

MANGOLD

POLICY ERSÄTTNING

Datum för fastställande	2020-01-29
Beslutad av	Styrelsen
Ansvarig	Ekonomi, Compliance, Riskhanteringsfunktionen
Informationsklass	INTERN
Gäller för	Samtliga
Berörda system	N/A
Relaterade dokument	N/A
Revideras senast	2021-01-29

1. ALLMÄNNA UTGÅNGSPUNKTER

Mangold har att utforma, fastställa och tillämpa en ersättningspolicy och ett ersättningsarrangemang (tillsammans ”ersättningsprinciper”) som bland annat tar hänsyn till risker för bristande efterlevnad av uppföranderegler och intressekonflikter samt är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering samt motverkar ett överdrivet risktagande.

Dessa skyldigheter har sin grund i ett antal olika regelverk och föreskrifter.

I Bilaga 3 återfinns ytterligare riktlinjer beträffande ersättningar från tredjepart.

1.2 Riskhantering

I enlighet med 1 kap. 1 § och 2 kap. 1 § i Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1) och ändringsföreskrifterna FFFS 2014:22 (”Föreskrifterna”) samt ESMA:s riktlinjer för ersättningspolicy och ersättningspraxis¹ (”ESMA:s riktlinjer”) ska Mangold ha en ersättningspolicy för att kunna mäta, styra, rapportera och kontrollera de risker ersättningssystem kan medföra. Ersättningspolicyn ska vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering samt motverka ett överdrivet risktagande. Ersättningspolicyn ska vidare vara utformad så att den överensstämmer med Mangolds affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen.

1.3 Bedömning och utvärdering av personalen samt intressekonflikter

Vidare finns regler kring ersättningsarrangemang i lag (2007:528) om värdepappersmarknaden (Vpml), 8 kap. 8 e §, vilka införts med anledning av MiFID II². Till skillnad från ovan nämnda regler som hänför sig till kapitaltäckningsområdet och främst fokuserar på företagens interna riskhantering rör reglerna i Vpml även bedömningar och utvärderingar av personalen. Vpml föreskriver att Mangolds styrelse ska fastställa och övervaka en policy för ersättning till 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.

I den delegerade förordningen EU 2017/565 (”delegerade förordningen”), artikel 27, återfinns detaljerade regler om hur ett värdepappersföretag ska fastställa och genomföra ersättningsprinciper i syfte att undvika intressekonflikter. Det anges bland annat att det ska finnas en lämplig balans mellan fast och variabel ersättning vilken alltid ska upprätthållas så att ersättningsstrukturen inte skapar incitament som kan få relevanta personer att gynna sina egna eller företagets intressen till potentiell skada för kundens intressen.

¹ ESMA/2013/606

² Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU av den 15 maj 2014 om marknader för finansiella instrument och om ändring av direktiv 2002/92/EG och av direktiv 2011/61/EU

MANGOLD

POLICY ERSÄTTNING

Även i ESMA:s riktlinjer återfinns föreskrifter relaterade till hantering av eventuella intressekonflikter och utvärdering av personalen samt exempel på vad som utgör god praxis vid utformningen av ersättningsprinciper.

1.4 Tillämplighet och definitioner

Då Föreskrifterna är tillämpliga på alla företag i den finansiella företagsgruppen där Mangold ingår ska motsvarande policy, med nödvändiga anpassningar, antas av Mangolds dotterbolag, i den utsträckning detta är tillämpligt.

Om inget annat anges ska ersättningspolicyn vara tillämplig på Mangolds samtliga anställda. Vissa av bestämmelserna nedan är dock tillämpliga endast på vissa anställda. I denna policy förekommer olika begrepp, vilka definieras enligt nedan:

- a) **verkställande ledningen** (CEO och övriga personer i Mangolds ledningsgrupp);
- b) **anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Mangolds riskprofil** (anställda som Mangold har identifierat i bilaga 1);
- c) **anställda med ansvar för kontrollfunktioner** (med kontrollfunktion avses företagets funktion för Riskkontroll, funktion för Compliance och funktion för Internrevision).

Enligt 2 kap. 3 § i Föreskrifterna ska styrelsen genomföra en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig inverkan på Mangolds riskprofil. I analysen ska samtliga risker beaktas som Mangold är eller kan komma att bli exponerad för inklusive de risker som är förenade med Mangolds ersättningsprinciper. Analysen ska dokumenteras och utföras årligen. De anställda som styrelsen identifierat som anställda vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig inverkan på Mangolds riskprofil framgår i bilaga 1.

I Bilaga 2 framgår förteckning över anställda som är sysselsatta inom försäkringsdistribution enligt 8 kap. 3 § FFFS 2018:10.

2. ANSVARFÖRDELNING

Ansvar enligt policyn sammanfattas enligt följande:

CEO

CEO Skall fastställa förslag på storlek på bonuspool och ska ta fram förslag till fördelning av rörlig ersättning för samtliga anställda utom CEO och lämna till styrelsen för godkännande. I samband med att CEO fastställer förslag till på storlek på bonuspool skall CEO beakta bolagets förmåga att fortsätta sin verksamhet.

CFO

CFO ansvarar för att bereda förslag på storlek på bonuspool utifrån årsresultat i enlighet med punkt 3.6.

Styrelsens ordförande

Styrelseordföranden ska bereda styrelsebeslut om:

- a) ersättning till CEO
- b) ersättning till anställda som har det övergripande ansvaret för någon av företagets kontrollfunktioner, och
- c) åtgärder för att följa upp tillämpningen av företagets ersättningspolicy.

MANGOLD FONDKOMMISSION AB

STOCKHOLM | MALMÖ

POSTADRESS: BOX 55691, 102 15 STOCKHOLM | BESÖKSADRESS: ENGELBREKTSPLAN 2, 114 34 STOCKHOLM | HAMNGATAN 4, 211 22 MALMÖ

TELEFON: 08-503 01 550 | E-POST: INFO@MANGOLD.SE | HEMSIDA: WWW.MANGOLD.SE

ORGANISATIONSNUMMER: 556585-1267

MANGOLD

POLICY ERSÄTTNING

I beredningen av beslut enligt denna punkt ska hänsyn tas till aktieägares, investerares och övriga intressenters långsiktiga intressen.

Styrelsen

Styrelsen ska regelbundet, och åtminstone årligen, fastställa denna policy och inhämta rådgivning från Compliance i tillämpliga delar.

Styrelsen ansvarar för att kontrollera och granska att ersättningspolicyen tillämpas och följs upp.

Styrelsen beslutar om rörlig ersättning för CEO enligt förslag från Styrelsens ordförande.

Styrelsen beslutar om rörlig ersättning för övriga anställda utifrån förslag från CEO.

Styrelsens revisionsutskott

Styrelsens revisionsutskott ska årligen utföra en oberoende bedömning av Mangolds ersättningspolicy och ersättningssystem. Vid sådan bedömning ska lämpliga kontrollfunktioner bistå med rådgivning och synpunkter i tillämpliga delar.

Personalansvarig chef

Personalansvarig chef ska utvärdera och dokumentera huruvida underlydande anställda som är aktuella för bonus uppfyller kraven för att vara motta rörlig ersättning utifrån huvudsakligen kvalitativa kriterier enligt vid var tid gällande mall utarbetad efter riktlinjer från ESMA.

3. ERSÄTTNING – FAST OCH/ELLER RÖRLIG SAMT AVGÅNGSVEDERLAG

3.1 Mangolds ersättningsprinciper – allmänt

Vid bestämmande av ersättning ska bland annat den roll som relevanta personer innehar, typen av produkter som erbjuds och distributionsmetoder beaktas (t.ex. med eller utan rådgivning, ansikte mot ansikte eller via telefon eller e-post). Syftet med detta är att förhindra att risker knutna till intressekonflikter och bristande efterlevnad av uppföranderegler påverkar kundens intressen på ett negativt sätt och att se till att företaget effektivt hanterar kvarstående risker.

3.2 Kriterier för rörlig ersättning

Ersättning och liknande incitament ska inte uteslutande eller till övervägande del baseras på kvantitativa affärskriterier, utan ta hänsyn till ändamålsenliga kvalitativa kriterier. Kriterier som därvid ska beaktas är bland annat efterlevnad av bestämmelser (särskilt uppföranderegler och hänsyn till lämpligheten hos instrument som säljs av relevanta personer till kunder) och interna regler, rättvis behandling av kunder samt kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunder.

En balans mellan fasta och rörliga ersättningskomponenter ska alltid respekteras, så att ersättningsstrukturen inte främjar intressena hos värdepappersföretaget eller dess relevanta personer i strid med kundernas intressen. En hög andel rörlig ersättning grundad på kvantitativa kriterier kan göra att en relevant person lägger tonvikten på kortsiktiga vinster snarare än vad som är bäst för kunden. För det fall Mangold skulle finna det olämpligt att utbetala rörlig ersättning med hänsyn tagen till kriterierna ovan, kan bolaget välja att inte betala ut någon rörlig ersättning alls.

MANGOLD

POLICY ERSÄTTNING

Utöver att det ska finnas en balans mellan fast och rörlig ersättning, får inte rörlig ersättning och liknande incitament uteslutande eller till övervägande del baseras på kvantitativa kriterier, såsom antalet distribuerade produkter och investerade belopp. Vid fastställande av den rörliga ersättningen ska hänsyn tas till ändamålsenliga kvalitativa kriterier, såsom regelefterlevnad, rättvis behandling av kunder och kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunder. Kraven i den här skrivelsen är uppfyllda om en övervägande del av den rörliga ersättningen kommer från eller görs avhängig av sådana kvalitativa kriterier.

3.3 Utvärdering av en persons prestation

Personalansvarig chef ska utvärdera om underlydande anställda som är aktuella för bonus enligt beslut från Styrelse efter förslag från VD uppfyller kraven för att vara motta rörlig ersättning utifrån ovanstående huvudsakligen kvalitativa kriterier. Vid utvärderingen av en persons prestation för fastställande av den rörliga ersättningen ska hänsyn inte bara tas till försäljningsvolym, eftersom detta kan leda till intressekonflikter som är negativa för kunden. Utvärderingen ska bygga på kvalitativa kriterier som uppmuntrar relevanta personer att agera för kundens bästa och som överensstämmer med kriterierna för ersättning. Kriterier som därvid ska beaktas är bland annat efterlevnad av bestämmelser (särskilt uppföranderegler och hänsyn till lämpligheten hos instrument som säljs av relevanta personer till kunder) och interna regler, rättvis behandling av kunder samt kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunder.

Bedömningen ska dokumenteras enligt vid var tid gällande mall utarbetad efter riktlinjer från ESMA och lämnas till HR. Bonus för respektive anställd ska ej attesteras eller betalas ut innan dokumentation som visar att den anställde uppfyller kriterier för bonus har lämnats till HR.

Om den personalansvarige chefen i utvärderingen konstaterar att den anställde ej uppfyller de kvalitativa kraven för att motta rörlig ersättning ska den beslutade rörliga ersättningen återgå till bonuspoolen för nästkommande år och personen ej erhålla rörlig ersättning för det aktuella året.

3.4 Lansering av nya produkter och tjänster

Vid lansering av nya produkter eller tjänster ska säkerställas att de organisatoriska åtgärder som vidtas tar vederbörlig hänsyn till företagets ersättningsprinciper och till de risker som dessa produkter eller tjänster kan medföra. I synnerhet ska en bedömning göras av huruvida den ersättning som är knuten till produkten överensstämmer med företagets ersättningsprinciper och huruvida den medför risker för bristande efterlevnad av uppföranderegler eller intressekonflikter. Detta förfarande ska dokumenteras på lämpligt sätt.

3.5 Fast ersättning

Samtliga anställda ska ha fast ersättning. Den fasta ersättningen vid anställning bestäms individuellt med hänsyn till bland annat den anställdes arbetsuppgifter, erfarenhet, kompetens och ansvar. Den fasta ersättningen revideras årligen och justeras individuellt med hänsyn till bland annat den anställdes arbetsprestation, eventuellt förändrade arbetsuppgifter och inflation.

3.6 Rörlig ersättning

Mangold ska ha möjlighet att erbjuda anställda rörlig ersättning i form av ett bonussystem. Detta omfattar dock inte anställda inom avdelningarna för Risk Management och Compliance.

Som ovan nämnts ska en balans mellan fasta och rörliga ersättningskomponenter ska alltid respekteras, så att ersättningsstrukturen inte främjar intressena hos Mangold eller hos relevanta anställda i strid med kundernas intressen.

MANGOLD FONDKOMMISSION AB

STOCKHOLM | MALMÖ

POSTADRESS: BOX 55691, 102 15 STOCKHOLM | BESÖKSADRESS: ENGELBREKTSPLAN 2, 114 34 STOCKHOLM | HAMNGATAN 4, 211 22 MALMÖ

TELEFON: 08-503 01 550 | E-POST: INFO@MANGOLD.SE | HEMSIDA: WWW.MANGOLD.SE

ORGANISATIONSNUMMER: 556585-1267

MANGOLD

POLICY ERSÄTTNING

Det totala bonusbeloppet för aktuellt år skall normalt, och får maximalt, uppgå till hälften av rörelseresultatet efter justering för resultat från intressebolag och efter avdrag för av styrelsen fastställt avkastningskrav på eget kapital vid utgången av året före aktuellt år. CFO ansvarar för att ta fram ett förslag till rörlig ersättning som godkänns av CEO. CEO skall vid godkännande av rörlig ersättning ansvarar för att inte äventyra bolagets förmåga att fortsätta sin verksamhet.

Den totala rörliga ersättningen för en anställd som kan ha en väsentlig inverkan på Mangolds riskprofil får inte vara större än den fasta ersättningen.

De totala rörliga ersättningarna får inte begränsa Mangolds förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. Därför ska styrelsen alltid göra en bedömning av den rörliga ersättningens totala storlek mot kapitalbasens storlek innan beslut om fastställande av den totala rörliga ersättningens storlek.

Bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning, ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått, varvid såväl nuvarande som framtida risker ska beaktas. Hänsyn ska även tas till de faktiska kostnader för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver. Om subjektiva bedömningar används för justering av resultat utifrån risk, ska de överväganden som ligger till grund för justeringen vara väl avvägda och dokumenterade. Resultatbedömningen ska göras i ett flerårigt perspektiv.

3.7 Rörlig ersättning till anställda som kan ha en väsentlig inverkan på Mangolds riskprofil

Rörlig ersättning till anställda som kan ha en väsentlig inverkan på Mangolds riskprofil ska baseras på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenhets och företagets totala resultat. Vid bedömning av den anställdes resultat ska såväl finansiella som icke-finansiella kriterier beaktas. Härvid ska det som anges ovan om kriterier för rörlig ersättning samt utvärdering av den anställdes prestation särskilt beaktas. De finansiella och icke-finansiella kriterier som ligger till grund för beslut om ersättning ska specificeras och dokumenteras för alla nivåer och kategorier av anställda på vilka de används. Av dokumentationen av styrelsens beslut om fastställande av dessa kriterier ska även framgå vilka beteenden som kan påverka bedömningen av den anställdes resultat.

För anställd som kan ha en väsentlig inverkan på Mangolds riskprofil, vars rörliga ersättning under ett år uppgår till minst 100 000 kronor, ska den rörliga ersättningen delas upp så att högst 60 procent får utbetalas första året.

För anställd i den verkställande ledningen, eller anställd som kan ha en väsentlig inverkan på Mangolds riskprofil, som har rörlig ersättningsdel på ett särskilt högt belopp (enligt definition i företagets riskanalys) får dock högst 40 procent utbetalas första året. Utbetalning av resterande del som inte får utbetalas första året ska skjutas upp tre år. Denna uppskjutna del kan under vissa omständigheter helt eller delvis bortfalla, se nedan.

Vid beslut om hur stor del av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp, och hur länge, ska hänsyn tas till Mangolds konjunkturcykel, de risker affärsverksamheten medför, den anställdes ansvar och arbetsuppgifter samt storleken på den rörliga ersättningen.

MANGOLD FONDKOMMISSION AB

STOCKHOLM | MALMÖ

POSTADRESS: BOX 55691, 102 15 STOCKHOLM | BESÖKSADRESS: ENGELBREKTSPLAN 2, 114 34 STOCKHOLM | HAMNGATAN 4, 211 22 MALMÖ

TELEFON: 08-503 01 550 | E-POST: INFO@MANGOLD.SE | HEMSIDA: WWW.MANGOLD.SE

ORGANISATIONSNUMMER: 556585-1267

MANGOLD

POLICY ERSÄTTNING

Uppskjuten ersättning får betalas ut en gång om året under minst tre år, jämnt fördelat över den tid som ersättningen skjutits upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras först den 25 januari året efter det att den rörliga ersättningen beslutades.

Uppskjuten rörlig ersättning till anställda som kan ha en väsentlig inverkan på Mangolds riskprofil ska endast utbetalas till den del det är försvarbart med hänsyn till Mangolds finansiella situation och motiverat enligt Mangolds, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Den uppskjutna delen av ersättningen kan därvid utgå helt om så är motiverat.

Om Mangolds resultat konstateras vara negativt, ska bonuspoolen lösas upp med så stor del att bolagets negativa resultat elimineras. Vid ett upplösande av hela eller del av bonuspoolen, ska senast fastställda bonuspool tas i anspråk först.

3.8 Beslut om rörlig ersättning

CFO ska fastställa storlek på bonuspool utifrån årsresultat. CEO tar sedan fram förslag till fördelning av rörlig ersättning för samtliga anställda utom CEO och lämnar till Styrelsen för godkännande.

Styrelsens ordförande tar fram förslag på rörlig ersättning för CEO och lämnar till Styrelsen för godkännande.

Beslut om rörlig ersättning fattas av Styrelsen. Vid beslut om rörlig ersättning ska Styrelsen beakta vikten av en sund styrning, inverkan på institutets riskprofil och att ersättningen inte skapar osunda incitament.

Beslut om rörlig ersättning ska alltid ange ersättningens storlek, när ersättningen ska betalas ut till den anställde, uppskjutandetid för innehållen rörlig ersättning samt att den uppskjutna delen av den rörliga ersättningen kan bortfalla, helt eller delvis, under vissa omständigheter.

Därutöver ska även framgå den bedömning CFO gjort av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning samt hur stor del av ersättningen som ska skjutas upp och hur länge.

Process för beredning, beslut och hantering av rörlig ersättning beskrivs i flödesschema i bilaga 4.

3.9 Garanterad rörlig ersättning samt diskretionär pensionsförmån

Mangold tillämpar inte garanterad rörlig ersättning eller diskretionära pensionsförmåner.

3.10 Förbud mot risksäkringsstrategier

Mangolds anställda äger inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller undanröja effekterna av att en uppskjuten ersättning justeras eller bortfaller.

3.11 Ersättning i samband med anställnings påbörjande

Anställd ska endast vara aktuell för rörlig ersättning om den påbörjat sin anställning senast den 1 juli aktuellt verksamhetsår. Undantag sker restriktivt och beslutas av CEO.

MANGOLD

POLICY ERSÄTTNING

3.12 Ersättning i samband med anställnings upphörande

Anställd som avslutar sin anställning ska ej vara aktuell för rörlig ersättning avseende det verksamhetsår som personen avslutar sin anställning. Anställd som avslutar sin anställning har inte rätt till att få inestående uppskjuten rörlig ersättning utbetald. Sådan ersättning ska återgå till bonuspoolen för nästkommande år. Undantag sker restriktivt och beslutas av CEO utifrån en bedömning av den anställdes anställdes prestationer under anställningstiden. Vid beslut om undantag ska CEO beakta den utbetalda ersättningen inte premierar osunt risktagande i efterhand.

4 UPPFÖLJNING OCH KONTROLL

Mangold ska årligen, och när det i övrigt finns skäl därtill, uppdra åt internrevision att granska om Mangolds ersättningssystem överensstämmer med ersättningspolicyn. Internrevision ska vidare, senast i samband med att årsredovisningen fastställs, rapportera resultatet av granskningen till Mangolds styrelse.

5 OFFENTLIGGÖRANDE AV UPPGIFTER OM ERSÄTTNINGAR

5.1 Offentliggörande av information om ersättningspolicyn m.m.

Mangold ska årligen offentliggöra nedanstående information om ersättningspolicyn och dess tillämpning, varvid uppgifterna ska avse förhållanden på balansdagen för Mangolds årsredovisning eller, i förekommande fall, den koncernredovisning som omfattar den finansiella företagsgruppen:

- a) Information om hur ersättningspolicyn beslutas, den riskanalys som ligger till grund för hur ersättningspolicyn utformas, och i tillämpliga fall även uppgifter om ersättningskommitténs sammansättning och befogenheter, uppgifter om externa konsulter som anlitas för framtagandet av ersättningspolicyn samt relevanta intressenters roll;
- b) Information om sambandet mellan resultat och ersättning;
- c) Information om hur ersättningssystemet utformats i huvuddrag, inklusive kriterierna för resultatbedömning och riskjustering, för uppskjuten utbetalning och för när äganderätten till uppskjuten ersättning övergår på den anställde;
- d) Information om de resultatkriterier som ligger till grund för ersättning i form av aktier, aktierelaterade instrument, finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar;
- e) De huvudsakliga parametrarna och skälen för det rörliga ersättningssystemet och andra icke kontanta förmåner;
- f) Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden eller motsvarande resultatenheter; och
- g) Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka Mangolds risknivå och övriga anställda, enligt följande:
 - i. Intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning;
 - ii. Rörliga ersättningar fördelade på kontanter, aktier aktierelaterade instrument och andra finansiella instrument samt andra rörliga delar;

MANGOLD FONDKOMMISSION AB

STOCKHOLM | MALMÖ

POSTADRESS: BOX 55691, 102 15 STOCKHOLM | BESÖKSADRESS: ENGELBREKTSPLAN 2, 114 34 STOCKHOLM | HAMNGATAN 4, 211 22 MALMÖ

TELEFON: 08-503 01 550 | E-POST: INFO@MANGOLD.SE | HEMSIDA: WWW.MANGOLD.SE

ORGANISATIONSNUMMER: 556585-1267

MANGOLD

POLICY ERSÄTTNING

- iii. Uppskjuten ersättning med angivande av hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över;
- iv. Utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar;
- v. Avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning; och
- vi. Utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.

Uppgifterna ovan ska publiceras i en sådan form som inte riskerar att avslöja enskilda personers ekonomiska förhållanden.

Informationen som offentliggörs ska innehålla uppgift om att det är fråga om information som ska lämnas minst årligen enligt Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2014:12) om tillsynskrav och kapitalbuffertar.

Informationen ska offentliggöras senast i samband med att årsredovisning eller koncernredovisningen offentliggörs och kan lämnas i årsredovisningen alternativt koncernredovisningen eller på Mangolds webbplats. Om informationen inte lämnas i årsredovisningen eller koncernredovisningen, ska den lämnas på Mangolds webbplats.

5.2 Information till de anställda

De anställda ska informeras om dels vilka kriterier som styr deras ersättning och dels om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningspolicyn ska finnas tillgänglig för samtliga anställda.

5.3 Ansvar för offentliggörande och tillhandahållande av information

Mangolds CEO ska vara ansvarig för offentliggörande och tillhandahållande av information enligt detta avsnitt 5.

6 INTRESSEKONFLIKTER

Utöver vad som anges i denna policy finns regler kring, samt föreskrifter om praktisk hantering av, intressekonflikter i Mangolds policys intressekonflikter samt därtill hörande bilaga.

MANGOLD

POLICY
ERSÄTTNING

BILAGA 1

ANSTÄLLDA SOM KAN HA EN VÄSENTLIG INVERKAN PÅ MANGOLDS RISKPROFIL

På grundval av den riskanalys som styrelsen låtit utföra avseende de risker som är förenade med företagets ersättningspolicy och ersättningssystem har följande anställda inom företaget identifierats som ingående i gruppen anställda som kan ha en väsentlig inverkan på Mangolds riskprofil:

1. Ledningsgrupp (CEO, COO, CFO, Head of Investment Banking, Head of Private Banking, General Counsel)
2. Head Corporate Finance
3. Projektledare CF
4. Head of Issuing Services
5. Head of IT
6. Head of Market Making
7. Market Maker
8. Head of Distribution
9. Head of Asset Management
10. Head of HR
11. Head of Risk Management
12. Head of Compliance
13. Head of securities
14. Mäklare Värdepappershandel

MANGOLD

POLICY
ERSÄTTNING

BILAGA 2

ANSTÄLLDA SOM ÄR SYSSLESATTA INOM FÖRSÄKRINGSDISTRIBUTIONEN, INKLUSIVE DE SOM DIREKT LEDER ELLER ANSVARAR FÖR DETTA ARBETE HOS MANGOLD

1. Susanne Farme
2. Rickard Fagerudd
3. Henrik Nilsson

MANGOLD FONDKOMMISSION AB

STOCKHOLM | MALMÖ

POSTADRESS: BOX 55691, 102 15 STOCKHOLM | BESÖKSADRESS: ENGELBREKTSPLAN 2, 114 34 STOCKHOLM | HAMNGATAN 4, 211 22 MALMÖ

TELEFON: 08-503 01 550 | E-POST: INFO@MANGOLD.SE | HEMSIDA: WWW.MANGOLD.SE

ORGANISATIONSNUMMER: 556585-1267

MANGOLD

POLICY ERSÄTTNING

BILAGA 3

TREDJEPARTSERSÄTTNINGAR

1. ALLMÄNNA UTGÅNGSPUNKTER

1.1 Allmänt om tredjepartsersättningar

Lag (2007:528) om värdepappersmarknaden (VpmL) innehåller krav på ersättningar till och från tredjepart (9 kap. 21 och 22 §§ VpmL). Begreppet ersättning eller förmån ska ges en vid innebörd och innefattar bl.a. avgifter, provisioner och monetära och icke-monetära förmåner. Med monetära förmåner avses t.ex. rabatter.

Tredjepartsersättningar är ersättningar som inte betalas av kunden, men som kunden indirekt kan få stå för då det ökar kostnaden för tjänsten eller produkten.

Genom de två ovan nämnda lagrummen ställs krav på Mangolds hantering av tredjepartsersättningar. VpmL 9 kap. 22 § reglerar tredjepartsersättningar vid portföljförvaltning (diskretionär förvaltning) och *oberoende* investeringsrådgivning. VpmL 9 kap. 21 § reglerar tredjepartsersättningar vid alla andra investeringstjänster och sidotjänster än de ovan nämnda, även *icke-oberoende* investeringsrådgivning. Eftersom Mangold endast tillhandahåller *icke-oberoende* investeringsrådgivning så kommer denna riktlinje inte behandla hur tredjepartsersättningar ska hanteras vid *oberoende* rådgivning.

Gällande tredjepartsersättningar vid portföljförvaltning är huvudregeln att Mangold inte ska ta emot tredjepartsersättningar och förbudet gäller alltid för alla monetära ersättningar. För tredjepartsersättningar vid andra investeringstjänster får ersättningen mottas och behållas förutsatt att Mangold kan uppfylla ett antal kriterier. Vidare regleras även potentiella intressekonflikter som kan uppkomma på grund av mottagandet av en tredjepartsersättning i bilagan till riktlinjen för intressekonflikter.

2. MOTTAGANDE AV TREDJEPARTSERSÄTTNINGAR UTANFÖR PORTFÖLJFÖRVALTNING

2.1 Allmänt om ersättningar från tredjepart utanför portföljförvaltning

Mangold får när bolaget tillhandahåller alla andra investeringstjänster och sidotjänster, förutom portföljförvaltning, ta emot och behålla tredjepartsersättningar förutsatt att vissa kriterier uppfylls. Det får bara ske om ersättningen eller förmånen är utformad för att höja kvaliteten på tjänsten till kunden och inte försämrar institutets förutsättningar att uppfylla sina skyldigheter att tillvarata kundens intressen. Därutöver ska kunden ha informerats på visst sätt om att det förekommer ersättning eller förmåner.³ En avgift, provision eller en icke-monetär förmån ska inte anses vara godtagbar om tillhandahållandet av de relevanta tjänsterna till kunderna påverkas eller snedvrids på grund av avgiften, provisionen eller den ickemonetära förmånen.

Förbudet ska inte gälla ersättningar och förmåner som är nödvändiga för att tillhandahålla tjänsten (exempelvis depåkostnader, avvecklingskostnader, börsavgifter och rättsliga avgifter) och av sådan art att de inte kan anses stå i strid med institutets skyldighet att tillvarata kundens intressen.

Mangold ska föra en intern förteckning för alla ersättningar och förmåner som Mangold tar emot av en tredjepart när kunder tillhandahålls investeringstjänster av Mangold. Förteckningen ska även innehålla en motivering för hur ersättningen eller förmånen höjer kvaliteten på tjänsten som tillhandahålls. Förteckningen ska godkännas av CEO:n. Compliance ska underrättas när uppdateringar av förteckningen sker. Potentiella intressekonflikter som kan uppstå på grund av ersättningen eller förmånen hanteras separat i riktlinjen för intressekonflikter. Nedan följer vad som ska beaktas vid bedömningen om en ersättning får mottas och behållas.

2.2 Förutsättningar för att en ersättning eller en förmån ska anses höja kvaliteten

³ 21 §.

MANGOLD

POLICY ERSÄTTNING

För att en ersättning eller en förmån ska anses vara utformad för att höja kvaliteten på en tjänst ska följande villkor vara uppfyllda:

1. Ersättningen eller förmånen är motiverad genom tillhandahållandet av en extra tjänst eller en tjänst på en högre nivå till en kund, som står i proportion till storleken på den mottagna ersättningen eller förmånen.
2. Ersättningen eller förmånen ger en påtaglig fördel för kunden.
3. Ersättningen eller förmånen är motiverad genom tillhandahållandet av en löpande förmån till kunden i samband med en löpande ersättning eller förmån.

En ersättning eller en förmån ska inte anses vara godtagbar om tillhandahållandet av den tjänst till kunden som ersättningen eller förmånen avser påverkas eller snedvrids på grund av ersättningen eller förmånen.

Det som anges ovan gäller under hela den period som ett värdepappersinstitut tillhandahåller eller tar emot en ersättning eller förmån.

2.2.1 En tjänst på högre nivå eller extra tjänst

När Mangold erhåller en tredjepartsersättning vid exempelvis investeringsrådgivning, så måste Mangold visa att ersättningen eller förmånen leder till en förhöjd kvalitet på tjänsten eller att ersättningen leder till fler tjänster för kunden.

Nedan följer tre exempel på när en ersättning eller förmån kan anses förhöja kvalitén på en tjänst eller leder till en extra tjänst:

- a) Ersättningen eller förmånen medför icke-oberoende investeringsrådgivning om ett tillräckligt brett finansiellt instrument
- b) Ersättningen eller förmånen medför icke-oberoende investeringsrådgivning med viss regelbundenhet så att kunden löpande blir lämplighetsbedömd,
- c) Ersättningen medför att kunden erhåller tillgång till ett brett urval av finansiella instrument som förmodas uppfylla kundens behov, till konkurrenskraftiga priser, som inte endast består av produkter från Mangold eller bolag närstående till Mangold, i kombination med andra värdehöjande element.

För att Mangold ska kunna motivera mottagandet och behållningen av en ersättning eller förmån enligt punkt a), så måste Mangold påvisa att kunden erhåller investeringsrådgivning om ett tillräckligt brett urval finansiella instrument. Bedömningen om Mangold ger råd om ett tillräckligt brett urval kan skilja sig från en tid till en annan och beror främst på om Mangold erbjuder produkter som bolaget har nära anknytning till. Den gällande bedömningen ska framgå av vid var tid gällande förinformativblad som måste skickas till kunder innan investeringsrådgivning enligt riktlinjen för investeringsrådgivning och portföljförvaltningen.

För att Mangold ska kunna motivera mottagandet och behållningen av en ersättning eller förmån enligt punkt b), så måste Mangold tillhandahålla investeringsrådgivningen och tillhörande lämplighetsbedömning med viss frekvens. Mangold har som regel att träffa sina kunder *minst* en gång per år och det finns ingen begränsning för fler möten, särskilt om det finns behov för det. Därmed borde det vara möjligt för Mangold i ett flertal situationer vara möjligt att motivera mottagandet och behållandet av tredjepartsersättningar utifrån punkt b).

Mangold borde även kunna motivera mottagandet och behållningen av tredjepartsersättningar genom att anföra kvalitetshöjning enligt punkt c). Mangold erbjuder ett brett utbud av finansiella instrument genom Mangold Online och Mangolds mäklarbord. Ett brett utbud där den stora majoriteten av produkter inte har nära anknytning till Mangold bör kunna uppfylla kundernas behov. Produkterna och tjänsterna erbjuds till ett konkurrenskraftigt pris, genom låga courtage, jämfört med resten av marknaden. Kunderna erbjuds dessutom gratis depåer, tillgång till portföljrapporter samt andra rapporter om kundens finansiella innehav i realtid, samt information om produkterna som kan handlas i Mangold Online. Tredjepartsersättningarna bidrar till att dessa mervärdeskapande tjänster kan tillhandahållas kunden.

MANGOLD FONDKOMMISSION AB

STOCKHOLM | MALMÖ

POSTADRESS: BOX 55691, 102 15 STOCKHOLM | BESÖKSADRESS: ENGELBREKTSPLAN 2, 114 34 STOCKHOLM | HAMNGATAN 4, 211 22 MALMÖ

TELEFON: 08-503 01 550 | E-POST: INFO@MANGOLD.SE | HEMSIDA: WWW.MANGOLD.SE

ORGANISATIONSNUMMER: 556585-1267

MANGOLD

POLICY ERSÄTTNING

Mangold måste i varje enskilt fall bedöma om en ersättning eller förmån från tredjepart bidrar till en förhöjd kvalitet eller extra tjänst för kund, enligt exemplen ovan eller på något annat sätt.

2.2.3 Intressekonflikter

En ersättning eller förmån från tredjepart får inte mottas om Mangolds skyldighet att tillvarata kundens intresse äventyras. Exempelvis kan intressekonflikter uppstå när tredjepartsersättningarna från olika instrument skiljer sig markant, då det kan skapa incitament för en rådgivare att sälja produkten med den högre ersättningen även om produkten inte är lämpligast för kunden. Det är därmed viktigt att ta hänsyn till vilken tredjepartsersättning olika produkter genererar. Provisioner kan även innebära en intressekonflikt vid investeringsrådgivning, då rådgivaren exempelvis kan uppmuntras att sälja produkterna innan en viss löptid har gått ut med syftet att återinvestera likviden i en ny produkt med en provision.

2.3 Information till kund om tredjepartsersättningar

Mangold ska informera kunden, innan tjänsten tillhandahålls, om förekomsten av tredjepartsersättningar. Om ersättningen är monetär ska kunden informeras om tredjepartsersättningarna samtidigt som kostnaderna och avgifterna för en tjänst eller produkt redovisas. Kunderna ska även informeras om andra förmåner än monetära ersättningar i samband med att tjänsten tillhandahålls. De exakta förfarandena för hur kunderna ska informeras om ersättningar och förmåner ska regleras i Mangolds instruktioner och rutiner för de olika tjänsterna som tillhandahålls. Om en ersättnings eller förmånsbelopp inte kan fastställas innan utförandet av en tjänst så ska kund informeras om en metod för att beräkna ett belopp. Mangold ska efter att tjänsten tillhandahållits redovisa beloppet för ersättningen eller förmånen som Mangold tagit emot. Mindre icke-monetära förmåner behöver inte prissättas.

Om ersättningen eller förmåner betalas ut löpande från tredjepart, ska Mangold minst en gång per år redovisa beloppet för kunden.

3. Mottagande av Tredjepartsersättningar vid portföljförvaltning

3.1 Om ersättningar från tredjepart vid portföljförvaltning

Mangold får inte ta emot ersättningar eller förmåner från någon annan än kunden, med undantag för mindre icke-monetära förmåner under vissa förutsättningar, vid tillhandahållandet av portföljförvaltning. Förbudet innebär att en ersättning eller förmån som mottas av annan än kund i samband med portföljförvaltning måste överföras till kunden. Även om Mangold inte får behålla ersättningen vid portföljförvaltningen så kvarstår Mangolds skyldighet att informera kunden om ersättningen eller förmånen, på samma sätt som framgår av avsnitt 2.3.

Om Mangold erhåller tredjepartsersättning i samband med utförandet av portföljförvaltningen så ska förmånen eller ersättningen överföras till kunden så snart som möjligt. Varje avdelning som tillhandahåller portföljförvaltning ska upprätta en rutin för hur ersättningen ska överföras till kunden.

I FFFS 2017:2 7 kap. 7 § finns ledning för vilka mindre icke-monetära förmåner som får accepteras vid portföljförvaltning.

MANGOLD FONDKOMMISSION AB

STOCKHOLM | MALMÖ

POSTADRESS: BOX 55691, 102 15 STOCKHOLM | BESÖKSADRESS: ENGELBREKTSPLAN 2, 114 34 STOCKHOLM | HAMNGATAN 4, 211 22 MALMÖ

TELEFON: 08-503 01 550 | E-POST: INFO@MANGOLD.SE | HEMSIDA: WWW.MANGOLD.SE

ORGANISATIONSNUMMER: 556585-1267

MANGOLD

POLICY
ERSÄTTNING

4. TILLHANDAHÅLLANDE AV TREDJEPARTSERSÄTTNINGAR

4.1 När Mangold tillhandahåller förmåner eller ersättningar till tredjepart

Mangold producerar och arrangerar finansiella instrument, och i samband med detta kan Mangold betala ut tredjepartsersättningar till distributörerna. På samma sätt som när Mangold tar emot tredjepartsersättningar måste Mangold dock motivera varför en tredjepartsersättning betalas ut.

Mangold tillhandahåller tredjepartsersättningar till institut som tillhandahåller investeringstjänster då ersättningar kan leda till förhöjd kvalitet för kunden. Mangold ger därmed endast tredjepartsersättningar till institut som omfattas av samma krav enligt lagen om värdepappersmarknaden som Mangold avseende att instituten måste kunna påvisa en kvalitetshöjning som ger en påtaglig fördel om ersättningen eller förmånen ska behållas. Kan inte institutet motivera en kvalitetshöjning som innebär en påtaglig fördel för kunden har instituten i likhet med Mangold en skyldighet att föra vidare ersättningen till kund, vilket är positivt för kund då kunden erhåller förmånen eller ersättningen.

Mangold ska förteckna alla tredjepartsersättningar som tillhandahålls på samma sätt som Mangold ska föra förteckning över alla ersättningar och förmåner Mangold erhåller från andra.

5. ERSÄTTNINGAR I FORM AV INVESTERINGSANALYS

5.1 Mottagandet av investeringsanalyser

Investeringsanalyser klassificeras som en större icke-monetär ersättning, vilket innebär att Mangold inte får motta och behålla investeringsanalysen vid portföljförvaltning och måste motivera varför den ska behållas vid andra investeringstjänster och sidotjänster. Om Mangold istället betalar för investeringsanalysen med egna medel eller med kundmedel så ska investeringsanalysen inte anses utgöra en ersättning.

Mangold ska betala för alla investeringsanalyser som används vid portföljförvaltning med egna medel.

Investeringsanalyser som erhålls i samband med andra tjänster ska endast betalas med egna medel om investeringsanalysen inte kan anses förbättra kvalitén i tjänsten som tillhandahålls kunden enligt kriterierna som redogjordes för i avsnitt 2.

MANGOLD

POLICY
ERSÄTTNING

MANGOLD FONDKOMMISSION AB

STOCKHOLM | MALMÖ

POSTADRESS: BOX 55691, 102 15 STOCKHOLM | BESÖKSADRESS: ENGELBREKTSPLAN 2, 114 34 STOCKHOLM | HAMNGATAN 4, 211 22 MALMÖ

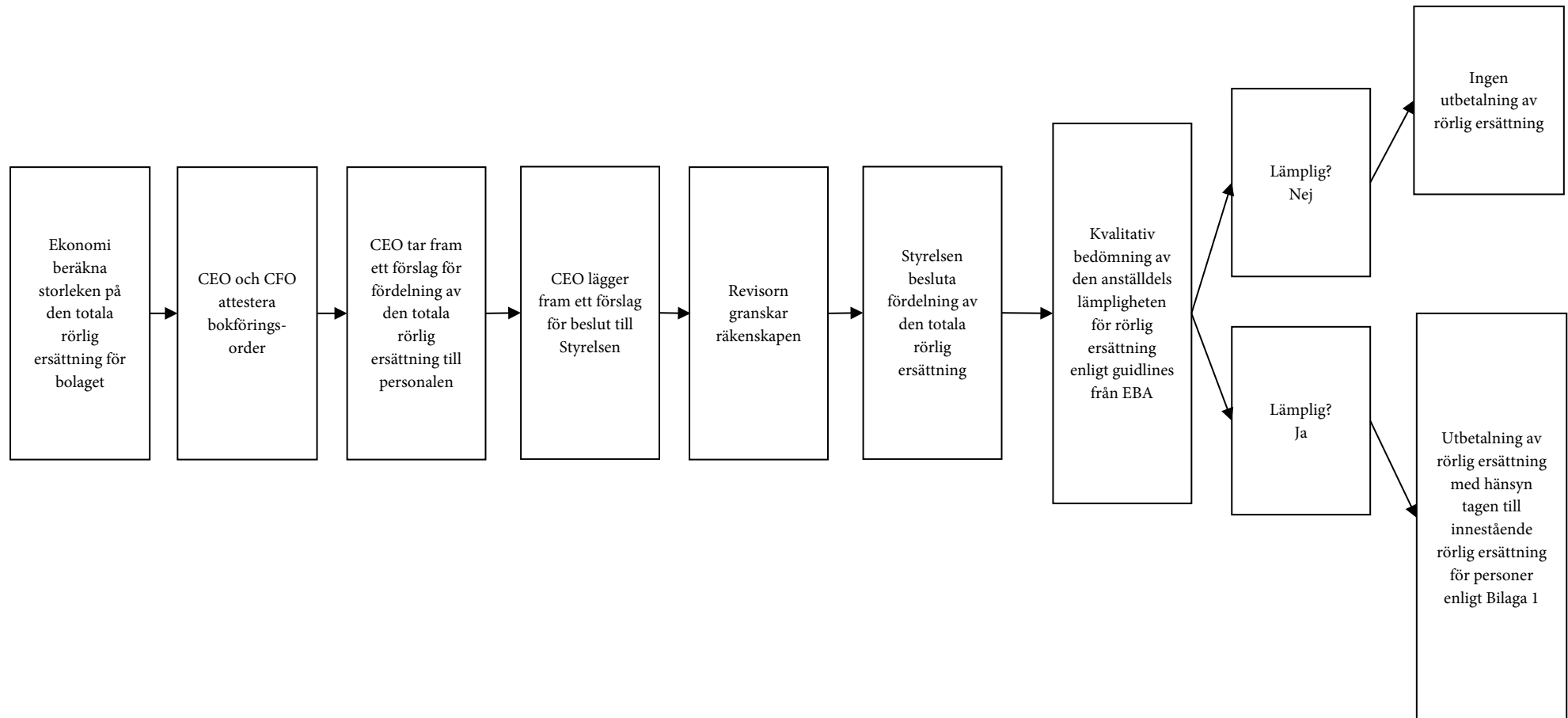
TELEFON: 08-503 01 550 | E-POST: INFO@MANGOLD.SE | HEMSIDA: WWW.MANGOLD.SE

ORGANISATIONSNUMMER: 556585-1267

MANGOLD

POLICY
ERSÄTTNING

Bilaga 4 FLÖDESSCHEMA



MANGOLD FONDKOMMISSION AB

STOCKHOLM | MALMÖ

POSTADRESS: BOX 55691, 102 15 STOCKHOLM | BESÖKSADRESS: ENGELBREKTSPLAN 2, 114 34 STOCKHOLM | HAMNGATAN 4, 211 22 MALMÖ

TELEFON: 08-503 01 550 | E-POST: INFO@MANGOLD.SE | HEMSIDA: WWW.MANGOLD.SE

ORGANISATIONSNUMMER: 556585-1267