



6. Ersättningspolicy

Denna instruktion har fastställts av styrelsen för Funder AB ("Bolaget") vid styrelsemöte

Den 13/4 2021.

Innehåll

1	BAKGRUND OCH SYFTE	2
2	POLICYNS MÅLGRUPP	2
3	DEFINITIONER OCH OMFATTNING	2
4	RISKANALYS	3
5	FÖRSÄKRINGSDISTRIBUTION	5
6	GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER OCH RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNINGAR	5
7	BEREDNING AV BESLUT OCH UPPFÖLJNING	6
8	RESULTATBEDÖMNING OCH RISKJUSTERING	7
8.1.	Allmänt om kriterier för rörlig ersättning och provision	7
8.2.	Provisionsbaserad ersättning	7
8.3.	Rörlig ersättning enligt Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2011:1	8
9	KONTROLL	9
10	INFORMATION	9
11	OFFENTLIGGÖRANDE	9



1 BAKGRUND OCH SYFTE

Bolaget ska enligt 4 kap. 5 § lagen om försäkringsdistribution ha ett system för ersättning till anställda som är sysselsatta inom Bolagets försäkringsdistribution som inte motverkar Bolagets förutsättningar för att uppfylla sina skyldigheter enligt lagen. Enligt 8 kap. 3 § ska Bolaget vidare ha interna regler som tydligt identifierar vilka anställda som är sysselsatta inom försäkringsdistributionen och som anger kriterierna för fast och rörlig ersättning till dessa personer.

Bolaget ska även följa Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) och allmänna råd om ersättningssystem samt de krav avseende utformning av ersättningssystem som följer av lagen om värdepappersmarknaden. Nu angivna regler föreskriver att ett värdepappersbolag ska ha en dokumenterad ersättningspolicy som bl.a. beskriver grunder och principer för hur ersättningar ska fastställas, tillämpas och följas upp i företaget. Ersättningspolicyen ska dels vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering, dels motverka ett överdrivet risktagande.

Syftet med ovanstående regelverk är att motverka olämpligt utformade ersättningssystem och ett överdrivet risktagande på alla nivåer i Bolaget samt ifråga om den rådgivning som Bolaget lämnar till kunderna.

Mot bakgrund av detta har Bolagets styrelse i denna policy fastställt närmare grunder, principer och riktlinjer för Bolagets ersättningar till anställda. Ersättningspolicyen och den riskanalys som beskrivs i avsnitt 4 ska vara uppdaterad och ses över regelbundet, minst årligen.

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

2 POLICYNS MÅLGRUPP

Samtliga anställda i Bolaget omfattas av innehållet i denna policy, om inte annat är särskilt angivet.

3 DEFINITIONER OCH OMFATTNING

Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil: En anställd vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil i enlighet med kommissionens delegerade förordning (EU) 604/2014 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 yrkesövning har väsentlig inverkan på institutets riskprofil. Anställda, som identifierats med väsentlig inverkan framgår i riskanalysen 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 och timlön.

Hållbarhetsrisker: En miljörelaterad, social eller styrningsrelaterad händelse eller omständighet som, om den skulle inträffa, skulle ha en faktisk eller potentiell betydande negativ inverkan på investeringens värde.

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.

Kontrollfunktion: Bolagets funktioner för riskhantering och regelefterlevnad.

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 personer som kan påverka risknivån inom Bolaget samt de investerings- och sidotjänster som Bolaget tillhandahåller till sina kunder. 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 12 tillsvidareanställda och viss 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 revisor. 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, marknadsföring och lokal.



Bolaget kan genom sin investeringsrådgivning påverka den ekonomiska situationen för de kunder som tar del av Bolagets tjänster.

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, CIO, CPO, CMO, CSO och rådgivningschef ingår.

CRO – Chief Risk Officer

CCO – Chief Compliance Officer

CFO – Chief Financial Officer

CIO – Chief Investment Officer

CPO – Chief Product Officer

CMO – Chief Marketing Officer

CSO – Chief Sales 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 CSO ansvarar för Bolagets säljavdelning och kundsupport vilket även är den största delen, personalmässigt, i bolaget. Avdelningen är av stor betydelse för bolaget då det har det huvudsakliga ansvaret för nykundsrekrytering. CSO 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 månatligen 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.

Övrigt ledningsansvar

Utöver VD ansvarar Vice VD (CRO, CCO) CFO, CIO, CSO, CPO, CMO och rådgivningschef för väsentliga affärsenheter.

Ansvaret för de väsentliga affärsenheterna innefattar ansvar för strategiska och andra grundläggande beslut om affärsverksamheten samt risktagande och hanteringen av detta. Ansvaret innefattar inte ansvar för lönesättning eller andra ersättningsfrågor inom enheten då detta ansvar ligger på VD, som även är insatt i alla strategiska och grundläggande beslut om verksamheten. CFO ansvarar för finansiella frågor (inkl. budget) och ekonomisk analys. Mot bakgrund härav bedöms de anställda ha en väsentlig påverkan på bolagets riskprofil. Personerna har inte rätt till någon form av rörlig ersättning. 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 eget 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, CCO, CRO, CFO, CIO, CMO, CSO, CPO och rådgivningschef genom sin ställning kan anses ha en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

Bolaget har även analyserat vilka av Bolagets anställda som direkt eller indirekt kan påverka de investeringstjänster som Bolaget tillhandahåller till sina kunder. Då det är CIO tillsammans med Bolagets styrelseordförande som sammanställer de modellportföljer som erbjuds kunder, samt att styrelsen, med input från ledningsgruppen, är beslutsfattande i utbudet av Bolagets tjänster, anses övriga anställda inte ha en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

5 FÖRSÄKRINGSDISTRIBUTION

Endast anställda i ledningsgrupp anses ha en väsentlig inverkan på företagets riskprofil, två av bolagets tre försäkringsförmedlare ingår i Bolagets ledningsgrupp. Bolaget har identifierat att följande anställda är sysselsatta inom försäkringsdistributionen (nedan "Förmedlare"):

Ulf Ahrner, CIO
Jacob Liebermann, Rådgivningschef
Alex Minui

6 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

Bolaget ska 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 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.

Rörlig ersättning för en anställd kan uppgå till maximalt 100 procent 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. 8f § lagen om värdepappersmarknaden. Provisionsbaserad rörlig ersättning utgör enligt FFFS 2011:1 inte rörlig ersättning och omfattas därför inte av denna begränsning.

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.

Ersättningar utifrån hållbarhet

Bolaget värderar hållbarhet högt i hela verksamheten och det ska därför inte gå att bortse från hållbarhetsrisker för att som anställd erhålla en högre fast eller rörlig lön. Hantering av hållbarhetsrisker utgör en faktor vid utvärdering och lönesättning för anställd personal, inkl. vid resultatbedömning inför fastställande av eventuell rörlig ersättning.

7 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 och anställda som har övergripande ansvar för Bolagets kontrollfunktioner, åtgärder för att följa upp tillämpningen av Bolagets ersättningspolicy, och den särskilt utsedda styrelseledamoten ska utföra 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.



8 RESULTATBEDÖMNING OCH RISKJUSTERING

8.1. Allmänt om kriterier för rörlig ersättning och provision

Den bedömning som ligger till grund för rörlig ersättning samt provision ska ske utifrån såväl kvalitativa som kvantitativa kriterier. Ersättningen får inte till övervägande del baseras på kvantitativa kriterier.

De kvalitativa kriterierna ska återspegla den anställdes regelefterlevnad, rättvis behandling av kunder och kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls Bolagets kunder, etc.

För anställda som deltar i distributionen av försäkringar gäller att ersättningen inte till övervägande del får baseras på antalet distribuerade försäkringar, premiernas storlek, försäkringarnas löptid eller andra kvantitativa kriterier.

8.2. Provisionsbaserad ersättning

Bolaget tillämpar provisionsbaserad ersättning enligt följande modell. Ersättningen bedöms vara utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning. Den provisionsbaserade ersättningen utgör således inte sådan rörlig ersättning som avses i 1 kap. 4 § sjätte punkten i FFFS 2011:1.

Provisionsbaserad rörlig ersättning erbjuds till Bolagets licensierade rådgivare.

Vid beräkning och bedömning av en rådgivares kvartalsvisa provisionsbaserade ersättning finns tre steg vars inverkan på ersättningen faller med stegordningen. Det innebär att om en rådgivare inte uppfyller alla punkter i steg 1 så utgår ingen provisionsbaserad rörlig ersättning även om steg 2 och 3 är uppfyllda. Steg 1 och 2 måste vara uppfyllda innan man går vidare till steg 3.

Steg 1 i bedömningen, regelefterlevnad

Bedömning görs efter compliance veckovisa stickprov samt diskussion med rådgivarens chef

- Stickprovskontroller av rådgivningen – om compliance upptäcker bristande rådgivning vid upprepade tillfällen så utgår ingen provisionsbaserad rörlig ersättning. T.ex. bristande dokumentation eller ej passande rådgivning för kunden. Stickprov görs av compliance.
- Efterlevnad av bolagets interna riktlinjer och rutiner – Kontroll av rådgivarens efterlevnad av bolagets regelbok och fastställda rutiner. Diskussion tas med närmsta chef.

Steg 2 i bedömningen, värdegrunder

Bedömning görs av diskussion mellan compliance samt rådgivarens chef

- Är rådgivaren en kulturbärare med rätt värderingar
- Är rådgivaren en förebild för sina kollegor



Steg 3 i bedömningen, aktivitetsbaserad

Bedömningen görs efter sammanställning av statistik från rådgivarens chef.

1. Aktivitet – antal utskickade pensionsanalyser (min 100st/mån)
2. Genomförda samtal – antal kundsamtal (min 100st/mån)
3. Hitrate/avslutsfrekvens
4. AUM

Beräkningsgrunden för AUM innebär att 50 procent av Bolagets intjäning utgår som provisionsbaserad rörlig ersättning. Provisionsbaserad ersättning börjar dock räknas först vid ett AUM på 9 miljoner SEK och taket är ett AUM på 16 miljoner SEK per månad. Maximal intjänad provisionsbaserad ersättning kan uppgå till 103 200 SEK/kvartal, 34 400 SEK/månad. Den totala årliga provisionsbaserade ersättningen understiger 50 000 EUR per år per anställd.

Den aktivitetsbaserade bedömningen bygger på nedan trappstruktur:

	Prov.	9-10 MKR AUM	10-12 MKR AUM	12 MKR AUM>
100 pensionsanalyser/månad	1 000	2 000	3 000	4 000
100 kundsamtal/månad	1 000	2 000	3 000	4 000
Hitrate min 40%	1 000	2 000	3 000	4 000
Totalt/månad	3 000	6 000	9 000	12 000

8.3. Rörlig ersättning enligt Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2011:1

Om Bolaget i övrigt tillämpar rörlig ersättning gäller följande.

Bolagets bedömning av det resultat som ligger till grund för beräkningen av rörlig ersättning 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.

Om beslut om rörlig ersättning fattas för anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil och vars rörliga ersättning under ett år uppgår till minst 100 000 kr ska minst 40 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp minst tre år innan den betalas ut eller äganderätten går över på den anställde. 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 compliance ska minst årligen utvärdera om Bolagets ersättningar överensstämmer med denna policy. 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, dels hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyen 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.