolagets ersättningssystem.

Övrigt ledningsansvar

Utöver VD ansvarar Vice VD (CRO, CCO och CFO) samt CMO för väsentliga affärsenheter.

Ansvaret för de väsentliga affärsenheterna innefattar ansvar för strategiska och andra grundläggande beslut om affärsverksamheten samt risktagande och hanteringen av detta. Dock är VD insatt i alla strategiska och grundläggande beslut om verksamheten.

Ansvaret innefattar dock inte ansvar för lönesättning eller andra ersättningsfrågor inom enheten då detta ansvar ligger på VD. Vice VD ansvarar även för finansfrågor (inkl. budget), IT eller ekonomisk analys. Mot bakgrund härav bedöms inte de anställda ha en väsentlig påverkan på bolagets riskprofil. Personerna har inte heller någon form av rörlig ersättning. Bolaget har en COO, med ansvar för bla. personalfrågor. Den Operativa chefen har dock ingen rörlig ersättning I övrigt finns det in Bolaget har ingen riskkommitté.

Det finns ingen i Bolaget, utöver VD, som ansvarar för att föreslå, besluta om, godkänna eller inge veto mot krediter eller införandet av nya produkter. Bolaget tillhandahåller inga kreditprodukter och har inget handelslager.

Kvantitativa kriterier

Ingen av Bolagets anställda erhöll under föregående budgetår en total ersättning på 500 000 euro.

Ingen av de övriga kvantitativa kriterier som framgår av EU förordningens artikel 4 är heller uppfyllda.

Sammanfattningsvis utvisar analysen att VD, Vice VD, CMO, CSO och COO genom sin ställning kan anses ha en väsentlig inverkan på företagens riskprofil.

5 GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER OCH RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNINGAR

Lön och andra anställningsvillkor ska vara sådana att Bolaget kan attrahera och behålla kompetenta medarbetare. Fast lön ska vara marknadsmässig och baseras på den



anställdes ålder, utbildning och erfarenhet. Grundarna av Funder är undantagna från marknadsmässig lön då de ej tar ut någon lön idag.

Kriterierna för ackordsersättning framgår av anställningsavtal men kan i korthet beskrivas som en fast ersättning per värvad kund. Ersättningen är av sådan nivå som inte kan påverka framtida riskåtaganden. (och utgör därmed inte sk. rörlig ersättning enligt FFFS 2011:1, 1 kap. 4 § p. 10).

Styrelsens samlade bedömning är att Bolagets ersättningsmodell är anpassad till Bolagets verksamhet och dessutom involverar flera parametrar vilka syftar till att enskild personal inte ska få incitament till, och inte heller ha möjlighet att ta, orimliga risker i syfte att generera hög personlig ersättning. Vidare bedöms Bolagets ersättningssystem inte medföra att någon intressekonflikt uppkommer i förhållande till kunderna eller påverka Bolagets förmåga att främja ansvarsfulla affärsmetoder och behandla kunderna rättvist.

Bolaget har även att följa gällande arbetsrättslig lagstiftning vid bestämmandet av ersättningar till anställda.

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 kunder, investerare och aktieägare. De ersättningar som Bolaget betalar ut får inte äventyra Bolagets långsiktiga resultat och ekonomiska ställning. I det fall Bolagets styrelse avser att bevilja och betala ut rörliga ersättningar till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil enligt avsnitt 2 ovan ska styrelsen se till att ersättningsnivån inte heller sätts så högt att den begränsar Bolagets förmåga att uppfylla lagstadgade krav på Bolagets kapitalbas. Ersättningarna ska inte vara så höga att de äventyrar Bolagets förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel.

Som framgår ovan tillämpar Bolaget i nuläget ingen rörlig ersättning enligt föreskrifternas definition. För det fall rörlig ersättning skulle förekomma kan sådan ersättning för en anställd uppgå till maximalt 100 % av den fasta ersättningen. Avsteg från denna princip ska i varje enskilt fall godkännas av styrelsen. Avsteg får dock inte ske för anställd som omfattas av bestämmelsen i 8 kap. 8 § lagen om värdepappersmarknaden.

6 BEREDNING AV BESLUT OCH UPPFÖLJNING

Styrelsen har det yttersta ansvaret för att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp. Styrelsen beslutar om ersättning till VD och ska utse en styrelseledamot att bereda ärenden inför beslut av styrelsen rörande:

- ersättning till VD,
- åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bolagets ersättningspolicy, och
- en oberoende bedömning av Bolagets ersättningspolicy och ersättningssystem.



Vid beredningen ska hänsyn tas till aktieägares, investerares och övriga intressenters intressen. Internrevision ska ta del av och granska bedömningen och utvärderingsprocessen.

Styrelseledamot som ska bereda ovan får inte sitta i Bolagets ledningsgrupp och ska ha tillräckliga kunskaper och erfarenhet i frågor som rör riskhantering och ersättningar.

7 RESULTATBEDÖMNING OCH RISKJUSTERING

Bolaget ska beakta att rörliga ersättningar, i det fall beslut om sådana skulle fattas, och provisionsersättningar står i lämplig balans till de fasta ersättningar som Bolaget utger. Bolagets bedömning av resultat som ligger till grund för beräkningen av rörlig ersättning ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått, avseende såväl nuvarande som framtida risker.

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.

Bolaget ska, om rörlig ersättning skulle förekomma, basera den rörliga ersättningen till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil på såväl i) den anställdes resultat som ii) den berörda resultatenhetens och/eller iii) 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 ska specificeras och dokumenteras.

Bolaget ska vidare ta hänsyn till kostnaderna för att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen.

8 RÖRLIG ERSÄTTNING

Om beslut om rörlig ersättning fattas ska, för anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil och vars rörliga ersättning under ett år uppgår till minst 100 000 kr, minst 40 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp minst tre år innan den betalas ut eller äganderätten går över på den anställda. Vid beslutet av hur stor del av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp, och hur länge, ska Bolaget ta hänsyn till dess konjunkturcykel, de risker affärsverksamheten medför, den anställdes ansvar och arbetsuppgifter samt storleken på den rörliga ersättningen.

För anställda i den verkställande ledningen och andra av Bolagets anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil som har rörliga ersättningsdelar överstigande 500 000 kr ska minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp. Utbetalning av uppskjuten ersättning ska betalas ut pro rata,



dvs en gång om året jämnt fördelat över den tid som ersättningen skjutits upp, dvs 1/3 av uppskjuten ersättning året efter det att ersättningen beslutades, 1/3 året därefter osv.

Den uppskjutna ersättningen ska endast betalas ut eller övergå till den anställde till den del det är försvarbart med hänsyn till Bolagets finansiella situation (kopplat till Bolagets kapitaltäckningskvot) och motiverat enligt Bolagets, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen ska även kunna utgå helt av samma skäl.

9 KONTROLL

Bolagets internrevisor ska minst årligen utvärdera om Bolagets ersättningar överensstämmer med denna policy. Internrevisorn ska senast i samband med att årsredovisningen fastställs, rapportera resultatet av utvärderingen till styrelsen. I det fall kontrollfunktionen finner att Bolagets ersättningar till enskilda anställda avviker från denna ersättningspolicy ska rapportering till styrelsen ske omgående.

10 INFORMATION

Samtliga anställda ska informeras om dels de kriterier som styr deras ersättning och dels om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyerna ska göras tillgänglig för alla anställda.

11 OFFENTLIGGÖRANDE

Bolagets styrelse ska tillse att en redogörelse för ersättningar offentliggörs i samband med att årsredovisningen fastställs. Sådan redogörelse ska innehålla relevant, tydlig och begriplig information om principerna i denna policy. Uppgifterna i redogörelsen bör publiceras i sådan form att enskilda personers ekonomiska förhållanden inte riskerar att avslöjas.

Redogörelsen ska framgå av årsredovisningen, i en bilaga till årsredovisningen och på Bolagets webbplats samt innehålla de uppgifter som framgår av 8 kap. FFFS 2014:12 och artikel 450 i Förordning EU 575/2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersbolag, i relevanta delar. I det fall redogörelsen inte framgår av årsredovisningen eller bilaga till årsredovisningen, ska Bolaget i årsredovisningen upplysa om var informationen offentliggörs.

Redogörelsen ska vara tillgänglig minst ett år efter att den offentliggjorts.